

KURUMSAL AKREDİTASYON RAPORU

AMASYA ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. ALİ BAYRAKDAROĞLU (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. HANİFİ PARLAR (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. BERNA YAZICI (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DOÇ. DR. HALİL SAMET (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. GÜL RENGİN KÜÇÜKERDOĞAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI CUMA AY (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

FATMA DERYA ARIKAN (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

PROF.DR. YUNUS NADİ YÜKSEK ([GOZLEMCİ])

ÖZET

1. Özet

Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından **Amasya Üniversitesi'nin 2024 yılı Kurumsal Akreditasyon Programı (KAP)** başvurusunu değerlendirmek üzere görevlendirilen **KAP Değerlendirme Takımı**, atanmanın ardından **Ekim 2024'te** çalışmalarına başlamıştır. Değerlendirme süreci, **Üniversitenin stratejik belgeleri ve performans göstergelerinin detaylı incelenmesiyle** yürütülmüştür. Bu kapsamda, **2020-2024 Stratejik Planı, 2018 Kurumsal Geri Bildirim Raporu (KGBR), 2021 Kurumsal İzleme Raporu (KİR), 2020 Uzaktan Eğitimde Kalite Güvencesi Ek Raporu ve 2022-2023 Kurumsal İç Değerlendirme Raporları (KİDR)** gibi temel belgeler değerlendirilmiştir. Bu analiz, **Üniversitenin stratejik hedeflerini gerçekleştirme düzeyini, kalite güvencesi sistemlerinin etkinliğini ve performans göstergelerinin başarısını** anlamaya yönelik sistematik bir yaklaşım sunmuştur.

KAP Takımı, saha ziyaretine hazırlık kapsamında **dokuz çevrimiçi toplantı** gerçekleştirmiştir. Bu süreçte, **Amasya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ahmet Hakkı Turabi ve Kalite Komisyonu Başkanı Vekili Prof. Dr. Murat Kurt** ile görüşmeler yapılmıştır. Toplantılarda, çevrimiçi ön ziyaret ve saha ziyareti programları ele alınmış, ihtiyaç duyulan ek bilgi ve belgeler talep edilmiştir.

Ön ziyaret kapsamında **Üniversite Rektörü ve üst yönetimiyle** yapılan toplantıda, kalite süreçleri, performans göstergeleri ve stratejik hedefler değerlendirilmiştir. Kalite Komisyon Başkanı Vekili, süreçlere ilişkin kapsamlı bir sunum yapmıştır. Ziyaret sonunda **saha ziyareti programı keskinleştirilmiştir.**

15-18 Aralık 2024 tarihlerinde gerçekleştirilen **saha ziyareti**, Üniversitenin **liderlik, yönetim, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı süreçlerinin detaylı değerlendirilmesini** içermiştir. **Fen-Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Merzifon İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde** dekanlar, akademik personel ve öğrencilerle kapsamlı toplantılar yapılmıştır. **Sosyal Bilimler Enstitüsü, Merzifon Meslek Yüksekokulu (MYO) ve Teknik Bilimler MYO'nun** yöneticileri, akademik personeli ve öğrencileri ile de görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

İdari birimlerde, Bilgi İşlem, İdari ve Mali İşler, Kütüphane ve Dokümantasyon, Öğrenci İşleri, Personel, Sağlık Kültür ve Spor, Strateji Geliştirme, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlıkları yetkilileriyle görüşmeler yapılmıştır. **Merkez ve koordinatörlük düzeyinde ise Mezunlar Koordinatörlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü, Kalite Koordinatörlüğü, Kariyer Gelişimi Birimi, Engelsiz Üniversite Birimi, Döner Sermaye İşletmesi ve Uluslararası İlişkiler Birimi** ile görüş alışverişinde bulunulmuştur.

Araştırma birimleri kapsamında; Teknoloji Transfer Ofisi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinasyon Birimi, Araştırma Dekanlığı, Sürekli Eğitim Merkezi, Uzaktan Eğitim Merkezi ve Merkezi Araştırma Laboratuvarı yöneticileri ile toplantılar düzenlenmiştir. Bu görüşmeler, üniversitenin genel yapısını, süreçlerini ve stratejik hedeflerini **derinlemesine değerlendirme imkânı sağlamıştır.**

Ziyaretin son gününde, **Rektör ve üst yönetimle yapılan toplantıda**, gözlemler ve analizler değerlendirilmiş ve **çıkış bildirimi sözlü olarak sunulmuştur.**

Amasya Üniversitesi KAP Raporu stratejik belgeler, sağlanan ek bilgi ve belgeler, kurumun kamuoyu ile paylaştığı web sayfaları, ön ziyaret ve saha ziyareti sırasında yapılan analizler ışığında hazırlanmıştır. Üniversitenin **kalite güvencesi sisteminin geliştirilmesi, stratejik hedeflere yönelik somut ve sistematik çalışmalarla desteklenmesi**, KAP sürecine önemli katkılar sağlayacaktır. **Güçlü yönlerin desteklenmesi, gelişime açık alanların iyileştirilmesi ve kalite süreçlerinin izlenmesi**, sürdürülebilir bir kalite yönetim sistemi için kritik öneme sahiptir.

KURUM HAKKINDA BİLGİLER

1. Kurum Hakkında Bilgiler

Kurum Hakkında Bilgiler

Amasya Üniversitesi, 17 Mart 2006 tarihinde, 5467 Sayılı Kanun ile kurulmuş bir devlet üniversitesidir. Üniversitenin temelleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi'ne bağlı olarak faaliyet gösteren Amasya Eğitim Fakültesi (1974), Amasya Meslek Yüksekokulu (1975), Amasya Sağlık Yüksekokulu (1992) ve Merzifon Meslek Yüksekokulu (1991) gibi birimlere dayanmaktadır. Bu birimler, Amasya Üniversitesinin yükseköğretim alanında gelişimine katkı sağlamıştır.

Amasya Üniversitesi, eğitim ve araştırma politikalarını ulusal stratejilerle uyumlu bir şekilde belirlemektedir. Öğrenen organizasyon modeli ve kalite odaklı yönetim sistemi benimsenmiş olup, katılımcı bir anlayışla kurumsal değerler oluşturulmaktadır. Üniversite, bireylerin sorgulayan, eleştiren, empati yeteneği gelişmiş ve sorumluluk sahibi bireyler olarak yetişmesini hedeflemektedir.

Amasya Üniversitesi, fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, meslek yüksekokulları ve araştırma merkezleri ile eğitim ve araştırma faaliyetlerini sürdürmektedir: Eğitim Fakültesi (1974), Sağlık Bilimleri Fakültesi (1992), Fen-Edebiyat Fakültesi (2006), Mühendislik Fakültesi (2009), Tıp Fakültesi (2011) gibi birimler farklı disiplinlerde eğitim sunmaktadır. Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri Enstitüleri ile lisansüstü eğitim ve araştırma yapılmaktadır. Sosyal Bilimler, Teknik Bilimler, Merzifon, Suluova ve diğer meslek yüksekokulları, uygulamalı eğitim vermektedir. Uzaktan Eğitim, Sürekli Eğitim, Türkçe Öğretimi ve Teknoloji Transfer Ofisi gibi merkezler araştırma ve topluma hizmet faaliyetlerini desteklemektedir.

2023-2024 eğitim-öğretim yılında Amasya Üniversitesi'nde toplam 19.249 öğrenci öğrenim görmektedir. Akademik kadroda, 72 profesör, 109 doçent, 256 doktor öğretim üyesi, 183 öğretim görevlisi ve 105 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 725 akademik personel görev yapmaktadır. İdari kadroda ise 257 Genel İdari Hizmetler Sınıfı personeli, 6 Sağlık Hizmetleri Sınıfı personeli, 50 Teknik Hizmetler Sınıfı personeli, 2 Avukatlık Hizmetleri Sınıfı personeli ve 36 Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli olmak üzere toplam 351 idari personel bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, 23 (4/B'li) sözleşmeli personel ve 23 (4/D'li) işçi de üniversitenin bünyesinde görev yapmaktadır.

Amasya Üniversitesi, eğitim, araştırma ve topluma hizmet misyonunu sürdürmektedir. Üniversite, akademik birimlerinin ve araştırma merkezlerinin desteğiyle faaliyetlerini yürütmekte olup, yükseköğretim alanında çeşitli katkılar sunmaktadır.

Kurumun Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Amasya Üniversitesi'nin **misyonu**, alanında yeterlilik sahibi, analitik düşünebilen, araştırmacı, girişimci ve değerlerine saygılı, nitelikli ve lider bireyler yetiştirmek; bilimsellikten ödün vermeksizin paydaşlarına ve topluma yarar sağlayan hizmetler sunmaktır.

Üniversitenin **vizyonu**, eğitim-öğretim faaliyetlerinde nitelikli bir yaklaşımı benimseyerek topluma katkı sağlayan, araştırma-geliştirme çalışmalarında yenilikçi, hizmetlerinde paydaş memnuniyetini ön planda tutan ve her zaman tercih edilen bir eğitim kurumu olmaktır.

Amasya Üniversitesi'nin **temel değerleri**, kalite odaklı bir anlayışı esas almak, manevi değerlere bağlı olmak ve iş birliği ile takım ruhu içerisinde hareket etmektir. Üniversite, katılımcı, demokratik,

yenilikçi ve dinamik bir yaklaşımı benimsemekte; toplumsal ve çevresel duyarlılığın yanı sıra sosyal sorumluluğu önemsemektedir. Öğrenci merkezli bir yapıyı benimseyen üniversite, ulusal, kültürel ve manevi değerleri gözetmekte; evrensel değerlere, sanata ve sanatçıya saygılı bir duruş sergilemektedir. Ayrıca bilimsel üretkenliği teşvik eden ve akademik özgürlüğü ilke edinen bir eğitim anlayışı ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

Amasya Üniversitesi'nin 2025-2029 Stratejik Planı, önceki döneme kıyasla misyon, vizyon ve temel değerlerinde daha toplumsal fayda, lider bireyler yetiştirme ve kalite odaklı bir yaklaşımı benimseyerek önemli güncellemeler yapılmıştır. Misyon ve vizyonda liderlik, bilimsellik, toplumsal katkı ve tercih edirlilik vurguları öne çıkarken, temel değerlerde kalite, manevi değerler ve sanata saygı gibi yeni odaklar eklenmiştir. Bu değişiklikler, üniversitenin sadece eğitim-öğretim değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluk ve yenilikçilik alanlarında da daha belirgin bir rol üstlenme hedefini yansıtmaktadır.

Amasya Üniversitesi'nin 2025-2029 Stratejik Planı, önceki döneme kıyasla amaç ve hedeflerini daha geniş kapsamlı ve uzun vadeli bir perspektifle güncellenmiştir. Özellikle araştırma, öğrenme ve girişimcilik alanlarında altyapı geliştirme ve sürdürülebilirlik odaklı stratejiler dikkat çekerken, toplumsal katkı, kurumsal akreditasyon ve mezunlarla etkileşim gibi yeni öncelikler eklenmiştir. Girişimcilik ve liderlik kültürünün yaygınlaştırılması hedefleri artırılarak toplumsal fayda sağlama vurgusu güçlendirilmiştir. Bu plan, üniversitenin akademik, sosyal ve kurumsal alanlardaki büyüme ve gelişim hedeflerini daha somut ve sürdürülebilir bir yaklaşımla ele alarak, vizyonunu destekler niteliktedir.

Amasya Üniversitesi, 2025-2029 dönemi için belirlediği stratejik amaç ve hedefler doğrultusunda, nitelikli bireyler yetiştirmek, araştırma kapasitesini artırmak, kurumsal sürdürülebilirliği güçlendirmek ve girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak için çalışmalarını sürdürmektedir.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

1. Liderlik ve Kalite

Yönetişim modeli ve idari yapı

Kurumun yönetim modeli ve idari yapılanması, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 124 sayılı Yükseköğretim Üst Kuruluşlar ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na uygun olarak yapılandırılmıştır. Mali yönetim ve kontrol süreçlerinde, mali ve diğer riskleri azaltmak amacıyla İç Kontrol Sistemi bir yönetim aracı olarak benimsenmiştir.

Üniversite senatosunda “Etik İlkeleri ve İş Etik Kurulu Yönergesi” kabul edilmiş olup, kurumun insan, mali ve taşınır-taşınmaz kaynaklarının etkin ve verimli kullanımını güvence altına almak için yönetim sistemi kurma çalışmaları sürdürülmektedir. Özellikle kalite süreçlerini takip etmek amacıyla Rektör Yardımcılarının görevlendirilmesi ve YÖKAK izleme sonrasında program akreditasyonu çalışmalarının hız kazanması, kurumun güçlü yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Kurum, faaliyetlerini belirlemek ve şeffaflık ile hesap verebilirlik ilkelerine uygun hareket etmek amacıyla tüm birimlerinde organizasyon şemaları oluşturmuş, bu şemalarda yer alan görev, sorumluluk ve yetkileri açıkça tanımlamış ve çalışanlarına duyurmuştur. Ayrıca, ihtiyaç duyulan alanlarda Araştırma Dekanlığı, Öğrenci Dekanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü, Mezunlar Koordinatörlüğü ve Kalite Koordinatörlüğü gibi yeni birim ve koordinatörlükler ekleyerek idari yapısını güçlendirmiştir.

Amasya Üniversitesi, TS EN ISO 9001 kapsamında hazırlanan Kalite Yönetim Sistemini 11 Ocak 2020 itibarıyla uygulamaya almış ve 14 Eylül 2020’de üç yıllık kalite yönetim sistemi belgesini almıştır. Kurum, birimlerinin faaliyetlerini yürütürken izleyecekleri yöntemleri ve bu yöntemlerin detaylarını mevzuat, prosedür, süreç ve talimatlarla açıkça belirlemiştir. Kalite yönetim sistemi, organizasyon şemasında yer alan rektörlüğe bağlı tüm birimleri kapsamaktadır.

Kurum, dış paydaşlarla iş birliklerini daha kurumsal bir yapıya dönüştürmek amacıyla “Danışma Kurulu Yönergesi” hazırlamış ve bu doğrultuda akreditasyon sürecindeki programlarda oluşturulan kurulların tüm birimlerde aktif olarak çalışmasını hedeflemiştir. Bununla birlikte, bu sürecin henüz tüm birimlerde sistematik şekilde işlemediği ve gelişime açık bir alan olduğu tespit edilmiştir.

Birimlerin büyük çoğunluğunda temel iş süreçleri ve çalışanların görev tanımları oluşturulmuş olsa da, bu süreçlerin kurum genelinde bütüncül bir yaklaşımla hazırlanması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca, PUKÖ (Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al) döngüsü kapsamında süreçlerin düzenli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gereken alanlar olduğu belirlenmiştir. Bu iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi, kurumun liderlik ve kalite yönetimi süreçlerinin daha sistematik, etkin ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşmasına önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun yönetişim modeli ve organizasyonel yapılanması birim ve alanların genelini kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir.

Liderlik

Kurumun 2018 yılında YÖKAK’ın Kurumsal Dış Değerlendirme sürecine gönüllü katılımı ve 2021 yılında yapılan Kurumsal İzleme sürecinde olumlu geri bildirimler alması ve kalite

konusundaki önerileri dikkate alarak bu yöndeki çalışmalara ağırlık vermesi memnuniyetle karşılanmıştır. Rektörün kalite güvence sistemine bizzat liderlik etmesi, tüm kalite çalışmalarını koordine eden bir rektör yardımcısının bulunması, liderlik yaklaşımının Kurumun kalite sistemini desteklediğini göstermektedir. Kurumda ulaşılabilir üst yönetim anlayışı kapsamında liderler ile çalışanlar arasında kuvvetli bir iletişim sağlanmaktadır. Bu bağlamda “*Kaliteye önem veren dinamik ve heyecanlı bir üst yönetimin olması*” güçlü yan olarak değerlendirilmiştir. Kurumsal İzleme Değerlendirmesi sonrası Kurumda; ulaşılabilir üst yönetim anlayışının olduğu ve bu yönetim anlayışının Kurumun akademik ve idari birimlerinin tamamına yaygınlaştırılmasının önemsendiği gözlenmiştir.

Amasya Üniversitesi tarafından kalite güvencesine yönelik olarak belirlenen politikalar, süreçlerin tanımlanması, eğitim-öğretim, araştırma faaliyetleri ile idari hizmetlerinin iç dış kalite güvencesi ve akreditasyon süreçleri konularındaki çalışmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere Kalite Güvence Yönergesi hazırlanmıştır. Kurumda kalite çalışmaları bu çerçevede yürütülmektedir. İlgili yönergenin 7’nci maddesi hükümleri doğrultusunda Amasya Üniversitesi Kalite Komisyonu oluşturulmuştur. Rektör, Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcısı, Kalite Koordinatörü, Kalite Koordinatör Yardımcısı, Strateji Geliştirme Daire Başkanı Kalite Komisyonunun doğal üyeleri olup, ayrıca fakülteden, enstitü, yüksekokul ve meslek yüksekokullarından birden fazla olmamak şartıyla farklı bilim alanlarından olmak üzere seçilen birer üye ile Üniversite Senatosu tarafından belirlenen üyeler ve öğrenci temsilcisi olmak üzere en fazla 25 kişiden oluşmaktadır.

Kurumda kalite komisyonu toplantılarının kalite birimi ve akademik birimlerin web sayfalarında ilan edilmekte olduğu, bu toplantılara öğrenci kalite temsilcilerinin de katılmakta olduğu ve karar alma süreçlerine aktif katılım sağlamakta oldukları Kurum İç Değerlendirme Raporunda vurgulanmıştır. Öğrencilere yönelik oryantasyon eğitimleri ve kalite elçilerinin bu sürece dahil edilmesi, kalite kültürünün tabana yayılmasını sağlamak adına önemli bir adımdır. Kalite Komisyonu’nun Kalite Güvence Yönergesi doğrultusunda çalışmalar yapması, kalite kültürünün kurumsallaşmasını destekleyen bir araç olarak değerlendirilebilir.

Rektör ve üst yöneticilerin yükseköğretim ekosistemindeki değişim, belirsizlik ve karmaşıklığı dikkate alan bir kalite güvencesi sistemi ve kültürü oluşturma konusunda teşvikleri ve motivasyonlarının bulunduğu ve bu doğrultuda hızlı çözüm ürettiği, program ve laboratuvar akreditasyonları için gerçekleştirilen çalışmalar konusunda alt birimleri desteklediği değerlendirilmiştir. Kurumsal İzleme değerlendirme sırasında hiçbir akredite programı ve laboratuvarı olmayan kurumun, bu değerlendirme sonrası yapılan çalışmalar sonucunda 12 programın akredite olması memnuniyetle karşılanmıştır. Ancak, çalışan memnuniyeti ve liderlik anketlerinin somut çıktıları detaylandırılmamıştır. Bu süreçlerin henüz kuruma katkıda bulunacak şekilde tanımlanmadığı değerlendirilmiştir. Diğer taraftan, liderlik yetkinliklerinin gelişimine yönelik spesifik uygulamalar (örneğin liderlik eğitim programları veya liderler için belirli performans göstergeleri) daha kapsamlı ele alınabilir. Öte yandan, kurumda liderlerin (birim yöneticileri, bölüm başkanları vb.) kalite güvencesi sistemi ve kültürünü oluşturma konusundaki liderlik özelliklerinin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik uygulamalara rastlanmamıştır. Kalite kültürünün kurum genelindeki yaygınlığı ve etkinliği ile ilgili somut göstergeler (örneğin kalite hedeflerine ulaşma oranları, paydaş memnuniyet düzeyi) paylaşılmamıştır. Bu göstergelerin izlenmesi ve sonuçlarının raporlanması, liderlik sürecinin başarısını ortaya koymak açısından önemlidir.

Kurumda, ulaşılabilir üst yönetim anlayışının, Kurum geneline yaygınlaştırılmasının önemsendiği; kaliteye önem veren dinamik üst yönetim anlayışının bulunduğu; Kurumda kalite güvence sistemi ve kültürünün gelişimi için personele çeşitli eğitimler verildiği gözlenmiştir. Bu bağlamda Kurumda, genele yayılmış kalite güvence sistemi ve kültürünü geliştiren etkin liderlik uygulamaları gözlenmiştir. Ancak Kurumun, liderlik uygulamalarının kalite güvence sistemi ve kültürüne katkısını izleyerek gerekli iyileştirmeleri yaptığına yönelik somut kanıtlara ulaşamamıştır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun geneline yayılmış, kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimini destekleyen etkin liderlik uygulamaları bulunmaktadır.

Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Kurumun **Kalite Politikası**, bilimsel çalışma ve araştırmalar yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilimsel verileri yaymak, ulusal ve uluslararası gelişme ve kalkınmaya katkıda bulunmak; mesleki gerekliliklere uygun bilgi, beceri, davranış ve genel kültüre sahip, çevreye duyarlı, iş sağlığı ve güvenliğine önem veren bireyler yetiştirmek; kalite yönetim sistemi standartlarına uygunluğu sağlamak ve bu standartların etkinliğini sürekli iyileştirmek; mevzuat çerçevesinde paydaş ihtiyaç ve beklentilerini karşılayarak memnuniyetlerini artırmak olarak tanımlanmıştır.

Bu doğrultuda, kurumda “**Kurum İç Değerlendirme Raporları, İç Tetkik Raporları, Yönetim Gözden Geçirme Raporları ve YÖKAK Geri Bildirim Raporları**” gibi çok sayıda sistematik rapor hazırlanmakta ve bu raporlar, değişim yönetimi uygulamalarını değerlendirmek için kullanılmaktadır.

2020-2024 Stratejik Plan'nda yer alan “*Hedef 1.1 - 2024 yılına kadar 5 programın akreditasyonu*” hedefi başarıyla gerçekleştirilmiş ve hatta **12 programın akredite edilmesiyle** bu hedefin ötesine geçilmiştir. Bu durum, kurumun akreditasyon alanındaki stratejik hedeflerini başarıyla yerine getirdiğini ve beklentilerin üzerine çıktığını göstermektedir.

Üniversitenin **Eğitim ve Araştırma Politikası**, ulusal ve uluslararası alandaki gelişim, değişim, dönüşüm ve beklentileri dikkate alarak eğitim-öğretim ve araştırma-geliştirme süreçlerini yerine getirmek; paydaşların aktif katılımıyla bu süreçleri sürekli iyileştirmek; personelin çağdaş gelişmeleri takip edebileceği bir araştırma-geliştirme iklimi oluşturmak olarak tanımlanmıştır. Ancak, **Üniversitenin ulusal ve uluslararası düzeyde diğer yükseköğretim kurumlarıyla kıyaslama yapma faaliyetleri** yeterince açıklanmamıştır. Bu süreçlerin detaylandırılması ve sonuçlarının paylaşılması, **YÖKAK kriterlerinin karşılanması** açısından önem taşımaktadır.

Küresel değişimler, ulusal ve uluslararası hedefler ve paydaş beklentileri doğrultusunda, kurumun geleceğe hazırlık seviyesini artıracak yönetim yetkinliğinin geliştirilmesi **iyileştirilmesi gereken bir alan** olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, değişim yönetim süreçlerinin izlenmesi için **somut performans göstergeleri** (örneğin süreç iyileştirme oranları, dijitalleşme projelerinin başarı oranları) daha detaylı bir şekilde sunulmalıdır. Değişim yönetimi uygulamalarının etkilerini ölçmek için analizler yapılması ve bu analizlerin sonuçlarının (örneğin paydaş memnuniyet oranları, akredite programların kalite göstergeleri) paylaşılması beklenmektedir.

Üniversitede, **cinsiyet eşitliği politikası** ile cinsiyetçi, baskıcı, mobbing vb. hak ihlallerine karşı sıfır tolerans politikasının benimsendiği belirtilmiştir. Ancak bu politikanın uygulanması, izlenmesi ve iyileştirilmesi konularında **somut kanıtlara ulaşılamamıştır**. Kurumun, kurumsal dönüşüm kapsamında gerçekleştirdiği bu çalışmalar olumlu karşılanmakla birlikte, değişim yönetiminin yaygın ve bütüncül bir şekilde uygulandığını gösterecek **somut ve sistematik kanıtların** sunulması gerekmektedir.

Bu kapsamda: **Performans göstergelerinin belirlenmesi, Paydaş görüşlerinin sürece etkin şekilde dahil edilmesi, Kıyaslama faaliyetlerinin planlanarak hayata geçirilmesi** gibi eksikliklerin giderilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca, politika uygulamalarının izlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik süreçlerin detaylandırılması, bu alanlarda daha **etkin bir yönetim anlayışının** geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda değişim ihtiyacı belirlenmiştir.

İç kalite güvencesi mekanizmaları

2021 yılında gerçekleştirilen Kurumsal İzleme Değerlendirmesinde, “Kurumun kalite politikasının yeni oluşturulmuş olması ve kalite güvencesi sistemi çerçevesi ile parametrelerinin henüz tam olarak oluşmaması” gelişime açık bir yön olarak belirlenmiştir. Bu değerlendirme doğrultusunda Kurum, kalite güvencesi sistemi ve parametrelerini oluşturmuş, TS EN ISO 9001 standartlarına uygun bir Kalite Yönetim Sistemi geliştirmiş ve bu kapsamda kalite yönetim sistemi belgesini almıştır. Ancak, YÖKAK parametrelerinin düzenli olarak izlenmesi ve kontrol edilmesi ile tüm personelin bu süreçler hakkında farkındalığının artırılması, iyileştirme gereken bir alan olarak öne çıkmıştır. Gelecekte, Kurumun birimlerinin faaliyetlerini yürütürken izleyecekleri yöntemler mevzuat, prosedür, süreç ve talimatlarla net bir şekilde tanımlanmıştır. Üniversitede kurulan kalite yönetim sisteminde, organizasyon şeması içinde yer alan ve rektörlüğe bağlı olan tüm birimler sistemin kapsamına dahil edilmiştir. Ancak, yemek hizmetleri TS EN ISO 9001 kapsamı dışında bırakılmıştır.

Kurumda oluşturulan Kalite Yönetim Sistemi, Eğitim ve Öğretim, Araştırma ve Geliştirme, Ülkeye ve İnsanlığa Hizmet Faaliyetlerini kapsamaktadır. Üniversite tarafından kalite güvencesine yönelik olarak belirlenen politikalar, süreçlerin tanımlanması, eğitim-öğretim, araştırma faaliyetleri ile idari hizmetlerinin iç dış kalite güvencesi ve akreditasyon süreçleri konularındaki çalışmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere Kalite Güvence Yönergesi hazırlanmıştır. Yönerge 01 Mart 2023 tarihli senato kararıyla güncellenmiştir. Kurumda kalite çalışmaları bu çerçevede yürütülmektedir. İlgili Yönergenin 7’nci maddesi hükümleri doğrultusunda Amasya Üniversitesi Kalite Komisyonu oluşturulmuştur. Üniversite Kalite komisyonu toplantıları kalite birimi ve akademik birimlerin web sayfalarında ilan edilmektedir. Bu toplantılara öğrenci kalite temsilcileri de katılmaktadır. Karar alma süreçlerine aktif katılım sağlamaktadırlar. Kalite Komisyonunda, Kurumdaki kalite yönetiminden sorumlu birimlerden birer kişi seçilmesi yoluyla birimlerin temsili sağlanmıştır. Buna ilave olarak, tüm akademik ve idari birimlerde Akademik ve İdari Birim Kalite Takımları oluşturularak yapılanma tamamlanmıştır. Üniversitede, stratejik planlama çalışmalarına da katılan kalite komisyon üyeleri aracılığı ile ortak çalışmaları ve eşgüdümü sağlanmıştır.

Kalite Komisyonu’nun yansısı, Kurumda, Bilişim Kurulu, Danışma Kurulu, Ödül Komisyonu, Mevzuat Komisyonu, Sıfır Atık Komisyonu, Bologna Komisyonu, Eğitim-Öğretim Komisyonu, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, BAP (Bilimsel Araştırma Projeleri) Komisyonu, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu, Akademik Başvuru Ön Değerlendirme Komisyonu, Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonu, Engelsiz Erişim Komisyonu gibi kalite odaklı komisyon/kurullar kurulmuştur. Bu kurulların birçoğunda kalite komisyon veya kalite takımlarından en az bir temsilciye yer verilmiştir. Yine bu sayede kalite komisyonu ile ortak çalışmaları sağlanmıştır. Kurul ve komisyonların çalışmaları ile edinilen deneyimler ve buna bağlı gerçekleşen iyileştirme çalışmaları hakkında kalite komisyonu ile güçlü iletişimleri sağlanmaktadır. Danışma Kurulları ilk etapta Rektörlük, İlahiyat Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Taşova Yüksel Akın MYO, Merkez Laboratuvar birimlerinde oluşturulmuş ve sonrasında tüm akademik birimlerde danışma kurulları oluşturulmuştur.

Kurumda komisyon çalışmalarının iş birliği içinde yürütülmesi güçlü yön olarak görülmüştür. Örneğin; birimlerden gelen eğitim-öğretim süreçlerine yönelik alınan kararlar önce Eğitim Öğretim Komisyonuna gelmekte, Eğitim Öğretim Komisyonunun ilgili komisyonların da görüşlerini alarak senatoya sunulmakta ve senato kararından sonra uygulanmaktadır. Bununla birlikte birimlerde eğitim-öğretim süreçlerine ilişkin yenilik ve değişiklikler öncelikli olarak bölüm başkanlıkları ardından da yükseköğretim/fakülte kurullarında görüşülerek karara bağlanmaktadır.

Kurumda alınan kararlar ve uygulamalar paydaşlar ile paylaşılması Kurumsal İzleme programında gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme dikkate alınarak, alınan kararların web sayfası ve e-posta aracılığıyla tüm paydaşlarla paylaşılmasına başlanmıştır. Kurumdaki iç paydaşların görüş ve önerilerini almak üzere kullanılan geri bildirim mekanizmaları

kurulduğu, Web sayfası ortamında sunulan memnuniyet anketleri ve öneri formları, Rektörüne/Dekanına/Müdürüne ulaşıyorum, bu konudaki geri bildirim mekanizmalarına örnek olarak verildiği belirtilmektedir. Ancak bu sistemlerin çalışır durumda olduğuna ve geribildirimlerin iyileştirme çalışmaları için kullanıldığına ilişkin kanıtlara ulaşılamamıştır.

KİDR'de PUKÖ döngüsünün tamamlandığı ifade edilmiş, ancak bu iddiayı destekleyen kanıtlar yetersiz bulunmuştur. PUKÖ döngüsü kapsamında yıllık olarak izlenecek işlem, süreç ve mekanizmaların etkin şekilde takip edilmesi ve değerlendirilmesi, kurumun geliştirilmesi gereken yönleri arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, kalite güvencesi sisteminin kurum genelinde benimsenmesi, yaygınlaştırılması ve içselleştirilmesi, ilgili faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ile planlama ve değerlendirme süreçlerinde paydaş katılımının artırılması, iyileştirilmesi gereken diğer önemli alanlardır.

Olgunluk Düzeyi: İç kalite güvencesi sistemi kurumun geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir.

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Kurumun şeffaflık politikalarını web sitesi aracılığıyla uygulaması; performans değerlendirme, atama, ilan ve terfi süreçlerine ilişkin bilgilerin kamuoyuyla paylaşılması, Kurumun şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerini benimsediğini ortaya koymaktadır. Senato kararları, ihaleler ve istatistik verilerin web sitesinde yayımlanması, bilgiye erişilebilirlik açısından önemli bir uygulama olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, fiziksel tanıtım araçları (afiş, davetiye, broşür) ve sosyal medya hesaplarının etkin kullanımı, Kurumun kamuoyunu bilgilendirme süreçlerini çeşitlendirdiğini ve daha geniş bir paydaş kitlesine ulaşmayı hedeflediğini göstermektedir.

Kurum web sayfası, doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi sunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda gerekli mekanizmalar mevcuttur. Ancak, web sitesinde sunulan bilgilerin doyuruculuğu ve görünürlüğü açısından iyileştirilmesi gereken noktalar bulunmaktadır. Örneğin, web sitesindeki başlıkların daha standart ve bilgi yüklü hale getirilmesi, erişilebilirliğin ve kullanıcı deneyiminin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) web sitesinde “Kalite” sekmesi altında yer alan “Raporlar, İç Kontrol, Memnuniyet Anketleri, Toplantılar, Analizler” gibi alt başlıkların boş olması, bu alandaki gelişime açık bir yön olarak değerlendirilmektedir. Bu alanların doldurulması ve güncel bilgilerle desteklenmesi önerilmektedir.

WhatsApp destek hattı gibi yenilikçi uygulamaların devreye alınması, Kurumun kamuoyunu bilgilendirme süreçlerinde farklı bir kanal oluşturmuştur. Ancak, bu uygulamanın etkisi ve sonuçlarının daha net bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Örneğin, WhatsApp hattı aracılığıyla alınan geri bildirimlerin ne kadarının çözüme kavuşturulduğu gibi performans göstergelerinin sunulması beklenmektedir.

Dış paydaşlarla (örneğin, yerel yönetimler, iş dünyası, sivil toplum kuruluşları) yapılan iş birliği faaliyetlerinin kamuoyunu bilgilendirme süreçlerine nasıl yansıdığı da daha somut bir şekilde ele alınmalıdır. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarının etkinliğini izleme noktasında; paydaş memnuniyetiyle ilgili yapılan anketler veya farklı metotlarla elde edilen geri bildirimlerin nasıl değerlendirildiği konusunda daha detaylı bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumun tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işlettiği, ancak bu mekanizmaları izleme ve iyileştirme çalışmalarını henüz tamamlamadığı değerlendirilmiştir.

Son olarak, web sitesinin içeriğinin zenginleştirilmesi ve görünürlüğünün artırılması; raporlar, analizler ve toplantıların düzenli olarak güncellenerek paylaşılması; kamuoyunu bilgilendirme süreçlerini güçlendirecek ve hesap verebilirlik mekanizmalarının daha etkili bir şekilde işletilmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurum tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.

2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

Misyon, vizyon ve politikalar

Amasya Üniversitesi, iç ve dış paydaşlarının katkıları ile 2020-2024 Stratejik Planını oluşturmuştur. Bu kapsamda Misyonu: “Temel alan yeterliliklerine sahip, analitik düşünen, araştırmacı, girişimci ve değerlerine bağlı nitelikli bireyler yetiştirerek; bilimin ışığında paydaşlarımıza üst düzeyde hizmet sunmaktır” Vizyonu: “Eğitim-öğretim faaliyetlerinde nitelik, araştırma-geliştirme çalışmalarında yenilik, sunulan her türlü hizmette ise paydaş memnuniyetini gözetilen bir üniversite olmaktır” Temel Değerleri: “Paylaşımçı, Etik değerlere bağlı, Kurumsal aidiyeti yüksek, Doğruluk ve dürüstlükten ödün vermeyen, Paydaşlarla işbirliği ve takım ruhu içerisinde hareket eden, Yenilik ve dinamizme önem veren, Demokratik, Şeffaf hesap verebilir adil ve katılımcı yönetim anlayışına sahip olan, Farklı görüş ve değerlere saygılı, Toplumsal çevresel duyarlılığa ve sosyal sorumluluğa sahip, Öğrenci odaklı, Ulusal ve kültürel değerleri gözetilen, Evrensel, Bilimsel üretkenliğe önem veren, Akademik özgürlüğü ilke edinmiş bir üniversite olmaktır” şeklinde belirlemiş ve web sayfasında yayınlamış paydaşlarının erişimine sunmuştur.

Üniversitenin misyon ve vizyonu ile uyumlu stratejik amaç ve politikalar doğrultusunda yapılan faaliyetler, performans göstergeleri ile yılda iki kez üst yönetim tarafından değerlendirilmekte ve eksik görülen alanlarda gerekli tedbirler alınmakta ve takibi yapılmaktadır. Üniversitenin çeşitli alanlarda politikalar geliştirmiş olması (örneğin, Kalite Politikası, Uzaktan Eğitim Politikası, İnsan Kaynakları Politikası, Çevre Politikası, Cinsiyet Eşitliği Politikası), kurumun stratejik bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir. Politikaların iç ve dış paydaşlarla web ortamında paylaşılması, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine uygun bir uygulama olarak görülmüştür. Politikalar web sayfası üzerinden paydaşlara duyurulmuş olsa da, paydaşların bu politikalara ilişkin farkındalık düzeyinin yeterli olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte paydaşların hangi yöntemlerle sürece dahil edildiği belirtilmemiştir. Örneğin, anketler, çalıştaylar veya birebir görüşmeler yoluyla alınan görüşlerin nasıl değerlendirildiği ve politikaların oluşturulmasına nasıl katkı sağladığına ilişkin kanıtlara ulaşılamamıştır.

Politikaların genel hatları tanımlanmış olsa da, her bir politikanın somut hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için planlanan adımlar daha net ifade edilmesi beklenmektedir. Örneğin, uluslararasılaşma politikası çerçevesinde, uluslararası öğrenci sayısının artırılmasına yönelik hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için yapılan çalışmalar açıklanabilir. Kalite güvencesi sisteminin stratejik hedeflerle entegrasyonunun izlenmesi belirtilmiş, ancak bu izleme sürecinin sonuçlarına ve yapılan iyileştirmelere dair somut bilgilere ulaşılamamıştır. Örneğin, izleme sürecinde elde edilen geri bildirimlerin hangi alanlarda iyileştirme sağladığı veya stratejik hedeflere ulaşmada ne gibi katkılar sağladığı açıklanabilir. Kurumun politikalarını oluşturmuş olması olumlu bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak, kurum faaliyetlerinin bu politikalarla ilişkilendirilmesi ve politikaların izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde misyon, vizyon ve politikalarla uyumlu uygulamalar bulunmaktadır.

Stratejik amaç ve hedefler

Kurumda stratejik planlama kültürünün yerleştiği ve planların paydaş katılımıyla hazırlandığı, hedeflerin göstergeler aracılığıyla takip edildiği görülmektedir. Kurum, ilgili mevzuat çerçevesinde belirlediği amaçlar, bu amaçlara yönelik hedefler ve bu hedeflere ait göstergeleri kapsayan 5 yıllık stratejik planlarını hazırlayarak kamuoyuna web sayfası üzerinden sunmaktadır. Amasya

Üniversitesi, 2020-2024 dönemine ait stratejik planını, “Üniversitelerin Stratejik Plan Hazırlama Rehberi” doğrultusunda ve ilgili mevzuata uygun bir şekilde, iç ve dış paydaşların görüşlerini alarak ve çeşitli çevresel analizler yaparak oluşturmuştur. Planlama sürecine tüm birimlerden temsilciler aktif olarak katılım sağlamıştır. Bu kapsamda Amasya Üniversitesi 2020-2024 dönemi, stratejik planını “üniversitelerin stratejik plan hazırlama rehberi” doğrultusunda, mevzuata uygun, iç ve dış paydaş katılımı ile hazırlamıştır.

Hazırlanan Stratejik Planda on birinci kalkınma planı da dikkate alınarak; 5 stratejik amaç, 19 hedef ve 63 performans göstergesi belirlenmiştir. Stratejik plan Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı onayı sonrası web sitesinde yayınlanarak kamuoyuyla paylaşılmıştır. Performans göstergeleri birimlerle ilişkilendirilerek 6 aylık dönemlerde izlenmekte ve yıllık değerlendirmelerinin yapıldığı görülmüştür. Kurumun 2024 yılında hazırladığı 2025-2029 Stratejik Planını da mevzuata uygun hazırladığı tespit edilmiştir. Paydaş beklentilerinin dikkate alınmış olduğu belirtilmiş olsa da, bu beklentilerin hangi yöntemlerle toplandığı ve stratejik plana nasıl entegre edildiği gelişmeye açık yan olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, Anket, çalıştay veya toplantılarla paydaşlardan alınan görüşlerin stratejik plana nasıl yansıtıldığı detaylı verilebilir. Hedeflere ulaşamaması durumunda uygulanacak önlemler veya stratejilerle ilgili, PUKÖ döngüsünün "önlem alma" aşamasının henüz tamamlanmadığı görülmektedir.

Kurumun stratejik amaç ve hedeflerini oluşturmada bütüncül bir yaklaşım benimsemiş, tüm birimleri tarafından sahiplenilen ve paydaşlarca bilinen bir stratejik planı ve bu plana ilişkin uygulamaları bulunsa da, stratejik planın uygulanma sürecini izlediğine, ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirerek bu değerlendirmeleri gelecekteki planlarına yansıttığına ilişkin somut kanıtlar yeterince sunulamamıştır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun bütünsel, tüm birimleri tarafından benimsenmiş ve paydaşlarınca bilinen stratejik planı ve bu planıyla uyumlu uygulamaları vardır.

Performans yönetimi

Kurumun 2020-2024 stratejik planında 5 amaç 19 hedef ve bu hedeflere bağlı 5 yıllık 63 performans göstergesi belirlenmiş olup, performans göstergeleri ilgili birimlerden alınan bilgiler doğrultusunda altı aylık dönemler halinde değerlendirilerek Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından her yıl İdari Faaliyet Raporu ve Kurum İç Değerlendirme Raporları ile kamuoyuyla paylaşılmaktadır.

2020-2024 Stratejik Planında anahtar performans göstergelerinin ve genel performans göstergelerinin belirlenmiş olması, kurumun stratejik amaçlarını ölçülebilir hedeflere dönüştürdüğünü göstermektedir. Performans göstergeleri, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olarak hazırlanmıştır.

YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporu, YÖKAK Kurumsal İzleme Raporu ve Geri Bildirim Raporları ile izleme yapılması, kurumun performans yönetiminde dış paydaşların standartlarını dikkate aldığını ve dış değerlendirmeleri süreçlerine entegre ettiğini gösterir. Performans göstergelerinin altı aylık dönemler halinde birim bazında izlenmesi ve sonuçların İdari Faaliyet Raporlarında yayımlanması, kurumun performans yönetimi süreçlerini ele aldığını göstermektedir.

Performans yönetim sürecinde iç ve dış paydaşların katılımının sağlandığı belirtilmiş, ancak bu katılımın hangi yöntemlerle gerçekleştirildiği (örneğin, çalıştaylar, anketler, toplantılar gibi) açıklanmamıştır. Özellikle, öğrenci memnuniyet anketlerinin sonuçlarının performans yönetimine nasıl entegre edildiğine dair detaylı bilgilere yer verilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca, bütüncül kalite yönetim sistemi yazılımının henüz tam anlamıyla uygulanmamış olması, sürecin

tamamlanması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, yazılımın pilot uygulama sonuçlarının ve beklenen faydalarının paylaşılması, sürecin etkinliği açısından önemli bir katkı sağlayabilir. Kurum geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulursa da, performans göstergelerinin işlerliği ve performans yönetimi mekanizmalarının izlendiği ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmelerin gerçekleştirildiğine ilişkin kanıtlara ulaşılamamıştır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulunmaktadır.

3. Yönetim Sistemleri

Bilgi yönetim sistemi

Kurum, kurumsal süreçlerin etkin yürütülmesi amacıyla entegre bilgi yönetim sistemleri kullanmaktadır. Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS), Öğrenci Bilgi Sistemi (OBS), Personel Özlük İşleri, Kütüphane Otomasyon Sistemi gibi çeşitli yazılım programları, kurum genelinde süreçleri destekleyecek şekilde işletilmektedir. Bu sistemlerin etkin kullanımını sağlamak amacıyla TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi gibi uluslararası standartlara uyum sağlanmış, sertifikasyon süreçleri tamamlanmış ve ilgili altyapılar oluşturulmuştur.

Bütünleşik Kalite Yönetim Sistemi Yazılımı geliştirilmiş olup, kalite yönetim süreçlerini bütüncül bir şekilde yönetmek ve farklı yazılım sistemleriyle entegrasyonunu sağlamak üzere çalışmalara devam edilmektedir. Halihazırda kullanılan 12 bağımsız yazılım programının entegrasyonu büyük ölçüde tamamlanmış, bu sistemler kurumsal süreçlerle bütünleşik olarak işletilmektedir.

Bilgi yönetim sistemlerinin kurumsal süreçlerle entegrasyonu kapsamında, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı ve kalite güvencesi süreçlerinde veri yönetimi ve analitik raporlama mekanizmaları kullanılmaktadır. Sistemlerden elde edilen veriler düzenli olarak analiz edilerek yönetsel karar alma süreçlerinde değerlendirilmektedir.

Bu sistemlerin geliştirilmesi sürecinde iç ve dış paydaşların (öğrenciler, akademik ve idari personel, dış ortaklar) katkıları alınmış ve paydaş katılımını artırmaya yönelik mekanizmalar oluşturulmuştur. Paydaşlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda iyileştirme faaliyetleri yürütülmekte, bilgi yönetim sistemlerinin etkinliği artırılmaktadır. Öğrenci ve personel geri bildirim mekanizmaları, eğitim-öğretim süreçlerinde bilgi yönetim sistemlerinin kullanımını değerlendiren anketler ve kalite değerlendirme süreçlerine yönelik analiz raporları gibi kanıtlar bulunmaktadır.

Ancak, kurumda entegre bilgi yönetim sisteminin izlenmesi ve sürekli iyileştirilmesine dair sistematik bir mekanizmanın oluşturulduğuna dair kanıtlara rastlanmamıştır. Kullanılan bilgi yönetim sistemlerinin verimliliğinin düzenli olarak değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler doğrultusunda sistemli ve sürdürülebilir bir iyileştirme sürecinin hayata geçirilmesi, gelişime açık bir alan olarak görülmektedir.

Kurum genelinde bilgi yönetim sistemlerinin içselleştirilmesi, sistematik ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması amacıyla, bu sistemlerin kullanımını teşvik eden uygulamaların yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Bilgi yönetimi süreçlerinin daha güçlü bir entegrasyonla işletilmesi ve kurumsal düzeyde sürdürülebilir bir bilgi yönetimi kültürünün oluşturulması için, bu sistemlerin etkinliğini artırmaya yönelik ölçme, değerlendirme ve iyileştirme mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, örnek gösterilebilir iyi uygulamaların belirlenerek belgelenmesi ve kurumdaki iyi uygulamaların yaygınlaştırılması sürecin sürdürülebilirliğini destekleyecektir.

Sonuç olarak, kurumsal bilginin elde edilmesi, saklanması, işlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik entegre bilgi yönetim sistemleri işletilmekte, ancak bu sistemlerin düzenli olarak izlenmesi

ve sürdürülebilir iyileştirme mekanizmalarının geliştirilmesi gereken alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurum genelinde temel süreçleri (eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, kalite güvencesi) destekleyen entegre bilgi yönetim sistemi işletilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi

Kurumun akademik yapısı, mevzuat gereği Rektörlük, Senato, Fakülte Dekanlıkları, Yüksekokul, Enstitüler ve Uygulama ile Araştırma Merkezleri müdürlüklerinden oluşmaktadır. İdari yapısı ise Üniversite Yönetim Kurulu, Genel Sekreterlik, Daire Başkanlıkları ve Hukuk Müşavirliği birimlerini içermektedir. Üniversitede 9 fakülte, 3 enstitü, 1 yüksekokul, 8 meslek yüksekokulu (MYO) ve 9 uygulama ve araştırma merkezi bulunmaktadır. Toplamda 725 akademik ve 609 idari personelin görev yaptığı kurumda, personelin görev tanımları belirlenmiş olup, insan kaynağına yönelik planlamalar Personel Daire Başkanlığı tarafından ilgili mevzuat çerçevesinde yapılmaktadır.

Kurum, insan kaynakları süreçlerini (örneğin, atama ve görevde yükselme, görevlendirme, performans değerlendirme gibi) düzenlemek amacıyla belirli politika ve prosedürler oluşturmuştur. Özellikle akademik personel için yeni atama ve yükseltme kriterlerinin hazırlanması, bu süreçlerin dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Şeffaflık ilkesi doğrultusunda bu süreçlerin çalışanlar tarafından bilinir hale getirilmesi olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, insan kaynakları politikalarında eğitim ve liyakat odaklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Çalışanların yetkinliklerini artırmaya yönelik hizmet içi eğitim programlarının varlığı, kurumsal gelişim açısından önemli bir adımdır.

Bununla birlikte, insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi süreçlerinde iç paydaşların (çalışanların) katılımına dair somut kanıtlara ulaşılamamıştır. Örneğin, politikaların hazırlanmasında çalışan görüşlerinin nasıl toplandığı ve bu geri bildirimlerin süreçlere nasıl yansıtıldığı açık bir şekilde belirtilmemiştir. Bu durum, çalışan katılımının artırılmasına yönelik gelişmeye açık bir alan olarak değerlendirilmiştir.

Performans yönetimi uygulamaları açısından da eksiklikler tespit edilmiştir. İzleme ve iyileştirme süreçlerine dair somut örneklerle ulaşılamamıştır. Örneğin, çalışan memnuniyeti anketlerinin sonuçlarının performans yönetimine nasıl entegre edildiği ve bu sonuçlara dayanarak hangi iyileştirme faaliyetlerinin gerçekleştirildiği açıklanmamıştır. Bu tür süreçlerin daha şeffaf ve izlenebilir bir yapıya kavuşturulması önerilmektedir. Sonuç olarak, Kurumun insan kaynakları politikaları ve süreçleri genel itibarıyla olumlu bir çerçeve sunmakla birlikte, paydaş katılımının artırılması ve performans yönetimi süreçlerinin somut kanıtlarla desteklenmesi, Kurumun gelişim potansiyelini daha da ileriye taşıyacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.

Finansal yönetim

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında özel bütçeli bir kamu kuruluşu olan Amasya Üniversitesi, merkezi yönetim bütçe kanunu doğrultusunda hazine yardımları ve öz gelirlerini kullanarak giderlerini finanse etmektedir. Üniversitenin mali kaynakları, ilgili yasal mevzuat çerçevesinde Harcama Yetkilileri tarafından yönetilmektedir. Mali kaynakların kullanımında, 2020-2024 Stratejik Planı doğrultusunda hazırlanan tahmini maliyet tabloları, mali yıl bütçe kanunu, faaliyet raporları ve kesin hesap kanunu esas alınmaktadır. Tüm devlet üniversitelerinde olduğu gibi Amasya Üniversitesi de yıllık idari faaliyet raporu ve performans programını web sitesinde yayımlayarak hesap verebilirlik ilkesine uygun hareket etmektedir.

Kurum, mali yönetim süreçlerinde harcamaların stratejik plan, performans programları ve mali mevzuata uygunluğunu sağlamak amacıyla Ön Mali Kontrol mekanizmasını etkin bir araç olarak kullanmaktadır. Bu süreç, aynı zamanda mali disiplini güçlendiren önemli bir araçtır. Kamu kaynaklarının yönetiminde dijital sistemlerden faydalanılmaktadır. Bu sistemler, üniversitenin finansal yönetim süreçlerinin daha şeffaf, izlenebilir ve etkin bir şekilde yürütülmesine önemli katkı sağlamaktadır.

Faaliyet raporları, bütçe kanunu ve kesin hesap kanunu çerçevesinde yapılan değerlendirmeler, Kurumun mali süreçlerinin düzenli olarak izlendiğini ve denetlendiğini ortaya koymaktadır. Bu süreçler, Kurumun mali yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkesini yerine getirmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Kurum, bu süreçlerin etkinliğini artırarak kamu kaynaklarının doğru ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamayı hedeflemektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda finansal kaynakların yönetim süreçleri izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

Süreç yönetimi

Kurumda, personelin görev ve sorumlulukları ile yetkilerini net bir şekilde belirlemek amacıyla iş akış süreçleri hazırlanmış ve personele duyurulmuştur. Yönetim, yetki devrini yasal mevzuata uygun şekilde gerçekleştirmiş ve görevler ayrılığı ilkesi doğrultusunda farklı kişiler arasında dağıtarak görevlendirmeler yapmıştır. Bu uygulama, kurum içi yönetişimde şeffaflık ve etkinliği artıran güçlü bir yön olarak değerlendirilmektedir.

Kurumun iç kontrol ve ön mali kontrol sistemi, ilgili usul ve esaslara uygun olarak yapılandırılmıştır. Bu kapsamda, kurumda bir ön mali kontrol yönergesi bulunmaktadır. Ayrıca, İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı hazırlanmış ve bu plan doğrultusunda, faaliyetlerin etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere iç denetim birimi oluşturulmuştur. TSE EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Eğitimi almış personelin iç tetkikçi olarak görevlendirilmesi, kalite süreçlerinin içselleştirilmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

Kurum, Yönetim Gözden Geçirme Toplantıları aracılığıyla süreçleri düzenli olarak izlemekte ve paydaş görüşlerini değerlendirmektedir. Bu toplantılar, kurumsal işleyişin sürekli iyileştirilmesi açısından önemli bir araçtır. Ancak, bu süreçlerin sonuçlarına dair daha somut örnekler ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, toplantılar sonucunda hangi süreçlerin iyileştirildiği, bu iyileştirmelerin kurumsal performans üzerindeki etkileri gibi verilerin paylaşılması önerilmektedir. Bu durum, iyileştirme faaliyetlerinin görünürlüğünü artıracak ve kurumun hesap verebilirlik düzeyini yükseltecektir.

Kurum, süreç yönetimi kapsamında paydaş görüşlerini değerlendirmekte ancak bu görüşlerin süreç yönetimine nasıl yansıtıldığına dair yeterli kanıt rastlanmamıştır. Paydaşlardan geri bildirim toplama araçlarının (anketler, toplantılar gibi) kullanımı ve bu araçlardan elde edilen sonuçların süreçlere nasıl etki ettiği konusunda daha fazla bilgi sunulması önerilmektedir. Bu tür bir yaklaşım, paydaş katılımının etkinliğini artıracak ve katılımcı yönetim anlayışını destekleyecektir.

Kurum genelinde süreçlerin tanımlanmış ve yönetiliyor olması olumlu bir durumdur. Ancak, süreç yönetimi mekanizmalarının izlenmekte olduğu ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek iyileştirildiğine ilişkin kanıtlara ulaşamamıştır. Süreçlerin sistematik bir şekilde izlenmesi ve PUKÖ döngüsünün tamamlanmasını sağlayacak bir süreç yönetimi el kitabının hazırlanması, kurumsal işleyişin daha da iyileştirilmesi için önerilmektedir. Böyle bir rehber, kurumdaki süreçlerin standartlaştırılmasına ve daha etkin bir şekilde yönetilmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde tanımlı süreçler yönetilmektedir.

4. Paydaş Katılımı

İç ve dış paydaş katılımı

Kurum, YÖKAK Kurumsal İzleme Değerlendirme sürecinin ardından dış paydaşların görüş ve önerilerini toplamak amacıyla tüm birimlerde danışma kurulları oluşturmuştur. Danışma kurulları yönergesi ile dış paydaşlarla iş birliklerinin kurumsal bir yapıya dönüştürülmesi hedeflenmiştir. Paydaşların memnuniyetine yönelik olarak iç ve dış paydaş memnuniyet anketleri uygulanmaktadır. Kurum, paydaşlarıyla iletişimini kurumsal web sitesi, sosyal medya platformları ve diğer iletişim araçları üzerinden sürdürmektedir. Bu çok kanallı iletişim yaklaşımı, paydaşlarla sürekli etkileşim sağlanmasına önemli ölçüde katkı sunmaktadır.

Mezunlarla iletişim, Kariyer Gelişimi Birimi ve Mezunlar Koordinatörlüğü aracılığıyla sürdürülmekte, düzenlenen etkinliklerle geri bildirimler toplanmaktadır. Bu birimlerin faaliyetleri, mezunların kariyer gelişimi ve istihdam süreçlerine destek sağlamayı amaçlamaktadır. Mezunlarla iletişimin sürekliliği ve bu iletişimin mezunların istihdamına veya kariyer gelişimine olan etkisi detaylandırılmalıdır.

Kalite komisyonları ve birim kalite odaklı komisyonlarda öğrenci temsilcilerinin yer alması, öğrenci katılımını teşvik eden etkili bir uygulamadır. Ayrıca, Öğrenci Kalite Elçileri ve Kalite Topluluğu aracılığıyla kalite kültürünün yaygınlaştırılması ve öğrenci görüş ile önerilerinin kurumsal süreçlere yansıtılması hedeflenmektedir. Bu yapı, öğrencilerin kurum içindeki karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlaması açısından önemli bir araçtır.

Paydaş analizinin stratejik planlama ve karar alma süreçlerine yansıtılmasına ilişkin detaylı açıklamalar yapılmamıştır. Örneğin, hangi paydaş gruplarının hangi konularda önceliklendirildiği veya bu analizlerin alınan kararlara nasıl etkide bulunduğu belirtilmemiştir. Danışma kurulları oluşturularak dış paydaşların görüşleri alınmış olsa da, bu iş birliklerinin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme veya toplumsal katkı süreçlerine olan somut etkileri raporlanmamıştır. Örneğin, dış paydaşlarla yapılan iş birliklerinden ortaya çıkan somut projeler veya elde edilen sonuçlar paylaşılabilir.

Memnuniyet anketleri ve geri bildirim mekanizmalarının etkinliği hakkında daha somut verilere ihtiyaç duyulmaktadır. Paydaş görüşlerinin yalnızca alınması yeterli görülmemekte, bu verilerin analiz edilmesi ve analiz sonuçlarına dayalı olarak yapılan spesifik iyileştirmelerin açıkça belirtilmesi önerilmektedir. Ayrıca, iç paydaşların karar alma süreçlerine katılımının hangi mekanizmalarla sağlandığı ve bu katılımın süreçlere nasıl yansıdığına dair daha fazla bilgi sunulması gerekmektedir. Sonuç olarak, kurumun paydaşlarla kurduğu iletişim ve geri bildirim mekanizmaları güçlü bir çerçeve sunmakla birlikte, bu mekanizmaların somut sonuçlarının raporlanması ve süreçlere etkisinin detaylandırılması kurumun hesap verebilirliğini ve şeffaflığını daha da artıracaktır.

Olgunluk Düzeyi: Tüm süreçlerdeki PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak üzere Kurumun geneline yayılmış mekanizmalar bulunmaktadır.

Öğrenci geri bildirimleri

Kurumda, öğrenci geri bildirimlerini düzenli olarak toplamak amacıyla yılda iki kez öğrenci memnuniyet anketleri ve ders değerlendirme anketleri yapılmaktadır. Bu süreçlerin Kalite Koordinatörlüğü ve Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı tarafından organize edilmesi, anketlerin kurumsal bir yapı içerisinde yürütüldüğünü göstermektedir. Yabancı uyruklu öğrenciler için de geri bildirim mekanizmalarının ve memnuniyet anketlerinin ulaşılabilir hale getirilmesi, tüm öğrenci

gruplarına eşit katılım olanağı sağlanması açısından olumlu bir uygulamadır. Öğrencilerden gelen dilek, talep ve şikayetlerin, Öğrenci Kalite Elçileri aracılığıyla Rektör/Dekan/Müdür'e doğrudan iletebiliyor olması, öğrenci görüşlerinin hızlı bir şekilde karar alma süreçlerine yansıtılmasını sağlamaktadır. Bu doğrudan iletişim kanalı, öğrencilerle güçlü bir bağ kurulmasını ve geri bildirimlerin etkin bir şekilde ele alınmasını kolaylaştıran önemli bir mekanizmadır.

Ancak, öğrenci memnuniyet anketleri ve ders değerlendirme anketlerinden elde edilen verilerin nasıl analiz edildiği ve bu sonuçların hangi iyileştirme çalışmalarına dönüştürüldüğü konusunda detaylı bilgi eksikliği bulunmaktadır. Anketlerden elde edilen bulgular doğrultusunda gerçekleştirilen spesifik iyileştirme faaliyetlerinin raporlanmamış olması, bu alanın gelişmeye açık yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Öğrenci Ders Değerlendirme Anketleri (ÖDD) bağlamında, alınan geri bildirimlerin ders ve öğretim elemanlarına olan etkilerinin sınırlı kanıtlarla desteklendiği görülmektedir. Özellikle, anket sonuçlarının ders verme etkinliğinin artırılması için kullanıldığına dair örneklerin azlığı, ÖDD sisteminin iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, ÖDD sisteminin paydaşlarla birlikte gözden geçirilmesi, alınan geri bildirimlerin dersin öğretme ve öğrenme etkinliğinin artırılmasında daha etkili bir şekilde kullanılması önerilmektedir.

Anket bulgularının paylaşılması ve raporlanması konusunda belirtilen mekanizmalar dışında, alınan geri bildirimlerin iyileştirme çalışmalarında nasıl kullanıldığına dair kanıtlara ulaşılamamıştır. Ayrıca, anket bulgularının analiz edilmesi, sonuçların raporlanması ve bu doğrultuda önlem alınmasında paydaş görüşlerinin alındığına ilişkin somut kanıtların eksikliği, bu sürecin iyileştirilmesi gereken bir diğer önemli yönü olarak öne çıkmaktadır.

Kurumun, öğrenci geri bildirimlerini düzenli olarak toplaması ve bu süreci kurumsal bir yapıya oturtmuş olması güçlü bir yön olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, geri bildirimlerin analiz edilmesi, raporlanması ve somut iyileştirme çalışmalarına dönüştürülmesi süreçlerinde şeffaflık ve izlenebilirlik sağlanması, kurumun gelişim potansiyelini artıracak önemli bir adım olacaktır. Anket bulgularının etkin kullanımını sağlayacak iyileştirme mekanizmalarının güçlendirilmesi ve bu süreçlerde paydaş katılımının artırılması, kalite süreçlerinin daha etkili bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Programların genelinde öğrenci geri bildirimleri (her yarıyıl ya da her akademik yıl sonunda) alınmaktadır.

Mezun ilişkileri yönetimi

Kurum, mezunlarını sistematik olarak takip etmek amacıyla Mezunlar Koordinatörlüğünü kurmuş ve Mezun Bilgi Sistemi geliştirmiştir. Bu sistem, mezunlarla iletişim kurmanın yanı sıra onların kariyer gelişimlerini izlemek ve desteklemek için önemli bir araçtır. Mezun kart uygulaması, mezunların kurumla bağlarını güçlendirmeyi amaçlamakta ve bu kapsamda etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Mezun kartının kullanım alanlarının genişletilmesi ve bir vakıf aracılığıyla satış mağazası kurularak mezunlara belirli indirimler yapılması gibi planlamalar, mezun ilişkilerini daha da geliştirme potansiyeline sahiptir.

Bununla birlikte, mezunların istihdam durumu, eğitime devam oranları gibi istihdam bilgileri ile işveren ve mezun memnuniyeti geri bildirimlerinin Mezun Bilgi Sistemi aracılığıyla sistematik ve kapsamlı bir şekilde toplanmadığı görülmüştür. Kurumun bu alandaki uygulamalarına ilişkin somut kanıtların eksikliği, sistemin yeterince etkili kullanılmadığını ortaya koymaktadır. Bu tür verilerin düzenli olarak toplanması, analiz edilmesi ve stratejik planlama süreçlerine entegre edilmesi, kurumun mezun takip sistemini daha işlevsel hale getirecektir. Ayrıca, bu süreçlerin koordinatörlük faaliyetleriyle daha sistematik bir yapıya dönüştürülmesi ve yaygınlaştırılması, kurumun gelişim hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Kurum, mezunlarının program hedeflerine ulaşma memnuniyetlerini ve edindikleri yetkinliklerin yeterliliğini ölçmeli ve bu geri bildirimleri program iyileştirmelerinde kullanmalıdır. Ancak, mezun geri bildirimlerinin bu tür iyileştirme süreçlerinde kullanıldığına dair somut kanıtların sınırlı olduğu ve bu uygulamaların kurumsal düzeyde yaygınlaşmadığı tespit edilmiştir. Mezunların görüş ve önerilerinin eğitim-öğretim süreçlerine etkisinin artırılması, kurumun bu alandaki gelişmeye açık yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Mezunlarla mentorluk, staj imkanları gibi iş birliği süreçlerinin yeterince yapılandırılmamış olması, bu alandaki potansiyelin tam anlamıyla değerlendirilemediğini göstermektedir. Ayrıca, mezunlarla yapılan iş birliklerinin eğitim-öğretim süreçlerine nasıl yansıdığına ilişkin somut kanıtların eksikliği, kurumun bu alandaki süreçlerini iyileştirme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Mezunlarla iş birliği süreçlerinin daha iyi planlanması ve raporlanması, hem eğitim-öğretim süreçlerinin kalitesini artıracak hem de mezunlarla daha güçlü bağların kurulmasını sağlayacaktır.

Kurumun mezun izleme sistemi kapsamında daha kapsamlı ve sistematik bir veri toplama mekanizması oluşturması önerilmektedir. Özellikle istihdam ve mezun memnuniyeti gibi bilgilerin toplanarak program geliştirme süreçlerine entegre edilmesi, kurumun eğitim-öğretim kalitesini artırmada önemli bir adım olacaktır. Mezun geri bildirimlerinin etkin kullanımı ve somut iyileştirme faaliyetlerine dönüştürülmesi, Kurumun mezunlarıyla olan bağını güçlendirirken, programların sürekli iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumdaki programların genelinde mezun izleme sistemi uygulamaları vardır.

5. Uluslararasılaşma

Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Kurumun 2020-2024 Stratejik Planı'nda uluslararasılaşma konusu doğrudan belirtilmemiş olsa da, temel değerler arasında yer alan "evrensellik" ifadesi bu konuya vurgu yapmaktadır. Kurumun web sayfasında yer alan "Uluslararasılaşma Politikası" ise bu konuda açık ve ulaşılabilir bir rehber sunmaktadır. Ayrıca, stratejik planda yer alan hedefler arasında uluslararasılaşmaya yönelik önemli adımlar bulunmaktadır. Örneğin, Hedef 1.2'de ulusal ve uluslararası değişim programlarından yararlanan öğrenci ve öğretim elemanı sayısının %30 artırılması, Hedef 2.1'de ise uluslararası patent başvuru sayısının artırılması hedeflenmiştir. Performans göstergeleri doğrultusunda, uluslararası değişim programlarından yararlanan öğrenci sayısı 2020 yılında 55 iken 2024 yılında 72'ye yükseldiği görülmektedir.

Bu çerçevede kurum, "Uluslararasılaşma Politikası" ile paydaşlarını bilgilendirmiştir. Politika; kültürlerarası iletişim, çok kültürlülük, bireysel farklılıklara saygı, uluslararası tanınırlık, eğitim-öğretim programlarının uluslararası standartlara uyumlu hale getirilmesi ve uluslararası iş birliklerinin artırılması gibi temel hedefler içermektedir. Ayrıca, yabancı dilde verilen derslerin sayısının artırılması ve uluslararası görünürlüğün pekiştirilmesi gibi somut adımlar öne çıkmaktadır.

Kurum, uluslararasılaşma hedefleri doğrultusunda web sitesini çok dilli hale getirerek uluslararası paydaşlarla iletişimi güçlendirmiştir. Birimlerin İngilizce içerik sunması, Kurumun görünürlüğünü artırırken erişimi kolaylaştırmakta, bu çalışmalar uluslararası etki ve iş birliği potansiyelini desteklemektedir. Bu durumun izleme raporunda vurgulanması, iyileştirilmesinin uluslararasılaşma hedefleri açısından önemli kabul edildiğini göstermektedir. Ayrıca, Uluslararası İlişkiler Ofisi tarafından hazırlanan "Erasmus El Kitabı" web üzerinden erişime sunulmuştur. Bu gibi çalışmalar, uluslararasılaşma hedeflerine ulaşma çabalarını güçlendiren adımlardır.

Uluslararası protokoller ve iş birliklerinin sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi konusunda

olumlu gelişmeler kaydedilmiş olsa da, bu süreçlerin ne ölçüde etkili olduğu konusunda daha fazla kanıt sunulması gerekmektedir. Kurumun uluslararasılaşma hedeflerine yönelik ilerleme durumunun ve bu hedeflere ulaşmada kullanılan performans göstergelerinin daha net bir şekilde ortaya konması önem taşımaktadır.

Yabancı öğrenci ve akademisyenlerin kuruma çekilmesi için daha kapsamlı stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, uluslararası akademisyenlerin araştırma projelerine katılımının teşvik edilmesi, akademik iş birliklerinin çeşitlendirilmesi, çift diploma programlarının oluşturulması ve uluslararası araştırma projelerine ağırlık verilmesi değerlendirilebilir. Ayrıca, geri bildirim mekanizmalarının etkin bir şekilde kullanılması, uzman kişilerce değerlendirilmesi ve bu doğrultuda yapılacak iyileştirmelerin somut örneklerle desteklenmesi süreçlerin başarısını artıracaktır.

Kurumun uluslararasılaşmayı stratejik bir hedef olarak belirlemesi ve bu doğrultuda politika ve uygulamalar geliştirmesi olumlu bir yaklaşımdır. Ancak, bu süreçlerin daha etkin bir şekilde izlenmesi, değerlendirilmelerden elde edilen sonuçların daha kapsamlı hale getirilmesi ve uluslararası tanınırlığı artıracak somut stratejiler geliştirilmesi önerilmektedir. Bu tür çalışmalar, Kurumun uluslararasılaşma sürecini daha güçlü ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimine ilişkin organizasyonel yapılanma tamamlanmış olup; şeffaf, kapsayıcı ve katılımcı biçimde işlemektedir.

Uluslararasılaşma kaynakları

Kurumun uluslararasılaşma sürecine ilişkin belirli kaynaklara sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, Uluslararası İlişkiler Birimi'nin web sayfasında insan kaynaklarının organizasyonuna ve yürütülmesine dair bilgilerin paylaşılması, şeffaflık ve erişilebilirlik açısından olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, her birimde Erasmus program birim koordinatörlüklerinin oluşturulması ve iletişim bilgilerinin açık bir şekilde paylaşılması, değişim programlarına katılımı artırmaya yönelik etkili bir yaklaşım olarak görülmektedir.

Öğrencilere yönelik düzenlenen oryantasyon eğitimlerinde değişim programlarına ilişkin farkındalık oluşturulması, uluslararasılaşma hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlamaktadır. Değişim programlarına katılımı artırmaya yönelik gerçekleştirilen organizasyonlar ve farkındalık çalışmaları, uluslararasılaşma süreçlerinin sürdürülebilirliğini destekleyen önemli adımlardır.

Kurumun uluslararasılaşma ile ilgili mali, fiziksel ve insan kaynaklarına ilişkin değerlendirmeler yaptığı ve bu kaynakları bölümler arası denge gözeterek yönettiğine ilişkin kanıtlar sunulmuştur. Uluslararasılaşma kaynaklarının tahsisi ve yönetimi konusunda kanıtların incelenmesi sonucunda, bu süreçlerin belirlenen göstergeler çerçevesinde izlendiği ve yönetildiği görülmüştür. Özellikle, hangi birimlerin ne kadar kaynak kullandığına dair ölçümlerin yapılması, sürecin belirli düzeyde yönetildiğini ortaya koymaktadır. Mali, fiziki ve insan kaynaklarının tahsisi sürecinde şeffaflık sağlanmış ve birimler arası dengeli bir kaynak yönetimi anlayışı benimsenmiştir.

Ancak, uluslararasılaşma kaynaklarının izlenmesi ve iyileştirilmesi için sistematik geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve bu süreçlerin daha fazla kanıtlarla desteklenmesi gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir. Kaynak kullanımının etkinliğine yönelik periyodik raporlamaların artırılması ve bu süreçlerin iyileştirme döngüsü içinde değerlendirilmesi, uluslararasılaşma hedeflerine ulaşma yolunda daha güçlü ve sürdürülebilir bir yapı oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun uluslararasılaşma kaynakları birimler arası denge gözetilerek yönetilmektedir.

Uluslararasılaşma performansı

Kurum, uluslararasılaşma alanında çeşitli güçlü yönleri sahiptir. Stratejik planında uluslararasılaşmaya yer vererek bu doğrultuda bazı performans göstergeleri belirlemiştir. Örneğin, “PG1.2.2: Ulusal ve uluslararası değişim programları kapsamında gelen öğrenci sayısı” göstergesi, Kurumun uluslararasılaşma hedeflerini somutlaştıran bir örnektir. Ayrıca, uluslararası ilişkiler başkanlığı tarafından kullanılan süreç, hizmet ve faaliyet izleme formu, uluslararası faaliyetlerin düzenli olarak izlenmesine katkı sağlayan etkili bir uygulama olarak öne çıkmaktadır.

Değişim programlarına ilişkin etkinliklerin planlanıp uygulanması da uluslararasılaşma hedeflerine katkı sağlayan önemli bir adımdır. Özellikle, bu programlar kapsamında gerçekleştirilen farkındalık artırıcı çalışmalar, Kurumun uluslararasılaşma sürecini destekleyen güçlü uygulamalardan biridir.

Bununla birlikte, yabancı uyruklu öğrenci sayısının toplam öğrenci sayısına oranla düşük olduğu görülmüştür. Bu durum, Kurumun uluslararasılaşma hedeflerine ulaşma çabalarında iyileştirilmesi gereken bir alan olarak öne çıkmaktadır. Yabancı uyruklu öğrenci sayısını artırmak için daha kapsamlı politikalar ve sistematik izleme mekanizmaları oluşturulmalıdır.

Uluslararası iş birliğiyle yürütülen çalışmaların Dış Kaynaklı Proje Süreçleri Yönetim Sistemi yazılımı ile izlendiği belirtilmiş olmasına rağmen, bu sistemin şeffaf ve erişilebilir olmadığı gözlemlenmiştir. Bu yazılımın daha geniş bir erişim sunacak şekilde geliştirilmesi önerilmektedir.

Ayrıca, uluslararası faaliyetlerin periyodik olarak memnuniyet anketleriyle takip edilmesi olumlu bir adım olarak değerlendirilse de, bu anketlerin sonuç raporlarının yayımlanmadığı ve iyileştirme çalışmalarına dönüştürülmediği görülmüştür. Bu süreçlerin, PUKÖ döngüsü çerçevesinde daha sistematik bir şekilde ele alınması ve gelecek raporlarda somut kanıtlarla desteklenmesi, Kurumun uluslararasılaşma performansını artıracaktır.

Sonuç olarak, Kurumun uluslararasılaşmaya yönelik güçlü bir temele sahip olduğu, ancak süreçlerin daha etkin izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Yurt dışı tanıtım stratejilerinin geliştirilmesi ve uluslararasılaşma hedeflerine yönelik somut politikaların oluşturulması, Kurumun bu alandaki başarısını daha da artıracaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun geneline yayılmış uluslararasılaşma faaliyetleri bulunmaktadır.

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

Programların tasarımı ve onayı

Kurumda program tasarımı ve onayı süreçlerinin yönetsel ve organizasyonel yapısı (ilgili komisyonlar, süreç sorumluları, süreç akışı vb.) tanımlanmış ve Üniversite Eğitim Öğretim Komisyonu Yönergesi oluşturulmuştur. Programların çıktıları TYYÇ ile ilişkilendirilmiştir. Programların genelinde ders bilgi paketleri hazırlanmış ve web sayfasında verilmiştir. Bazı derslerin öğrenme kazanımlarında doğrudan ölçülemeyen ifadeler olsa da; genel olarak kazanımlar bilişsel, duyuşsal ve devinimsel seviyeleri içerecek şekilde hazırlandığı anlaşılmıştır.

Ders öneri formu, ders tanıtım formu gibi formların oluşturulması veya güncellemelerin önerilmesi ve onaylanmasına dair süreçler belirlenmiştir. Bu süreçle ilgili talepler birim kurullarında mevzuatın ve benzer programların incelenmesi; paydaş görüşlerinin de alınması ile oluşturularak Üniversite Eğitim Komisyonunda değerlendirilmektedir. Süreç, talebin Senato kabulü sonrasında Yükseköğretim Kurulu (YÖK) onayı ile sonuçlandırılmaktadır. YÖK tarafından onaylanan programlara ait tüm bilgilerin Üniversitenin resmî web sayfasında kamuoyu ile paylaşıldığı görülmüştür.

Öğrenci memnuniyeti, ders ve ders sorumlusu değerlendirme ve dış paydaş anketleri gibi araçlarla paydaş görüşünün sürece dâhil edilmeye çalışıldığı tespit edilse de; iç ve dış paydaşların program tasarım süreçlerine katılımlarının sistematik hale getirilmesi ve tüm Kurum geneline yayılması gerekliliği iyileştirilmesi gereken bir alan olarak değerlendirilmiştir.

Dış paydaşlar için memnuniyet anketlerinin yapılmış olması memnuniyetle karşılanmış olsa da, elde edilen bu verilerin eğitim ve öğretim faaliyetlerinin iyileştirilmesinde ne ölçüde kullanıldığına yönelik yeterince kanıt ulaşılamamıştır. Hazırlanan raporların sadece bulgular içerdiği, ancak bu bulguların yorumlanmasının yapılmadığı ve kalite güvence sistemlerine katkılarının tam olarak yansımadağı değerlendirilmiştir.

Program tasarım süreçlerine paydaş katılımını gösteren yeterli kanıtlara ve programların tasarım ve onay sürecinin izlendiği ve buna göre yapılan iyileştirilmelere ilişkin destekleyici doküman-kanıtlara ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, programların tasarımı sürecinde iç ve dış paydaşlardan gelen anket ve öneri formlarının analiz edilerek sürece dahil edilmesi; mezun bilgi sisteminde program tasarımı önerilerine yönelik verilerin toplanması, analiz edilmesi ve sürece dahil edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Mezunların kariyer gelişimini izlemek, kurumsal geri bildirim süreçlerini güçlendirmek ve istihdam verilerini etkin bir şekilde değerlendirebilmek amacıyla **Mezunlar Koordinatörlüğü ile akademik birimlerin daha sıkı bir iletişim ve iş birliği içinde çalışması** önerilmektedir. **Mezun izleme, mezun anketleri ve işveren anketleri** gibi süreçlerin düzenli olarak yürütülmesi ve elde edilen verilerin **bütüncül bir yaklaşımla analiz edilerek kurumsal karar alma süreçlerine entegre edilmesi** kurumun kalite güvence mekanizmalarını güçlendirecektir.

Olgunluk Düzeyi: Tanımlı süreçler doğrultusunda; Kurumun genelinde, tasarımı ve onayı gerçekleşen programlar, programların amaç ve öğrenme çıktılarına uygun olarak yürütülmektedir.

Programın ders dağılım dengesi

Kurumda, eğitim-öğretim programlarının yapısı ve program müfredatlarında yer alan derslerin dağılımı, Önlisans ve Lisans Eğitim Öğretim Yönetmeliği'ne göre belirlenmektedir. Kurum, Bologna süreçleri kapsamında ders dağılım oranına uymaktadır. Program müfredatının her bir yarıyılı, ders ve/veya staj ve benzeri faaliyetler olmak üzere toplam 30 akts kredisinden oluşmakta; her yarıyıl için alınacak ders sayısı, programlara göre değişmektedir. Bununla ilgili olarak Amasya Üniversitesi Öğrenci İş Yüküne Dayalı Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) Hesaplama

Kılavuzu hazırlanmış ve uygulanmaktadır.

Öğrencilerin bölüm içi ve dışı seçmeli ders havuzundan farklı dersleri alabildiği tespit edilmiştir. Kurum bünyesindeki programlar bazında ders oranları ve içerikleri zorunlu/seçmeli şeklinde belirlenmiştir. Öğrencilere birim içi ya da birimler arası seçmeli dersler yanında ortak seçmeli ders havuzundan ilgi duydukları seçmeli dersleri de alma imkânı sunulmuştur.

Öğrenci Bilgi Sistemi'nde eğitim programlarının tüm ders dağılım dengeleri, programlara göre değişmekte ve bazılarında ders bilgi paketlerinde bir takım eksiklikler bulunmakla birlikte birimler bünyesinde izlendiği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin farklı dersleri alabilme fırsatının olması Kurumun güçlü bir yönüdür. Ders dağılımı ve çeşitliliği için ders değerlendirme anketleri ve mezun anketleri gibi çeşitli ölçme araçları bulunmakta ve kullanılmaktadır.

Programlarda ders sayısı ve haftalık ders saati, öğrencinin akademik olmayan etkinliklere de zaman ayırabileceği şekilde düzenlenmiştir. Ancak ders bilgi paketlerinin amaca uygunluğunun ve işlerliğinin sistematik olarak izlendiği ve paydaş görüşleri doğrultusunda bazı iyileştirmeler yapıldığına dair kanıtlar bulunmamaktadır.

Ayrıca; programların yapısı ve ders dağılım dengesine ilişkin planların izleme süreçlerinin tanımlanmaması ve kanıtlayıcı dokümanların olmaması, izlem sonuçlarının paydaşlarla birlikte değerlendirme mekanizmasının tanımlı olmaması kurumun iyileştirilmesi gereken yönü olarak değerlendirilmiştir. Zorunlu ve seçmeli ders dengesini belirleyici ilke ve esasların açık ve anlaşılır olması gerekliliği, bölüm kurullarında öğrenci ders ve ders dışı faaliyetlere katılımları gündem yapılarak belirlenmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Ders dağılımı dengesine ilişkin tanımlı süreçlere uygun olarak kurum genelinde uygulamalar bulunmaktadır.

Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu

Kurumda program çıktılarının ve ders kazanımlarının eşleştirilmesi ve gözden geçirilmesi bölümler tarafından yapılmaktadır. Ders kazanımları ve ders bilgi paketleri ile TYYÇ ve program çıktılarının ilişkilendirilmesi tüm akademik programlarda hazırlanmış ve sistemde gösterilmesi sağlanmıştır. Ancak, ön ziyaret ve saha ziyaretlerinde ders kazanımları ve program çıktıları eşleştirilmesine yönelik birimlerdeki izleme dışında, paydaş görüşleri alınarak değerlendirilme ve iyileştirme işlemlerinin gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, ders kazanımlarının program çıktıları ile uyumunun izlenme ve iyileştirilme süreçlerinin tanımlanması ve kanıtlayıcı dokümanlarla desteklenmesi gerekir.

“Ders Tanıtım Formları” öğrenme kazanımları, ölçme ve değerlendirme yöntemleri, iş yükü gibi bilgileri içermektedir. Ders öğrenme kazanımlarının program çıktıları ile eşleştirilmesi Ders Tanıtım Formları ile yapılmaktadır. Ders kazanımları ve ders bilgi paketleri tüm akademik programlar (ön lisans-lisans- yüksek lisans- doktora) için hazırlanmıştır. Ders bilgi paketleri üniversitenin web sitesinde ilgililere ve paydaşlara açıktır. Ders kazanımları ve program çıktıları ilişkisi Öğrenci Bilgi Sistemi ile takip edilmektedir.

Ders kazanımlarının karşılanma düzeyleri ve program çıktılarıyla uyumu; akredite birimlerde tanımlı bir süreç ile izlenirken bu sürecin Kurum geneline yayılması çalışmalarının devam ettiği belirlenmiştir. 34 aktif lisans programının 12'si akreditedir. 12 programda da Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) Logosu kullanılması ve TYÇ logolu diploma verilmesi ise güçlü yön olarak değerlendirilmiştir.

Program dışından alınan derslerin (örgün veya uzaktan) program çıktılarıyla uyumunu da yine Kurum genelinde verilen ortak dersler aracılığı ile Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden belirlenmektedir. Ders kazanımlarının program çıktıları ile uyumunun izlenmesi ve iyileştirilmesi akreditasyon sürecinden geçen programlarda akreditasyon süreçleri ile uyumlu olurken, diğer programlar da bu sürecin ve değerlendirmenin nasıl yapıldığı ile ilgili dokümana ve kanıtlayıcı belgeye ulaşamamıştır. Bu bağlamda “Öz Değerlendirme Raporu” hazırlanması ve uygulanması

önerilmektedir. Akredite olmayan programlarda ders kazanımları ile program kazanımlarının ilişkisinin izlenmesi gelişmeye açık bir yön olarak görülmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Ders kazanımları programların genelinde program çıktılarıyla uyumlandırılmıştır ve ders bilgi paketleri ile paylaşılmaktadır.

Öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı

Kurumda, derslerin AKTS değerlerinin öğrenci iş yüküne dayalı olarak hazırlanmış olduğu ve web sayfasında ders bilgi paketinde tüm paydaşlarla paylaşıldığı görülmüştür. Bologna Süreci kapsamında oluşturulan AKTS hesaplama tablosu kullanıldığı, bilgi paketinde yer aldığı ve paylaşıldığı görülmektedir. AKTS iş yüküne dayalı eğitim ve öğretim, tüm akademik birimler tarafından kullanılmaktadır. Öğrencilerin uygulama, ödev, proje, staj gibi öğrenme yöntemleri için harcadıkları zaman iş yükü AKTS hesabına dahil edilmektedir.

Birimlerin AKTS iş yükü üzerinden eğitim ve öğretimin yapılması güçlü yön olarak kaydedilmekle birlikte; izleme, değerlendirme ve iyileştirme süreçlerinin henüz tüm birimlerde yaygın olmaması gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, “AKTS İş Yükü Belirlenmesi Anketi”, “AKTS İş Yükü Dağılım Tabloları” gibi çalışmaların Kurum geneline yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Öğrenci iş yüklerinin her yıl “Öğrenci AKTS İş Yükü Anketi” ile analiz edilerek değerlendirilmesi ve kanıtlayıcı dokümanlarla ilgili önlemlerin alınması, AKTS İş Yükü Anketinden gelen sonuçların yıllara göre izlenmesi iyileştirilmesi gereken bir alan olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, öğrenci iş yükü sonuçlarının nasıl değerlendirildiği, tekrarlanma sıklığı, kullanılması ve iyileştirme çalışmaları yönünden eksikliklerin olduğu; veri toplama, değerlendirme ve iyileştirme süreçlerinin yeterince sistematik olmadığı anlaşılmaktadır.

Saha ziyaretinde ve web sitesi incelemesinde program bazında hazırlanan ders iş yükü değerlendirme raporlarına rastlanmamıştır. Ayrıca iş yükü temelli kredilerin geribildirimler doğrultusunda nasıl güncellendiği ile ilgili kanıtlayıcı dokümanlar bulunmamaktadır. Bu konuda paydaşlardan ve mezunlardan geri bildirimlerin nasıl alındığı ve sürece nasıl dahil edildiği açıklanmalı; kanıtlayıcı dokümanlar referans gösterilerek süreç tanımlanmalıdır.

Olgunluk Düzeyi: Dersler öğrenci iş yüküne uygun olarak tasarlanmış, ilan edilmiş ve uygulamaya konulmuştur.

Programların izlenmesi ve güncellenmesi

Programların açılması, kapatılması, izlenme ve güncellenmesi, “Amasya Üniversitesi Eğitim-Öğretim Komisyonu Yönergesi” ne göre ve ilgili kurul kararları ile gerçekleştirilmektedir. Programın güncellenmesi ve müfredatta yapılacak değişiklikler, ilgili anabilim dalı ve bölüm kurullarında görüşülerek belirlenmektedir. Akademik birim kurul ve yönetim kurullarının onayı alındıktan sonra akademik takvimde belirlenen sürede Üniversite Eğitim Komisyonu’na gönderilmekte ve komisyonda kabul edilen değişiklikler Senato onayıyla işleme konulmaktadır.

Üniversite’de program akreditasyonu planlaması, teşviki ve uygulaması vardır. 34 aktif programdan 12’si akredite olmuştur. Bazı programların akreditasyonu kapsamında program izleme ve güncelleme faaliyetleri yapılmaktadır. Bu bağlamda akredite olan programlarda (İlahiyat ve Eğitim Fakültelerinde) özdeğerlendirme raporları hazırlanmakta ve bu raporlar aracılığı ile programların izlenmesi ve güncellenmesi yapılmaktadır. Bununla birlikte akredite olmayan programlarda özdeğerlendirme kapsamında; programların öğrenciler, program eğitim amaçları, program çıktıları, eğitim planı, akademik kadro, altyapı ve kurum desteği, organizasyon ve karar alma süreçleri ve sürekli iyileştirme başlıklarından oluşan bir rapor hazırlamaları, sürecin iyileşmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, program özdeğerlendirme sürecine paralel olarak, programların düzenli izlenmesi için her yıl bütün programların sürekli iyileştirme değerlendirmesi yapmaları önerilmektedir. Program çıktılarının sistematik izlenmesi için akredite olmuş birimlerde

kullanılan program çıktılarını izleme, ölçme ve değerlendirme çalışmaları incelenmiş; sistemin tüm Kurumda yaygınlaşma çalışmalarının devam ediyor olması, kurumun gelişmeye açık yanı olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda, program izleme ve güncelleme faaliyetlerinin Stratejik Plan ile uyumu, kurulma çalışması devam eden Bütüncül Kalite Yönetim Sistemi veri tabanı ile izlenme hazırlıkları önemli bulunmuştur. Ancak, program çıktılarına ulaşıp ulaşılmadığını izleyen işlevsel ve etkin bir mekanizmanın olmaması, kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Programların izlenmesi ve güncellenmesi sürecinin işleyişi ve sonuçları paydaşlarla birlikte değerlendirildiği ifade edilmekle birlikte, saha ziyaretinde ve doküman incelemesinde tanımlı bir sürecin bulunmadığı, sistematik ve kurum geneline yayılmış işlevsel bir mekanizmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda paydaşların bilgilendirildiği uygulamaların ve mekanizmanın olmayışı, kurumun geliştirilmesi gereken yönü olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, iç ve dış paydaşların programların izlenmesi ve güncellenmesiyle ilgili süreç ve iş akış şemalarının hazırlanması, paydaş görüşlerinin nasıl alındığı ile ilgili tanımlı ve kurum geneline yayılmış uygulamaların ve eğitim öğretim süreçlerinin sürekli iyileştirilmesine yönelik iç ve dış kalite güvencesi uygulamalarının açıkça belirtilmesi önerilmektedir.

Programın amaçlarına ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin geri bildirim almak amacıyla eğitim programlarının genel durumunun belirlenmesi ve memnuniyetini belirlemek için, akademik personele ve öğrencilere anketler yapılmaktadır. Ancak, program çıktılarının izlenmesine yönelik anketlerle bazı sonuçlar alınmakta ancak karar alma süreçlerinde ve güncellemelerde kullanıldığını gösteren mekanizmanın ve tanımlı süreçlerin olmaması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Programların genelinde program çıktılarının izlenmesine ve güncellenmesine ilişkin mekanizmalar işletilmektedir.

Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi

Kurumda, eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi, Stratejik Planında belirlenen hedefler ve web sitesinde paylaşılan ‘‘Eğitim ve Araştırma Politikası’’nda belirlenen amaçlara uygun şekilde rektör, rektör yardımcısı ve dekanlar tarafından yönetmelikler ve yönergeler ile yürütülmektedir. Fakültelerde bölüm başkanlıklarının yanı sıra çeşitli komisyon ve kurullar da eğitim-öğretim süreçlerinde rol almaktadır. Akademik birimlerden eğitim-öğretim süreçlerine yönelik akademik birim kurul kararı ile gelen tüm öneriler Eğitim ve Öğretim Komisyonu tarafından incelenmekte ve Senato tarafından değerlendirilerek ve karara bağlanmaktadır.

Öğrencilerin akademik, kişisel-sosyal, eğitsel ve kültürel gelişmelerine katkı sağlayacak birimlerin üniversitede kurulmasını sağlamak amacıyla Üniversite Senatosunun 04.12.2019 tarihli ve 2019/194 sayılı Kararı ile kabul edilmiş olan öğrenci dekanlığı bulunmaktadır. Bu dekanlık altında kariyer gelişim birimi ve mezunlar koordinatörlüğü bulunmaktadır.

Kariyer Gelişim Birimi, aktif öğretime yönelik uygulamalar, Teknoloji transfer Ofisi, İmaret Bilim, Kültür ve Sanat Merkezi, Kızılay Butik, Uzaktan Eğitim Merkezi, Mischat Projesi, Sağlıklı Yaşam Merkezi, Psikolojik Danışma Birimi, Engelsiz Öğrenci Birimi, Öğrenci Kulüpleri Birimi gibi birimler olması Kurumda eğitim faaliyetlerinin sorunsuz ilerleyebilmesi, ders içi ve dışı aktivitelerin çeşitliliğın sağlanması ve öğrencilerin sosyal, akademik, kişisel gelişimlerine destek olabilmesi adına önemli kabul edilmiştir.

Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimine ilişkin organizasyonel yapılanma ‘‘Amasya Üniversitesi Organizasyon Şeması’’ içinde gösterilmiştir. Eğitim-öğretim ile ilgili üst işlemlerde rektör, rektör yardımcısı, senato ve eğitim komisyonu yer almaktadır. Ancak, kurumda eğitim ve öğretim yönetim sistemine ilişkin uygulamaların nasıl izlendiği ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmelerin nasıl yapıldığı detaylıca açıklanmalı ve kanıtlayıcı dokümanlarla desteklenmelidir. Bu bağlamda izleme çalışmalarına dair değerlendirme raporlarının, geri bildirimlerin analiz edildiği raporların ya da

analiz içeren dokümanların ve bu dokümanlara dayanarak yapılan iyileştirmelere ilişkin yapılan düzenlemelerin olmayışı kurumun gelişmeye açık yönleri olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde eğitim ve öğretim süreçleri belirlenmiş ilke ve kuralara uygun yönetilmektedir.

2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme)

Öğretim yöntem ve teknikleri

Kurum “öğrenci merkezli öğrenme, öğretme ve değerlendirme yapılabilmesi” için, eğitimden sorumlu rektör yardımcısının başkanlığını yaptığı *Eğitim-Öğretim Komisyonu*'nu oluşturmuştur. Bu kapsamda hazırlanmış olduğu yönerge ile komisyonun yetki ve sorumluluklarını, Fakülte/Enstitü/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulları ile uygulama ve araştırma faaliyetleri yürütülen birimlerden gelen ve komisyonda görüşülmesi gereken konularla ilgili önerilere ilişkin çalışmaların esaslarını belirlemiştir. Programlarda yer alan derslerin öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerleri, Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) ile öğrencilerin ders kazanımlarına ulaşmak için harcadıkları zaman esas alınarak belirlenmektedir. Öğretim yöntem ve tekniklerinin uygulamaları ile ilgili senato kararları alınmakta ve alternatif öğretim yöntemlerinin kullanımı teşvik edilmektedir. Bu bağlamda, öğretim yöntem ve tekniklerinin öğretim elemanları tarafından etkin bir şekilde kullanılabilmesi için seminerler düzenlenmekte ve teknik destekler verilmektedir.

Kurum, ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarında eğitim gören Türk vatandaşı veya yabancı uyruklu öğrencilerin akademik başarılarını belgelemek üzere not çizelgesi (Transkript) ve AKTS diploma eklerinin düzenlenmesine ilişkin esasları belirlemek amacıyla *Amasya Üniversitesi Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) Uygulama Yönergesini* oluşturmuştur. Ayrıca, *Amasya Üniversitesi Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Erasmus+ Programı Yönergesini* oluşturarak Önlisans, Lisans ve Lisansüstü öğrencileri için öğrenim ve staj hareketliliği ile akademik personel için ders verme hareketliliği ve tüm personel için eğitim alma hareketliliğini kapsayan *Erasmus+* programının işleyişini düzenlemiştir. Ayrıca, *Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi* aracılığıyla öğrencilerin öğrenme ve öğretme ortamında aktif olmalarını sağlayacak eğitimler hazırladığı ve öğretim elemanlarının eğitimi için de aktif ve etkileşimli öğretim yöntem ve teknikleri konusunda eğitimler verdiği tespit edilmiştir.

Kurumda Senato kararıyla kurulan *Bologna Komisyonu* ile eğitim-öğretim programlarının Avrupa ülkeleriyle uyumu hedeflenmiştir. Kabul edilen *Amasya Üniversitesi Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Erasmus+ Programı Yönergesi* ile de önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin öğrenim ve staj hareketliliği, akademik personel için ders verme hareketliliği ve tüm personel için eğitim alma hareketliliği konularının işleyişi düzenlenmiştir.

2021 yılı Kurumsal İzleme Raporu'nda gelişmeye açık bir yön olarak ifade edilen “*Aktif öğrenme yöntemlerinin sınıf içerisinde daha yaygın kullanımına yönelik bir çalışmanın gerçekleştirilmediği*” hususunda iyileştirilmesine çalışmaların yapılması memnuniyetle karşılanmıştır. Bu bağlamda, 2023 yılı KİDR ve kurumsal Web sitesi incelemeleri sonucunda, Enstitülerde *Lisansüstü Tez, Seminer ve Proje Yazım Kılavuzu* hazırlandığı, BAP birimi tarafından desteklenen tez projeleri, TÜBİTAK 2209 Öğrenci Projeleri, vb. çalışmalarla öğrencilerin AR-GE ekosistemine dâhil edilme çabaları, saha ziyaretinde de teyit edilmiş ve kurumun güçlü yönleri olarak takdir edilmiştir. Ayrıca, *Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi* tarafından uzaktan eşzamanlı (*senkron*) ve farklı zamanlı (*asenkron*) derslerin sorunsuz bir şekilde verilebilmesi ve *Sürekli Eğitim araştırma ve Uygulama Merkezi* tarafından kişisel gelişim kurslarının (yabancı dil, yapay zeka, matematik, vb.) verilmesi kurumun güçlü yönlerini göstermektedir.

Kurumda öğretim elemanlarının ve öğrencilerin öğrenme ve öğretme ortamında daha etkin olmaları konusunda tanımlı süreçlerin bulunmasına rağmen, ders bilgi paketlerinde eksiklikler olduğu, bu süreçlerin henüz tam anlamıyla tüm kuruma yaygınlaşmadığı tespit edilmiştir. Örneğin, akredite olmuş veya akreditasyona hazırlanmakta olan programların dışında kalan programların

birçoğunun ders bilgi paketinde ödev tanımlanmış olmasına rağmen ölçme ve değerlendirme süreçlerinde değerlendirilmediği tespit edilmiş, bu süreçlerin iç paydaşlar yoluyla izlendiğine, değerlendirildiğine ve iyileştirildiğine yönelik kanıtlara da ulaşamamıştır. Ayrıca, alan dışı seçmeli derslerin yalnızca lisans ve yüksek lisans öğrencilerine açılması, önlisans öğrencilerinin kapsam dışında tutulması, gelişmeye açık yön olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Programların genelinde öğrenci merkezli öğretim yöntem teknikleri tanımlı süreçler doğrultusunda uygulanmaktadır.

Ölçme ve değerlendirme

Kurumda yürütülen önlisans, lisans, lisansüstü ve Tıp Fakültesi öğrenci kayıtları ile eğitim-öğretim ve ölçme-değerlendirmeleri tanımlanmıştır. Bu bağlamda, *Amasya Üniversitesi Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*, *Amasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*, *Amasya Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönergesi*, *Amasya Üniversitesi Önlisans/Lisans Sınav Uygulama Esasları Yönergesi* tanımlanmış ve kurumsal Web sitesinde kamuoyu ile paylaşılmıştır. Ayrıca Kurum programlarına kayıtlı engelli öğrencilerin ders ve sınav uygulamalarını *Amasya Üniversitesi Engelli Öğrencilere Yönelik Eğitim-Öğretim ve Sınav Uygulamaları Yönergesi* ile düzenlemiştir.

Kurum bünyesindeki Enstitüler, Fakülteler ve Meslek Yüksekokullarını oluşturan bölümlerde ölçme-değerlendirme, ders değerlendirmesi, müfredat-program çıktısı uyumu, izleme, raporlama, vb. görevleri verdiği *Ölçme-Değerlendirme Komisyonu* nu kurmuştur. Ayrıca Kurumun vizyon, misyon ve politikaları doğrultusunda eğitim amaçları, müfredat ve Öğrenci Bilgi Sistemi (ÖBS)'nin güncellenmesi ihtiyacını belirleme görevleri üstlenen ve akreditasyon komisyonuna rapor eden *Sürekli İyileştirme Komisyonunu* oluşturması, kurumun güçlü yönlerini göstermektedir. Ayrıca, akredite olmuş programlara (Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı ve Matematik Bölümleri) sahip olan Fen Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü Ölçme-Değerlendirme Komisyonu'nun düzenli aralıklarla toplandığı, ders memnuniyet anketlerini değerlendirdiği ve iyileştirme önerilerinde bulunduğu memnuniyetle karşılanmıştır.

Ancak, Kurumda akredite programlarda uygulandığı gibi akredite olmayan programlarda da ders kazanımları, ölçme-değerlendirme, memnuniyet anketleri, vb. süreçlerin ve komisyon çalışmalarının sistematik bir yaklaşım ile değerlendirilmemesi; sistematik bir şekilde izleme, değerlendirme ve iyileştirmelerin kurum geneline henüz yaygınlaştırılmaması, gelişmeye açık bir yön olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, 2021 yılı Kurumsal İzleme Raporu'nda "*mutlak değerlendirme yerine bağlı değerlendirmenin, ölçme ve değerlendirme yöntemi olarak kullanılmasının eğitim-öğretim sistemine olumlu katkı sağlayacağı*" tavsiyesinin analiz edilmediği ve herhangi bir iyileştirme yapılmadığı görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Programların genelinde öğrenci merkezli ve çeşitlendirilmiş ölçme ve değerlendirme uygulamaları bulunmaktadır.

Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi

Kurum, eğitim öğretim ile ilgili *Amasya Üniversitesi Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği* ve *Amasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği* mevzuatlarını belirlemiş ve kurumsal Web sayfasında kamuoyu ile paylaşmıştır. Kuruma *Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS)*, *Yabancı Öğrenci Sınavı (YÖS)*, *Akademik Lisansüstü Eğitim Sınavı (ALES)* ve yatay geçiş ile gelen öğrencilerin kesin kayıtları, eğitim-öğretim faaliyetleri ve mezuniyet işlemlerinin tamamı, YÖK tarafından belirlenen esaslar ile Kurumun ilgili mevzuatları doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

Kurum oluşturmuş olduğu *Amasya Üniversitesi Alan Dışı Seçmeli Ders Yönergesi* ile bünyesindeki Fakülte ve Yüksekokullarda okutulması planlanan ve *Alan Dışı Seçmeli Ders Havuzunda* yer alan dersleri tanımlamış ve bu derslerin koordinasyonunu sağlamak için *Alan Dışı Seçmeli Ders Koordinatörlüğünü* kurarak çalışma usul ve esaslarını belirlemiştir. Ayrıca, *Amasya*

Üniversitesi Sosyal Transkript Yönergesinin oluşturulması 2021 yılı Kurumsal İzleme Raporu'nda da güçlü yön olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda kayıtlı öğrencilerin öğrenim süreleri boyunca yerleşke içinde veya kamu kurumlarında organize edilen sosyal faaliyetlere katılımlarının teşvik edilmesi, akademik transkriptten bağımsız olarak öğrencilik süresince elde edilen kazanımların tanınması ve bir yazılımla bu kazanımların sistematik olarak izlemesi, takdirle karşılanmış ve güçlü yön olarak görülmüştür. Ancak, öğrencilerin kayıt yaptırmadan önceki öğrenimlerinin tanınması ve kredilendirilmesi kapsamında tecrübeye dayanan (*nonformal*) ve sertifikaya dayanan (*informal*) eğitimin kabulüne yönelik düzenleme ve uygulamanın bulunmaması gelişmeye açık yön olarak tespit edilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğrenci kabulü, önceki öğrenimin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin planlar dahilinde uygulamalar bulunmaktadır.

Yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma

Kurum, *Amasya Üniversitesi Mezun Öğrencilere Verilecek Belgelerin Düzenlenmesine İlişkin Yönergeyi* hazırlamış ve Kurumsal Web sitesinde paylaşmıştır. Bu yönerge ile önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim-öğretimi tamamlayan ve ikinci anadal/yandal programını tamamlayan öğrenciler ile Kurum tarafından açılan kurs, sertifika, vb. programlara katılan öğrenciler için hazırlanacak olan diploma, geçici mezuniyet belgesi, diploma eki, sertifika ve katılım belgelerinin hazırlanması ve diploma defterlerinin düzenlenmesine ilişkin esasları belirlemiştir.

Öğrenciler, kayıtlı oldukları birimlerin uygulama esaslarında yer alan bölüm anabilim dalı, anasanat dalı ve programından mezuniyet için gerekli toplam kredi saatleri ile AKTS'lerini tamamlamaları halinde mezuniyet işlemleri tanımlı süreçlere göre yürütülmektedir. *Amasya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (AÜSEM)* tarafından açılmış olan kurslar sonucunda elde edilen sertifikaların “*e-devlet kapısı*” üzerinden alınabilmesi olumlu bir gelişmedir. Ayrıca, öğrencilerin ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlardan aldığı yüz yüze veya çevrim içi öğrenimlerinin tanınmasına yönelik süreçler tanımlanmıştır. Bu kapsamda, Yükseköğretimde şeffaflık sağlayan, eğitim sonunda kazanılan belgelerinin (diploma, sertifika, vb.) görünürlüğünü artıran ve hareketliliği kolaylaştıran “*Diploma Eki*” ve “*Sosyal Transkript*” in mezun öğrencilere diploma ile birlikte veriliyor olması takdirle karşılanmıştır.

Sonuç olarak, diploma, derece ve diğer yeterliliklerin tanınması ve sertifikalandırılmasına ilişkin açık, anlaşılır, kapsamlı ve tutarlı şekilde tanımlanmış süreçler mevcuttur. Ancak, bu süreçlere ait sonuçların izlenmesine yönelik yapılan memnuniyet anketlerinin temsil gücünün düşük olması, değerlendirmelerin uzman kişilerce yapılmaması ve iyileştirme mekanizmanın henüz oluşturulamamış olması, gelişmeye açık bir yön olarak tespit edilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde diploma onayı ve diğer yeterliliklerin sertifikalandırılmasına ilişkin uygulamalar bulunmaktadır.

3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

Öğrenme ortam ve kaynakları

Kurumda dersliklerin, laboratuvarların, kütüphanelerin ve diğer eğitim alanlarının kullanımı ve sınav takviminin hazırlanması tanımlı bir sürece bağlı olarak gerçekleşmektedir. Kurumda *Amasya Üniversitesi Kütüphane Hizmetleri Yönergesi* oluşturulmuş ve Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, Merkez Kütüphane ve Şube Kütüphanelerin yönetim ve çalışma esasları belirlenmiştir.

Her yerleşkede mevcut olacak şekilde toplam 10 kütüphaneye sahip olan Kurumun en büyük kütüphanesi, 1000 kişilik 6489 m² kapalı alana sahip Hüseyin Hüsamettin Yaşar Merkez Kütüphanesi'dir. İçerisinde 450 kişilik bir adet büyük okuma salonu, 300 kişilik iki adet okuma salonu, 6 kişilik iki adet grup odası, 15 adet bireysel oda, iki kişilik bir adet görme engelli birim

odası ve sosyal alanlar (kafeterya, mescit, vb.) yer almaktadır. Kütüphane alanında süreli yayınlar, danışma kaynakları, tezler, ödünç verme ve danışma birimleri bulunmaktadır. Kurum kütüphanesinden akademik ve idari personel ile dışarıdan gelen araştırmacıların yararlanması takdirle karşılanmıştır. Kütüphanede kaynak araştırmasının, içerik dağılımının ve istatistiki verilerin takip edilmesinin kolaylıkla yapıldığı *Yordam Kütüphane Bilgi Belge Otomasyon Programının* kullanılması, kurumun güçlü yönünü yansıtmaktadır.

Kurumda, *Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM)* ile yürütülen programlarda gerekli teknolojik altyapı başarı ile kullanılmaktadır. Öğrencilerin kullandığı ve kurum tarafından geliştirip iyileştirilen “*Öğrenme Yönetim Sistemi*” kapsamında “*Öğrenci Bilgi Sistemi*” ve “*Ders Bilgi Sistemi*” bulunmaktadır. Ayrıca, öğrenme kaynaklarının erişilebilir olmasını sağlamak ve kullanımını artırmak için öğretim elemanlarına yönelik te materyal hazırlama eğitimleri düzenlendiği görülmüştür.

Kurumda eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürebilmek için, uygun nitelik ve nicelikte kurumsal kaynaklar (derslik, laboratuvar, stüdyo, üretim ve uygulama alanları, vb.) ve sosyal tesisler (kütüphane, yemekhane, kantin, spor alanları, vb.) erişilebilir şekilde kullanıcıların hizmetine sunulmuş olması, bu alanlarla ilgili prosedürlerin tanımlanmış olması saha ziyaretinde de teyit edilmiş ve takdirle karşılanmıştır.

Farklı yerleşkelerde eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren Kurumda, öğrenme kaynaklarının yönetiminin; alana özgü koşullar, erişilebilirlik ve birimler arası denge gözetilerek gerçekleştirilmesi, saha ziyaretinde de gözlenmiştir. Ancak öğrenme ortamı ve kaynaklarının uygunluğunun izlenmesi ve talepler doğrultusunda iyileştirilme yapılmasına ilişkin bir kanıt rastlanılmamıştır. Bu durum gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğrenme kaynaklarının yönetimi alana özgü koşullar, erişilebilirlik ve birimler arası denge gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

Akademik destek hizmetleri

Kurum, akademik danışmanlık hizmetlerini *Amasya Üniversitesi Akademik Danışmanlık Yönergesi ile Öğrenci Koordinatör/Danışman Yönergesi* uygulama esasları kapsamında yürütmektedir. Ayrıca Yönergeler ile öğrencilere verilecek akademik danışmanlık hizmetine yönelik uygulama esasları belirlenmiş, danışmanlık hizmetlerinin örgütlenmesine ve uygulanmasına ait görev ve sorumluluklar tarif edilmiştir.

Öğrencinin kuruma kayıt olmasıyla birlikte öğrencinin eğitim, öğrenim ve diğer sorunlarıyla ilgilenmek üzere atanan öğretim elemanı, ilgili yönetmelikteki süreçleri Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden yürütmektedir.

Kurumda öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlamaları ile ilgili danışmanlık hizmetlerine ilişkin saha ziyareti görüşmelerinde “*hizmetlerden memnun oldukları, danışmanlarına kolaylıkla ulaşabildikleri ve sorunlarını kolaylıkla çözdükleri*” yönünde geribildirimler alınmıştır. Ayrıca, “*Rektörüme ulaşıyorum*”, “*Dekanıma ulaşıyorum*”, “*Müdürüme ulaşıyorum*” gibi uygulamaların öğrenciler arasında çok rağbet görmesi ve sorunları ile muhatapların bizzat ilgilenmesinin öğrenci memnuniyetine yansıdığı saha ziyaretinde görülmüştür.

Özetle, akademik destek hizmetleri ile ilgili süreçlerin tanımlandığı, prosedürlerin belirlendiği görülmüştür. Ancak, öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlamaları ile süreçlere ait izlemelerin sınırlı olması ve sistematik bir şekilde yapılmaması, paydaş katılımlı temsil gücü yüksek geri dönüşlerin uzman kişilerce değerlendirilmemesi ve iyileştirme çalışmaları ile ilgili planlamaların sistematik olarak henüz yapılmaması gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda öğrencilerin akademik gelişim ve kariyer planlamasına yönelik destek hizmetleri tanımlı ilke ve kurallar dahilinde yürütülmektedir.

Tesis ve altyapılar

Kurum genelinde, tüm personele sunulan sosyal ortamlar (yemekhane, kütüphane, sağlık, ulaşım, bilişim hizmetleri, vb.) ve fiziksel öğrenme ortamları ile uzaktan eğitim altyapısının, ihtiyaca uygun nitelik ve nicelikte, personelin ve öğrencilerin bilgisine/kullanımına sunulmuştur. Bu hizmetler mevzuatlar ile (*Amasya Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Beslenme Hizmetleri Yönergesi, Amasya Üniversitesi Kütüphane Hizmetleri Yönergesi, vb.*) garanti altına alınmıştır.

Her yerleşkede öğrenci, akademik ve idari personele hizmet verecek şekilde kütüphane, yemekhane, konferans salonları, açık ve kapalı spor alanları ve kantinlerin konumlandırılmış olduğu ve kalite öncelikli hizmet verdiği saha ziyaretinde teyit edilmiş ve takdirle karşılanmıştır. Örneğin, öğrenciler ve tüm personel (akademik, idari ve sürekli işçi) yemek hizmetinden faydalanmak istediklerinde fakülte, yüksekokul ve idari bina yemekhanelerinden herhangi birinde yemek hizmeti alabilmektedirler. Saha ziyareti sırasında personel ve öğrenciler, “*Yemeklerin, Kurum içinde bir noktada hazırlanarak diğer yerleşkelere dağıtılması ve sıcak servis edilmesinden memnun olduklarını*” beyan etmişlerdir. Ayrıca, personel ve öğrenciler kurumsal bazı yazılımları (*mobil uygulama ve yemek.amasya.edu.tr*) kullanarak bir hafta öncesinden, bir hafta sonraki rezerve işlemini yapabilmektedir. Bu da hem personele seçme hakkı tanınması, hem de israfı önlemesi bakımından olumlu bir uygulamadır. Ancak, şu anda sorunsuz işleyen ve birim faaliyet raporları ile izlenen bu hizmetler ile ilgili daha sistematik değerlendirme ve iyileştirmeler yapılması önerilmektedir. Bu anlamda yönergelerin uygulamaya geçirilmesi ve saha ziyaretlerinde tespit edilen iyi uygulamaların düzenli olarak paylaşılması, tüm yerleşkelerde standartların eşitlenmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, yeni teknolojik çözümlerle yemek, kütüphane ve diğer hizmetlerin kullanım kolaylığı artırılabilir.

Olgunluk Düzeyi: Tesis ve altyapının kullanımı izlenmekte ve ihtiyaçlar doğrultusunda iyileştirilmektedir.

Dezavantajlı gruplar

Kurumda dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına nitelikli ve adil erişimine ilişkin planlamalar bulunmaktadır. Bu bağlamda, engelli öğrenciler için *Yükseköğretim Kurumları Özürlü Öğrenciler Yönetmeliği* uyarınca “*Engelsiz Üniversite Komisyonu*” ve “*Engelsiz Üniversite Birimi*” oluşturulmuştur. Tüm akademik birimlerde “*Engelsiz Üniversite*” ile ilgili planlamalar yapılmış ve bu çalışmalar yönetmeliklerle güvence altına alınmıştır. Engelli öğrencilerin sorunlarının çözümü için rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermek üzere “*Engelli Öğrenci Akademik Birim Temsilcileri*” görevlendirilmesi; kütüphanelerde görme engelli öğrenciler için çalışma odaları, fiziksel engelliler için engelli asansörü ve engelli rampalarının olması saha ziyaretinde gözlenmiş ve memnuniyetle karşılanmıştır.

Ayrıca Kurum, YÖK Engelsiz Üniversite kapsamında, Merkez Yerleşke (Rektörlük), Hüseyin Hüsameddin Yasar Merkez Kütüphanesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Merzifon İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Merzifon MYO, Yabancı Diller Yüksekokulu “*Mekânda Erişilebilirlik*” Turuncu Bayrak ödülü; İlahiyat Fakültesi “*Mekânda Erişilebilirlik*” Turuncu Bayrak ödülü ve “*Eğitimde Erişilebilirlik*” Yeşil Bayrak ödülü almıştır.

Kurum, bünyesinde oluşturduğu *Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi* ile dünyada ve ülkemizde kadınlar ve kız çocuklarının karşılaştıkları sorunların en aza indirilmesi ve yaşam kalitelerinin sürdürülebilir bir şekilde iyileştirilmesi için sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda etkin işleyen kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi adına önemli bir adım atmıştır. Bu bağlamda paneller, söyleşiler, sanat etkinlikleri, vb. faaliyetlerle bölgesinde bilinç oluşturma çalışmaları gerçekleştirdiği görülmüştür. Ayrıca, ihtiyaç sahibi yoksul öğrencilere destek olmak amacıyla başarılı öğrencilere burs (yemek bursu, kısmi zamanlı çalışma karşılığı burs, vb.) verildiği ve tüm akademik birimlerinde “*Kızılay Store*” uygulaması ile yoksul öğrencilere destek sağlanması saha ziyaretinde görülmüş ve olumlu karşılanmıştır.

Öğrencilerin ve personelin tüm yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri eğitsel, sosyal ve kişisel problemlerin üstesinden gelmek için gerekli becerileri kazandırmayı amaçlayan ve kişisel gelişimlerini destekleyen “*Psikolojik Danışma Biriminin*” kurulması önemli bir gelişme olarak

kabul edilmiştir. Ancak, kurumda tüm dezavantajlı gruplar için içselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar henüz oluşturulmamıştır. Dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına erişimini kolaylaştırmak amacıyla teknoloji destekli uygulamalar, rehberlik hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve kişisel gelişim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına erişimine yönelik uygulamalar izlenmekte ve dezavantajlı grupların görüşleri de alınarak iyileştirilmektedir.

Sosyal, kültürel, sportif faaliyetler

Kurumda tüm sosyo-kültürel ve sportif faaliyetler kurumsal bütçe ve fiziksel olanaklar dâhilinde *Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı* tarafından yürütülmektedir. Bu amaçla *Amasya Üniversitesi Mediko-Sosyal Sağlık, Kültür ve Spor İşleri Dairesi Yönetmeliği* ve bu Daire'ye bağlı “*Beslenme Hizmetleri Yönergesi*”, “*Öğrenci yemek Bursu Yönergesi*”, “*Kısmi zamanlı Öğrenci çalıştırma Yönergesi*”, “*Öğrenci Kulüpleri Yönergesi*” oluşturulmuş ve ilgili süreçler güvence altına alınmıştır. Bu yönergeler dâhilinde öğrenci toplulukları (kulüpler) ve bu toplulukların etkinliklerine (sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler) yönelik faaliyetlerinin zamanlaması ve duyurulması için uygulamaların bulunması, bu faaliyetlere mekân, bütçe ve rehberlik desteği verilmesi, öğrenci katılımını özendirerek çalışmaların yapıyor olması saha ziyaretinde teyit edilmiş ve kurumun güçlü yönleri olarak görülmüştür. Ayrıca, tüm kulüp faaliyetleri *Kulüp ve Sosyal Transkript Bilgi Sistemi (KBS)* üzerinden takip edilmekte, yıllık hazırlanan *Birim Faaliyet Raporları* ile değerlendirilmektedir.

Kurum bünyesinde öğrencilerin farklı ilgi alanlarına hitap eden ve akademik, sosyal ve profesyonel gelişimi teşvik edici aktiviteler düzenleyen kulüpleri bulunmaktadır. Bu kulüplerin faaliyetleri *Amasya Üniversitesi Öğrenci Kulüpleri Yönergesi* usul ve esaslarına göre sürdürülmektedir. Kulüplerin faaliyetleri ve bütçeleri izlenmektedir. Ayrıca, öğrencilerin akademik, kişisel, kültürel ve sosyal gelişimlerine en üst düzeyde katkı sağlamak amacıyla öğrencilerin akademik ve yaşam kalitesi ile ilgili önerilerini, soru ve sorunlarını paylaşabilecekleri “*Öğrenci Dekanlığı*” kurulmuştur. *Öğrenci Etkinlikleri Birimi*, *Öğrenim Bursları Birimi*, vb. alt birimlerden oluşan *Öğrenci Dekanlığı*, öğrencilerin karşılaşacakları barınma, yemek, ulaşım ve sağlık gibi temel sorunların tespitine ve çözüme kavuşturulmasına katkı sağlamak, kültür-sanat-sportif faaliyetlere katkı sağlamak ve kampüs hayatına uyumlarını kolaylaştırıcı faaliyetlerde bulunmaktadır.

2023 KİDR ve kurumsal Web sitesinin incelenmesi sonunda birim temelli etkinlik takviminin (takvim.amasya.edu.tr) belirlenmesi; sosyal, kültürel, sportif faaliyetlerin takibi için etkinlik takvimi ve kulüp bilgi sistemi uygulamalarının kullanılması ve böylece istatistiksel verilerin sınırlı da olsa izlenmesi, Kurumun güçlü yanlarını göstermektedir. Ayrıca, sosyal, kültürel, sportif faaliyetler Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı birim faaliyet raporları ile değerlendirilmektedir. Kurumsal faaliyetlerin takibi için *Amasya Üniversitesi Haber Portalı (AUHaber)* 'nin oluşturulması ile birçok faaliyetin daha görünür hale gelmesi memnuniyetle karşılanmıştır. Ancak, paydaş geribildirimleri alınması, değerlendirilmesi ve sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin ihtiyaçlar/talepler doğrultusunda çeşitlendirilmesi veya iyileştirilmesi ile ilgili kanıtlara ulaşılamaması gelişmeye açık yön olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler erişilebilirdir ve bunlardan fırsat eşitliğine dayalı olarak yararlanılmaktadır.

4. Öğretim Kadrosu

Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Kurumda öğretim elemanı atama, yükseltme ve görevlendirme süreç ve kriterleri belirlenmiş ve kurumsal Web sitesinde (<https://pdb.amasya.edu.tr/mevzuat/yönergeler>) kamuoyu ile paylaşılmıştır. Öğretim elemanlarının göreve atanması ve görevde yükseltilmesi; 2457 Sayılı

Yükseköğretim Kanunu, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği, Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Naklen veya Açıkta Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ve Amasya Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönergesi (YÖK Genel Kurulu'nun 29.02.2024 tarihli toplantısı) ve Amasya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönergesi kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Kurum kültürünü benimsemiş, akademik yayın yapan, öğrencileriyle iletişim halinde olan öğretim üyelerinin varlığı, öğretim üyeleri uzmanlık alanlarının web sayfasında kamuoyu ile paylaşılması, Kurumun güçlü yönlerini göstermektedir. Ancak, öğretim elemanlarının kurum içi veya kurum dışındaki farklı birimlerde görevlendirilmesine ilişkin süreçlerin daha şeffaf bir şekilde yönetilmesi, bu süreçlere dair yönerge ve belgelerin hazırlanarak tüm paydaşlarla açıkça paylaşılması, kurumun gelişime açık yönlerinden biri olarak görülmektedir. Eğitim-öğretim kadrosunun idari ve akademik görevlendirmeleri, uzmanlık alanları ile yürüttükleri ders arasındaki uyum ile ilgili izleme ve değerlendirme faaliyetleri bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarında (eğitim-öğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmeleri vb.) kullanılmaktadır.

Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Kurum, öğretim elemanlarının aktif öğrenme ve öğretim yetkinliklerini artırmak amacıyla çeşitli eğitim programları düzenlemektedir. Bu kapsamda, Amasya Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (UZEM) ve Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (SEM) iş birliğiyle, DOKAP Bölgesi Üniversiteler Birliği (ÜNİ-DOKAP) üyelerinin de katılımıyla “Eğiticilerin Eğitimi Programı” düzenlenmiştir. Bu programın amacı, öğretim elemanlarının eğitim becerilerini geliştirmek ve akreditasyon süreçlerine katkı sağlamaktır.

Programın ilk eğitimine ÜNİ-DOKAP üyesi 15 üniversiteden yaklaşık 435 akademik ve idari personel katılmıştır. Eğitimlerin ardından, UZEM tarafından gerçekleştirilen sınavda başarılı olan katılımcılara, SEM tarafından e-devlet onaylı sertifikalar verilmiştir. Bu tür programlar, öğretim elemanlarının pedagojik ve teknolojik yeterliliklerini artırmada önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, öğretim elemanlarının yetkinliklerini geliştirmeye yönelik düzenlenen bu programlara ilişkin izleme, değerlendirme ve iyileştirme çalışmalarının henüz sistematik bir şekilde planlanmadığı tespit edilmiştir. Eğitimlerin etkinliğini ölçmek, elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirmeler yapmak ve sonuçları paydaşlarla paylaşmak için kurumsal bir izleme ve geri bildirim mekanizmasının eksikliği, bu alanın gelişmeye açık bir yönü olarak görülmektedir.

Öğretim elemanlarının yetkinliklerini artırmaya yönelik gerçekleştirilen uygulamaların sonuçlarının düzenli olarak raporlanması ve bu sonuçların, paydaşlardan alınan geri bildirimlerle birlikte süreçlere entegre edilmesi önerilmektedir. Bu, eğitim programlarının etkinliğini artıracak ve kurumsal gelişime daha fazla katkı sağlayacaktır. Ayrıca elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirme çalışmaları yapılmalı ve bu çalışmaların etkileri izlenmelidir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere uygulamalar vardır.

Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Kurumda görevli akademik ve idari personelin, öğrencilerin, Kurum dışındaki kişi, kurum ve kuruluşların çalışmalarında göstermiş oldukları üstün başarı ve hizmetlerin değerlendirilmesi, performanslarının artırılması ve çalışmalarının desteklenmesi amacıyla ödüllendirilme esasları *Amasya Üniversitesi Ödül Yönergesinde* düzenlenmiştir. Bu yönergeye göre Kurumun bilimsel çalışma ve araştırmalara verdiği ödülleri “*Bilim Ödülü*”, “*Araştırma Teşvik Ödülü*”, “*Yılın*

Eğitimcisi Ödülü” ve “*Yılın Yüksek Lisans Tezi ve Doktora Tezi Ödülleri*” şeklinde çeşitlendirmesi memnuniyetle karşılanmıştır.

Lisans düzeyinde ders verme, bitirme projesi yönetimi ve diğer çalışmalarını ile araştırmacı bir gençliğin yetiştirilmesine ve ülkenin araştırma potansiyelinin artırılmasına önemli katkılarda bulunmuş öğretim elemanlarına “*Yılın Eğitimcisi Ödülü*” ödülü verilmesi motivasyon açısından olumlu karşılanmıştır. Ayrıca, Kurumun çeşitli anabilim/anasanat dallarında tamamlanmış özgün bir değeri olan, yüksek lisans ve doktora tezlerinin hazırlayıcılarına ve danışmanlarına “*Yılın Yüksek Lisans Tezi ve Doktora Tezi Ödülleri*” ödülü verilmesi de memnuniyet oluşturmuştur.

Aynı yönerge ile kurum bünyesinde görevli akademik personel uluslararası düzeyde yayın yapmaya teşvik edilmekte ve bu tür yayın yapanlar ödüllendirilmektedir. Ancak, teşvik ve ödül uygulamalarının sistematik bir şekilde izlenmesi, izlem sonuçlarının değerlendirilmesi ve iyileştirilmelerin yapılması aşamalarının planlanmamış olması gelişmeye açık yön olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Teşvik ve ödüllendirme uygulamaları kurum geneline yayılmıştır.

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

Araştırma süreçlerinin yönetimi

Kurumda “Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği” hükümleri uyarınca, iç/dış değerlendirme ve kalite geliştirme çalışmalarını yürütmek üzere “Amasya Üniversitesi Kalite Komisyonu” kurulmuştur. Bu komisyonun politikaları arasında, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinden elde edilen sonuçların yaygınlaştırılması, kullanılması, ticarileştirmesi ve toplumsal katkıya dönüştürülmesi çalışmaları bulunmaktadır. Kurum, 2020-2024 Stratejik Plan Dönemi’nde “Tüm değişkenlere uyum sağlayarak ulusal ve uluslararası standartlara uygun nitelikli araştırma faaliyetlerinin kapasitesini geliştirmek” amacını benimsemiş ve bu amaca ulaşmak için; araştırma projeleri ve patent başvuru sayılarını artırmak, lisansüstü tezlerin nitelik ve niceliğini artırmak ve nitelikli yayınlarla atıf sayısını yükseltmek hedeflerini tanımlamıştır. Stratejik Plan Dönemi sonunda hedeflerin gerçekleşme oranı, ortalama % 63 civarında olmuştur. Ayrıca Kurum, 2025-2029 Stratejik Plan döneminde ise “Ar-Ge ve proje kültürünü tabana yayarak ulusal ve uluslararası standartlara uygun nitelikli araştırma faaliyetlerinin kapasitesini geliştirmek” amacı benimsenmiştir.

Kurumda özgün değeri yüksek, yenilikçi yaklaşımlar içeren, bölge ve ülke kalkınmasına öncülük eden araştırma projelerinin fiziki altyapı ve mali kaynaklarla ilgili tüm süreçleri, *Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi (BAP)* tarafından yürütülmektedir. Öğretim üyeleri ile doktora eğitimini tamamlamış araştırmacılar tarafından önerilen projelerin değerlendirmesi, desteklemesi, izlemesi ve sonuçlandırması *BAP Komisyonu* tarafından BAP yönergesi çerçevesinde *BAPSİS Sistemi* ile yapılmaktadır. Değerlendirme ilke ve esasları ile yöntemleri belirlemek için “*Bilimsel Araştırma Projeleri Prosesi*” hazırlanmıştır. Ayrıca Kurum bünyesinde gerçekleştirilecek olan AR-GE ve yenilikçilik faaliyetlerinin koordinasyonunu sağlamak için “*Araştırma Dekanlığı (Araştırma Destek Koordinatörlüğü, ARDEK)*” kurulmuş ve Kurum bünyesindeki 9 “*Uygulama ve Araştırma Merkezi*” ile “*Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi*” dekanlık eşgüdümüne bağlanmıştır. ARDEK, AR-GE faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan akademik çıktı, patent, faydalı model ve ticarileşme gibi süreçlerin takibini ve değerlendirmesini “*Amasya Üniversitesi Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Komisyonunu (AÜFİM)*” ve “*Amasya Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) Uygulama ve Araştırma Merkezi*” ile birlikte yapmaktadır.

Kurumda TS EN ISO 9001:2015 standardına uygun olarak hazırlanmış Kalite El Kitabı’nın yayımlanarak kamuoyu ile paylaşılması, *Yönetimin Gözden Geçirmesi (YGG)* toplantılarının düzenli olarak yapılması, öz kaynaklarla “*Kalite Yönetim Sistemi Yazılımı*” oluşturulması ve süreç kartlarının sisteme entegre edilmesi çalışmalarının olması, olumlu karşılanmıştır. Özetle, kurumun AR-GE süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının tanımlanmış olması kurumun güçlü yönünü göstermektedir.

Kurum bünyesinde kurulan TTO Uygulama ve Araştırma Merkezi’nin araştırmacılara, öğrencilere, sanayicilere ve girişimcilere Ar-Ge, proje, patent, yenilik, vb. konularda bilgilendirme, yönlendirme ve destekleme eğitimleri vermesi memnuniyetle karşılanmıştır.

2021 yılı Kurumsal İzleme Raporu’nda, “*politikanın ayrı bir araştırma-geliştirme politikası olarak düzenlenmediği*” gelişmeye açık yön olarak ifade edilmiş ve bu politikanın belirlenen hedeflerle ve ulusal/uluslararası politikalarla uyumlu olacak şekilde güncellenmesi önerilmiştir. 2023 KİDR ve Kurum Web sitesi incelemelerinde ve saha ziyaretinde, kurumsal hedeflere yönelik olumlu çalışmalar yapılmasına rağmen, halen Kurum Web sayfasında “*Eğitim ve Araştırma Politikamız*” başlığını birlikte değerlendirildiği, ayrı bir “*Eğitim Politikası*” ve “*Araştırma Politikası*” belirlemediği görülmüştür. Ayrıca, değerlendirme ve iyileştirme çalışmaları ile paydaş katılımı çalışmalarında henüz etkili mekanizmaların bulunmaması geliştirmeye açık yön olarak tespit edilmiştir. Örneğin, 2020-2024 Stratejik Plan Döneminde “*Lisansüstü tezlerin nitelik ve niceliğinin artırılması*” hedefi, %31,4 olarak gerçekleşmesine rağmen gerçekleşme oranının düşük

olması üzerine bir değerlendirme yapılmadan 2025-2029 Stratejik Plan Dönemi'nde aynı hedef tekrar belirlenmiştir. Dolayısıyla, kısmen izlemesi yapılan faaliyetlere ilişkin paydaş katılımlı ve Kurumun geneline yayılmış değerlendirme ve iyileştirme örneklerine ulaşılamamıştır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde araştırma süreçlerin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.

İç ve dış kaynaklar

Kurumda araştırma faaliyetlerine kaynak tahsisi, “*Yükseköğretim Kurumları Bütçelerinde Bilimsel Araştırma Projeleri İçin Tefrik Edilen Ödeneklerin Özel Hesaba Aktarılarak Kullanımı, Muhasebeleştirilmesi ile Özel Hesabın İşleyişine İlişkin Esas ve Usulle*” ve süreç yönetimi ve araştırmalara iç kaynak tahsisi, “*Amasya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Yönergesi*” çerçevesinde BAP Komisyonu tarafından yapılmaktadır. Araştırmacılar tarafından yönetilen bilimsel araştırma proje tekliflerinin değerlendirilmesi, kabulü, desteklenmesi, bunlara ilişkin hizmetlerin yürütülmesi, izlenmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi ile ilgili usul ve esaslar düzenlenmiştir. Bununla birlikte, “*Amasya Üniversitesi Merkezi araştırma Uygulama Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi*” bünyesinde kamu kuruluşlarında ve sanayide çalışan araştırmacılara modern analiz cihazları ile hizmet veren “*Merkezi Araştırma Laboratuvarları*” kurulmuştur. Araştırmalara ilişkin süreç ve alt yapı yönetimi “*Laboratuvar Yönetim Sistemi*” aracılığıyla gerçekleştirilmekte, laboratuvarlarda bulunan envanterler, araştırma olanakları, devam eden ve tamamlanan projeler kurumsal web sayfasında tüm paydaşlara duyurulmuştur. Üniversitede BAP desteğiyle araştırma laboratuvarlarına alınan her türlü demirbaş malzeme “*Bilimsel Araştırma Projeleri Süreç Sistemi*” modülü üzerinden izlenirken, kurum dışı fonlar yoluyla alınan malzemeler ise birimler tarafından izlenmektedir.

2021 yılı Kurumsal İzleme Raporu'nda gelişmeye açık bir yön olarak ifade edilen “*Araştırmaya yönelik üniversite dışı fonların arttırılmasına ilişkin çalışmaların kurumun hedefleri doğrultusunda tüm birimlerde arttırılmasına ilişkin çalışmalar ve artmayan birimlerde önlem almaya ilişkin çalışmaların yapılması*” hususunda iyileştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması memnuniyetle karşılanmıştır. Kurum, araştırma politikalarını stratejik plana uyumlu bir şekilde belirlemiş, iç ve dış kaynakların kullanımını destekleyecek mekanizmaları oluşturmuş ve kaynak çeşitliliğini arttırmıştır. Üniversite dışı kaynaklara yönelme desteklenmektedir. Ulusal düzeyde TÜBİTAK, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı ve Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı, vb. kurumlarla iş birliği içinde ulusal araştırma projeleri takip edilmekte ve Kurumun Web sayfasından duyurulmaktadır. Aynı zamanda, bölgesel olarak *Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı* (OKA) gibi kurumlarla ortak çalışma planlamaları bulunmaktadır. Ayrıca, “*Kamu-Üniversite-Sanayi İşbirliği (KUSİ)*” kapsamında protokoller imzalanmış, bilgilendirme toplantıları (*Üniversite Öğrenci Toplulukları İş Birliği ve Destek Programı (ÜNİDES)*) yapılmış ve üniversite öğrencilerinin çeşitli kurumlarla işbirliği yapması teşvik edilmiştir.

Kurum, akademik ve idari personeli ile öğrencilerin çalışmalarındaki üstün başarı ve hizmetleri değerlendirmek ve teşvik etmek üzere “*Amasya Üniversitesi Ödül Yönergesi*” ni düzenlemiştir. Bu yönerge ile ödül dağılımını çeşitlendirmesi (*bilim ödülü, akademik teşvik ödülü ve yılın Yüksek Lisans/Doktora tezi ödülü, öğrenci başarı ödülü, vb.*) ve süreci garanti altına alması kurumun güçlü yönü olarak görülmüştür. Ancak, Kurumun misyon, amaç ve stratejileri ile uyumlu fiziksel, teknik ve mali araştırma kaynaklarının oluşturulmasına yönelik planları ve kaynak yönetimi mekanizmaları bulunmasına rağmen kaynak yeterliliği ve çeşitliliğini izleme ve özellikle iyileştirme mekanizmalarının henüz bulunmaması; temel araştırma politikasında “*Paydaşlarımızın aktif katılımıyla, eğitim ve araştırma süreçlerini sürekli olarak iyileştirmek*” hedefine ulaştıracak çalışmaların henüz yapılmaması gelişmeye açık yönler olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Kurum araştırma ve geliştirme kaynaklarını araştırma stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.

Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar

Kurumda misyon, amaç ve stratejilerle uyumlu doktora programları bulunmaktadır. Doktora programlara başvuru, kayıt, eğitim-öğretim, tez-araştırma, mezuniyet ve doktora sonrası (post-doc) süreçleri tanımlanmış ve yürütülmektedir. 2021 yılı Kurumsal İzleme Raporu'nda "*Doktora Sonrası Araştırmacı Yönergesinin olmaması*" gelişmeye açık yön olarak ifade edilmiştir. Bu hususun düzeltilmesi adına Kurum, "*Amasya Üniversitesi Doktora Sonrası Araştırmacı Yönergesi*" ile yurt içinden veya yurt dışından araştırmacıların doktora/sanatta yeterlilik/doktora eşdeğeri eğitimleri sonrasında (post-doc) araştırmalarını yürütmek üzere gelmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemiştir. Kurumun değişik birimlerinde görevli araştırmacıların, yurt içinde ve yurt dışında doktora sonrası araştırmalar yapmak üzere görevlendirilmesi takdirle karşılanmıştır.

Kurumda toplam 725 öğretim elemanı bulunmakta; bunların % 60,3'ünü oluşturan Profesör (72), Doçent (109) ve Doktor Öğretim Üyesi (256) kadrolarında çalışmaktadır. Kuruma ait 2023 yılı KİDR incelendiğinde, 19 doktora programı ve bu programlara kayıtlı 81 öğrenci olduğu görülmektedir. Kurum kültürünü benimsemiş, yetkin ve nitelikli öğretim üyesi sayısını artırmada etkili bir yol olan kendi mezunlarını istihdam etmesi (inbreeding) adına, doktora programlarının ve bu programlardaki öğrenci sayısının artırılması bir kurum için önemlidir. Kurumda doktora programlarına kayıt yaptıran öğrenci sayısında önceki yıllara göre artış olmasına rağmen, öğretim üyesi başına düşen doktora öğrencisi sayısının azlığı dikkati çekmektedir. Doktora öğrencisi sayısının artırılması ile ilgili paydaş görüşlerinin alınması, değerlendirmesi ve gerekli iyileştirmelerinin yapılmasına yönelik planlamaların bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca, doktora sırasında tez konularının değerlendirilmesi, doktorasını tamamlayan mezunların takibi, yeni başlayan doktora sonrası araştırmacıların hangi projelerde görev aldığı, başarılı doktora öğrencilerinin kuruma kazandırılması veya bunların izlenmesi ile ilgili planlamalar ile işe alımlarda kendi mezunlarını tercih etme ilgili planlamaların henüz yapılmamış olması geliştirmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu doktora programı ve doktora sonrası imkanlarına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.

2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Kurum, nitelikli araştırmacıları bünyesine katabilmek için 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili maddeleri ile *Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği*'nin şartları yanında "*Amasya Üniversitesi Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atama Yönergesi*" şartlarını da sağlamasını istemektedir.

Kurumda 2023 yılı verilerine göre 437'si öğretim üyesi olmak üzere toplam 725 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının yıllık akademik faaliyetleri (proje, patent, yayın, atıf sayıları, vb.) izlenmekte ve "*Sayılarla Amasya Üniversitesi Web sayfası*" üzerinden kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Kurumda araştırmacılara, araştırma yetkinliği kazandırma çalışmalarının (kongre, sempozyum, çalıştay, seminer, vb.) çevrimiçi ve yüz yüze yapılıyor olması ve Teknoloji Transfer Ofisi (TTO)'nin farklı birimlerde yüksek katılımlı (yaklaşık 1000 öğrenci) "*TÜBİTAK 2209 A ve 2209 B Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı*" hakkında bilgilendirme toplantıları yapması olumlu karşılanmıştır. Ayrıca, araştırmacı ve öğrencilerin TÜBİTAK, KOSGEB, Avrupa Birliği projelerinde paydaş/ortak/danışman olarak görev almaları ve "*Toprakta Temel Analizler, Detaylı Toprak Analizleri, Sulama Suyu Analizleri ve Bitki Analizleri*" konularında yetkilendirilmiş laboratuvarları ile bölgeye hizmet sunmaları, Kurumun güçlü yönü olarak görülmüştür.

"*Amasya Üniversitesi Ödül Yönergesi*" kapsamında, başarılı olan/ödül alan araştırmacıların kurumsal Web sayfasında kamuoyuna duyurulması ve Kurumun verdiği teşvik ödülleri yanında, iki

araştırmacının *Dünyanın En etkili Bilim İnsanı Listesi*nde yer alma başarısı göstermesi de araştırma yetkinliklerinin geliştirilmesine katkı sağlayan motivasyonel yaklaşımlar olarak görülmektedir.

Kurumda akademik personelin araştırma yetkinliğini geliştirmek üzere tanımlı süreçler ve mekanizmalar bulunmasına ve öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik destekleyici faaliyetler yapılmasına rağmen, kurumda araştırma yetkinlikleri ve gelişimi ile ilgili sistematik bir biçimde izleme, değerlendirme ve iyileştirme planlamalarının henüz yapılmamış olması gelişmeye açık yön olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar yürütülmektedir.

Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri

Kurum, “*Amasya Üniversitesi Uluslararası Öğrenci Kabul Yönergesi*” ile ön lisans ve lisans programlarına kabul edilecek uluslararası öğrencilerin başvuru, kabul ve kayıtlarına ilişkin usul ve esaslarını düzenlemiştir. Bu yönerge kapsamında ortak araştırma veya lisansüstü programları, araştırma ağlarına katılım, ortak araştırma birimlerinin varlığı, ulusal ve uluslararası işbirlikleri, vb. çoklu araştırma faaliyetleri tanımlamış ve koordinasyonu ve izlenmesi için “*Amasya Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Başkanlığı*” görevlendirilmiştir. Kurum bünyesinde bulunan TTO Web sayfasında, "Proje Bülteni" sekmesi oluşturulmuş ve açılan yeni projelerin duyurulması bilgilendirilmesi hem de proje yazma, destekleme konularında eğitimlerin düzenlenmesi organize edilmektedir.

2023 KİDR ve kurumsal Web sitesi incelendiğinde Kurumun 12 ülkeden 42 den fazla kurum ile uluslararası işbirliği yapması ve akademik ve idari personel ile öğrencilerin Erasmus+ Personel, Doktora ve Staj Hareketliliği kapsamında Avrupa ülkelerine gönderilmesi Kurum adına olumlu karşılanmıştır. Ayrıca, araştırmacılarının ve öğrencilerinin bölgesel üniversitelerde düzenlenen AR-GE Proje Pazarı'na katılmasının teşvik edilmesi ve kaynak ayrılması kurumun güçlü yanı olarak görülmüştür.

Kurumda ulusal ve uluslararası disiplinler arası işbirlikleri ile ilgili süreçler ve mekanizmalar tanımlanmış olmasına ve kısmen izlenmesine rağmen, ortak araştırma faaliyetlerinin paydaş katılımlı geribildirim değerlendirmelerinin ve iyileştirmelerin henüz yapılmaması, geliştirmeye açık yön olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri yürütülmektedir.

3. Araştırma Performansı

Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Kurum, bünyesinde gerçekleştirilecek Ar-Ge ve yenilikçilik faaliyetlerinin koordinasyon içerisinde yürütülmesini ve destek mekanizmalarının daha hızlı devreye alınabilmesini sağlamak, bilimsel ve teknolojik rekabette üniversitemizin üst sıralarda yer almasına yardım etmek ve dünyadaki yeni AR-GE ve yenilikçilik politikalarını takip etmek amacıyla *Araştırma Destek Koordinatörlüğü (ARDEK)*’nü kurmuştur. Yayımladığı “*Amasya Üniversitesi Araştırma Destek Koordinatörlüğü Teşkilat, Görev ve Çalışma Usulleri Yönergesi*” ile yasal zeminini oluşturmuştur. Kurum bünyesinde stratejik hedefler doğrultusunda kurulmuş, dokuz *Uygulama ve Araştırma Merkezi* ile *BAP Koordinasyon Birimi*’nin koordinasyonunu bu dekanlığa verilmiştir.

Kurumda performans temelli görevde yükselme, görevlendirme, teşvik ve takdir mekanizmaları bulunmaktadır. Yapılan çalışmaların takibinin ve görünürlüğünün artırılması amacıyla kullanılan “*Amasya Akademik Bilgi Sistemi (AUPorta)*”; Amasya Üniversitesi Akademik Personel Uzmanlık Alanları, Yüksek Öğretim Bilgi sistemi (YÖKSİS), Open Researcher and Contributor ID (ORCID),

vb. sistemler ile entegre bir şekilde çalışmakta ve böylece Kurum bünyesinde yapılan çalışmalar, alınan ödüller, vb. faaliyetler izlenebilmekte ve kurumsal Web sayfalarında kamuoyu ile paylaşılması, güçlü yön olarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda *Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi*'nin Kovid-19 salgını ve Kahramanmaraş merkezli deprem gibi olağanüstü durumlarda akademik faaliyetlerin aksamaması için yaptığı memnuniyet verici çalışmalar Birim Faaliyet Raporlarında görülmüş ve saha ziyaretinde teyit edilmiştir.

Kurumun araştırma performansını hedeflere uyumlu bir şekilde sistematik olarak izleyecek ve analiz edecek temel mekanizmalar oluşturulmuş olmasına rağmen, ARDEK koordinasyonunda bulunan uygulama ve araştırma merkezlerinin çoğunda izleme mekanizmasının henüz oluşturulmamış olması; paydaş katılımlı izleme, değerlendirme ve iyileştirme ile ilgili planlamaların bulunmaması, gelişmeye açık yön olarak görülmüştür.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde araştırma performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.

Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

Kurumda akademik verilerin takibi ve değerlendirilmesi amacıyla YÖKSİS veri tabanına entegre edilen *AUPortal* platformu kullanılmaktadır. Bu portal sistemi üzerinden öğretim elemanlarımızın yayın performansları ile ulusal-uluslararası yayın istatistikleri, vb. veriler takip edilmektedir. Bununla birlikte birim faaliyet raporları ve idari faaliyet raporları da takip edilmekte; bu istatistik verilerle göre ödül yönergesinde belirtilen teşvikler uygulanmaktadır.

Kurum, *Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği*'ni oluşturmuş ve bu yönetmelikle "*Akademik Teşvik Düzenleme, Denetleme ve İtiraz Komisyonu*" nu kurmuştur. Bu komisyon, Akademik Teşvik Ödeneği takvimi ve başvuru kılavuzunun yayınlanması, başvuruların alınması ve tamamlanması süreçlerini yönetmektedir. Ayrıca, kurum öz kaynaklarıyla geliştirdiği "*Akademik Faaliyet Değerlendirme/Puanlama Aracı (ANPA)*" ile görev süresi uzatması veya ataması (ilk defa, naklen ve açıktan atamalar) yapılacak öğretim üyelerinin objektif değerlendirmesini yapmaktadır.

Diğer taraftan, Kurum *Amasya Üniversitesi Ödül Yönergesini* yayımlayarak öğretim elemanlarının araştırma çıktılarına yönelik çeşitli ödüllendirme mekanizmalarını oluşturmuştur. Ayrıca BAP projeleri ise BAP Komisyonu tarafından altı aylık gelişme raporları ve nihai raporlar üzerinden izlenmektedir. BAP projeleri T.C. Maliye Bakanlığı'nca "*Analitik Bütçe Sınıflaması*" uygulamasına tabi tutulmuş ve projelerde kullanılabilecek harcama kalemleri açıklanmıştır.

Kurumda öğretim elemanlarının araştırma performansının belirlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik, ödül ve teşvik mekanizmaları ile desteklenmiş tanımlı süreçlerin bulunması, performansların *AUPortal* Web sitesinden şeffaf bir şekilde paylaşılması ve ayrıca, araştırma performansı yüksek olan akademik personele uluslararası değişim programlarında ek puan verilmesi kurumun güçlü yönleri olarak değerlendirilmiştir.

Ancak, akademik teşvik puanını yakalayamayan öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performanslarının nasıl izlendiği, tüm akademik personelin performans değerlendirmesinin nasıl yapıldığı ve hangi iyileştirmelerin yapıldığı ile ilgili kanıtlara ulaşılamamıştır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.

D. TOPLUMSAL KATKI

1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

Kurumun toplumsal katkı politikasına sahip olması ve bu politikanın web sayfasında erişilebilir durumda bulunması önemli bir güçlü yön olarak öne çıkmaktadır. Toplumsal katkı faaliyetlerini yürütmek üzere Sürekli Eğitim Merkezi (AÜSEM), TÖMER, Teknoloji Transfer Ofisi (TTO), Kadın ve Aile Çalışmaları Merkezi (KACUA) ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi (RPUAM) gibi çeşitli birimlerin oluşturulmuş olması, kurumun bu alandaki organizasyonel yapısının güçlü olduğunu göstermektedir. Kadınların teknoloji temelli eğitimlerle desteklenmesine yönelik "Kadınlar Yenilenebilir Enerji Bağlamında Geleceği Kodluyor" projesi, sanatsal ve kültürel etkinlikler ile otizmli bireylerin rehabilitasyonuna yönelik çalışmalar, kurumun topluma katkı sağlama konusundaki çeşitliliğini ve duyarlılığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, 2020-2024 Stratejik Planı'nda toplumsal katkıya yönelik belirlenen hedefler ve bu hedeflere ilişkin performans göstergelerinin tanımlanması, planlama ve stratejik hedefler açısından olumlu bir tablo çizmektedir.

Sürdürülebilirlik ve çevre konularındaki çabalar da kurumun güçlü yönleri arasındadır. Sıfır Atık Farkındalık Eğitimleri ve çevre temalı seminerler, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönelik önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir. Amasya şehir tarihi ve tarımsal üretimle ilgili projelerin hayata geçirilmesi, bölgesel kalkınmaya katkı sağlama açısından önemli bir çabadır. Ayrıca, öğrenci topluluklarının sayısının fazla olması ve bu toplulukların düzenli bir şekilde takip edilmesi, kurumun öğrenci sosyalleşmesine ve topluma katkı sunmasına katkıda bulunmaktadır.

Bununla birlikte, kurumun toplumsal katkı faaliyetlerine dair sunduğu kanıtların yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin, toplumsal katkı komisyonlarının yalnızca Fen-Edebiyat Fakültesi ile sınırlı olduğu belirtilmiş, diğer birimlerdeki uygulamalara ilişkin somut bilgiler paylaşılmamıştır. Memnuniyet anketlerinin yapıldığı belirtilmekte ancak bu anketlerin sonuçlarına dair raporlar sunulmamıştır. Toplumsal katkı faaliyetlerinin etkilerinin izlenmesi, sonuçlarının değerlendirilmesi ve iyileştirme süreçlerine ilişkin somut bir izleme mekanizmasının bulunmaması, kurumun gelişime açık yönlerinden biridir. Ayrıca, sıfır atık projelerine dair somut verilere ve PUKO döngüsündeki iyileştirme süreçlerine ilişkin detaylara web sayfasında yer verilmemesi, bu alandaki şeffaflığı ve erişilebilirliği azaltmaktadır.

Sosyal sorumluluk projelerinin sayısının artırılması ve mevcut projelerin daha etkili şekilde raporlanması gerekmektedir. Stratejik plan kapsamında belirlenen hedeflerin gerçekleşme düzeyine dair somut bilgiler sunulmaması, bu hedeflerin etkinliğini değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır. Özellikle engelli bireylere yönelik yapılan çalışmaların daha net bir şekilde raporlanması ve bu konuda somut iyileştirme örneklerinin paylaşılması önem arz etmektedir. Çevre, kadın istihdamı ve engelli erişimi gibi konularda ulusal düzeyde farkındalık yaratacak projelerin hayata geçirilmesi, kurumun toplumsal katkı alanındaki etkisini güçlendirecektir.

Kurumun, toplumsal katkı komisyonlarının kapsamını genişleterek tüm birimlerde aktif hale getirmesi ve düzenli toplantılar yaparak raporlama süreçlerini şeffaflaştırması önerilmektedir. Bunun yanı sıra, kurumun web sitesinde toplumsal katkı faaliyetlerine ilişkin tüm somut veriler ve iyileştirme sonuçlarını düzenli olarak paylaşması, paydaşların kuruma olan güvenini artıracaktır.

KİDR'de, toplumsal katkı faaliyetlerinin etkilerinin izlenmesi, sonuçlarının değerlendirilmesi ve iyileştirme süreçlerine ilişkin somut kanıtlara ulaşılabilmiştir. Ayrıca, PUKÖ döngüsünde izleme ve iyileştirme adımlarının net bir şekilde tanımlanmaması ve sosyal sorumluluk projeleri ile anket çalışmalarının sonuçlarına dair bilgilere yer verilmemesi bu alandaki mevcut durumu tam olarak yansıtamamaktadır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.

Kaynaklar

Kurumun toplumsal katkı stratejisi doğrultusunda, kaynakların (mali, fiziksel ve insan gücü) yönetimi birimler arası dengeyi gözeterek yapılmaktadır. Bu kapsamda, kurumun gerek iç gerek dış paydaşlara yönelik faaliyetler düzenlemesi ve toplumun ihtiyaçlarına yönelik birimler oluşturması, toplumsal katkıya verdiği önemi göstermektedir. Sürekli Eğitim Merkezi (AÜSEM), Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) ve Kadın ve Aile Çalışmaları Merkezi (KACUA) gibi birimlerin etkin şekilde kullanılması, kaynakların organize bir şekilde değerlendirildiğine işaret etmektedir. Ayrıca, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (OKA) ve BAP destekleri aracılığıyla projelerin teşvik edilmesi, kaynak yönetimine dair iyi bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.

Kurum bünyesinde vakıflaşmaya gidilmesi ve bu vakıf aracılığıyla toplumsal katkı projelerine daha fazla destek sağlanacağına duyurulması, sürdürülebilir finansman için stratejik bir adım olarak görülmektedir. Kampüs içinde yer alan laboratuvarlar, kongre ve kültür merkezleri, spor tesisleri, misafirhane ve sosyal tesisler gibi fiziksel mekanların toplumsal katkı faaliyetleri için etkin şekilde kullanılması, kaynakların değerlendirilmesine örnek teşkil etmektedir. Ayrıca, akademik ve idari personelin bölgesel düzeyde verdiği danışmanlık hizmetleri ve öğrenci topluluklarının çeşitliliği, kurumun insan kaynağını etkili bir şekilde yönettiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, toplumsal katkıya yönelik kaynakların yeterliliği ve çeşitliliğinin düzenli olarak izlendiğine ve iyileştirildiğine dair somut kanıtlar sunulmamıştır. Stratejik planda toplumsal katkıya ayrılan bütçenin performans göstergeleriyle ilişkilendirilmiş olması olumlu bir adım olmakla birlikte, bu bütçenin gerçekleşme düzeyine dair net bilgiler bulunmamaktadır. Yeni kurulan vakfın mali destek sağlama hedefleri henüz tam anlamıyla gerçekleştirilmemiştir ve bu süreçte daha somut bir planlama yapılması gerekmektedir.

Kamu kurumları, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapılmakta ancak bu iş birliklerinin toplumsal katkıya etkisinin artırılması ve daha sürdürülebilir projelerle desteklenmesi önerilmektedir. Mevcut fiziksel altyapının teknolojik yeterlilik, erişilebilirlik ve sürdürülebilirlik açılarından düzenli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi beklenmektedir. Özellikle engelsiz mekanların artırılması ve enerji verimliliği projelerinin hayata geçirilmesi, kurumun toplumsal katkı stratejisini güçlendirecek adımlar olacaktır. Bu değerlendirmeler doğrultusunda, kurumun toplumsal katkı kaynaklarını birimler arası dengeyi gözeterek yönettiği, ancak kaynakların izlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik daha sistematik süreçlere ihtiyaç duyduğu sonucuna varılmıştır.

Olgunluk Düzeyi: Kurum toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.

2. Toplumsal Katkı Performansı

Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Üniversitenin stratejik planlarında, BM Kalkınma Hedefleri doğrultusunda bir analiz yapılmış ve bu hedeflere uygun ihtiyaç ve görevler belirlenmiştir. Toplumsal katkı kapsamında yapılacak faaliyetlerin tanımlanması, kurumun güçlü yönlerinden biridir. Öğrencilerin gönüllü sosyal sorumluluk projelerine katılımlarını teşvik etmek amacıyla "Öğrenci Dekanlığı"nın kurulmuş ve aktif bir şekilde faaliyet göstermesi, üniversitenin toplumsal katkı hedeflerini desteklemektedir. Öğrenci Dekanlığı tarafından düzenlenen proje fuarları, bahar şenlikleri ve mezuniyet törenleri gibi etkinlikler, toplumsal katkıyı çeşitlendiren önemli faaliyetlerdir.

Üniversite bünyesindeki Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın toplumsal katkı hedeflerini izleme ve performans raporlarını yayınlama çalışmaları, sistematik bir izleme mekanizmasının kullanıldığını göstermektedir. Ayrıca, Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı tarafından öğrenci topluluklarının faaliyetlerinin raporlanması ve memnuniyet anketleri ile değerlendirilmesi, izleme süreçlerinin etkinliğini artırmaktadır. Kültürel ve sanatsal etkinlikler (konser, sergi, gösteri ve müze çalışmaları) de toplumsal katkı faaliyetlerinin çeşitliliğini destekleyen önemli

uygulamalardır.

Bununla birlikte, üniversite bünyesindeki tüm birimlerde yapılan izleme ve değerlendirme sonuçlarının iyileştirme süreçlerine sistematik olarak entegre edilmesi gerektiği gözlemlenmiştir. 2020-2023 Stratejik Planı'nda da zayıf yön olarak belirtilen bu eksiklik, kurumun toplumsal katkı performansını artırmak için ulusal ve uluslararası projelerde daha aktif rol almasını gerekli kılmaktadır. Memnuniyet anketleri ve geri bildirim süreçlerinin daha geniş bir paydaş grubunu kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması ve elde edilen geri bildirimler doğrultusunda iyileştirmeler yapılması da önemli bir ihtiyaçtır.

Ayrıca, toplumsal katkı performansının izlenmesine ve iyileştirilmesine ilişkin somut ve net kanıtların eksik olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, kurumun iyileştirmeye açık bir yönü olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal katkı performansına yönelik mekanizmaların daha kapsamlı ve düzenli bir şekilde kullanılması, izleme ve değerlendirme süreçlerinin güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde toplumsal katkı performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.

E. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Amasya Üniversitesi, liderlik, yönetim ve kalite süreçlerinde uluslararası standartlara uygun bir yaklaşım sergilemektedir. Rektörlük liderliğinde yürütülen kalite güvence çalışmaları, TS EN ISO 9001 gibi sertifikaların alınması ve kalite komisyonlarının etkinliği, kurumun güçlü yönlerinden biridir. Stratejik planlama süreçlerinde iç ve dış paydaşların katılımı sağlanmış, performans göstergeleriyle hedeflere yönelik izleme yapılmıştır. Paydaşlarla iletişim, öğrenci kalite elçileri ve danışma kurulları gibi mekanizmalar aracılığıyla güçlendirilmiş, uluslararasılaşma kapsamında Erasmus programları, çok dilli web sitesi ve yabancı dilde dersler gibi uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bilgi yönetim sistemlerinin kullanımı ve insan kaynakları süreçlerinde liyakat ve eğitim odaklı politikaların benimsenmesi de olumlu uygulamalar arasında yer almaktadır.

Üniversitenin liderlik ve kalite süreçlerini daha da geliştirmek için performans göstergelerinin somut kanıtlarla desteklenmesi ve geri bildirimlerin iyileştirme çalışmalarına yansıtılması gerekmektedir. PUKÖ döngüsünün etkin şekilde uygulanması, paydaşların süreçlere katılımını artıracak somut mekanizmalar oluşturulması ve uluslararasılaşma kaynaklarının daha dengeli bir şekilde yönetilmesi önerilmektedir. Bilgi yönetim sistemlerinin entegrasyonunun tamamlanması, mezun ilişkilerinin sistematik bir yapıya dönüştürülmesi ve uluslararası öğrenci/akademisyen çekme stratejilerinin çeşitlendirilmesi de önemli gelişim alanlarıdır. Ayrıca, liderlik eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve süreçlerin şeffaf bir şekilde izlenip raporlanması, kurumun genel performansını artıracak adımlar olacaktır.

Amasya Üniversitesi'nin eğitim-öğretim süreçlerinde öğrenci merkezli ve kalite odaklı bir yaklaşımı benimsemesi olumlu bulunmuştur. Program tasarım ve onay süreçlerinde belirli prosedürlerin tanımlanması, ders bilgi paketlerinin hazırlanması ve programların TYYÇ ile ilişkilendirilmesi gibi uygulamalar, eğitim kalitesinin arttırılmasında önemli katkılar sağlamaktadır. Derslerin öğrenci iş yüküne dayalı olarak tasarlanması ve AKTS hesaplama kılavuzlarının uygulanması, Bologna Süreci ile uyumlu bir yaklaşımı göstermektedir. Üniversitenin öğrenme kaynaklarının erişilebilirliği, kütüphane hizmetleri, uzaktan eğitim altyapısı ve öğrenme yönetim sistemleri güçlü yönler arasında sayılmıştır. Dezavantajlı gruplar için erişilebilirlik, sosyal-kültürel etkinliklerin teşvik edilmesi ve öğrenci destek hizmetleri memnuniyetle karşılanmıştır. Ayrıca öğretim elemanlarının eğitim yetkinliklerini geliştirmek için yapılan programlar, teşvik ve ödüllendirme mekanizmaları ile araştırma faaliyetlerinin desteklenmesi, üniversitenin akademik ve idari kapasitesini güçlendirmektedir.

Eğitim-öğretim süreçlerinin daha da geliştirilmesi için paydaş katılımının sistematik hale getirilmesi ve bu süreçlere ilişkin kanıtlayıcı belgelerin artırılması gerekmektedir. Programların izlenmesi ve güncellenmesi süreçlerinde paydaş geri bildirimlerinin düzenli olarak alınması, analiz edilmesi ve bu bulguların iyileştirme çalışmalarına yansıtılması önemlidir. Öğrenci iş yükü hesaplamalarına yönelik daha sistematik bir izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulmalı, AKTS süreçlerine dair uygulamalar kurum geneline yaygınlaştırılmalıdır. Öğretim elemanlarının yetkinliklerini artıran eğitim programlarının etkinliğinin ölçülmesi ve bu süreçlerin iyileştirilmesine yönelik mekanizmalar oluşturulmalıdır. Dezavantajlı gruplar için sürdürülebilir ve sistematik uygulamaların yaygınlaştırılması, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin paydaş geri bildirimlerine göre çeşitlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, teşvik ve ödüllendirme mekanizmalarının izlenmesi ve bu süreçlerin daha şeffaf ve kapsayıcı hale getirilmesi, kurumsal gelişimi destekleyecektir.

Amasya Üniversitesi'nin araştırma süreçlerinin yönetimi, organizasyonu ve kaynak tahsisi konularında tanımlı mekanizmalar oluşturmuş olması olumlu karşılanmıştır. Stratejik planlarla uyumlu şekilde araştırma projelerinin yürütülmesi, BAP birimi ve Araştırma Destek Koordinatörlüğü (ARDEK) gibi yapıların etkin çalışması, araştırma faaliyetlerini desteklemektedir. Üniversite bünyesinde oluşturulan Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) ve Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Komisyonu, araştırma sonuçlarının ticarileştirilmesi ve topluma yayılması için güçlü bir altyapı sunmaktadır. Uluslararası işbirlikleri ve Erasmus+ gibi programlar aracılığıyla araştırmacıların hareketliliğinin desteklenmesi, kurumun globalleşme stratejisine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, öğretim elemanlarının ve öğrencilerin teşvik edilmesi için ödül mekanizmalarının bulunması, araştırma yetkinliklerinin artırılmasına yönelik önemli bir motivasyon unsuru olarak

değerlendirilmektedir. Araştırma performansının izlenmesi ve şeffaf bir şekilde paylaşılması, akademik faaliyetlerin görünürlüğünü artıran güçlü bir yön olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma süreçlerinin geliştirilmesi için paydaş katılımlı değerlendirme ve iyileştirme mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle araştırma politikalarının ayrı bir başlık altında tanımlanması ve paydaş geri bildirimleriyle sürekli olarak güncellenmesi önerilmektedir. Doktora programlarının kapasitesinin artırılması, doktora öğrencilerinin ve mezunlarının izlenmesi ile ilgili sistematik mekanizmalar oluşturulmalıdır. Araştırma kaynaklarının çeşitliliği ve yeterliliğinin izlenmesi, bu konularda iyileştirme yapılması için somut adımlar atılması gereklidir. Akademik teşvik puanını yakalayamayan öğretim elemanlarının performanslarının nasıl geliştirileceği ve destekleneceğine dair planlamaların yapılması, bu grubun daha etkin bir şekilde araştırma süreçlerine katılmasını sağlayacaktır. Ayrıca, ulusal ve uluslararası ortak araştırma projelerinde paydaş katılımı ve geri bildirim süreçleri daha sistematik hale getirilmelidir. Tüm bu süreçlerin daha şeffaf ve katılımcı bir yapıya dönüştürülmesi, üniversitenin araştırma kapasitesini artırmada önemli bir adım olacaktır.

Kurumun toplumsal katkı süreçlerini desteklemek için oluşturduğu organizasyonel yapı, sürdürülebilirlik odaklı projeleri ve öğrenci katılımını teşvik eden etkinlikleri güçlü yönler olarak öne çıkmaktadır. Sürekli Eğitim Merkezi (AÜSEM), Teknoloji Transfer Ofisi (TTO), Kadın ve Aile Çalışmaları Merkezi (KACUA) gibi birimler aracılığıyla toplumun ihtiyaçlarına yönelik projelerin yürütülmesi, bölgesel ve ulusal düzeyde olumlu etkilere sahiptir. Kadın istihdamı, çevre bilinci ve sosyal sorumluluk temalı projelerin uygulanması, üniversitenin toplumsal fayda yaratma konusundaki duyarlılığını göstermektedir. Ayrıca, stratejik planlarda toplumsal katkıya yönelik hedeflerin ve performans göstergelerinin yer alması, kurumun bu alandaki çalışmalarını sistematik ve planlı bir çerçevede yürüttüğünü ortaya koymaktadır. Öğrenci Dekanlığı gibi yapıların aktif şekilde çalışması, sosyal sorumluluk projelerinin çeşitliliğini artırırken öğrenci katılımını da güçlendirmektedir.

Toplumsal katkı faaliyetlerinin etkilerini izleme, değerlendirme ve iyileştirme süreçlerinin daha kapsamlı ve sistematik hale getirilmesi gerekmektedir. Mevcut projelere dair somut kanıtların artırılması, memnuniyet anketlerinin kapsamının genişletilmesi ve geri bildirimlerin etkin şekilde süreçlere entegre edilmesi önerilmektedir. Toplumsal katkıya yönelik bütçe planlamalarının ve gerçekleşme oranlarının daha şeffaf bir şekilde raporlanması, paydaş güvenini artıracaktır. Özellikle çevre, engelli bireyler ve kadın istihdamına yönelik projelerin daha sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması, kurumun toplumsal katkı stratejisini güçlendirecektir. Ayrıca, toplumsal katkı komisyonlarının tüm birimlere yaygınlaştırılması, izleme mekanizmalarının daha etkin kullanılması ve iyileştirme süreçlerinin düzenli olarak raporlanması, kurumun toplumsal etkisini artıracak önemli adımlardır.

2. Liderlik, Yönetişim ve Kalite

Güçlü Yönler

Uluslararasılaşma politikası ve stratejik planında uluslararasılaşmaya yönelik hedeflerin yer alması ve bu hedeflerin şeffaf bir şekilde paylaşılması.

Web sitesinin üç dilde sunulması ve tanıtım materyallerinin farklı dillerde hazırlanması, uluslararası erişimi kolaylaştırması.

Erasmus gibi uluslararası değişim programlarına katılımın teşvik edilmesi ve bu programların etkin bir şekilde uygulanması.

Uluslararası İlişkiler Ofisi'nin süreçlerin yönetilmesinde etkin bir rol üstlenmesi.

Çok sayıda uluslararası protokol ve iş birliğinin gerçekleştirilmesi.

Öğrencilere yönelik düzenlenen oryantasyon programları ve farkındalık çalışmalarının uluslararasılaşma süreçlerini desteklemesi.

Uluslararasılaşma ile ilgili performans göstergelerinin belirlenerek somut hedeflere dönüştürülmesi.

Yabancı dilde derslerin artırılmasına yönelik adımların uluslararası öğrencilerin kuruma çekilmesine katkı sunması.

Uluslararası patent başvurularının artırılmasına yönelik hedeflerin belirlenmesi.

Uluslararası faaliyetlerin periyodik olarak memnuniyet anketleriyle izlenmesi ve geri bildirimlerin alınması.

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

Yabancı uyruklu öğrenci sayısının artırılması için daha kapsamlı politikaların ve teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi.

Uluslararası iş birliklerinin sonuçlarının şeffaf ve erişilebilir bir şekilde raporlanması.

Uluslararasılaşma hedeflerine yönelik ilerlemenin detaylı bir şekilde raporlanarak performans göstergelerinin izlenmesi.

Dış kaynaklı projelerin yönetiminde kullanılan yazılımların erişilebilirlik ve şeffaflık açısından geliştirilmesi.

Anket sonuçlarının uzman kişiler tarafından analiz edilmesi, raporlanması ve bu sonuçlara dayalı somut iyileştirme çalışmalarının gerçekleştirilmesi.

Yurt dışı tanıtım stratejilerinin geliştirilerek uluslararasılaşmaya yönelik hedeflere katkı sağlayacak kampanyaların oluşturulması.

Uluslararası çift diploma programlarının artırılması ve bu programlara yönelik somut adımların atılması.

Uluslararası akademisyen ve araştırmacıların kuruma çekilmesi için kapsamlı stratejilerin uygulanması.

Uluslararasılaşma çabalarının uluslararası platformlarda daha görünür hale getirilmesi.

Uluslararasılaşma süreçlerinin PUKÖ döngüsü çerçevesinde izlenerek iyileştirilmesi.

Uluslararasılaşma süreçlerinde paydaş katılımının artırılarak geri bildirimlerin süreçlere daha etkin bir şekilde entegre edilmesi.

Uluslararasılaşma için ayrılan mali kaynakların sürdürülebilirliğini sağlamak adına kapsamlı bir planlamanın yapılması.

Uluslararası iş birliklerinden elde edilen somut projelerin ve sonuçların kamuoyuyla paylaşılması.

Uluslararasılaşma süreçlerini diğer yükseköğretim kurumlarıyla kıyaslama çalışmalarının detaylandırılması.

Web sitesinin daha kullanıcı dostu hale getirilmesi ve uluslararasılaşmaya dair içeriklerin düzenli olarak güncellenmesi.

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

Program çıktılarının TYYÇ ile ilişkilendirilmesi ve ders bilgi paketlerinin paydaşlara erişilebilir hale getirilmesi, şeffaf ve erişilebilir bir eğitim-öğretim süreci oluşturması.

Derslerin AKTS ile uyumlu olarak düzenlenmesi ve seçmeli ders havuzundan özgür seçim yapabilme fırsatının öğrenci merkezli eğitim anlayışını desteklemesi.

Ders kazanımları ve program çıktılarının eşleştirilmesi ile Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden bu sürecin takip edilmesi, eğitimde kalite güvencesini artırması.

Stratejik planlarla uyumlu bir yönetim yapısının oluşturulması ve öğrenci destek birimlerinin etkin şekilde işletilmesi, süreçlerin sürdürülebilirliğini sağlaması.

Eğiticilerin Eğitimi Programı gibi uygulamalarla öğretim elemanlarının yetkinliklerinin artırılması, eğitimde kalite ve verimliliği artırması.

Engelli öğrenciler için erişilebilirlik ödülleri alınması ve kadın ile aile çalışmalarına yönelik farkındalık projelerinin gerçekleştirilmesi, sosyal kapsayıcılığı artırması.

Kulüp ve Sosyal Transkript Bilgi Sistemi ile sosyal etkinliklerin takip edilmesi ve öğrenci memnuniyetinin artırılması, kampüs hayatının çeşitliliğini desteklemesi.

Ölçme ve değerlendirme süreçleri için komisyonların kurulması ve engelli öğrencilere yönelik özel uygulamaların güvence altına alınması, eşitlik ve kapsayıcılık sağlaması.

Akademik danışmanlık hizmetlerinin etkin bir şekilde uygulanması ve öğrencilerin kariyer planlamalarına katkı sağlanması, akademik ve mesleki gelişimi desteklemesi.

Yerleşkelerde modern kütüphane, spor alanları ve sosyal tesislerin erişilebilir hale getirilmesi ve kurumsal yazılımlarla hizmetlerin kolaylaştırılması, kullanıcı memnuniyetini artırması.

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

Program tasarımı süreçlerinde iç ve dış paydaş katılımının sistematik hale getirilmesi ve geri bildirimlerin sürece dâhil edilmesiyle süreçlerin daha kapsayıcı hale gelmesi.

Ders bilgi paketlerinde bulunan eksikliklerin giderilmesi ve tüm birimlerde standart hale getirilmesiyle eğitim kalitesinin artırılması.

Ders kazanımları ile program çıktılarının uyumunun izlenmesi, iyileştirilmesi ve akredite olmayan programlarda öz değerlendirme raporlarının hazırlanmasıyla kalite güvencesinin güçlendirilmesi.

Eğitim yönetim sistemine ilişkin izleme ve değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması ve Bütüncül Bilgi Yönetim Sistemi'nin kurulmasıyla süreçlerin etkin şekilde takip edilmesi.

Eğitim programlarının etkinliğinin ölçülmesi, sonuçlarının paydaşlarla paylaşılması ve sürekli iyileştirme çalışmalarına yön verilmesiyle öğretim kalitesinin artırılması.

Dezavantajlı gruplar için sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamaların oluşturulması ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılmasıyla kapsayıcılığın artırılması.

Bu faaliyetlerin ihtiyaçlar ve paydaş talepleri doğrultusunda çeşitlendirilmesi ve istatistiksel analizlerle iyileştirilmesiyle öğrenci memnuniyetinin artırılması.

Akredite olmayan programlarda ölçme-değerlendirme süreçlerinin daha sistematik hale getirilmesi ve bağlı değerlendirme yönteminin analiz edilerek uygulanmasıyla değerlendirme süreçlerinin adil ve etkili hale gelmesi.

Akademik danışmanlık süreçlerinin sistematik olarak izlenmesi ve öğrencilerin kariyer planlamalarına yönelik uygulamaların çeşitlendirilmesiyle öğrencilerin akademik gelişiminin desteklenmesi.

Öğrenme kaynakları ve sosyal tesislerin uygunluğunun düzenli olarak izlenmesi, talepler doğrultusunda iyileştirilmesi ve teknolojik çözümlerle erişilebilirliğin artırılmasıyla hizmetlerin etkinliğinin artırılması.

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği kapsamında araştırma süreçlerini yönlendiren Amasya Üniversitesi Kalite Komisyonu'nun kurulması, araştırma çıktılarının ticarileştirilmesi ve toplumsal katkıya dönüştürülmesi çalışmalarını kapsamalı.

Araştırma projelerinin yürütülmesi için iç ve dış kaynakların etkin kullanımı ve laboratuvar yönetiminin "Laboratuvar Yönetim Sistemi" üzerinden şeffaf şekilde gerçekleştirilmesi.

Misyon ve stratejilerle uyumlu 19 doktora programının bulunması, doktora sonrası araştırmacılara yönelik usul ve esasların "Amasya Üniversitesi Doktora Sonrası Araştırmacı Yönergesi" ile tanımlanması.

Araştırmacılara yönelik TÜBİTAK, KOSGEB gibi projeler ve ödül mekanizmaları ile desteklerin sağlanması ve bu süreçlerin teşvik edilmesi.

12 ülkeden 42'den fazla kurumla uluslararası iş birliği yapılması ve Erasmus+ hareketliliği gibi uluslararası araştırma faaliyetlerinin teşvik edilmesi.

Amasya Akademik Bilgi Sistemi (AUPortal) ile araştırma faaliyetlerinin izlenmesi ve performans temelli teşvik ve ödül mekanizmalarının oluşturulması.

Akademik teşvik ödeneği ve ödül mekanizmaları ile öğretim elemanlarının araştırma çıktılarının izlenmesi ve şeffaf bir şekilde paylaşılması.

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

Araştırma politikalarının ayrı bir başlık altında tanımlanması, paydaş katılımlı izleme ve değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması ve kurumsal hedeflere uygun iyileştirme çalışmalarının yapılması.

Araştırma kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliğinin düzenli izlenmesi, bu doğrultuda iyileştirme çalışmalarının planlanması ve hayata geçirilmesi.

Doktora öğrenci sayısının artırılmasına yönelik paydaş görüşlerinin alınması, mezunların izlenmesi ve başarılı doktora öğrencilerinin kuruma kazandırılmasına yönelik süreçlerin tanımlanması.

Araştırma yetkinliklerinin geliştirilmesi için izleme, değerlendirme ve iyileştirme planlamalarının sistematik hale getirilmesi.

Uluslararası ortak araştırma faaliyetlerinin paydaş katılımlı değerlendirilmesi ve iyileştirme mekanizmalarının oluşturulması.

Araştırma performansını izlemek için tüm uygulama ve araştırma merkezlerinde izleme mekanizmalarının oluşturulması ve bu süreçlere paydaşların etkin katılımının sağlanması.

Akademik teşvik puanı yakalayamayan öğretim elemanlarının performanslarının nasıl iyileştirileceğine yönelik planlamaların yapılması ve tüm öğretim elemanlarının performansının sistematik olarak değerlendirilmesi.

5. Toplumsal Katkı

Güçlü Yönler

Kurumun toplumsal katkı politikasına sahip olması ve bu politikanın erişilebilir olması, Sürekli Eğitim Merkezi (AÜSEM), Teknoloji Transfer Ofisi (TTO), Kadın ve Aile Çalışmaları Merkezi (KACUA) gibi birimlerle toplumsal katkı faaliyetlerini çeşitlendirmesi.

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (OKA) ve BAP destekleri aracılığıyla projelerin teşvik edilmesi ve kampüs içindeki fiziksel mekanların toplumsal katkı faaliyetleri için etkin bir şekilde kullanılması.

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı ve Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı tarafından

toplumsal katkı hedefleri ve öğrenci faaliyetlerinin düzenli olarak raporlanması ve değerlendirilmesi.

Sıfır Atık Farkındalık Eğitimleri ve çevre temalı seminerlerin düzenlenmesi, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda önemli adımların atılması.

"Kadınlar Yenilenebilir Enerji Bağlamında Geleceği Kodluyor" gibi projelerle toplumsal duyarlılıkların geliştirilmesi ve çeşitli öğrenci topluluklarının aktif şekilde desteklenmesi.

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

Toplumsal katkı komisyonlarının yalnızca bazı fakültelerle sınırlı kalmaması, tüm birimlere yaygınlaştırılması ve bu komisyonların düzenli toplantılarla faaliyetlerini raporlaması.

Toplumsal katkı faaliyetlerinin etkilerinin izlenmesi ve sonuçlarının iyileştirme süreçlerine sistematik olarak entegre edilmesi için somut mekanizmaların oluşturulması.

Toplumsal katkıya yönelik mali ve fiziksel kaynakların düzenli izlenmesi, eksikliklerin tespit edilerek iyileştirilmesi ve vakıflaşma sürecinin daha somut bir planla desteklenmesi.

Geri bildirim süreçlerinin genişletilmesi, paydaşların geri bildirimlerinin daha fazla dikkate alınarak iyileştirme süreçlerine dahil edilmesi.

Kampüs genelinde engelsiz mekanların artırılması ve erişilebilirlik projelerinin sürdürülebilir şekilde uygulanması.

Toplumsal katkı performansının artırılması için ulusal ve uluslararası projelerde daha aktif rol alınması ve bu projelerin sonuçlarının raporlanması.

Toplumsal katkı faaliyetlerine dair raporların ve PUKÖ döngüsündeki iyileştirme süreçlerinin web sitesinde düzenli olarak paylaşılması ve şeffaflığın artırılması.

Çevre, kadın istihdamı ve engelli erişimi gibi konularda ulusal farkındalık yaratacak projelerin hayata geçirilmesi.