**T.C.**

**MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ**

**2021-2025 Dönemi Stratejik Planı Hazırlama Kılavuzu**

**ÜST YÖNETİCİ/BİRİM YÖNETİCİSİ SUNUŞU**

Toplumu oluşturan bireylerin sahip oldukları dini inanç ve geleneklerini doğru bir şekilde anlama ve yaşamaları bir ihtiyaçtır. Dini inanç ve gelenekler, insan yaşamını doğrudan etkileyen unsurların başında gelmektedir. İnsan hayatının hemen hemen her aşamasında etkili olan dini inanç ve geleneklerin, doğru bir şekilde öğretilmesi, ancak iyi bir din eğitimi ile mümkündür.

Günümüzde ilâhiyatçıdan beklenen; insanların dini yaşamla ilgili problemlerini anlaşılır ve açık bir şekilde çözüme kavuşturmaktır. Bunun gereği olarak din adına yapılan yanlış uygulamalar ve yanlış dini anlayışlar konusunda toplumu aydınlatmaktır. İslami İlimler/İlahiyat Fakülteleri, dini alanda bilimsel akademik araştırmaların yapıldığı ve aynı zamanda toplumun din eğitimi ihtiyacım karşılayacak elemanların yetiştiği kurumlardır. Bu fakültelerin amacı; akademik düzeyde din eğitiminde görev alacak elemanlar yetiştirmektir.

Bilimsel araştırmalar yapmayı ve çağdaş vizyon sahibi, donanımlı ilâhiyatçılar yetiştirmeyi amaçlayan fakültemiz, ülkemizin önde gelen fakültelerinden biri olmayı hedeflemektedir.

Fakültemiz, değişen şartlara ve üniversiteler arası artan rekabet ortamına uyum sağlamak, kaynakları verimli kullanabilmek, gelişimini hızlandırabilmek, kurum içi ve kurum dışı paydaşlarla etkili iletişim kurabilmek amacıyla 2021-2025 dönemi stratejik planı hazırlamıştır.

Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesinin idari ve akademik yapılanmasının gelişimine ve amaçları doğrultusunda faaliyetlerde bulunmasına katkı sağlayan bütün birimlere ve şahıslara teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Abdülcelil BİLGİN

Dekan

1. **GENEL BİLGİLER**

Muş Alparslan Üniversitesi; 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 Kanunun 29/05/2007 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle kurulan, 17 yeni üniversiteden biridir.

Muş Alparslan Üniversitesi bünyesinde; 8 (sekiz) Fakülte (Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İslami İlimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Mühendislik - Mimarlık Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi), 2 (iki) Enstitü (Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2 (bir) Yüksekokul (Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu) ve 6 (dört) Meslek Yüksekokulu (Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Malazgirt Meslek Yüksekokulu, Bulanık Meslek Yüksekokulu ve Varto Meslek Yüksekokulu) yer almaktadır.

1. **STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ VE YÖNTEMİ**

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nun 9 uncu maddesinde; “Kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar.” denilerek Kamu İdarelerinin Stratejik Plan hazırlamaları zorunlu kılınmıştır. Anılan Kanun çerçevesinde yayımlanmış olan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe” göre; aşamalı geçiş takvimi doğrultusunda üniversitemiz Stratejik Planının hazırlanmasına temel oluşturmak üzere her birimin, kendi birim stratejik planlarını hazırlamak üzere birimlerinde çalışma grupları oluşturulması istenmiştir. Ayrıca stratejik planın hazırlanması için üniversitedeki tüm birimlere;

• Çalışmaların Rektör tarafından sahiplenildiği ve takibinin yapılacağı,

• Çalışmaları üst düzeyde yönlendirmek üzere bir Strateji Geliştirme Kurulu kurulduğu,

• Çalışmaların Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı koordinasyonunda yürütüleceği,

• Stratejik planlama ekibine harcama birimlerince üyelerin görevlendirilmesi ve bu üyelerin stratejik planlama ekibi alt başlığı altında belirtilen niteliklere haiz olması gerektiği bildirilmiştir.

MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ 2021-2025 DÖNEMİ STRATEJİK PLAN kapsamında;

Stratejik Planlama Ekibi tarafından hazırlanan “Muş Alparslan Üniversitesi 2021- 2025 Stratejik Planı Hazırlık Programı’nın Strateji Geliştirme Kurulu tarafından görüşülüp son hali verilerek uygulamaya konulduğu bildirilmiştir. Üniversitemiz 2021-2025 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları kapsamında; Stratejik Planlama Ekibinin işbölümü çizelgesi oluşturulmuş ve alt çalışma grupları belirlenmiştir. Anılan çalışma grupları ile yürütülen çalışmalar sonucunda belirlenen nihai hedefler Strateji Geliştirme Kurulu’nda karara bağlanarak Rektör onayına sunulmuş, sürecin tüm aşamalarında stratejik plan çalışmaları Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı’nca koordine edilmiş ve stratejik planlama ekibi desteklenmiştir.

**Stratejik Planlama Ekibi-Üniversite/Birim**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Unvanı, Adı ve Soyadı | Birimi | İdari Görevi | Ekipteki Görevi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin SULAR | İslami İlimler Fakültesi |  | Başkan |
| Arş. Gör. Furkan ASYA | İslami İlimler Fakültesi |  | Üye |
| Tarkan MUĞLU | İslami İlimler Fakültesi | Bilgisayar İşletmeni | Üye |

**Tablo… Hazırlık Takvimi**

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

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

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

**Not:** Birimler sadece buradaki takvime uyacak, ayrıca takvim oluşturmayacak.

1. **DURUM ANALİZİ**

Muş Alparslan Üniversitesi; 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 Kanunun 29 Mayıs 2007 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmasıyla kurulan 17 yeni üniversiteden biridir. Üniversite bünyesinde bulunan Muş Eğitim Fakültesi, 2809 Sayılı Kanunun ek 30’uncu maddesine istinaden Fırat Üniversitesine bağlı olarak Bakanlar Kurulu’nun 06/08/1998 tarihli ve 98/1462 sayılı kararı ile kurulmuştur. Fırat Üniversitesi Üniversite Yönetim Kurulunun 23/05/1986 tarihli ve 1985-1986 6/90 sayılı kararı doğrultusunda Yükseköğretim Kurulunun 25/03/1987 tarihli toplantısında aldığı karar sonrasında 2547 Sayılı Kanunun 2880 Sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi uyarınca Üniversitemizde bir meslek yüksekokulu. I. Ulusal Sağlık Kongresi’nde alınan karar gereğince, sağlık hizmetlerinin verimliliğini yükseltmek amacıyla ‘Sağlık Eğitiminin Yeniden Yapılandırılması Projesi’ kapsamında ve Sağlık Şurası’nın 174, 184 ve 185 numaralı kararları doğrultusunda 10/10/1996 tarihli ve 96/8655 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Yüzüncü Yıl Üniversitesine bağlı olarak Muş Sağlık Yüksekokulu kurulmuştur. 1997-1998 Eğitim-Öğretim Yılında lisans düzeyinde faaliyetlerine başlayan Sağlık Yüksekokulu, 2000-2001 Eğitim-Öğretim Yılında ilk mezunlarını vermiştir.

Üniversitemizde, Fırat ve Van Yüzüncü Yıl üniversiteleriyle irtibatlı olduğu dönemde Eğitim Fakültesi, Sağlık Yüksekokulu ve Muş Meslek Yüksekokulu olmak üzere toplam 3 akademik birim eğitim-öğretim hayatına başlamıştır. 2008 yılından 2015 yılına kadar geçen 7 yıllık kuruluş sürecinde Üniversite bünyesinde Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, İslami İlimler Fakültesi, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi ve Malazgirt Meslek Yüksekokulu olmak üzere toplam 6 akademik birim açılmıştır. 2015 yılından 2018 yılına kadar geçen 3 yıllık süreçte ise Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Bulanık Meslek Yüksekokulu ve Varto Meslek Yüksekokulu olmak üzere toplamda 5 akademik birim açılmış, ayrıca Van Yüzüncü Yıl döneminde açılan Sağlık Yüksekokulu fakülteye dönüştürülmüştür. 2018 yılında iki önemli alanda Üniversitemiz pilot devlet üniversitesi seçilmiştir. Bunlardan ilki ve en önemlisi, Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyon Farklılaşması kapsamında seçilen 5 pilot devlet üniversitesi arasına Hayvancılık Projesi ile girmiş olmamızdır. İkincisi de Yükseköğretimde Dijital Dönüşüm çalışmaları kapsamında pilot devlet üniversitesi seçilmemizdir. Üniversite’nin kurucu rektörü Prof. Dr. Nihat İnanç’tır (09.09.2008-10.02.2015). An itibarı ile rektörlük görevini Prof. Dr. Fethi Ahmet Polat deruhte etmektedir.

* 1. **2021-2025 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi**

Stratejik Planda yer alan amaçlar şunlardır:

• Ülke içindeki ve dışındaki tüm İslami İlimler Fakülteleri ve İlahiyat Fakülteleri ile işbirliğine dayalı evrensel bir din eğitimi vermeye çalışmak,

• Doğu ve Batı dillerinde ortak inceleme ve araştırma yapabilecek uzman ilim adamları yetiştirmeye ilişkin faaliyet yürütmek,

• Gerekli akademik bilgiye sahip, özgüven sahibi, şahsiyetli, erdemli, içinde yaşadıkları toplumun ve insanlığın sorunlarına duyarlı bireyler yetiştirmek,

• Eğitim ve öğretim kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak,

• Öğrenci kalitesinin yükseltilmesi hedeflemek,

• Sosyal duyarlılığının bir sonucu olarak, toplumun dini konularda doğru ve tutarlı bilgi edinmesi için çeşitli sivil ve resmi kurumlarla ortak çalışmalar yürütmek,

**3.2 ÜNİVERSİTENİN/ İLGİLİ HARCAMA BİRİMİNİN TARİHİ GELİŞİMİ**

**Tarihsel Gelişim**

Fakültemiz, Üniversite Senatosunun 13/10/2010 tarih ve 14 sayılı kararı doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığının 08/03/2011 tarih ve 4683 Sayılı yazısına istinaden, 28/03/1983 tarih ve 2809 Sayılı kanunun Ek 30'uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulunun 14/03/2011 tarihli kararının, 08/04/2011 tarih ve 27899 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmesiyle kurulmuştur. 2013 yılında İlahiyat Fakültesinin adı, “İslami İlimler Fakültesi” olarak değiştirilmiştir. Bununla ilgili karar, Millî Eğitim Bakanlığının 28/03/2013 tarihli ve 374176 Sayılı yazısı üzerine, 28/03/1983 tarihli ve 2809 Sayılı kanunun ek 30'uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 08/04/2013 tarihindeki kararla, 04/05/2013 tarih ve 28634 Sayılı Resmî Gazete'de yayınlanmıştır.

Fakültemiz 2011-2012 Eğitim Öğretim döneminde, ilk öğrencileriyle, eğitime başlamıştır. Fakülte bünyesinde Temel İslam Bilimleri, Felsefe ve Din Bilimleri, İslam Tarihi ve Sanatları ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Eğitimi olmak üzere dört bölüm, 20 anabilim dalı ve 1 program mevcut olup, öğrencilere bu bölüm derslerinden oluşan İlahiyat programıyla diploma verilmektedir.

2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılında İslami İlimler Programında lisans düzeyinde 995, lisansüstü düzeyde ise 121 öğrenciye; 1 profesör, 2 doçent, 23 doktora öğretim üyesi, 8 öğretim görevlisi, 23 araştırma görevlisi, 6 idari personel ve 2 sürekli işçi ile eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Kurumumuzda 13 adet 45 kişilik, 4 adet 117 kişilik dersliklerde ve 202 kişilik amfide hizmet verilmektedir.

**Örnek . Tablo ... İslami İlimler Fakültesi Bölüm ve Program Durumu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bölüm | I. Öğretim | II. Öğretim | Program | I. Öğretim | II. Öğretim |
| Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Eğitimi Bölümü |  |  | İslami İlimler Programı |  |  |
| Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü | - | - |  |  |  |
| İslam Tarihi ve Sanatları Bölümü | - | - |  |  |  |
| Temel İslam Bilimleri Bölümü | - | - |  |  |  |

**ORGANİZASYON ŞEMASI**

D E K A N

FAKÜLTE YÖNETİM KURULU

FAKÜLTE KURULU

DEKAN YARDIMCISI

DEKAN YARDIMCISI

FAKÜLTE SEKRETERİ

BÖLÜM BAŞKANLIKLARI

İSLAMİ İLİMLER PROGRAMI

Yazı işleri

İLKÖĞRETİM DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ EĞİTİMİ BÖLÜMÜ

Tahakkuk

Temel İslam Bilimleri Bölüm

Taşınır Mal Kayıt Kontrol

Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü

Bölümler Sekreterliği

İslam Tarihi ve Sanatları Bölümü

Destek Hizmetleri

**3.4 Y**

**YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ**

İslami İlimler Fakültesi Dekanlığı’nın görevlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür;

• 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanununda verilen görevleri yapmak.

• Fakülte kurullarına başkanlık etmek, fakülte kurullarının kararlarını uygulamak ve fakülte birimleri arasında düzenli çalışmayı sağlamak.

• Her öğretim yılı sonunda ve istendiğinde fakültenin genel durumu ve işleyiş hakkında rektöre rapor vermek.

• Fakültenin ödenek ve kadro ihtiyaçlarını gerekçe ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakülte bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak.

• Fakültenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak.

•Kanun ve Yönetmelikleri ihlal eden yasaklara aykırı olumsuz fiil ve davranışlarda bulunan personel ve öğrenciler hakkında disiplin yönetmeliği gereğince disiplin soruşturması açmak ve sonucu Rektörlüğe göndermek.

• Fakülteyi üst düzeyde temsil etmek.

• Eğitim-Öğretim ve araştırmalarla ilgili politikalar ve stratejiler geliştirmek.

• Taşınırların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak edinilmesini ve kullanılmasını sağlamak.

• Fakülte değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmalarını düzenli bir biçimde yürütülmesini sağlamak.

• Fakültenin idari ve akademik personeli için ihtiyaç duyulan alanlarda kurs, seminer ve konferans gibi etkinlikler düzenlemek.

• Fakültede araştırma projelerinin düzenli olarak hazırlanmasını ve sürdürmesini sağlamak.

• Fakültedeki programların akredite edilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamak.

• Görev ve sorumluluk alanındaki faaliyetlerin mevcut iç kontrol sisteminin tanım ve talimatlarına uygun olarak yürütülmesini sağlamak.

• Bağlı personelin işlerini daha verimli, etken ve daha kaliteli yapmalarını sağlayacak beceri ve deneyimi kazanmaları için sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatlarını yakalayabilmelerine olanak tanımak.

• Eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesini, gözetim ve denetiminin yapılmasını, takip ve kontrol edilmesini sağlamak.

• Dekan, yukarıda yazılı olan bütün bu görev ve yetkileri kanunlara ve yönetmeliklere uygun olarak yerine getirirken Rektöre karşı sorumludur.

**3.5 ÜST POLİTİKA BELGELERİ ANALİZİ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Üst Politika Belgesi | İlgili Bölüm/Referans | Verilen Görev/İhtiyaçlar | |
| Onuncu Kalkınma Planı | • 160 numaralı politika paragrafı | | Yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimde, program bütünlüğü temin edilecek ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verilecektir. |
| Onuncu Kalkınma Planı | • 165 numaralı politika paragrafı | | Uluslararası öğrenciler ve öğretim üyeleri için çekim merkezi haline gelmek. |
| Onuncu Kalkınma Planı | • 627 numaralı politika paragrafı | | Bünyemizde bulunan araştırma merkezlerini, özel sektörle yakın iş birliği içinde çalışan, nitelikli insan gücüne sahip, tüm araştırmacılara kesintisiz hizmet veren ve etkin bir şekilde yönetilen sürdürülebilir yapılara dönüştürmek. |
| Onuncu Kalkınma Planı | • 635 numaralı politika paragrafı | | Araştırmacı insan gücünün sayısı ve niteliği daha da artırılacaktır. |
| Orta Vadeli Program | • 79 numaralı politika paragrafı | | Program döneminde; öğrenciler arasındaki fırsat eşitliğinin artırılması, yönetişim süreçlerinin iyileştirilmesi, öğretmen niteliklerinin artırılması, mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi ve üniversitelerin ihtisaslaşması temel amaçtır. |
| Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları 2003-2023 Strateji Belgesi | • 2023 Türkiye Vizyonu Sosyoekonomik Hedefler | | Eğitim alanında, bireyin yaratıcılık ve hayal gücünü geliştiren; bireysel farklılıkların gözetilmesi ve değerlendirilmesi ile her bireyin özellikleri doğrultusunda en üst düzeyde kendini geliştirebildiği; zaman ve mekân kısıtlarından arınmış, kendi özgün öğrenme teknolojilerini yaratmış ve değişim esnekliğiyle kendini yenileme gücüne sahip; öğrenme ve insan odaklı bir eğitim sistemine sahip olmak; |

**3.6 FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ**

Mevzuat analizinin çıktılarından yararlanılarak üniversitenin sunduğu temel ürün ve hizmetler belirlenmiş olup; belirlenen bu ürün ve hizmetler aşağıdaki tablo’da gösterildiği gibi belirli faaliyet alanları altında toplulaştırılmıştır.

|  |  |
| --- | --- |
| Faaliyet Alanı | Ürün/Hizmetler |
| Eğitim | 1-Ön Lisans Programları  2- Lisans Programları  3- Lisansüstü Programları  4- Uzmanlık ve Yan dal Uzmanlık Programları  5-Ulusal ve Uluslararası Değişim Programları  6-Yaşam Boyu Eğitim ve Sertifika Programları |
| Araştırma | 1- Ar-Ge Projeleri  2- Bilimsel Yayınlar  3- Danışmanlık |
| Hizmetler | 1-Sağlık Hizmetleri  2-Girişimcilik, Mühendislik ve Teknolojinin Desteklenmesi  3-Tarım Hizmetleri (Bitki, Hayvan ve Gıda Ürünleri)  4-Kültür, Sanat ve Spor Etkinlikleri  5-Bilimsel, Kültürel ve Sosyal Organizasyonlar  6- Eğitim Hizmetleri (Hizmet içi, Toplumsal, Sürekli eğitim vb.)  7-Danışmanlık ve Bilirkişilik Hizmetleri  8-Diğer Hizmetler (Barınma, beslenme ve ulaşım vb.) |

**3.6.1 Eğitim-Öğretim Hizmetleri**

**Tablo 2019-2020 Akademik Birimlere Göre Öğrenci Sayıları**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Akademik Birimler | I. Öğretim | | | II. Öğretim | | | Toplam | | Genel Toplam |
| **E** | **K** | **Toplam** | **E** | **K** | **Toplam** | **E** | **K** |
| Eğitim Fakültesi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fen Edebiyat Fakültesi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| İslami İlimler Fakültesi | 381 | 587 | 968 | 20 | 7 | 27 | 401 | 594 | 995 |
| Mühendislik-Mimarlık Fakültesi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| İletişim Fakültesi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fen Bilimleri Enstitüsü |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sosyal Bilimler Enstitüsü |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sağlık Yüksekokulu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Malazgirt Meslek Yüksekokulu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Toplam | **381** | **587** | **968** | **20** | **7** | **27** | **401** | **594** | **995** |

**Yıllara Göre Öğrenci Sayıları**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Akademik Birimler | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 |
| İslami İlimler Fakültesi | 276 | 228 | 231 | 218 | 255 | 243 |
| Toplam | **276** | **228** | **231** | **218** | **255** | **243** |

**Akademik Birimlere Ait 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı   
Öğrenci Kontenjanları ve Doluluk Oranları**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Akademik Birimler | Kontenjan | YGS/DGS ve Af İle Gelen | Diğer Gelen | Yerleşen | Kayıt Yaptıran | Boş Kalan Kontenjan | Doluluk Oranı (%) |
| İslami İlimler Fakültesi | 180 | 199 | 37 | 236 | 236 | 0 | 100 |
| Toplam | **180** | **199** | **37** | **236** | **236** | **0** | **100** |

**2018-2019 Eğitim-Öğretim Döneminde Mezun Olan Öğrenci Sayısı**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/  Meslek Yüksekokulu | I. Öğretim | II. Öğretim | Toplam |
| İslami İlimler Fakültesi | 136 | 113 | 249 |
| Toplam | **136** | **113** | **249** |

**Ders Veren Kadrolu Öğretim Elemanı Sayısı**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/  Meslek Yüksekokulu | Ders Veren Öğretim Elemanı | | |
| **Öğretim Üyesi** | **Öğretim Görevlisi** | **Toplam** |
| İslami İlimler Fakültesi | 24 | 0 | **24** |
| Toplam | **24** | **0** | **24** |

**Ders Veren Kadrolu Öğretim Elemanına Düşen Öğrenci Sayısı**

|  |  |
| --- | --- |
| Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu | Öğretim Elemanına Düşen Öğrenci Sayısı |
| İslami İlimler Fakültesi | 41 |
| Ortalama | **41** |

**Erasmus Kapsamında Öğrenci Değişim Programı ile Giden Öğrenci Sayısı**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu | Gittiği Ülke | Giden Öğrenci Sayısı |
| İslami İlimler Fakültesi | İspanya | - |
| Romanya | - |
| Polonya | - |
| Toplam | | **-** |

**Farabi Değişim Programı Kapsamında Gelen/Giden Öğrenci Sayısı**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Anlaşmalı Üniversite | Giden Öğrenci Sayısı | Gelen Öğrenci Sayısı |
| Bitlis Eren Üniversitesi | - | 1 |
| Toplam |  | **1** |

**3.6.2 Bilimsel Araştırma Projeleri ve Yayınlar**

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

**3.6.2.2 Bilimsel Yayınlar ve Bildiriler**

**Tablo ... Bilimsel Yayınlar ve Bildiriler**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | | | MAKALE | | | | | |
| Yayın Türü | | 2013 | | 2014 | 2015 | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Toplam |
| Ulusal Hakemli | |  | |  | 9 | | 7 | 8 | 4 | 8 | 36 |
| Ulusal Diğer | |  | |  | 3 | | 2 | 3 | - | - | 8 |
| Uluslararası Hakemli | |  | |  | - | | 11 | 15 | 19 | 25 | 70 |
| Uluslararası Diğer | |  | |  | - | | - | - | 1 | - | 1 |
| SCI/SSCI/AHCI İndeksinde Yer Alan Dergiler | |  | |  | - | | - | - | 5 | - | 5 |
|  |  | |  | | | KİTAP | | | | | |
| Yayın Türü | | 2013 | | 2014 | 2015 | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Toplam |
| Alanında Türkçe Kitap Yazarlığı | |  | |  | 2 | | 2 | 4 | 1 | 7 | 16 |
| Alanında Yabancı Dilde Kitap Yazarlığı | |  | |  | - | | - | - | 1 | - | 1 |
| Kitap Bölüm Yazarlığı | |  | |  | - | | 2 | 5 | 7 | 27 | 41 |
| Kitap Çevirisi | |  | |  | - | | 2 | 3 | - | - | 5 |
| Kitap Editörlüğü (Redaksiyon Yay. Haz.) | |  | |  | - | | - | - | - | 4 | 4 |
|  |  | |  | | | BİLDİRİLER | | | | | |
|  |  | |  | | | Ulusal | | | | | |
| Yayın Türü | | 2013 | | 2014 | 2015 | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Toplam |
| Sözlü Olarak Sunulan | |  | |  | 5 | | 6 | 7 | - | 8 | 26 |
| Poster Olarak Sunulan | |  | |  | - | | - | - | - | - | - |
|  |  | |  | | | **Uluslararası** | | | | | |
| Yayın Türü | | 2013 | | 2014 | 2015 | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Toplam |
| Sözlü Olarak Sunulan | |  | |  |  | | 18 | 18 | 2 | 23 | 61 |
| Poster Olarak Sunulan | |  | |  |  | | - | - | - | - | - |
|  |  | |  | | | ATIF | | | | | |
| Yayın Türü | | 2013 | | 2014 | 2015 | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Toplam |
| SCI, SSCI, AHCI Listelerindeki Dergilerde Yer Alan Yayınlarda ve Uluslararası Nitelikte Bilimsel Kitaplarda Geçen Atıflar | |  | |  |  | | - | - | - | 10 | 10 |
| Diğer Yurtdışı, Yurtiçi Dergi, Kitap ve Proceedings’de Bulunan Atıflar | |  | |  |  | | 19 | 40 | - | 63 | 122 |

**3.7 PAYDAŞ ANALİZİ**

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

**Tablo ... Üniversitenin İç ve Dış Paydaşları**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| PAYDAŞLAR | | | | | |
| 1-İç Paydaşlar | **Çalışan** | **Hizmet Alan** | **Temel Ortak** | **Stratejik Ortak** | **Diğer** |
| Akademik Personel | ✓ |  |  |  |  |
| İdari Personel | ✓ |  |  |  |  |
| 2-Dış Paydaşlar | **Çalışan** | **Hizmet Alan** | **Temel Ortak** | **Stratejik Ortak** | **Diğer** |
| Öğrenci |  | ✓ |  |  |  |
| Hazine ve Maliye Bakanlığı |  |  | ✓ |  |  |
| Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı |  |  | ✓ |  |  |
| Milli Eğitim Bakanlığı |  |  | ✓ |  |  |
| Diğer Bakanlıklar |  |  |  |  | ✓ |
| YÖK |  |  | ✓ |  |  |
| ÜAK |  |  | ✓ |  |  |
| Üniversiteler |  |  |  | ✓ |  |
| ÖSYM |  | ✓ |  | ✓ |  |
| TÜBİTAK |  |  |  | ✓ |  |
| Valilik (İl Müdürlükleri) |  |  |  | ✓ |  |
| Belediyeler |  |  |  | ✓ |  |
| Halk |  | ✓ |  |  | ✓ |
| Mezunlar |  |  |  | ✓ |  |
| Kamu İhale Kurumu |  |  |  | ✓ | ✓ |
| Anadolu Üniversitesi |  | ✓ |  | ✓ |  |
| Kredi Yurtlar Kurumu |  |  |  | ✓ |  |
| Bankalar |  |  |  |  | ✓ |
| Basın-Yayın Kuruluşları |  |  |  |  | ✓ |
| Sosyal Güvenlik Kurumu |  |  |  |  | ✓ |
| Sivil Toplum Kuruluşları |  | ✓ |  |  | ✓ |
| Özel Sektör Kuruluşları |  | ✓ |  |  | ✓ |

* 1. **KURULUŞ İÇİ ANALİZ**

**3.8.1 İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi**

2019 yılsonu itibariyle birimimizde kadrolu olarak çalışan 46 akademik ve 6 idari personelimiz mevcuttur. Personellerimizin hizmet sınıfı, kadro durumu, yaş dağılımı ve eğitim durumlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tablolarda belirtildiği şekildedir.

**3.8.1.1 Akademik Personel Analizi**

**Yıllara Göre Kadrolu Akademik Personel Sayıları**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kadrolu | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Profesör |  |  | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Doçent |  |  | - | - | 1 | 1 | 2 | 4 | 6 | 3 | 2 |
| Dr. Öğr. Üyesi |  |  | 9 | 16 | 12 | 10 | 9 | 13 | 14 | 17 | 22 |
| Öğretim Görevlisi |  |  | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Araştırma Görevlisi |  |  | 2 | 10 | 18 | 20 | 19 | 19 | 20 | 19 | 22 |
| Toplam |  |  | **11** | **26** | **31** | **31** | **30** | **36** | **40** | **39** | **46** |

**2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Kapsamında   
Diğer Üniversitelerden Gelen Akademik Personel**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kadro Unvanı | Görevlendirmeye Esas Madde | | | | | | |
| 13/b | 16/a | 35 | 39 | 40/a | 40/b | Toplam |
| Profesör |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| Doçent |  |  |  |  |  |  |  |
| Dr. Öğr. Üyesi |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| Öğretim Görevlisi |  |  |  |  |  |  |  |
| Araştırma Görevlisi |  |  |  |  |  |  |  |
| Toplam |  |  |  |  |  | **2** | **2** |

**2019 Yılı İçinde Atanan ve Görevlendirilen Öğretim Elemanı Sayısı**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kadro Unvanı | Atanan ve Görevlendirilen | | | | |
| **Nakil** | **Açıktan** | **Unvan Değişikliği** | **Görevlendirme ile Gelen** | **Toplam** |
| Profesör |  |  |  | 1 | 1 |
| Doçent | 1 |  |  |  | 1 |
| Dr. Öğr Üyesi | 1 |  | 5 | 1 | 7 |
| Öğretim Görevlisi |  |  |  |  |  |
| Araştırma Görevlisi | 2 | 3 |  | 1 | 6 |
| Toplam | **4** | **3** | **5** | **3** | **15** |

**Birimler Bazında Lisansüstü Eğitim Yapmak Üzere   
Araştırma Görevlilerinin Görevlendirme Sayısı**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu | Görevlendirilme Şekli | | | |
| **35. Madde** | | **39. Madde** | **Toplam** |
| **ÖYP** | **Diğer** |
| İslami İlimler Fakültesi |  |  | 4 | 4 |
| Toplam |  |  | 4 | 4 |

**Kadrolu Akademik Personelin Cinsiyet İtibariyle Dağılımı**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kadro Unvanı | Kadın | Erkek | Toplam |
| Profesör | - | - | - |
| Doçent | - | 2 | 2 |
| Dr. Öğr. Üyesi | 1 | 21 | 22 |
| Öğretim Görevlisi | - | - | - |
| Araştırma Görevlisi | 4 | 18 | 22 |
| Toplam | **5** | **41** | **46** |

**3.8.1.2 İdari Personel Analizi**

**Hizmet Sınıflarına Göre İdari Personelin Dağılımı**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Hizmet Sınıfı | Kadro Durumu | | Dolu Kadro Durumu | | Toplam |
| **Dolu** | **Boş** | **Kadın** | **Erkek** |
| Genel İdare Hizmetleri Sınıfı | 6 |  | 1 | 5 | 6 |
| Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı  Sağlık Hizmetleri Sınıfı |  |  |  |  |  |
| Teknik Hizmetler Sınıfı |  |  |  |  |  |
| Yardımcı Hizmetler Sınıfı |  |  |  |  |  |
| Avukatlık Hizmetleri Sınıfı |  |  |  |  |  |
| Toplam | **6** |  | **1** | **5** | **6** |

**Hizmet Sınıflarına Göre İdari Personel Sayısı ve Atanma Yöntemi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hizmet Sınıfı | Atanma Yöntemi | | |
| **Naklen** | **Açıktan** | **Toplam** |
| Genel İdare Hizmetleri Sınıfı |  | 6 | 6 |
| Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı  Sağlık Hizmetleri Sınıfı |  |  |  |
| Teknik Hizmetler Sınıfı |  |  |  |
| Yardımcı Hizmetler Sınıfı |  |  |  |
| Avukatlık Hizmetleri Sınıfı |  |  |  |
| Toplam |  | **6** | **6** |

**İdari Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı**

|  |  |
| --- | --- |
| Eğitim Durumu | Sayı |
| İlköğretim |  |
| Lise ve Dengi Okullar | 1 |
| Meslek Yüksekokulu |  |
| Fakülte/Yüksekokul | 5 |
| Yüksek Lisans |  |
| Doktora |  |
| Toplam | **6** |

**İdari Personelin Unvan Durumu ve Yıllara Göre Dağılımı**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kadro Unvanı | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Fakülte Sekreteri |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 |
| Bilgisayar İşletmeni |  |  |  | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Memur |  |  | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |  |  | 2 | 2 |
| Sekreter |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
| Toplam |  |  | **2** | **3** | **5** | **7** | **7** | **5** | **4** | **6** | **6** |

**İdari Personelin Hizmet Süreleri İtibariyle Dağılımı**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Hizmet Süresi (Yıl) | Kişi Sayısı | Yüzde (%) |
| 1-3 | 2 | 33 |
| 4-6 | 2 | 33 |
| 7-10 | - | - |
| 11-15 | 1 | 17 |
| 16-20 | - | - |
| 21 ve Üzeri | 1 | 17 |
| Toplam | **6** | **100** |

**3.8.2.Kurum Kültürü Analizi**

Kurum kültürü, bir kurumdaki insanların davranışlarını şekillendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Çalışanların bir arada yaşamalarının bir sonucu olarak kurum kültürü oluşur. Başka bir deyişle çalışanlar kurumsal ortamda kendilerine özgü değerler ve normlardan oluşan bir kültür oluşturur geliştirir veya değiştirirler. Kurumun benimsediği bu kültürün etkisiyle hareket ve davranışlar sergilenir ve aynı kültür kavramında olduğu gibi kurumsal kültürde de bu sistem örgütün yeni mensuplarına aktarılır. Kendilerini çalıştıkları kurumun kültürüyle bütünleştiren, hedef ve amaçlarını iyi kavrayıp, kendisine verilen görev ve işleri bu çerçevede yürüten çalışanlar, mensup oldukları kurumun başarısına olumlu katkılar sağlamaktadır. Muş Alparslan Üniversitesi; bilimsel, kültürel ve düşünsel zenginliğini, 12 yılı aşan eğitim deneyimi ile kurumsallaştırarak bölge ve ülke kalkınmasına önemli ölçüde katkı sağlamış; üniversitelerin üstlenmesi gereken sorumluluğun somut bir örneği olmuştur. Üniversitemizde kurum kültürü ve aidiyet duygusunu iyileştirme konusunda çalışmalar devam etmektedir. Bu amaçla yapılan analizde, Kurum kültürü ve aidiyet duygusunun yeterince gelişmemesinin başlıca nedenleri olarak; üst yönetim ve üniversitemiz mensupları arasındaki iletişim eksikliği, üniversitemiz mensuplarını kaynaştırıcı ve aidiyet hissini arttırıcı organizasyonların yeterince yapılamaması, üniversitemize ait geleneklerin yeterli düzeyde desteklenmemesi şeklinde belirlenmiştir. Üniversitemizde çalışanların ve yöneticilerin işbirliğine açıklık düzeyi yüksek olup; işbirliği mekanizmalarının yeterli ve etkili düzeyde sağlanması amacıyla kurul ve komisyonlarda ilgili bütün birim temsilcilerinin yer almasına özen gösterilmektedir. Bilgi paylaşımı ve kurum içi iletişimin etkinliği suretiyle hem bilginin çalışan ve birimlere zamanında iletilmesi sağlanmakta hem de çalışanların yöneticilere ulaşmadaki iletişim kanalları açık tutulmaktadır. Bu hususlar dikkate alınarak üniversitemiz mensuplarının kurum kültürü ve aidiyet duygularının güçlendirilmesi amacıyla üniversitemiz için katılımcı, şeffaf, liyakate ve ifade özgürlüğüne önem veren, idari ve akademik yapılanmanın her aşamasında farklılıklara saygılı, personelinin güvendiği bir yönetim anlayışı oluşturulması hedeflenmektedir.

**3.8.3 Fiziki Kapasite Kaynak Analizi**

Bu bölümde 2019 yılı itibariyle Üniversite bünyesindeki fiziki kapasite ve sahip olunan taşınmazlara ilişkin bilgiler yer alacaktır.

**3.8.3.1 Eğitim Alanları**

**Eğitim Alanları ve Kapasitesi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Akademik Birimler | Derslikler Ve Amfi | | | Laboratuvarlar | | |
| **Sayı** | **Büyüklüğü (m²)** | **Kapasitesi (Kişi Sayısı)** | **Sayı** | **Büyüklüğü (m²)** | **Kapasitesi (Kişi Sayısı)** |
| Eğitim Fakültesi |  |  |  |  |  |  |
| İslami İlimler Fakültesi | 18 | 1280 | 1255 |  |  |  |
| Fen Edebiyat Fakültesi |  |  |  |  |  |  |
| İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi |  |  |  |  |  |  |
| Mühendislik Mimarlık Fakültesi |  |  |  |  |  |  |
| Toplam | **18** | **1280** | **1255** |  |  |  |

**3.8.3.2 Sosyal Alanlar**

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

**Sosyal Alanlar ve Spor Tesisleri**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sosyal Alanın Adı | Açıklama | Sayısı | Büyüklüğü | Kapasitesi |
| **(m2)** | **(Kişi Sayısı)** |
| Konuk evi | |  |  |  |
| Kantin | |  |  |  |
| Kafeterya | |  |  |  |
| Yemekhane | Öğrenci |  |  |  |
| Personel |  |  |  |
| Kapalı Spor Tesisi | |  |  |  |
| Açık Spor Tesisi | |  |  |  |
| Toplantı Salonu | | 2 | 28 | 30 |
| Konferans Salonu | Eski Rektörlük |  |  |  |
| Kongre Kültür |  |  |  |
| Kongre Kültür |  |  |
| Kongre Kültür |  |  |
| Malazgirt MYO |  |  |  |
| Toplam | | **2** | **28** | **30** |

**3.8.3.3 Hizmet Alanları**

2019 yılı itibarıyla Üniversitenin hizmet alanlarına ilişkin bilgiler yer alacaktır.

**Tablo ... Akademik ve İdari Personel Hizmet Alanları**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hizmet Alanın Adı | Sayısı | Alanı  (m2) | Kullanan Sayısı (Kişi) |
| Akademik Personel Çalışma Odası | 37 | 766 | 55 |
| İdari Personel Çalışma Odası | 3 | 70 | 6 |
| Toplam |  |  |  |

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

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

**Depo, Arşiv, Sistem Odası ve Atölye Alanları**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Hizmet Alanın Adı | Sayısı  (Adet) | Alanı  (m2) |
| Depo | 1 | 4 |
| Arşiv |  |  |
| Sistem Odası | 4 | 16 |
| Toplam | **5** | **20** |

**3.8.4 Teknik Donanım ve Cihazlar**

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

**Teknik Donanım ve Cihazlar**

|  |  |
| --- | --- |
| Cihaz Türü | Adet |
| Masaüstü Bilgisayar | 66 |
| Dizüstü Bilgisayar | 3 |
| Projeksiyon Cihazı | 14 |
| Fotokopi Makinesi | 1 |
| Faks | - |
| Yazıcı | 42 |
| Televizyon | - |
| Tarayıcı | 1 |
| Mikroskop | - |
| DVD/DVD Player | - |
| Dijital Fotoğraf Makinesi | - |
| Fotoğraf Makinesi | - |
| Dijital Kamera | - |
| CCD Kamera (Güvenlik Kamerası) | 10 |
| Klimalar | - |
| Telefon | 44 |

**3.8.5 Mali Durum Analizi**

**Bütçe Uygulama Sonuçları**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sıra No | Ekonomik Kodu | Açıklama | 2019 KBÖ | 2019 Revize Ödenek | Yıl Sonu Harcama |
| 1 | 01 | Personel Giderleri | 5.153.000,00 | - | 6.059.539,92 |
| 2 | 02 | Sosyal Güvenlik Kurumlarına  Devlet Primi Giderleri | 609.000,00 | - | 693.997,7 |
| 3 | 03 | Mal ve Hizmet Alım Giderleri | 3.000,00 | - | 2.944,10 |
| 4 | 05 | Cari Transferler |  |  |  |
| 5 | 06 | Sermaye Giderleri |  |  |  |
| Toplam | | | **5.765.000,00** |  | **6.756.481,72** |

**Bütçe Harcamaları**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sıra No | Ekonomik Kodu | Açıklama | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | 01 | Personel Giderleri | 2.275.620,67 | 2.477.293,09 | 2777.434,94 | 3.460.067,66 | 4.070.163,22 | 4.581.567,24 | 6.059.539,92 |
| 2 | 02 | Sosyal Güvenlik Kurumlarına  Devlet Primi Giderleri | 282.247,9 | 308.025,54 | 299.849,54 | 386.451,63 | 461.301,51 | 547.962,56 | 693.997,7 |
| 3 | 03 | Mal ve Hizmet Alım Giderleri | 9.275,47 | 22.821,77 | 16.458,64 | 6.614,14 | 3.792,00 | 696,20 | 2.944,10 |
| 4 | 05 | Cari Transferler |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 06 | Sermaye Giderleri |  |  |  |  |  |  |  |
| Toplam | | | **2.567.144,04** | **2.808.140,4** | **3.093.743,12** | **3.853.133,43** | **4535256,73** | **5.130.226,00** | **6.756.481,72** |

**2019 Yılı Ekonomik ve Fonksiyonel Sınıflandırmaya Göre Bütçe Giderleri**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ekonomik Sınıflandırma | | Fonksiyonel Sınıflandırma | | | | | | Toplam |
| **01**  **Genel Kamu Hizmetleri** | **02**  **Savunma Hizmetleri** | **03**  **Kamu Düzeni**  **ve Güvenlik Hizmetleri** | **07**  **Sağlık Hizmetleri** | **08**  **Dinlenme, Kültür ve Din Hizmetleri** | **09**  **Eğitim Hizmetleri** |
| 01 | Personel Giderleri |  |  |  |  |  | 6.059.539,92 | 6.059.539,92 |
| 02 | Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet  Primi Giderleri |  |  |  |  |  | 693.997,7 | 693.997,7 |
| 03 | Mal ve Hizmet Alım Giderleri |  |  |  |  |  | 2.944,10 | 2.944,10 |
| 05 | Cari Transferler |  |  |  |  |  |  |  |
| 06 | Sermaye Giderleri |  |  |  |  |  |  |  |
| 07 | Sermaye Transferleri |  |  |  |  |  |  |  |
| Bütçe Gideri Toplamı | |  |  |  |  |  | **6.756.481,72** | **6.756.481,72** |

**3.8.5.1 Temel Mali Tablolara Dair Açıklamalar**

**3.8.5.3 Yatırım ve Proje Bilgileri**

**3.8.5.3.1 Yatırımlar**

**Tablo ... İnşaatı Tamamlanan ve Devam Eden Projeler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| S.No | Projenin Adı | Karakteristiği | Durumu |
| 1 | **2007H031580 Eğitim Fakültesi** | | |
| Eğitim Fakültesi 1. Etap | 9 Blok, 11.500 m2 | Tamamlandı |
| Eğitim Fakültesi 2. ve 3. Etap | 12 Blok, 16.820 m2 | Tamamlandı |
| 2 | **2009H031940 Kampüs Alt Yapısı** | | |
| Kampüs çevresinin panel çit ile çevrilmesi | 3.810 m2 | Tamamlandı |
| Kampüs İçi Ana Yol Stabilize Yapımı | 2.500 m (18m genişliğinde) | Tamamlandı |
| Kampüs Altyapısı Tesisat Galerisi | 3.200 m (2x2 ebadında) | Tamamlandı |
| Kampüs İçi Ana ve Ara Yollar  1’nci Etap | Ara yollar; 4.810 m tretuvar, asfalt kaplama, nizamiye; 2500 m | Tamamlandı |
| Kampüs İçi Çevre Düzenlemesi | 70.000 m2 | Tamamlandı |
| Kampüs İçi Çevre Düzenlemesi | 140.000 m2 | Yapım işi devam etmektedir. |
| Kampüs Isı Merkezi Yapım İşi | 1.850 m2 | Tamamlandı |
| 3 | **2009H031950 Derslik ve Merkezi Birimler** | | |
| Kütüphane ve Bilgi İşlem Merkezi | 8.000 m2 | Tamamlandı |
| Merkezi Kafeterya | 6.000 m2 | Tamamlandı |
| Mediko-Sosyal ve Çarşı | 4.000 m2 | Tamamlandı |
| Kongre ve Kültür Merkezi | 7.500 m2 | Tamamlandı |
| Fen Edebiyat Fakültesi 1. Etap | 10.000 m2 | % 26 Tamamlandı |
| Fen Edebiyat Fakültesi 2. Etap | 14.000 m2 | % 74 Tamamlandı |
| İslami İlimler Fakültesi | 14.000 m2 | İhale süreci devam ediyor. |
| Hangar | 2.250 m2 | İhale süreci devam ediyor. |
| 4 | **2009H031960 Lojman ve Sosyal Tesisler** | | |
| Lojmanlar (1. Etap) | 76 daire 4 sığınak (10.500 m2) | Tamamlandı |
| Lojman (2. Etap) ve Sosyal Tesisler (konuk evi) | 48 daire ve (6.000 m2) | Tamamlandı |
| Lojmanlar (3. Etap) | 80 Daire (6240 m2) | İhale süreci devam ediyor |
| 5 | **2010H050190 Açık ve Kapalı Spor Tesisleri** | | |
| Kapalı Spor Tesisleri | 9.000 m2 | Tamamlandı |
| Açık Spor Tesisleri | Açık Tenis Kortu (2 adet), Basketbol Sahası (1 adet), Tri. Sen. At. Pis. Fut. Sa. (3.000 seyirci kapasiteli) | İhale süreci devam ediyor |
| 6 | **2010K121230 Merkezi Araştırma Laboratuvarı (Diğer Kamu Hizmetleri)** | | |
| Merkezi Araştırma Laboratuvarı | 6.000 m2 | Tamamlandı |

**Derslik ve Merkezi Birimler**

**Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokullarında Derslik Kullanım Sıklığı Analizi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Akademik Birimler | Öğrenci Sayısı | Derslik Sayısı | Derslik Kapasitesi (Öğrenci) | Derslik Kapasitesi (Ders Saati) (A) | Kullanılan Kapasite (Ders Saati) (B) | Derslik Kullanım Sıklığı % B/A |
| İslami İlimler Fakültesi | 995 | 18 | 1255 | 142 | 1255 | 8,84 |
| Toplam | **995** | **18** | **1255** | **142** | **1255** | **8,84** |

**3.9 Akademik Faaliyet Analizi**

**Akademik Faaliyet Analizi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Temel Akademik Faaliyetler** | **Güçlü Yönler** | **Zayıf Yönler/ Sorun Alanları** | **Ne Yapılmalı?** |
| **Eğitim** | 1.Hazırlık eğitimi  dil becerileri geliştirme | Dil pratiği için uygun zeminlerin olmayışı | Donanımlı Dil Laboratuvarlarının Oluşturulması |
|  | 2.Mesleki alan eğitimi | Alan literatüründe ihtisaslaşma | İlk yıldan itibaren ilgi alanlarına yönelik okuma grupları oluşturma; Fıkıh, İslam Tarihi, Hadis…vb |
|  | 3.Geleneksel ve modern eğitimi sentezleme | Pratik örnek oluşturma | Güncel sorunlar karşısında alan sınırlarını sorgulama ve zenginleştirilmesi |
| **Araştırma** | Alan bakımından geleneksel eğitim kurumlarına yakın olmak | Modern eğitimde alana hakim kurumlara uzak olmak | Modern ve geleneksel eğitim kurumları ile ortak sürdürülebilir, eğitim programları düzenlemek |
|  |  |  | Alana özgü, fakülteye has zengin bir somut ve dijital kütüphanenin oluşturulması |
| **Girişimcilik** | İdealist insan kaynaklarına sahip olma | İhtisas sahibi yeterli insan kaynaklarının olmayışı | Bölge çapında alana özgü güçlendirilmiş ihtisas birimlerinin kurulması, Hadis Araştırma Merkezi |
| **Toplumsal Katkı** | Şehrin sosyal, kültürel ve ruhsal damarları olan okul ve camilere insan kaynağı olması | Mesleki alanla ilgili STK’larla ortak ve sürdürülebilir faaliyetler gerçekleştirmesi | Son sınıf öğrencilerine okulların yanında şehir camilerinde de belli periyotlar içerisinde uygulama imkânı sağlanmalı |

* 1. **Yükseköğretim Sektörü Analizi**

Yükseköğretimde üniversite sayılarının artmasıyla beraber eğitimde üniversiteler arası bir rekabet ortamı oluşmuştur. Köklü üniversitelere nazaran yeni kurulmuş genç üniversiteler bölgelerinde ciddi farkındalık oluşmasına katkıda bulunmuşlardır. Eğitime bakış açısının bölgede farklılık arz etmesini sağlamıştır.

Bölgede yaşanan siyasî sorun ve savaşlar neticesinde üniversitelerde uluslararası bir kimlik kazanmıştır. Yurt dışından gelen yabancı akademisyen ve öğrenciler üniversitelerin sosyal ve kültürel yapısına renklilik katmıştır. Yeni kurulan üniversiteler de eğitim sektörün de köklü üniversiteler ve yeniler arasında kendilerini tabiri caizse kendilerini ispatlamak durumunda kalarak bütün enerjileriyle eğitime odaklanmışlardır. Üniversitemizin birçok alanda bölgede öncülük yapıyor olması da üniversitenin misyonu ile alakalı önemini öne çıkarmaktadır. Üniversitemiz Dijital Dönüşümde ve Hayvancılık Sahasında pilot üniversite misyonuyla hem bölgeye ciddi katkıda bulunacak hem de üniversiteler arası konumunu daha ileriye taşıyacaktır. Fakültemiz lisans üstü eğitimde de muadil üniversitelere nazaran önemli adımlar atarak Yüksek Lisans ve Doktora programında ciddi gelişmeler kaydetmektedir.

**3.10.1 Sektörel Eğilim Analizi (Pestle Analizi)**

**PESTLE Analizi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ETKENLER** | **Tespitler** | **Üniversiteye Etkisi** | | **Ne Yapılmalı?** |
| **(Etkenler/ Sorunlar)** | **Fırsatlar** | **Tehditler** |
|
| **Politik** | Siyasi erkin akademik faaliyetleri desteklemesi | Bürokratik engellere takılmadan bilimsel projelerin yürütülmesi | Akademi dünyasının belli siyasi erklerin güdümünde olmasına yol açması | Yetki sınırlandırılması, standart ve şeffaf kaidelere bağımlılık |
| **Ekonomik** | Fakültenin ileriye yönelik projelerinin finanse edilmesi | Akademik personelin maliyet kaygısı olmadan bilimsel faaliyetler yoğunlaşması | Bilimsel faaliyetlerin malî kaygılar nedeniyle akim kalması | Ekonomik kaynaklar mümkün olduğunca bilimsel faaliyetleri finanse etmede kullanılmalı |
| **Sosyokültürel** | Üniversitenin şehrin sosyo kültürel yapısına müdahil ve etken olması | Kapalı toplum yapısının aşılması, farklı kültürlerle mevcut kültürün zenginleşmesi | Mevcut kültürün reaksiyonel bir tavır takınması, üniversitenin benimsenmemesi | Mevcut yapıyla çatışma yaşamadan, değerlere saygı ile kültürel farklılık ortaya konulmalı, sosyal yapıyı bütünleştirecek faaliyetlerde bulunulmalı |
| **Teknolojik** | Yeterli teknolojik donanıma sahip olmak | Veri tabanlarına erişim kolaylığı, Bilimsel faaliyetlerin hızlanması ve kolaylaşması | Bilimsel araştırma ve faaliyetlerin aksaması, | Üniversitenin hedefleri doğrultusunda alanında etkin veri tabanlarına erişim sağlamalı |
| **Yasal** | Bilimsel faaliyetleri önceleyen düzenlemelerin yapılması | Akademisyen ve öğrencilerin eğitime bilime odaklanması, faaliyetlerin bilim doğrultusunda yapılması | Bilim harici unsurlara meyletme, objektif ve sağlıklı araştırmaların yapılamaması | Yasalar bilimsel faaliyet zeminini her tülü baskı ve tehditten korumalı |
| **Çevresel** | Üniversitenin fiziki, sosyal, kültürel ortama uyum sağlaması | Üniversitenin çevresel faktörleri avantaja dönüştürerek uyum içinde gelişmesi, kalkınması ve şehri kalkındırması | Çevresel faktörlerle uyumsuzluk; çatışma ortamının doğması, yanlış kararların alınmasına sebebiyet vermesi, potansiyel enerjinin sorunlarla heder edilmesi | Paydaşları ile irtibatlı, danışarak uyum içinde bütüncül faaliyet göstermeli |

**3.10.2 Sektörel Yapı Analizi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SEKTÖREL GÜÇLER** | **Tespitler** | **Üniversiteye Etkisi** | | **Ne Yapılmalı?** |
| **(Etkenler/Sorunlar)** | **Fırsatlar** | **Tehditler** |
| **Rakipler** | Yeterli ihtisas sahibi personele sahip olma | Üniversitenin kalkınması ve öğrenciler tarafından rağbet görmesi | Aktif bölümlerin sürdürülebilirliği tehlikesi, bazı üniversitelerde personel yığılımı | İşbirliği ve uyum içerisinde personel takviyesi ve değişimi |
| **Paydaşlar** | Üniversiteler ile uyumlu çalışma | Şehrin kalkınması, ekonomik canlılık, kesintisiz hizmet | Hizmetin aksaması, eğitimin sürdürülmesini güçleştirmek | Şehrin bütün kurumlarının şehrin menfaatlerini önceleyerek uyum içinde çalışması, hizmet etmesi |
| **Tedarikçiler** | Üniversiteyi cazip hale getirmek | Yeni istihdam alanlarının oluşması, Kültürel hareketlilik sağlanması, | Üniversitenin akademisyen, öğrenci ve yerel halk tarafından sahiplenilmemesi, Öğrencinin ve akademisyenlerin farklı üniversitelere gitmesi | Yeterli ve donanımlı öğrenci yurtları sağlanmalı, burs desteği, ulaşım imkânları arttırılmalı, Sosyal ve kültürel etkinlikler arttırılmalı |
| **Düzenleyici /Denetleyici Kuruluşlar** | Bölgeye katkı sunacak bölümlerin yakın üniversitelerde mevcut olması | Üniversiteler arası iş birliği sağlanması, bölüm güçlendirme | Orantısız öğrenci dağılımı, bazı üniversitelerde bölümlerin kapanması | Bölgenin şartları ve ihtiyaçları doğrultusunda planlı bölüm dağılımı |

**3.11 ÇEVRE ANALİZİ**

**3.11.1 Dünyadaki Durum ve Gelişmeler**

Dünyada, yükseköğretimin yönetiminde iki tür üniversite yönetim sistemi vardır.

Adem-i merkeziyetçi Anglo-Sakson Modeli” ve merkezi bir yönetim sistemini esas alan Kıta Avrupa’sı Modeli”dir. Anglo-Sakson Modeli Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Kanada, Avustralya, İrlanda Cumhuriyeti ve İsrail’de uygulanmaktadır. Kıta Avrupa’sı Modeli ise Almanya, Avusturya, Fransa, İspanya, İsveç, Hollanda, İsviçre, İtalya, Yunanistan, Portekiz, Danimarka, Norveç’te uygulanır. Üniversite yönetim sisteminin farklılaşması bu ülkelerin yüzlerce yıl süren bilimsel, teknolojik, kültürel, sosyo-ekonomik altyapı, değişim ve gelişme sürecini yaşamalarından kaynaklanır.

**Anglo-Sakson Modeli’nde** eğitim bakanlıklarının üniversiteler üzerindeki etkileri

dolaylı veya yok denecek kadar sınırlıdır. Yükseköğretim sistemleri ve üniversiteler ara veya aracı kuruluşlar eliyle yönetilmektedir. Aracı kuruluşlarda o üniversite mensubu ya hiç yoktur ya da çok az sayıdadır. Rektör, ara kuruluş tarafından atanır, görev süresi uzun ve yetkileri geniştir. Rektör, yönetim kurlunun belirlediği yetkiler dâhilinde üniversitenin hem akademik lideri, hem de başlıca icra organıdır. Rektörde, o kurumun mensubu olma ve profesör olma şartı aranmaz. Rektörlüğün boşaldığı medya organlarında ve bilimsel dergilerde duyurulur. Başvuran rektör adaylarını, üyelerinin çoğunluğu yönetim kurulu üyelerinden oluşan (ancak içinde mutlaka öğretim üyeleri, mezunlar ve bazı hallerde de öğrenci temsilcileri bulunan) komite tarafından gerektiğinde mülakat yapılarak ve bir çalışma programı istenerek değerlendirilir. Değerlendirme sonucu yönetim kuruluna sunulur. Kurul, rektör olarak sunulan adaylardan birini seçebileceği gibi, komitenin önerdiği adaylar dışında birini de seçebilir.

**Kıta Avrupası Modeli:** Üniversiteler doğrudan eğitim bakanlığına veya bunun eşdeğeri olan bir bakanlığa bağlıdır. Rektör, bir seçiciler kurulu tarafından genellikle o üniversitenin profesörleri arasından seçilir ve ilgili bakan veya devlet başkanı tarafından atanır. Rektörlerin görev süreleri nispeten kısa ve yetkileri sınırlıdır. Bakanlık üniversiteler üzerinde genel koordinasyon, standart oluşturma ve bütçe hazırlamadan, bazı ülkelerde, dolaylı da olsa, eğitim-öğretimin içeriğine ve özellikle profesör düzeyindeki atamalarda nihai yetkiye kadar uzanan, ülkeye göre değişen oranlarda denetim, gözetim ve yer yer bazı tasarruf yetkilerine sahiptir.

Küresel rekabetin geldiği noktada özellikle uzak doğudaki yüksek ekonomik performans ve ABD’nin üstünlüğü karşısında, Avrupa ülkelerindeki yükseköğretim sistemlerini etkin, işlevsel, sonuç odaklı ve sürdürülebilir bir şekilde reforme etmek üzere 1999 yılında 29 Avrupa ülkesinin yükseköğretimden sorumlu bakanları, ortak bir karar alarak Bologna Sürecini başlatmışlardır. Temel hedef, 2010 yılına kadar üye ülkelerde sürdürülecek reformlarla şeffaf, rekabet edebilir ve karşılaştırılabilir sistemlerin oluşturduğu Avrupa Yükseköğretim Alanı (AYA) oluşturmak üzere belirlenmiştir. Lisans, yüksek lisans ve doktoradan oluşan üç kademeli sistemin, yeterlilikler çerçevesinin ve kalite güvence sistemlerinin oluşturulması ile tanınma prosedürlerinin şeffaflaştırılması gibi alanlara ilave olarak; ülkelerin Hayat Boyu Öğrenme konusunda stratejiler geliştirmeleri, eğitime erişim-katılım-devam ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmaların yapılması. Avrupa, 2010 yılında Avrupa Yükseköğretim Alanının resmen oluşturulmasıyla, 47 ülkenin üye olduğu bölgesel ve küresel bir yapı haline gelmiştir. 2000 yılında Lizbon Stratejisi ile 2010 yılına kadar olan yol haritasını, çağa uygun işgücü oluşturmak üzerine oturtan Avrupa Birliği, 2010

yılında oluşturduğu on yıllık AB 2020 Stratejisi ile mali krizden kurtulmak için yükseköğretim ve araştırmanın üzerinde yoğunlaşması tesadüf değildir.

**3.11.2 Yüksek Öğrenimin Türkiye’deki Durumu**

Ülkemizde yükseköğretimin geçmişi, gelişmiş ülkelerdekine kıyasla oldukça yenidir. Cumhuriyetin kuruluşundan ancak 10 yıl sonra, ülkemizde, gelişmiş batı ülkelerindeki üniversitelere benzer yükseköğretim kurumlarını ortaya çıkmıştır. Bundan sonra yükseköğretim sistemimiz yapısı, nitelikleri ve nicelikleri açısından birçok aşamadan geçmiştir. Türkiye’de yükseköğretim sistemi ve süreçleri bugünkü yapısına, Anayasanın 130, 131 ve 132. maddelerinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenen ve 1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunuyla sahip olmuştur. Yasada yükseköğretim “eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim–öğretim” olarak tanımlanmaktadır. Yasa ile bu kademeler ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora olarak yapılandırılmıştır. Yükseköğretimin yönetimi, koordinasyonu, planlaması ve denetimi Yükseköğretim Kuruluna (YÖK) verilmiştir. YÖK’ün program açma, öğrenci kontenjanlarını belirleme, öğretim elemanı yetiştirme ve istihdam politikaları oluşturma, yabancı ülkelerde alınan derecelerin tanınması ve denkliğinin değerlendirilmesi gibi yükseköğretime dair çok temel ve kapsamlı görevleri bulunmaktadır. Günümüzde ülkemizdeki yüksek öğretim sisteminde bakıldığında temeldeki bazı sorunlar ve çözümleri şöyle ifade edilebilir:

1-Yükseköğretimimizde arz ve talep dengesizliğinin giderilmesi,

2- Okullaşma oranının artırılması

3- Kalite güvencesi sisteminin oluşturulması

4- Özerk ve hesap verebilir bir sistemin ve uluslararası stratejilerin oluşturulması

Yükseköğretim alanı küreselleşmenin de etkisiyle, nitelik baskısını önemli ölçüde hissetmektedir. Yazılı ve görsel medyada, her gün uluslararası üniversiteler sıralamasında kaç üniversitemizin yer aldığını açıklanmaktadır. Uluslararasılaşma, öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliğini her açıdan artırmıştır. Çalışmada yükseköğretimin güncel göstergelerinden yola çıkarak dünya çapında giderek kitleselleşen, rekabet içinde olan ve uluslararasılaşan yükseköğretim alanında Türkiye’nin daha iyi bir yere sahip olması için dünyadaki yükseköğretim trendleri doğrultusunda ekonomik ve toplumsal gelişmenin lokomotifi olmasına, akademik kariyerin yeni kuşaklar için cazip bir meslek haline gelmesine, planlı büyüme ve kalitenin sağlanmasına olan ihtiyaç Türk yükseköğretiminin önündeki tartışmalı alanlar olarak tespit edilmiştir.

**4. GZFT (SWOT) ANALİZİ**

**4.1 Güçlü Yönlerimiz**

1. Yeni kurulan bir üniversite olmamızdan kaynaklı yeniliklere açık ve esnek yapıda olmamız,

2- Hızlı ve istikrarlı bir büyüme trendi,

3- Şeffaf, katılımcı ve vizyon sahibi bir yönetim anlayışı,

4- Genç ve dinamik bir kadro,

5- Alanında tecrübeli bir idari kadro,

6- İnsan ilişkilerinde sevgi, saygı ve içtenliğin hakim olması,

7- Kanun ve yönetmeliklere titizlikle uyulması,

**4.2 Zayıf Yönlerimiz**

1. Yeni kurulan bir üniversite olmamızdan dolayı kurumsallaşma sürecinin başında olması,

2-Öğretim üyesi ve idari personel sayısının istenilen sayıda olmaması,

3-Lojmanların yetersizliği,

4-Mezunlar ile etkin ve yaygın bir iletişim ağının kurulamamış olunması,

**4.3 Fırsatlarımız**

1. Muş’un güvenli bir il olması (ilde suç işleme oranının düşük olması),

2- Havayolu, karayolu ve demiryolu ulaşımının sağladığı avantajlar,

3-Yeni, değişime ve gelişime açık bir yapıya sahip olunmasından dolayı kurum kültürünü şekillendirmenin kolay olması,

4- Lisansüstü öğrenime yönelik talebin artması,

5- Nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaçtan dolayı kurs, seminer, sertifıka programları vb. eğitim faaliyetlerine taleplerin artması.

* 1. **Tehditlerimiz**

1. İldeki sosyal imkânların yetersizliği,
2. İlin tanıtım eksikliği,
3. Bölge ve iklim şartlar sebebiyle üniversitenin istenen düzeyde tercih edilmemesi,
4. İklim koşulları nedeniyle, fiziki yapının tamamlanmasında karşılaşılan zorluklar.

**5. GELECEĞE BAKIŞ**

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

**5.1.1 Misyon**

Din Bilimlerinde, özellikle de İslâmî ilimlerde bilimsel esaslar, kültürel ihtiyaçlar çerçevesinde araştırmalar yapmak ve yayınlamak; bu doğrultuda üstün nitelikli din bilimleri uzman ve araştırmacıları yetiştirmek ve din eğitimi ve hizmeti veren kurumlara eleman desteği sağlamak.

**5.1.2 Vizyon**

İslami İlimler alanında sahip olduğu eğitim-öğretim kalitesi ve bilimsel araştırma imkânları ile evrensel standartlarda eğitim veren, dinin özgün değerlerini, akademik kriterleri ve toplumun gereksinimlerini dikkate alarak bilgi üreten, bu bilgileri bireyin ruh sağlığı ve toplumun yararı için doğru ve etkin biçimde aktaran, târihî ve kültürel kimliğimizin korunup geliştirilmesi doğrultusunda yaygınlaştıran, İslâmî değerleri ve çağın ihtiyaçlarını dikkate alarak yorumlayan, bölgesel düzeyde liderlik yapabilen nitelikli bir yükseköğretim kurumu olmak.

**5.1.3 Temel Değerler**

1- Yenilikçilik,

2- Evrensellik,

3- Katılımcılık ve şeffaflık,

4- Çevrecilik,

5- Hakkaniyet ve adaletten yana olma,

6- İnsan haklarına ve özgürlüklere saygı,

1. Kültürel mirasa saygı,

**5.1.4 Stratejik Amaç ve Hedefler**

**Amaç ve Hedefler (Hedef Kartı. Örnek Tablo)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Amaç 1-** Bilgi ve Teknoloji Üretecek Altyapıyı Geliştirmek, Ulusal ve Uluslararası Araştırma ve Yayın Sayısını Arttırmak. | | | | | | | | | |
| **Hedef 1.1** Hedef 1.1 Ulusal ve uluslararası indekslerce taranan dergilerde yayımlanan makale ve yayın sayısının arttırılması, | | | | | | | | | |
| **Performans Göstergesi** | Hedefe Etkisi | Plan Dönemi Başlangıç Değeri | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
| **P.G.1.1.1 SSCI, SCI, AHCI** kapsamında yer alan dergilerde yayımlanan Öğretim Üyesi başına düşen makale sayısı | 50 | 0,12 | 0,15 | 0,18 | 0,20 | 0,23 | 0,25 | 6 Ay | 1 Yıl |
| **P.G.1.1.2** Ulusal ve Uluslararası hakemli dergilerdeki Öğretim Üyesi başına düşen yayın sayısı | 50 | 0,71 | 0,73 | 0,75 | 0,77 | 0,78 | 0,80 | 6 Ay | 1 Yıl |
| **Sorumlu Birim** | İlgili Rektör Yardımcısı | | | | | | | | |
| **İş Birliği Yapılacak Birim/Birimler** | Fakülteler, Enstitüler, Yüksekokullar, Meslek Yüksekokullar, Araştırma Merkezleri, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı | | | | | | | | |
| **Riskler** | 1.Coğrafik konum ve iklim yapısı ve şehrin imkân yoksunlukları sebebiyle yeterli öğretim eleman ve üyesini elinde tutamamak | | | | | | | | |
| 2. Eğitim için gönderilen öğretim elemanlarının geri dönmek istemeyişi  3 .Öğretim üyelerinin zorunlu hizmete tabi olmayışları | | | | | | | | |
| **Stratejiler** | Her üniversite mümkün olduğunca aynı imkânları sağlamalı  Öğretim üye ve elemanlarına asgari hizmet yılı zorunlu tutulmalı  Akademik personelin ve kalifiye idari personelin zorunlu rotasyona tabi tutulması ihtiyaç halinde anlaşma dahilinde değişim ya da takviye edilmeli | | | | | | | | |
| **Tahmini Maliyet** | **200.000 TL** | | | | | | | | |
| **Tespitler** | Akademik personelim bilimsel çalışmaya odaklanmasını engelleyen faktörler; mesai saatlerine tabi olması, | | | | | | | | |
| **İhtiyaçlar** | Akademik ilerlemeyi sağlayan yurt içi ve yurt dışı programlarının artırılması, kontenjan sınırının yükseltilmesi, Arge birimlerinin tesisi ve takviyesi, bilimsel çalışmaların motivasyonunun desteklenmesi | | | | | | | | |

**6. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ**

Üniversitenin geliştirebileceği farklılaşma stratejisi şu temel tercihlerden oluşabilir:

**Konum tercihi:** Üniversitemizde, her seviyede (ön lisans, lisans, lisans tamamlama, tezli/tezsiz yüksek lisans, sanatta yeterlilik, doktora) ve her türde (örgün öğretim, II. Öğretim, açık öğretim, uzaktan eğitim) eğitim-öğretim faaliyetleri sürdürülmekte, Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika programı başta olmak üzere birçok sertifika programı başarı ile yürütülmektedir.

**Başarı bölgesi tercihi:** Muş Alparslan Üniversitesi, güçlü akademik kadrosuyla, sahip olduğu ileri düzey teknolojik olanakları, donanımlı araştırma-uygulama alanları ve gelişmiş fiziksel altyapısıyla fen, sağlık, sosyal ve eğitim bilimleri ile güzel sanatlar alanlarında, ulusal ve uluslararası ölçekte önemli bir konuma sahiptir. Eğitim ve araştırma çıktılarını bütünleştirerek toplumsal katkıyı maksimize etmeyi ilke edinen Muş Alparslan Üniversitesi, ulusal ve uluslararası etkinliği, bilinirliği ve kabul edilebilirliği bağlamında, çok disiplinli ve çözüm odaklı, bölge ve ülke ekonomisine katma değer oluşturacak ve evrensel bilime katkı sağlayacak araştırma programlarını geliştirmeyi ve güçlendirmeyi öncelikli hedef olarak görmektedir.

**Değer sunumu tercihi:** Üniversitemiz, konum ve başarı bölgesi tercihine bağlı olarak hizmet sunumuna değer katmak için sosyal imkânları, öğrenciye yönelik destekleri, eğitim-öğretim programları ve yöntemleri, araştırma-geliştirme projeleri ile toplumsal katkı açısından kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir.

**Temel yetkinlik tercihi:** Konum, başarı bölgesi ve değer sunumu tercihlerininuygulanmasında kurum içi kaynak ve kabiliyetlerin geliştirilmesi.

**7. MALİYETLENDİRME**

**Tablo ... Yıllara Göre Bütçe Ödenek Tahminleri**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bütçe Gider Türü | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Personel Giderleri | 7.332.043,30 | 8.065.247,63 | 8.871.772.39 | 9.758.949.62 | 10.734.844,58 |
| Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri | 850.000,00 | 940.000,00 | 1.040.000,00 | 1.150.000,00 | 1.265.000,00 |
| Mal ve Hizmet Alım Giderleri | 3.600,00 | 4.000,00 | 4.400,00 | 4.900,00 | 5.400,00 |
| Cari Transferler |  |  |  |  |  |
| Sermaye Giderleri |  |  |  |  |  |
| Toplam | **8.185.643,30** | **9.009.247,63** | **9.916.172,39** | **10.913.849,62** | **12.005.244,58** |

**Tablo ... Maliyetlendirme**

| Stratejik Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Amaç 4. Fiziki Altyapıyı Geliştirmek ve Modernize Etmek, | |  |  |  |  |  |
| Hedef 4.1 | , |  |  |  |  |  |
| Hedef 4.2 |  |  |  |  |  |  |
| Hedef 4.3 |  |  |  |  |  |  |
| Genel Toplam | |  |  |  |  |  |

**8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME**

İzleme, stratejik planda ortaya konulan hedeflere ilişkin gerçekleşmelerin sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanmasıdır. Stratejik Planın izlenmesi birim bazlı olarak yürütülecektir. Sorumlu birimler dönemsel izleme raporlarını altı aylık sürelerde Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı’na göndereceklerdir. Dönemsel İzleme Raporları ertesi yılın başında hazırlanacak Faaliyet Raporunun temelini oluşturur.

Değerlendirme ise, uygulama sonuçlarının stratejik amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun analizidir. Değerlendirmeyle ilgili hususlar ise yıllık olarak hazırlanan Performans Programlarında yer almaktadır. Stratejik planda yer alan amaç ve hedefleri gerçekleştirmeye dönük proje ve faaliyetlerin uygulanabilmesi için amaç, hedef ve faaliyetler bazında sorumluların kimler/hangi birimler olduğu, ne zaman gerçekleştirileceği, hangi kaynakların kullanılacağı gibi hususların yer aldığı bir eylem planı hazırlanarak izleme ve değerlendirmenin daha etkin bir şekilde yapılmasına olanak sağlanmıştır. Amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin gelişmelerin performans göstergelerinin ölçülmesi ile bunların raporlanması, ilgili taraflar ile kurum içi ve kurum dışı paydaşların değerlendirmesine sunulması, izlemeye olanak sağlayan faaliyetler olacaktır.