

KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU

AMASYA ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. NACİ TOLGA SARUÇ (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. BÜLENT ÇAVAŞ (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DOÇ. DR. BEGÜM YURDAKÖK DİKMEN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. SEMRA FERİHA AŞÇIGİL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. ABDURRAHİM ÖZGENOĞLU (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

GENEL SEKRETER YARDIMCISI ELKA ÖZKAN (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

1. KURUMSAL BİLGİLER

Amasya Üniversitesinin temeli, 1974 yılında Milli Eğitim Bakanlığınca kurulan Eğitim Enstitüsü ile birlikte atılmıştır. 1975 yılında ise Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Amasya Meslek Yüksekokulu açılmıştır.

1982 yılında Yükseköğretim Kurulu (YÖK) kurulmasıyla birlikte, Eğitim Enstitüsü ve Amasya Meslek Yüksekokulu Ondokuz Mayıs Üniversitesine bağlanmıştır. Aynı yıl Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesine bağlı olarak Eğitim Yüksekokulu kurulmuştur.

Amasya Üniversitesi 17.03.2006 tarihli ve 26111 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, 01.03.2006 tarihli ve 5467 sayılı Kanunla kurulmuştur.

Amasya Üniversitesi 2016-2017 eğitim-öğretim yılında 8 Fakülte, 1 Yüksekokul, 8 Meslek Yüksekokulu, 3 Enstitü ve Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi, Okul Öncesi Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Uygulama ve Araştırma Merkezi ile eğitim öğretim hizmeti vermeye devam etmektedir.

Amasya Üniversitesi'nde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında 17.323 öğrenci, 25 Profesör, 27 Doçent, 179 Yardımcı Doçent, 156 Öğretim Görevlisi, 162 Araştırma Görevlisi, 8 Uzman ve 8 Okutman olmak üzere toplam 565 Akademik Personel ile 215 Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, 5 Sağlık Hizmetleri Sınıfı, 44 Teknik Hizmetler Sınıfı, 1 Avukatlık Hizmetleri Sınıfı ve 34 Yardımcı Hizmetler Sınıfı olmak üzere toplam 299 İdari Personel bulunmaktadır.

Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Eğitim-Öğretim Hizmeti Sunan Birimleri

Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimleri

İyileştirmeye Yönelik Çalışmalar

2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1. Kalite Politikası

Amasya Üniversitesi, misyon, vizyon, temel değerlerini tanımlamıştır. Kurum misyon ve vizyonu stratejik hedefler ile uyumlu olup 2015-2019 Stratejik Planı'nda da yer almaktadır. Saha ziyareti kapsamında yapılan görüşmeler neticesinde, başta Rektör olmak üzere Üniversite Yönetiminin belirlenen hedeflere ulaşmak üzere motivasyonlarının yüksek olduğu, bu kapsamda bizzat çalışmalar yaptıkları gözlemlenen örneklerle anlaşılmaktadır. Ancak kurum hedeflerinin, misyon ve vizyonunun iç ve dış paydaşlar tarafından içselleştirilmesi için eğitim ve diğer iletişim yolları içeren sistematik çalışmalar yapılmasının gerekliliği gözlenmiştir.

Kurumda, misyon farklılaşması meslek yüksekokullarının eğitim-öğretim alanlarının seçiminde gözlenmektedir. Ancak, bu konuda takip edilen politikaların kurumsallık sağlanması açısından daha formel bir çerçevede ele alınarak kurumun stratejik hedefleri ile ilişkilendirilmesi atılan adımların sürekliliğini sağlama açısından gerekli bulunmaktadır.

Amasya Üniversitesi tarafından kalite güvencesine yönelik olarak belirlenen politikalar ve süreçlerin

tanımlanması için Kalite Güvence Yönergesi hazırlanmıştır ve kurumda kalite çalışmaları bu çerçevede yürütülmesi hedeflenmektedir. Kalite Komisyonu'nda, kurumdaki kalite yönetiminden sorumlu birimlerden birer kişi seçilmesi yoluyla birimlerin temsili sağlanmıştır. Buna ilave olarak, bazı akademik birimlerde kalite komisyonları oluşturulmuştur. Ayrıca, kurumun kalite politikası son aylarda oluşturulmuş, kalite güvence sistemi çerçevesi ve ilgili süreçler henüz oluşma aşamasındadır.

Amasya Üniversitesi Kalite Komisyonu, mevzuat çerçevesinde tüm birimleri temsil edecek şekilde oluşturulmakla birlikte, çalışmalar henüz sistematik bir yapı kazanmamıştır. Yapılan ziyaretler esnasında, Kalite Komisyonu'nun yürütmekte olduğu çalışmalar ve kalite süreçleri hakkında henüz akademik personel, öğrenciler ve idari personel düzeyinde tam bir yayılım oluşmadığı görülmüştür.

Hedeflerde öncelik olarak altyapı, yeni program geliştirme, yabancı dil bilgisi geliştirme ve öğretim üyeleri için yaşam boyu öğrenme, bilimsel araştırma faaliyetlerini nitelik ve nicelik olarak artırma hedefleri belirlenmiştir.

Stratejik hedefler, misyon ve vizyon ile ilişkili olmasına rağmen henüz genel hedefler olarak belirlenmiştir. Stratejik hedef göstergelerinin takibi ve anahtar performans göstergelerinin belirlenmesi ile yapılan çalışmalara önemli katkı sağlanacaktır.

Kurumda uygulanan stratejik yönetim ile bütçe izleme, iç kontrol, iç denetim gibi uygulamaların nasıl entegre edildiğine dair örnekler bulunmamıştır. Kaynakların paylaşımında yapılan önceliklendirme tanımlı ve açık olmayıp ilgili süreçler gelişmeye açık bir yöndür.

Kurum vizyonu içerisinde “ulusal ve uluslararası alanda ispatlayacağı” ve “dünya üniversiteleri arasına girmeye çalışacak” ifadeleri yer almasına karşın Stratejik Plan'da amaç ve hedef başlıklarında uluslararasılaşma ve uluslararası rekabet edebilme performansını yansıtabilecek/izleyecek hedefler yeterli değildir. Uluslararasılaşma hedefinde önemli rolü olan ve kurumun uluslararası paydaşlarıyla temel iletişim aracı olan İngilizce web sitesinin gözden geçirilmesi özellikle gereklidir. Erasmus+ ve Mevlana gibi değişim programlarından faydalanılması uluslararasılaşma çabaları açısından önemlidir. Öte yandan, uluslararası protokoller ve işbirliklerinin sonuçları nasıl izlenmekte ve değerlendirilmekte olduğu gelişmeye açık bir alandır.

Kurumun misyon, vizyon ve hedefleri kurumsal duruşunu, önceliğini ve tercihlerini nasıl yansıtmaktadır?

Kurumun stratejileri ve bu stratejileriyle ilişkili hedefleri misyon ve vizyonu ile ilişkili midir?

Kurumda misyon farklılaşması odaklı yaklaşım benimsenmiş midir?

Kurumsal kaynakların paylaşımında birimler arası denge nasıl kurulmaktadır?

Kurumun tüm süreçlerini kapsayacak şekilde tanımlı ve ilan edilmiş bir Kalite Politikası bulunmakta mıdır?

Kurum Kalite Politikasını tüm paydaşlarına nasıl duyurmaktadır? Kurum içi ve dışında yayılımını nasıl sağlamaktadır?

Kurumda Kalite Politikasının benimsendiğini gösteren uygulamalar nelerdir?

Kalite Politikası kurumun tercihini yansıtmakta mıdır? (standartlara uygunluk, amaca uygunluk ya da her ikisi birlikte..vb)

Stratejik Yönetim ile kurumda geçerli olan Kalite Yönetimi uygulamaları nasıl entegre

edilmektedir? Bu entegrasyonun sürekliliği nasıl güvence altına alınmıştır?

Kurumda uygulanan stratejik yönetim ile bütçe izleme, iç kontrol, iç denetim gibi uygulamalar nasıl entegre edilmiştir?

Kurum stratejik planıyla uyumlu olarak izlemesi gereken performans göstergelerini tanımlamış mıdır? Bu göstergeleri nasıl izlemektedir? Göstergeler hangi birimleri (akademik, idari ve eğitim-öğretim, arge, topluma katkı) kapsamakta ve hangi seviyelere (bireysel) kadar inmektedir?

Kurum, izlediği performans göstergeleri içerisinde anahtar performans göstergelerini belirlemede midir?

Kurumun tarihsel geçmişi ve alışkanlıkları kalite güvence sistemi ile nasıl entegre edilmektedir?

Kurum uluslararasılaşma konusunda bir strateji belirlemede midir?

Kurum bu stratejisini başarmak üzere hedeflerini ve izlemesi gereken performans göstergelerini belirlemiş midir? Bu göstergeleri nasıl izlemektedir? Sonuçlarına göre neler yapılmaktadır?

Uluslararası protokoller ve işbirliklerinin sonuçları nasıl izlenmekte ve değerlendirilmektedir?

2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri

Amasya Üniversitesi tarafından kalite güvencesine yönelik olarak belirlenen politikalar ve süreçlerin tanımlanması için Kalite Güvence Yönergesi hazırlanmıştır ve kurumda kalite çalışmaları bu çerçevede yürütülmesi hedeflenmektedir. Kalite Komisyonu'nda, kurumdaki kalite yönetiminden sorumlu birimlerden birer kişi seçilmesi yoluyla birimlerin temsili sağlanmıştır. Buna ilave olarak, bazı akademik birimlerde kalite komisyonları oluşturulmuştur. Kurumda, stratejik planlama çalışmalarına da katılan kalite kurulu üyeleri aracılığı ile iletişim sağlanmaya çalışıldığı belirtilmekle birlikte, kalite çalışmalarının stratejik plana entegrasyonunun henüz bir sistematik dahilinde yapılmadığı gözlenmiştir. Ayrıca, kurumun kalite politikası son aylarda (değerlendirme süreci başladıktan sonra) oluşturulmuş, kalite güvence sistemi çerçevesi ve parametreleri henüz oluşma aşamasındadır.

Kalite Komisyonu'nun yansıra, kuruma özgü bazı kalite odaklı komisyon/danışma grupları bulunmaktadır. Örneğin;, Eğitim-Öğretim Komisyonu, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, BAP Komisyonu, Akademik Başvuru Ön Değerlendirme Komisyonu, Engelsiz Üniversite Komisyonları bu amaçla kurulmuştur. Ancak, bu kurulların kalite kurulu ile olan ortak çalışmaları sonucu edinilen deneyimler ve buna bağlı gerçekleşen iyileştirme çalışmaları hakkında örnek oluşturacak bilgiler yetersizdir. Komisyon çalışmalarının stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesindeki katkısının daha belirgin olarak bir şekilde tanımlanması, ilişkilendirilmesi uygun olacaktır. Kurumda Danışma Kurulları henüz kurulmamıştır.

Kurumda, program ve laboratuvar akreditasyonları, sistem standartları çalışmaları henüz başlamamıştır. Bununla birlikte, Merkez Laboratuvarında 2016 yılında bir kalite yönetim sistemi altyapısı oluşturulmuştur.

Kurum içerisinde kalite kültürünün yaygınlaştırılması ve benimsenmesi için çalışmalar henüz başlamış olup bir kısım öğretim elemanlarına kalite eğitimleri verilmiştir.

Eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı süreçleri için tanımlı PUKÖ döngüsü uygulaması gerçekleşmemiştir. Kurumda yapılan iyileştirme çalışmalarına PUKÖ gibi sürekli iyileştirmeye yönelik yöntemler kullanılarak bir sistematik kazandırılması gelişmeye açık bir alan olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda tanımlı, periyodik olarak gerçekleştirilen ve sürekli iyileştirme bakış açısıyla yürütölen Kalite Yönetim süreçleri (sistemi, yaklaşımı, mekanizması vb.) bulunmakta mıdır?

Kalite komisyonunun yansıra, kuruma özgü kalite odaklı komisyon/danışma grupları bulunmakta mıdır?

Kurumda Kalite Yönetiminden sorumlu birim/birimler Kalite Komisyonu ile nasıl ilişkilendirilmektedir?

Kurumda Kalite Yönetimi çalışmalarına tüm birimlerin katılımı/temsiliyeti nasıl sağlanmaktadır?

Kurumun geçmişten bugüne kadar geçirmiş olduğu ve devam eden kurumsal dış değerlendirmeler, program ve laboratuvar akreditasyonları, sistem standartları konusundaki deneyimleri nelerdir? Bu deneyimlerden öğrenimleri ve kazanımları nelerdir?

Kurum içinde kalite költürünün yaygınlaşması ve benimsenmesi için neler yapılmaktadır?

Kurumdaki liderler çalışanların kurumun amaçları ve hedefleri doğrultusunda hedef birliğini nasıl sağlamaktadırlar?

Eğitim-öğretim süreçlerinde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanıyor?

Araştırma-geliştirme süreçlerinde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanıyor?

Toplumsal katkı süreçlerinde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanıyor?

Yönetsel/idari süreçlerde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanmaktadır?

3. Paydaş Katılımı

Amasya Üniversitesi, stratejik plan kapsamında paydaş belirleme çalışması yaparak paydaşların etki ve önemine dayalı bir analizini yapmıştır. İç paydaşların karar süreçlerine katılımı henüz sınırlıdır ve iç paydaşlardan alınan geri bildirim sisteminin oluşturulması ve bunların iyileştirme süreçlerine tam olarak yansıtılması gelişmeye açık bir yöndür.

Üniversite dış paydaşlarla yakın iletişim ve işbirliği içindedir. Bu iletişim şeklinin ve işbirliklerinin kalite güvence sistemine katkısı henüz kurumsal bir yapıya sahip olmadığı gözlenmiştir.

Kurumda alınan kararlar ve uygulamalar konusu web sayfası ve e-posta aracılığıyla bilgilendirildiği ifade edilmiştir. Ancak, web'de paylaşılan bu bilgilerin rutin kararlar (izin, burs, sınav, proje destekleri vb.) ile sınırlı olduğu görölmektedir. Kalite Komisyonu kararları henüz iç paydaşlar ile paylaşılmamaktadır.

Kurumdaki iç paydaşların görüş ve önerilerini almak üzere kullanılan geri bildirim mekanizmaları henüz kurulma aşamasındadır. Web sayfası ortamında sunulan memnuniyet anketleri ve öneri

formları bu konuda örnek olarak sunulabilir. Ancak, bu uygulamaların sonuçları ile ilgili değerlendirmelere dayalı geliştirme çalışmalarına ait henüz somut bilgi mevcut değildir.

Mezun bilgi sistemi de henüz kurulma aşamasında olup, bu sistemin iyileştirme amaçlı kullanıldığına dair örneklerle ilgili detaylı bilgi mevcut değildir.

Kurumda, öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı için web sayfasındaki öneri formu örnek olarak sunulmuştur. Ancak, sistemin işlerliğinin sağlandığını kanıtlamak üzere öğrencilerin öneri formunu yaygın olarak nasıl kullandığı, önerilerin nasıl değerlendirildiği, önerilerin nasıl gruplandırıldığı, bu değerlendirmeler sonucunda ne gibi iyileştirme faaliyetlerinin gerçekleştirildiği konularında bilgi mevcut değildir.

Yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin, ilgili bakanlıklar gibi kurumların, kurumun eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve topluma hizmet alanlarında kurumsal gelişimine önemli katkılarda bulunduğu gözlenmiştir.

Kurumda paydaş analizi nasıl yapılmaktadır? Kurumun paydaşları arasındaki önceliklendirmeyi nasıl belirlemiştir? Öncelikli paydaşları kimlerdir?

Kurum iç paydaşlarının karar alma ve iyileştirme süreçlerine katılımını nasıl, hangi ortamlarda ve hangi mekanizmalarla sağlamaktadır?

Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda iç paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Kurumda iç paydaşların görüş ve önerilerini almak üzere düzenli olarak kullanılan geri bildirim mekanizmaları nelerdir?

Kurum dış paydaşlarının karar alma ve iyileştirme süreçlerine katılımını nasıl, hangi ortamlarda ve hangi mekanizmalarla sağlamaktadır?

Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda dış paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Kurumda dış paydaşların görüş ve önerilerini almak üzere düzenli olarak kullanılan geri bildirim mekanizmaları nelerdir?

Kalite komisyonu çalışmalarına dış paydaşların katılımı nasıl sağlanmaktadır?

Mezunlarla ilişkilerin yönetilmesi amacıyla kurumda geçerli olan yaklaşım, süreç ve sistemler nelerdir? Bunlarla elde edilen geri bildirimler tüm süreçlerde nasıl kullanılmaktadır?

Öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı hangi ortamlarda, hangi araçlarla ve mekanizmalarla sağlanmaktadır?

Yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, ilgili bakanlıklar gibi kurumlar, kurumsal gelişime nasıl katkıda bulunmaktadır?

3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. Programların Tasarımı ve Onayı

Eğitim ve öğretime ilişkin bazı hedeflerin stratejik planda yer alması kurumun bu alana vermiş

olduğu önceliği göstermektedir. Üniversitenin eğitim ve öğretim hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik eğitim modülleri geliştirerek çalıştaylar ve seminerler yapması, program niteliğinin geliştirilmesine yönelik çabaların olması, öğrenci laboratuvarları ve kütüphaneleri (örneğin: STEM laboratuvarı ve Çocuk kütüphanesi gibi) gibi bazı önemli altyapı çalışmalarının gerçekleştirilmesi kayda değer performanslardır.

Üniversitenin mevcut programlarının tasarımı ve onayı için tanımlı mevzuat ve süreçler, yasalar, yönetmelikler ve yönergelerle düzenlenmiştir. Öğretim programların tasarımında paydaş görüşleri web öneri formu yoluyla alınmaktadır. Bununla birlikte, programların tasarım süreçlerinin kanıtlarla desteklenmesi geliştirmeye açık yandır.

Öğrencilere yetkinlik kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen Topluma Hizmet Uygulamaları gibi projeler iyi uygulama örneği olarak gözlenmiştir. Bu iyi örneklerin daha geniş öğrenci gruplarını içerecek şekilde çoğaltılması eğitim ve öğretim süreçlerine daha fazla katkı sunacaktır.

Mevcut öğretim programların Türkiye Yüksek Öğretim Yeterlilikler Çerçevesi dikkate alınarak hazırlandığı, program yeterliliklerinden anlaşılmaktadır. Program yeterliliklerinin sistematik olarak ölçülmemesi kurumun geliştirmeye açık yanlarından birisidir. Ayrıca, bu yeterliliklere ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi amacıyla oluşturulan mezun takip sisteminin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

Staj ve işyeri eğitimi gibi kurum dışı deneyim kazanma programları aktif bir şekilde yürütülmektedir. Öğrencilere staj konusunda verilen hizmetlerde sürekli iyileştirme süreçlerinin (staj danışmanlığı, eğitime katkılarının değerlendirilmesi gibi) tüm programlara yayılımı geliştirilmeye açık bir yön olarak gözlenmiştir.

Kurumda eğitim-öğretim programları nasıl tasarlanmaktadır? Bu sürecin sürekliliği nasıl güvence altına alınmıştır?

Programların tasarımında paydaş görüşleri hangi yöntemlerle alınmaktadır? Bunlar program tasarımlarına nasıl yansıtılmaktadır?

Tasarlanan programlar konusunda paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Eğitim-öğretimin her seviyesinde öğrencilere araştırma yetkinliğini kazandırmak üzere projelerle desteklenen faaliyetler bulunmakta mıdır?

Her seviyede öğretim programı için hazırlanmış olan program ve ders bilgi paketleri ile programların eğitim amaçları ve kazanımlarının kurum içinde/dışında hangi ortamlarda/araçlarla paylaşılmaktadır?

Programların yeterliliklerinin TYYÇ ile uyumu nasıl sağlanmıştır?

Programlarda öğrencilerin yurt içinde ve yurt dışındaki iş yeri ortamlarında gerçekleşen mesleki uygulama/alan çalışması ve stajlarının iş yükleri programlara nasıl yansıtılmaktadır?

2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

Üniversite üst yönetiminin kalite anlayışında, eğitim ve öğretim ile ilgili bir vizyonunun olduğu gözlenmiştir. Yeni programlar açılması konusundaki gösterilen yaklaşım bunun bir kanıtıdır.

Öğretim programı için hazırlanmış olan program ve ders bilgi paketleri ile programların eğitim

amaçları ve kazanımlarının kurumun ana web sayfasında paylaşılması memnuniyet vericidir.

Öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerlerinin belirlenmesinde öğrenci görüşleri, öneri formu ve memnuniyet anketleri yoluyla alındığı ifade edilmiştir. Ancak bununla ilgili PUKÖ döngüsünün tamamlanmadığı görülmüştür. Ayrıca AKTS'lerin hesaplanmasında öğrenci iş yüklerinin belirlenmesinde öğrenci katılımlarının düzeyine yönelik kanıtlara ulaşılamamıştır. Benzer şekilde, öğretim programlarının geliştirilmesinde ve güncelleştirilmesinde paydaş görüşlerinin nasıl alındığı ve program güncellemesine ne ölçüde yansıdığına yönelik kanıtlar bulunamamıştır.

Öğretim programlarında eğitim amaçlarına ve öğrenme çıktılarına ulaşılmasını güvence altına alınması geliştirmeye açık yandır.

Öğrenci iş yükü esaslı kredi transfer sistemi uluslararası hareketlilik programlarında kullanımı ile ilgili yönerge geliştirilmiştir. Ancak bu yönerge sadece Avrupa Birliği programlarını kapsamakta olup, diğer hareketliliklere cevap vermemektedir.

Eğitim ve öğretim programlarında yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda iç paydaşlara gerekli duyurular yapılırken, dış paydaşlarla informal bir bilgi akışının olduğu gözlemlenmiştir. Dış paydaşlarla kurumsallaşmış iletişim prosedürünün oluşturulması geliştirmeye açık bir yan olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, ziyaret edilen birimlerin bazılarında dış paydaşlarla kapsamlı işbirliği olduğu, öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak başarılı staj çalışmalarının yapıldığı görülmüştür.

Kurumda akredite olmuş program bulunmamakla birlikte gerekli çalışmaların yapılmaya başlandığı tespit edilmiştir.

Programların gözden geçirilmesi ve güncellenmesi hangi yöntemler kullanılarak yapılmaktadır?

Program güncelleme çalışmalarına paydaşlar nasıl katkı vermektedir? Paydaş katkısının nasıl alındığını açıklayan tanımlı bir süreci var mıdır?

Kurum, tüm programlarında eğitim amaçlarına ve öğrenme çıktılarına ulaşılmasını nasıl güvence altına almaktadır?

Program çıktılarına ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi amacıyla hangi mekanizmalar kullanılmaktadır?

Program çıktılarına ulaşamadığı durumlarda iyileştirme çalışmaları nasıl gerçekleştirilmektedir?

Yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda tüm paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Akredite olmak isteyen programlar nasıl desteklenmektedir?

3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

Kurum içerisinde çeşitli eğitim modülleri geliştirilerek eğitimcilerin eğitimi çalışmaları yapıldığı gözlenmiştir. Öte yandan, öğrencilerin kendi öğrenmelerinden sorumlu olduğu öğrenci merkezli aktif öğretim yöntemlerinin sınıf içi uygulamalarda daha yaygın kullanılması faydalı olacaktır.

Saha ziyaretlerinde öğrencilerin öğretim elemanları iletişim olanaklarının açık olduğu ve danışmanlık ve gönüllü danışmanlık sistemlerinden memnun oldukları gözlenmiştir.

Kültürel derinlik kazanımına yönelik ve farklı disiplinleri tanıma fırsatı veren seçmeli dersler tüm eğitim birimlerinde sunulamamaktadır.

Öğrencinin başarısını ölçme ve değerlendirmede (BDY) tanımlı süreçler bulunmaktadır. Ancak bir ölçme ve değerlendirme yöntemi olarak, bağıl değerlendirmenin üniversitenin genel değerlendirme yöntemi olarak kullanılmasının eğitim ve öğretim sistemine olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir.

Öğrenciler şikayetlerini; öğrenci konseyi temsilcisi, danışmanlar, ilgili bölüm başkanı ve üst yönetime iletebilecek mekanizmalar bulunmaktadır.

Kurumda öğrenci merkezli öğrenme (aktif) konusunda uygulanan politikalar nelerdir? Kurumun öğrenci merkezli eğitim konusundaki politikası nedir?

Öğrenci merkezli eğitim politikası doğrultusunda yapılan uygulamaların yayılımı nasıl sağlanmaktadır? Bu politikanın kurumdaki bilinirlik düzeyi nedir?

Kurumda öğrenci merkezli eğitim modeli ve/veya aktif öğrenme konusunda öğretim üyelerinin yetkinliklerinin geliştirilmesi nasıl sağlanmaktadır?

Ders bilgi paketlerinde öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerleri nasıl belirlenmiştir?

Öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerlerinin belirlenmesinde öğrenci görüşleri nasıl alınmaktadır?

Öğrenci iş yükü esaslı kredi transfer sistemi uluslararası hareketlilik programlarında nasıl kullanılmaktadır?

Staj ve işyeri eğitimi gibi kurum dışı deneyim kazanma programları nasıl yürütülmektedir? Tanımlı süreçleri bulunmakta mıdır? Paydaşların katılımı nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kültürel derinlik kazanımına yönelik ve farklı disiplinleri tanıma fırsatı veren seçmeli dersler bulunmakta mıdır ve öğrenciler bu derslere yönlendirilmekte midir?

Kurumda seçmeli derslerin yönetimi nasıl sağlanmaktadır? Bu hususta kurumda uygulanan mekanizmalar nelerdir?

Kurumda öğrenci danışmanlık sistemi uygulamaları ne şekilde yürütülmektedir? Bunların etkililiği nasıl değerlendirilmektedir? Değerlendirme sonuçlarına göre ne yapılmaktadır?

Öğrencinin başarısını ölçme ve değerlendirmede (BDY) tanımlı süreçler nelerdir? Bu süreçler öğrencilere nasıl ilan edilmektedir? Tüm programlarda bu süreçlerin uygulanması nasıl güvence altına alınmaktadır?

Öğrencinin mezuniyet koşulları nasıldır?

Program ve ders öğrenme çıktıları nasıl ölçülmektedir?

Öğrencinin başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amacıyla kurumda bilgilendirme ve

eğitimler nasıl yapılmaktadır?

Kurumda, öğrencinin devamsızlığı veya sınava girmeyi engelleyen haklı ve geçerli nedenlerin oluşması durumunu kapsayan açık düzenlemeler nelerdir?

Öğrenci şikayetleri nasıl, hangi mekanizmalarla alınmaktadır? Bu şikayetleri gidermek için uygulanan politika nedir?

Öğrencilerin genel (alana özgü olmayan) program öğrenme çıktılarını kazanmalarını nasıl güvence altına alınmaktadır?

4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

Merkezi yerleştirme dışında kabul edilen öğrencilerin (Yatay geçiş, YÖS, ÇAP vb.) kabulü ise Üniversitenin ilgili yönergeleri doğrultusunda gerçekleştirildiği görülmektedir.

Kurumda önceki “formal” öğrenmelerin tanınması için ilgili intibak yönergesi verilmiştir. Ancak non-formal ve informal öğrenmelerin tanınması için tanımlı süreçler bulunmamaktadır.

Kurum, öğrenci kabullerinde açık ve tutarlı kriterler uygulanmakta mıdır? Özellikle merkezi yerleştirmeye gelen öğrenci grupları dışında kalan yatay geçiş, YÖS, ÇAP, yandal öğrenci kabullerinde uygulanan kriterler nelerdir?

Kurumda önceki “formal” öğrenmelerin tanınması için tanımlı süreçler bulunmakta mıdır?

Kurumda önceki non-formal ve informal öğrenmelerin tanınması için tanımlı süreçler bulunmakta mıdır? (yönerge, senato kararı vb.)?

5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

Öğretim elemanlarının dil gelişimlerini sağlamak üzere çok ciddi destek programlarının oluşturulduğu, bunların sürece yayılarak etkin bir şekilde işletildiği ayrıca öğretim elemanlarının yurt içi ve dışı bilimsel etkinliklere katılımlarının sağlandığı gözlemlenmiştir. Yönetimin bu konulardaki tam desteği ar-ge, eğitim ve öğretime ve toplumsal hizmetlere katkıda bulunmaktadır.

Saha ziyaretleri sırasında kurumdaki ders görevlendirmelerinde eğitim-öğretim kadrosunun yetkinlikleri ile ders içeriklerinin örtüştüğü konusunda bulgulara rastlanmıştır.

Kuruma yeni alınacak akademik personelin belirlenmesinde ve var olan akademik personelin yükseltilmesinde geçerli kriterler, yasa ve yönetmeliklere göre belirlenmiştir. Bu kriterler hem Yükseköğretim Kurulu'nun hem de Amasya Üniversitesinin sayfasında görünür bir şekilde yer almaktadır.

Eğitim-öğretim kadrosunun mesleki gelişimlerini sürdürmek ve öğretim becerilerini iyileştirmek için sağlanan imkanlar nelerdir? Bu uygulamalara tüm öğretim üyelerinin katılımı nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kurumdaki ders görevlendirmelerinde eğitim-öğretim kadrosunun yetkinlikleri ile ders içeriklerinin örtüşmesi nasıl sağlanmakta ve nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kurumdaki eğiticinin eğitimi programı, kurumun hedefleri doğrultusunda nasıl

güncellenmektedir?

Kuruma dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi ve davet edilme usullerinde tanımlı kurallar nelerdir? Bu kurallar nasıl ilan edilmektedir?

6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

Öğrencilerin kullanımına yönelik tesis ve altyapılar: yemekhane, kantin, spor alanları, bilgisayar ve diğer teknik laboratuvarlar, yüzme havuzu, 24 saat açık okuma salonları ve projelerini sergileyebilecekleri çalışma ve etkinlik alanlarının bulunması ve bu tesislerin aktif bir şekilde öğrenci ve öğretim elemanları tarafından kullanılması memnuniyet vericidir. Öğrencilerin yerleşkede verilen yemek hizmetlerinden fiyat ve kalite açısından genel olarak memnun olduğu tespit edilmiştir. Yemeklerin öğrenciler tarafından önceden internet yoluyla biliniyor ve seçiliyor olması, kampüslerde ihtiyaç fazlası yemek üretimini de engellemiştir.

Öğrenci gelişimine yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetleri SKS web sayfasında düzenli olarak yer alması olumlu bir yaklaşımdır.

Kurumda öğrencilere sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri için gerekli bilgiler verilmiş ve web üzerinden e-randevu sistemi geliştirilerek öğrencilerin hizmetine sunulmuştur.

Kurumda özel yaklaşım gerektiren öğrenciler (mülteciler, engelli veya uluslararası öğrenciler gibi) için mevcut düzenlemeler ile sağlanan özel hizmetler için, Engelsiz Üniversite Birimi, Erasmus, Mevlâna ve Farabi Ofisleri tanımlanmıştır.

Öğrencilerinin lisans projelerinin desteklenmesi gelişmeye açık bir alandır. Benzer şekilde öğrencilerin çeşitli kulüplere katılımları ve spor müsabakalarına dahil olmaları konusunda daha etkin desteklerin sağlanması hakkında saha ziyaretleri sırasında talepler iletilmiştir.

Öğrencilerin kullanımına yönelik tesis ve altyapılar nelerdir?

Öğrenci gelişimine yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetler nelerdir ve nasıl desteklenmektedir?

Kurumda öğrencilere sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri nelerdir? Kurumda öğretim elemanları tarafından sağlanan rehberlik ve destek hizmetleri nelerdir?

Kurumda özel yaklaşım gerektiren öğrenciler (Mülteciler, engelli veya uluslararası öğrenciler gibi) için mevcut düzenlemeler ile sağlanan özel hizmetler nelerdir?

Kurumda öğrenciye sunulan hizmet ve desteklerin kurumsal planlaması nasıl yapılmaktadır?

Yıllık Bütçenin öğrenim kaynakları ve öğrencilere sunulan destekler açısından % dağılımına nasıl karar verilmektedir?

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

Kurumun 2015-2019 Stratejik Planı'nda; Amasya Üniversitesi'nin araştırma stratejisi, hedefleri ve bu hedeflerin hangi birimler tarafından gerçekleştirileceği belirlenmiştir. Üniversite, araştırma ve geliştirme alanındaki stratejik amacını; "Bilimsel Araştırma Geliştirme ve Yayın Faaliyetlerini Artırmak ve Teşvik Etmek", bu amaca yönelik hedeflerini ise, "Bilimsel Araştırmaların Nitelik ve Nicelik Olarak Geliştirilmesini Sağlamak" ve "Bilimsel Yayın Faaliyetlerinin Geliştirilmesi" olarak belirlenmiştir. Hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerin neler olduğu ve bunlardan sorumlu birimlerin kimler olduğu yine söz konusu stratejik planda yer almıştır.

Stratejik hedefler ve ilgili performans göstergelerine erişmek için tanımlanmış bir araştırma politikası oluşturulmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kurumdaki araştırma-geliştirme ile eğitim-öğretim süreçlerinin bütünleştirilmesine yönelik tanımlanmış mekanizmalar gelişmeye açık yandır. Üniversite araştırma stratejilerini belirlerken 10. Kalkınma Planını dikkate almış ve her program kendi alanı ile ilgili araştırmada öncelikli alanlarda araştırma faaliyetinde bulunma eğilimi göstermiştir. Öncelikli alanlarını belirlerken ise, ilin ve bölgenin ihtiyaçlarına yönelik çözümler geliştirmeyi ve iyileştirme faaliyetlerinde bulunmayı amaçlamıştır. Belirlenen öncelikli alanlar; "otomotiv, gıda, bilgi ve iletişim teknolojileri, sağlık ve enerji"dir. İlgili alanlardaki araştırma faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, Amasya İli Ticaret ve Sanayi Odası, İl Sanayi ve Teknoloji Müdürlükleri gibi dış paydaşlarla etkili iletişim içerisinde olduğu görülmüştür. İlgili alanda 5 adet AB Projesi ve 85 adet BAP bulunmaktadır.

Amasya Üniversitesi Merkezi Araştırma Uygulama Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi-AUMAULAB, 2547 sayılı Kanunun 2880 sayılı Kanun ile değişik 7/d-2 maddesi uyarınca 30/11/2012 tarihli resmi gazetede yayınlanan Yükseköğretim Yürütme Kurulu Kararı ile Amasya Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı olarak kurulmuş ve 2013 yılında faaliyete girmiştir. Merkez modern analiz cihazlarının yer aldığı bir bilimsel araştırma, eğitim ve ölçüm merkezi oluşturmak, kurum içi ve dış paydaşlara yönelik analiz ve AR-GE ihtiyaçlarını karşılamak ve üniversitenin araştırma ve proje potansiyelini geliştirecek multidisipliner ortamın geliştirilebilmesi amacıyla kurulmuştur.

Başta AUMAULAB olmak üzere Kurumdaki mevcut Uygulama ve Araştırma Merkezleri araştırma faaliyetlerinin yanı sıra, akademik ve bölgesel kalkınma alanında da çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca, Üniversite bünyesinde yürütülen bilimsel araştırma faaliyetleri, yüksek lisans ve doktora programlarında hazırlanan tez konularının toplumun ekonomik ve sosyal alanlarda gelişimini sağlayacak şekilde planlandığı belirtilmektedir. Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Merkezinin halkla bilgi alışverişinin önemli bir ayağını oluşturduğu, Sürekli Eğitim Merkezi bünyesinde ise halka açık olarak çeşitli kurslar düzenlendiği (işaret dili ve emlakçılık kursları) anlaşılmaktadır. Merkez Araştırma Laboratuvarının topluma hizmet yönünde faaliyet gösterdiği, bölge ihtiyaçları doğrultusunda analitik altyapısını geliştirdiği üniversite bünyesinde topluma yönelik sürekli eğitim hizmetlerinin sunulduğu görülmüştür. Ancak üniversitenin araştırma geliştirme çıktılarıyla toplumsal katkısının tanımlı süreçlerle şekillendirilmediği tespit edilmiştir.

Üniversitede yapılan araştırma faaliyetlerinin, bölgesel ve ulusal kalkınmayı destekleme amacı güttüğü ifade edilmektedir. Bu kapsamda "kadın ve dezavantajlı grupların konaklama ağırlama sektörlerinde mesleki eğitimle kayıtlı istihdamda pazarlık güçlerinin artırılması" ile "üretim için enerji, istihdam için mesleki eğitim" adlı projeler gerçekleştirilmiştir. Bu projeler bölgesel/ulusal istihdama katkı sağlamakla birlikte, enerji üretimine yönelik araştırmaların ekonomiye önemli katkısı bulunmaktadır. Bununla birlikte, araştırmalarıyla ekonomik ve sosyo-kültürel dokuya katkı sağlayan akademisyenlere yönelik ödüllendirme mekanizması getirilmesi için çalışmalar devam etmektedir.

Kurumdaki bilimsel araştırma projeleri tekliflerinin değerlendirilmesi, kabulü, desteklenmesi ve izlenmesine ilişkin süreçlerin yönetilebilmesi amacıyla "Amasya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Yönergesi" oluşturulduğu görülmüştür. Süreli yayımlar kapsamında üniversitede Eğitim, Fen-Edebiyat ve İlahiyat Fakülteleri bünyesinde dergiler çıkarılmaktadır. Dergilerin ulusal ve

bazılarının uluslararası dizin ve platformlarda taranması kurumun güçlü yönlerindedir.

Üniversitede yapılan araştırma faaliyetleri, bölgesel ve ulusal kalkınmayı destekleme amacı gütmektedir. Bu kapsamda “kadın ve dezavantajlı grupların konaklama ağırlama sektörlerinde mesleki eğitimle kayıtlı istihdamda pazarlık güçlerinin artırılması” ile “üretim için enerji, istihdam için mesleki eğitim” adlı projeler gerçekleştirilmiştir. Üniversitede yapılan araştırma faaliyetlerinin bölgesel/ulusal istihdama, enerji üretimine yönelik araştırmaların ise ekonomiye önemli katkısı bulunduğu tespit edilmiştir.

Kurumun araştırma stratejisi ve hedefleri ile bunlar doğrultusunda izlediği araştırma politikası bulunmakta mıdır?

Kurumdaki araştırma-geliştirme süreçleri ile eğitim-öğretim süreçlerinin bütünleştirildiği alanlar ve bu alanlarda izlenen politikalar nelerdir?

Kurumdaki araştırma-geliştirme süreçleri ile toplumsal katkı süreçlerinin bütünleştirildiği alanlar ve buralarda izlenen politikalar nelerdir?

Yerel/bölgesel/ulusal kalkınma hedefleri, kurumun araştırma ve geliştirme stratejilerine etkisi nasıl yansıtılmaktadır?

Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısı nasıl ölçülmektedir? Bu katkı nasıl teşvik edilmektedir?

2. Kurumun Araştırma Kaynakları

AUMAULAB, 1230 m² kullanım alanında laboratuvarlar, eğitim salonu ve çalışma ofislerini barındırmaktadır. Merkezde; 1 Müdür, 1 Müdür Yardımcısı, 3 uzman, 1 tekniker ve 2 teknisyen, 1 memur ve 1 hizmetli kadrosu ile toplam 10 kişi görev yapmaktadır. Merkez bünyesinde bulunan cihazlar; fizik, kimya, biyoloji, çevre, malzeme, maden, tıp, eczacılık, adli tıp, diş hekimliği gibi birçok dalda araştırmalara hizmet edebilir.

ecek kapasitededir.

Orta Karadeniz Bölgesi Üniversiteleri Akademik İşbirliği Platformu, Tarım ve Kırsal Kalkınma Destekleme Kurumu (TKDK) kapsamında yer alan, Amasya ve bölgesinde tarım üreticilerine hizmet vermek ve çevrenin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurum içerisinde Toprak Analizi Laboratuvarı (TAL), 2016 yılında kurulmuştur. Laboratuvar, Amasya Valiliği İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü ve Orta Karadeniz Geçit Kuşağı Tarımsal Araştırma Enstitüsü tarafından denetlenerek Toprakta Temel Analizler (KAPSAM 1) Yetki Belgesi almaya hak kazanmıştır. Kapsam 1'e bağlı tarıma en uygun ideal toprak kalitesi için toprağın fiziksel, kimyasal ve biyolojik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla laboratuvarda yapılan analizler arasında; toprak bünye, toprak reaksiyonu, kireç, toplam tuz, organik madde, alınabilir fosfor, alınabilir potasyum analizleri gelmektedir. Alınan yetki belgesi ile tarım alanında devlet teşviki başvurularına katkı sağlanmaktadır.

AUMAULAB ve bünyesindeki TAL'ın, dış paydaşlarla ilişkilerini güçlendirmek amacıyla çevre ilçelerdeki kurum ve kuruluşlara ziyaretler düzenlediği, protokoller imzaladığı görülmüştür. Bu kapsamda, Kurum tarafından Yeşilirmak Havzası Kalkınma Birliği, Suluova Tarım İlçe Müdürlüğü, Suluova Ziraat Odası Başkanlığı, Suluova Şeker Fabrikası A.Ş., Lâdik Tarım İlçe

Müdürlüğü, Lâdik Ziraat Odası Başkanlığı, Havza Tarım İlçe Müdürlüğü, Havza Ziraat Odası Başkanlığı, Merzifon Ziraat Odası Başkanlığı Merzifon Tarım İlçe Müdürlüğü, Merzifon Belediye Başkanlığı, Gümüşhacıköy Tarım İlçe Müdürlüğü, Gümüşhacıköy Ziraat Odası Başkanlığı, Hamamözü Tarım İlçe Müdürlüğü, Mecitözü Tarım İlçe Müdürlüğü, Mecitözü Ziraat Odası Başkanlığı, Taşova Tarım İlçe Müdürlüğü, Taşova Ziraat Odası Başkanlığı'na ziyaretlerde bulunulmuştur. Laboratuvar faaliyetlerinin ve planlamalarının görüşülmesi amacıyla belirtilen kurumlarla toplantıların yapıldığı tespit edilmiştir.

Dış paydaşlarla hazırlanan protokoller arasında Suluova Ziraat Odası ile 'İş Birliği Protokolü' ve Amasya Şeker Fabrikası Toprak Analiz Protokolü bulunmaktadır. Ayrıca, Üniversite ile Gebze Teknik Üniversitesi arasında katma değer üretebilecek konularda karşılıklı eğitim ve araştırma faaliyetlerinde işbirliğini öngören Kurumsal Stratejik İşbirliği protokolü imzalanmıştır. Suluova Ziraat Odası ile yapılan protokol ile, işbirliğine dayalı araştırma projeleri ve çalışmalar yapılması, analiz sonuçlarının değerlendirilmesi, laboratuvar altyapısının oluşturulmasında işbirliği, fiziksel, kimyasal ve biyolojik alanlarda işbirliği, üretici personel eğitimi sertifika programlarının düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Kurumun araştırma alanında dış ilişkiler konusundaki etkin ve dinamik yapısı güçlü yönünü oluştururken, paydaş katılımının sürekliliğini sağlamak amacıyla iç ve dış paydaş memnuniyet anketlerinin uygulanmaması gelişmeye açık yan olarak ifade edilebilir.

AUMAULAB, iç paydaşlarla ilişkilerini geliştirmek kapsamında, multidisipliner alanda ortak çalışma imkanı sağlamak amacıyla üniversite bünyesindeki akademik personele, 2017 yılında bir toplantı düzenlemiş, yapılan analiz ve araştırmalar hakkında bilgi verilmiştir. Birim bünyesinde Uygulamalı İstatistik Eğitimi Çalıştayı, Uygulamalı Kromotografik Analiz Çalıştayı, **PZR Temelli Moleküler Tiplendirme Yöntemleri Çalıştayı** ve Uygulamalı Temel Yüksek Performanslı Sıvı Kromatografisi (HPLC) Eğitimi Kursu, iç ve dış paydaşların katılımıyla düzenlenmiştir. Birimde ayrıca, 'Hastane Enfeksiyonlarının İzlenmesi ve Kontrolü' hizmet içi eğitimi verilmiş, Uygulamalı Moleküler Biyoloji Yöntemleri Lisansüstü Bahar Okulu düzenlenmiş ve fen lisesinden gelen öğrenciler ağırlanmıştır.

Kaynakların araştırma faaliyetlerine tahsisine yönelik kriterler Yükseköğretim Kurulu ve Amasya Üniversitesi mevzuatı çerçevesinde belirlenmektedir. Bu doğrultuda, bilimsel araştırma projeleri gelirleri her yıl döner sermayeden aktarılacak meblağ, Üniversite bütçesine konulan araştırma ödenekleri, yıl sonunda bilimsel araştırma projelerinden artan meblağ, yapılacak bağış ve yardımlar ile diğer gelirlerden oluşmaktadır. Araştırma kaynaklarının artırılması kurumun gelişmeye açık yanlarındandır.

Üniversitede araştırma faaliyetleri Rektörlük, Enstitüler, Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından düzenli olarak takip edilmektedir. Bilimsel Araştırma Projeleri birimi otomasyon sistemine geçilmesini takiben, özellikle desteklenmiş olan bilimsel projelerden elde edilen tüm ürün ve çıktılarının kayıt altına alınmaya başlandığı görülmüştür. Ancak dış kaynaklı projelerin başvuru aşamasında kayıtlarına yönelik bir sistemin geliştirilmediği görülmüştür. Bununla birlikte, dış kaynaklı proje başvurularını teşvik etmek üzere, kurumda bilimsel toplantılara katılım ve proje desteği sağlanmaktadır.

Amasya Üniversitesi Yurtiçi ve Yurtdışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Usul ve Esasları" ile "Öğretim Üyesi ve Araştırmacı Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Öğretim Elemanlarına Sağlanacak Destekler ile Diğer Hususlara İlişkin Esas ve Usuller" kapsamında araştırma kadrosunun yetkinliğinin geliştirilmesi için çeşitli destek ve imkanlar sunulmaktadır. Ayrıca 2018/73 sayılı Üniversite Yönetim Kurulu Kararı bulunmaktadır. İlgili uygulamalara <https://pdb.amasya.edu.tr/mevzuat>dan ulaşılabilir. Araştırmacıları teşvik etmek üzere uygulanan faaliyetlere örnek olarak; her hangi bir Avrupa Birliği Projesi olan akademisyenlerin, 2018 yılı içerisinde alanlarında uluslararası hakemli bir kongre, sempozyum, panel gibi yurt dışında

düzenlenen bilimsel etkinliklere sözlü sunumla katılmaları durumunda, aynı koşullar altında Üniversite tarafından desteklenmesi; TÜBİTAK destekli projelere müracaat edip, geçer seviyede puan alan ancak mali sebeplerden dolayı desteklenemeyen TÜBİTAK başvurularının, burs giderleri hariç tutulmak suretiyle, geri kalan kısmı Üniversite tarafından desteklenmesi; Bilimsel yayınlarından dolayı TÜBİTAK'tan ödül alan akademisyenlere, aldıkları ödül miktarı kadar desteğin Üniversite tarafından sağlanması gösterilebilir. Ayrıca ekonomik ve sosyo-kültürel katkısı olan araştırma gerçekleştiren akademisyenlere başarı belgesi plaket vs. verilmektedir. “Üniversite Sanayi İşbirliği içerikli bilimsel araştırma projeleri ile ilgili Senato Kararı”nın üniversite dışı fonların arttırılması amacıyla alındığı görülmektedir. Bu kapsamda ilerleyen yıllarda TÜBİTAK'dan alınacak desteğin artması beklenmektedir.

Uluslararası araştırmaların temelini oluşturacak şekilde araştırma amaçlı antlaşmalarının oluşturulması; uluslararası projelerin teşviki için deneyimli uzman kadronun oluşturulması gelişmeye açık yanlardandır. Bununla beraber Avrupa Birliği tarafından desteklenen, *Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu İle İstihdam Edilebilirliklerinin Geliştirilmesi (ISEDP)* hibe programı çerçevesinde, Üniversite ve Türkiye Sakatlar Derneği (TSD) Amasya Şubesi tarafından “İstihdam İçin Engelsiz Eğitim Merkezi”, “Dezavantajlı Grupların Konaklama Ağırhama Sektöründe Mesleki Eğitimle Kayıtlı İstihdamda Pazarlık Güçlerinin Arttırılması” ve Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamın Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında “Üretim İçin Enerji, İstihdam İçin Mesleki Eğitim” projeleri yürütülmüştür. Bu proje ile, Üniversite, bulunduğu bölgeye istihdam yönünden katkı sağlayacak bir altyapıyı da oluşturmuştur.

Kurumun araştırma-geliştirme strateji ve hedefleri doğrultusunda araştırma-geliştirme faaliyetleri için gerekli kaynakların nasıl planlamakta, tedarik etmekte ve kullanmaktadır? Bu hususta izlenen politikalar nelerdir?

Kurumun araştırma-geliştirme faaliyetlerine paydaşların katılımını nasıl sağlamaktadır? Bu katılımın sürekliliği nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kurumun araştırma-geliştirme faaliyetlerinin sonuçlarını izleme sistemi/yöntemi nasıldır? Bu sonuçları nasıl kullanmaktadır?

Kurumun araştırma çalışmaları için üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik izlediği stratejileri nelerdir?

Kurumun dışı fonları kullanmaları için araştırmacıları teşvik etmek üzere gerçekleştirilen faaliyetler nelerdir?

Kurumun dış kaynaklardan sağladığı destekler (proje desteği, bağış, sponsorluk vb.) stratejik hedeflerine ne oranda katkı sağlamaktadır?

3. Kurumun Araştırma Kadrosu

Amasya Üniversitesi “Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönergesi”nde, araştırma-geliştirme ihtiyacının giderilmesi için ilan edilen kadrolara atanmak üzere başvuran adaylarda, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili maddelerinde aranan asgari koşullara, bilimsel kaliteyi artırmak için objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar (SCI yayın, proje, kongre gibi) eklenmiştir. İlgili ekte yer alan “Değerlendirmeye Esas Teşkil Edecek Faaliyet Puanlama Tablosu” ile makale, kongre ve atıf alanındaki eserlerde birden fazla kişinin katkısı varsa “Puan Katkı Oranları Çizelgesi” kullanılmaktadır. Ayrıca her akademik dönem sonunda açıklanan akademik başarı oranları da araştırma kadrosunun yetkinliğinin ölçülmesi ve değerlendirilmesinde bir kıstas olarak

kullanılmaktadır.

Ayrıca, “Öğretim Üyesi ve Araştırmacı Yetiştirilmesi Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Öğretim Elemanlarına Sağlanacak Destekler ile Diğer Hususlara İlişkin Esas ve Usuller”de araştırma kadrosunun başvuru şartları belirlenmiştir. Araştırma kadrosunun ulusal ve uluslararası kongre, sempozyum, konferans, seminer gibi bilimsel etkinliklere katılımı desteklenmekte, Üniversite Değişim Programları kapsamında yurt içi ve yurt dışı görevlendirme olanakları sağlanmaktadır.

AUMAULAB’ın araştırma kadrosunun ihtiyaç duyduğu bilimsel ve teknolojik alt yapının büyük bir bölümü sağlanmıştır. Yapılan destek ve imkanların yeterliliğinin proje ve makale sayılarında meydana gelen artış düzeyi bazında ölçülmektedir.

Akademik başarı oranları ve araştırma kadrosunun yetkinliğinin değerlendirilmesi ve buna ilişkin stratejilerinin ve hedeflerin somut olarak oluşturulabilmesi için birimde araştırma-geliştirmeye yönelik parametrelerin değerlendirilmesinde otomasyon sisteminin oluşturulması gelişmeye açık yanlardandır.

Kurumda araştırma kadrosunun araştırma yetkinlikleri ve bu yetkinlikler bazında beklenen seviyeleri nasıl tanımlanmaktadır?

Araştırma kadrosunun bu yetkinlikleri başarıma düzeyleri nasıl, hangi sıklıkta ve hangi yöntemlerle ölçülmektedir?

Araştırma kadrosunun araştırma yetkinliğini geliştirmesi için hangi olanaklar, imkanlar ve destekler bulunmaktadır? Bu destek ve imkanların yeterliliği ve etkililiği nasıl ölçülmekte ve sonuçları nasıl değerlendirilmektedir?

Araştırma kadrosu; araştırma, teknoloji geliştirme veya sanat faaliyetleri nasıl teşvik edilmektedir? Bu teşviklere nasıl karar verilmektedir? Sağlanan bu teşviklerin yeterliliği ve etkililiği nasıl ölçülmekte ve sonuçları nasıl değerlendirilmektedir?

4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

Araştırma ve geliştirme faaliyetlerine ilişkin performans ölçümleri, Üniversitenin Stratejik Planında yer alan performans hedef ve göstergeler doğrultusunda, birimlerden alınan veriler çerçevesinde e-bütçe sisteminde yer alan performans izleme ve değerlendirme sistemine, 6 aylık dönemler itibariyle giriş yapılmak suretiyle gerçekleştirilmektedir.

Üniversitenin Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) bulunmaması gelişmeye açık yanlarından. Ancak; girişimcilik, patent, tescil, laboratuvar akreditasyonlarına ivme kazandıracak TTO’nun üniversite bünyesinde kurulabilmesi için YÖK’e Başvuru yapıldığı tespit edilmiştir. Kurumda patent başvurularının yapıldığı ve halihazırda bir patentinin Teknoloji Fakültesi tarafından verildiği ve Üniversite adresli olarak 2018 yılında Türk Patent Enstitüsü’nce tescil aldığı tespit edilmiştir. TTO’nun kurulmasıyla birlikte patent başvuru ve sayısında artış olması beklenmektedir. Üniversitenin h indeksinin 25 olduğu ve 2013 yılından itibaren ivmelendiği görülmektedir.

AUMAULAB’da kalite yönetim sistemi alt yapısı 01/03/2016 tarihi itibariyle kurulmuştur. Dokümantasyon sistemi, numunenin laboratuvara kabulünden raporlama aşamasına kadar olan tüm faaliyetlere yönelik tüm prosedür ve talimatların yazılı birer doküman olarak hazırlanması, kontrol edilmesi ve onaylanarak yürürlüğe konulması ile bunların kullanılabilirliğinin ve devamlılığının sağlanması esasına dayanmaktadır. Laboratuvarın kalite politikası doğrultusunda

kurulan Kalite Yönetim Sistemi, birimin sürekli gelişimini amaçlamaktadır. Kalite yönetim sisteminin etkinliği, kalite politikası, kalite hedefleri, tetkik sonuçları, düzeltici ve önleyici faaliyetleri, veri analizleri ve yönetimin gözden geçirmeleri vasıtasıyla sürekli iyileştirilmektedir. Laboratuvarın Kalite Yönetim Sistemine sahip olması, kurumun güçlü yanlarındanır.

Üniversitenin akademik teşvik olanaklarına karşın, TÜBİTAK tarafından destek alan proje sayısı azdır. Kurumda, 2013-2017 yılları arasında 14 panelist ve 11 dış danışmanın TÜBİTAK'ta çalışmak üzere görevlendirildiği tespit edilmiştir.

Birimlerden ulusal ve uluslararası yayın, kitap, kitap bölümü, projeler gibi bazı araştırma parametrelerine ilişkin alınan veriler doğrultusunda yıl sonunda genel bir değerlendirme yapılarak; bu değerlendirme sonucunda performans sonuçları tablosu hazırlanmakta ve "<https://stratejedb.amasya.edu.tr/media/1142/2017-yili-idare-faaliyet-raporu.pdf>" webadresinde yayınlanan faaliyet raporu aracılığı ile kamuoyuna sunulmaktadır.

Ancak, Üniversitenin araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin kuruma, bölgeye, ülke ve dünya ekonomisine katkısını doğrudan ölçen bir sistemi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, uluslararası ölçüm sistemleri (Ranking sistemleri-QS, Times Higher Education, URAP vb.) Üniversitenin ülke ve dünya üniversiteleri sıralamasındaki konumuna ilişkin ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmüş bir ölçüm sistemi olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda Amasya Üniversitesi URAP sıralamasına göre 2016 yılında 228,86 puanla 125 üniversite arasında 106'ncı olurken, 2017 yılında 298,33 puanla 148 üniversite arasında 104'üncü olmuştur.

Kurumun araştırma geliştirme alanında yerel yönetimler, sanayi kuruluşları ve bölge üniversiteleri ile iş birliği içerisinde, özde bölge ekonomisine genelde ise ülke ekonomisine katkı sağlamak için personel ve fiziki altyapıları çerçevesinde gayret içerisinde olduğu; akılcı adımlar atılmasında üst yönetimin etkili olduğu görülmektedir.

Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin etkililik düzeyi/performansı nasıl ölçülmekte ve değerlendirilmektedir?

Kurum, araştırma performansının kurumun hedeflerine ulaşmasındaki yeterliliğini nasıl gözden geçirmekte ve iyileştirilmesini sağlamaktadır?

Araştırma faaliyetlerine yönelik olarak yapılan değerlendirmelerin sonuçları nasıl yayımlanmaktadır?

Kurum, bölge, ülke ve dünya ekonomisine katkısı nasıl ölçülmektedir? Bu katkıların yeterliliği nasıl değerlendirilmektedir?

Kurum, bölge, ülke ve dünya ekonomisine nasıl katkılar sağlamaktadır (Ranking sistemleri-QS, Times Higher Education URAP vb.)?

5. YÖNETİM SİSTEMİ

1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Amasya Üniversitesi Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen yapıya uygun olarak kurulmuştur. Üniversite, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu kurumlarının organizasyon yapısından, iletişim ve izlemeye kadar mali yönetim ve kontrol süreçleriyle ilgili pek çok alanda etkili bir yönetim aracı olarak İç Kontrol Sistemini benimsemiştir. Üniversitenin etik değerleri ve ilkeleri belirlenmiştir. Böylece, çalışanların akademik faaliyetlerini olumlu etkileyen, huzurlu bir örgüt iklimi yaratılarak verimli

çalışmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Ancak, bu ilkelerin özümsemesi amacı ile ne gibi faaliyetler yapıldığı konusunda bilgi yoktur.

Kurumda insan kaynakları, mali kaynakları ile taşınır ve taşınmaz kaynakların tümünün etkin ve verimli kullanıldığını güvence altına almak üzere bir yönetim sistemi kurma amaçlı çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalara ilave olarak mevzuatın etkinliğini pekiştirme amaçlı yapılan faaliyetlere örnek olarak araçların görevli seyahat esnasında alınan yakıtın ödemesini kolaylaştırmak üzere benzin istasyonları ile yapılan hızlı ödeme anlaşması gösterilebilir. Bu uygulama, harcamalarla ilgili bürokrasiyi azaltarak finansal kontrolün daha etkin yapılmasını gerçekleştirmiştir. Aynı şekilde yemekhane rezervasyon sistemi de israfı azaltarak öğrencilere sunulan yemeğin maliyetini düşürmüştür. Bunun yanısıra; arıza takip sistemi, akıllı kimlik kartı, turnike geçiş, havuz ve yemekhane rezervasyonu ile ilgili uygulamalar üniversite tarafından bizzat geliştirilmiştir. Bu tür uygulama örneklerinin tüm kuruma sistematik bir şekilde yayılımının sağlanması, kaynakların kullanımı ile ilgili kalite çalışmalarını daha da etkili yapacaktır. Tüm kuruma yayılım eksikliği konusunda bir diğer örnek de, arıza takip sistemi uygulamasının öğretim üyelerince yaygın olarak kullanılmayıp, arızalarla ilgili taleplerin sisteme girilmesi yerine yönetim sekreterliğine iletilmesidir. Kurumun İngilizce web sayfasının da geliştirmeye açık bir yan olduğu tespit edilmiştir.

Kurumun, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi dâhil olmak üzere yönetim ve idari yapısı nasıldır?

İç kontrol eylem planı hazırlama süreci nasıldır? Bu eylem planlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçleri nasıl yürütülmektedir?

Vakıf yükseköğretim kurumlarında Mütevelli Heyeti ile Yönetim Kurulu (Senato) arasında yetki dağılımı nasıldır? Akademik ve İdari konulardaki yetki kullanma ve karar alma dengesi nasıl gözetilmektedir?

2. Kaynakların Yönetimi

İnsan kaynaklarının yönetimi ile ilgili olarak, akademik görevlendirmelerde kapsamlı bir araştırma yapılarak en doğru elemanın işe alınmasını sağlamak üzere çalışmalar mevcuttur. Yapılan atamalarda, alınan elemanların gerekli yetkinliğe sahip olduğunu güvence altına almak üzere mevcut pozisyonlar için iş tanımı yapılmış olup, yapılan görevlendirmeler buna dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Akademik görevlendirmelerde alan farkı gözetmeden rektörlükçe görevlendirilen üç kişilik bir atama yükseltme komisyonu ön dosya incelemesi yapmaktadır. Doçentlik ve profesörlük kadrolarına atamalarda beklenen yayım miktarı ile ilgili kurallar mevcuttur. Örneğin, profesörlük kadrosuna atanmak için doçentlik kadrosu alınana kadar yapılan yayım sayısında ilave yayım yapılması beklenmektedir. Bu doğrultuda, stratejik planda da kişi başına yapılan yayım sayısının artırılması bir performans kriteri olarak belirlenmiş ve izlenmektedir. Akademik görevlendirme süreci rektörün onayı ile sonlanmaktadır. Eğitim Bölümü derslerinin akademik elemanların gelişmelerini sağlamak üzere tüm öğretim üyelerine açılması da öğretim elemanlarının öğretim becerilerini artırmayı amaçlayan olumlu bir yaklaşımdır.

Öte yandan, yönetim süreçlerinin önemli bir aracı olan stratejik planda verilen bazı performans kriterlerinin amaçlara uygunluğu ve geçerliliği (validity) açısından gözden geçirildiğine dair bir bilgi mevcut değildir. Düzenlenen seminer sayısı ile ilgili olarak belirlenen hedef 6 iken 60 seminer gerçekleşmesi performans ölçütlerinin gözden geçirilmesinin uygun olduğunu göstermektedir. Bu noktada, bilgi verme amaçlı kullanılan göstergelerle izleme için kullanılacak göstergelerin ayrılması daha etkin bir izleme sağlayacaktır. Öte yandan, stratejik planlama sürecinde belirlenen performans kriterleri ile ilgili yapılan iyileştirme amaçlı bir gözden geçirme çalışması yapıldığına dair bir bilgi edinilmemiştir.

Yurtdışı görevlendirmelerde, kaynakların en etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak üzere kriterler belirlenmiştir. Örneğin; YÖK teşvik averajını geçen, bir önceki yıl bir kongrede sunum yapan, TÜBİTAK projesi teklifi reddedilen, BAP dışında proje yapıp bitiren öğretim elemanları yurt dışına bir konferansa katılmak üzere (5000 TL ve dört gün üst limitleri geçilmemek üzere) gönderilmektedir.

İdari çalışanlar, memurlar kanunu gereği KPSS ile işe alınmaktadır. İş Akış Şemaları ve Görev Tanımları'nda idari personelin çalışacağı birimdeki görev ve sorumlulukları açık olarak belirtilmiştir.

Kaynakların etkin kullanımını sağlamak üzere, açılan meslek yüksek okulları ile ilgili kararlar alınırken birbiri ile örtüşen alanların olmamasına dikkat edilmiştir. Böylece farklı yerleşkelerde kurulan meslek yüksek okullarının herbirinin ayrı alanda olmasına özen gösterilirken, ortak laboratuvar ve öğretim üyesi kullanımı sağlanarak insan kaynakları yönetiminde kaynakların etkin kullanımı amaçlanmıştır.

Görev alan personelin eğitim ve liyakatlerinin üstlendikleri görevlerle uyumunu sağlama amaçlı seminerler ve gelişim programları ile ilgili çalışmalar henüz yapılmaktadır. Yapılan çalışmalarla öğretim üyesi potansiyeli ve öğrenci taleplerinin eşleştirildiği belirtilmekle beraber, özellikle sunulan seçmeli derslerin yetersizliği konusunda öğrencilerden alınan geri bildirimler, bu çalışmaların gözden geçirilerek iyileştirilmesinin gerektiğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak, bahsedilen süreçlerin yönetiminde yasaların gösterdiği yapının uygulandığı vurgulanmaktadır. Ancak bunun ötesinde, stratejik hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran, koordinasyonu ve sürekli iyileştirmeyi sağlayacak yapıların (fakülte, yüksek okul ve MYO'larda atama amaçlı öğretim elemanı bulma sorumlusu/komitesi gibi) veya uygulamaların (ulusal/uluslararası toplantılarda boş kadroları doldurmak üzere üniversitenin tanıtımı gibi) geliştirilerek sistematik bir şekilde destek sağlayan çabalar mevcut değildir.

Mali kaynakların yönetiminin KBS, TKYS, MYS, E-bütçe, KAYA, KAYSIS gibi sistemlerle işlemlerin kontrolü, muhasebeleştirilmesi ve raporlanması yoluyla sağlandığı belirtilmiştir. Ancak, mali kaynakların kullanımı ile ilgili risklerin yönetimi için geliştirilen metodlar ve sistematik kullanımına dair bilgi mevcut değildir.

Taşınır ve taşınmaz kaynakların yönetiminin mevzuat çerçevesinde gerçekleşmekte olduğu belirtilmektedir. Örnek olarak; kütüphanelerin üniversite öğrencileri yanı sıra Amasya halkının kullanımı için 7/24 açık olması, yüzme havuzunun ve yemekhanenin etkin kullanılması için geliştirilen rezervasyon uygulaması, İpekköy Kampüsü'nün enerji ihtiyacının %80'ini kendi imkanlarıyla güneş enerjisinden sağlaması gibi etkin kullanımı sayılabilir. Bununla birlikte enerji kullanımında etkinlik, tasarruf vb. konuların gözönüne alındığı planların mevcudiyetine dair kanıt oluşturacak sistematik uygulama ve toplanan verilere, bu veriler ışığında alınan iyileştirici aksiyonlara dair örnekler gözlenmemiştir.

İnsan kaynaklarının yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?

Kurum, işe alınan/atanan personelinin (alındığı alanla ilgili olarak) gerekli yetkinliğe sahip olmasını nasıl güvence altına almaktadır?

İdari ve destek birimlerinde görev alan personelin eğitim ve liyakatlerinin üstlendikleri görevlerle uyumunu sağlamak üzere tanımlı süreçler nelerdir?

Mali kaynakların yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?

Taşınır ve taşınmaz kaynakların yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak

gerçekleştirilmektedir?

3. Bilgi Yönetimi Sistemi

Bilgi yönetim sistemlerinden faydalanılırken, bazı faaliyet ve süreçler manuel olarak yürütülmektedir. Birbiriyle ilişkili olabilecek alanlardaki verilerin ortak analizi ve raporlaması konusu kurum tarafından gelişmeye açık alan olarak belirtilmiştir.

Anahtar performans göstergeleri stratejik planda belirtilen 5 amaç altında 21 hedef 6 aylık dönemlerde toplanarak İdare Faaliyet Raporu'nda yayınlanmaktadır. 2016 yılında EBYS sistemine geçilmiştir. Dijital Arşiv sistemine geçiş için çalışmalar sürmektedir. Bilgi Yönetim Sistemi ise henüz stratejik plan hedef ve göstergelerini ve kalite güvence sistemini destekleyecek yapıya sahip olmayıp gelişim aşamasındadır. Kurumda kullanılan EBYS, Yemekhane Otomasyon Sistemi, Yordam, Bilimsel Araştırma Projeleri Yönetim Sistemi gibi bilgi sistemleri kalite yönetim süreci kapsamında kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını amaçlamaktadır. Buna ilave olarak, bu destek uygulamaları sunulan hizmetlerin optimal düzeyde sağlanması gerçekleştirilmektedir. Bilgiler periyodik olarak toplanmakla beraber yapılan bazı faaliyetler ile ilgili verilerin de henüz raporlama alt yapısına sahip olmadığı gözlenmiştir.

Verilerin güvenliği, gizliliği ve güvenilirliğini sağlamak üzere antivirüs programları mevcuttur. Ayrıca, toplanan verilerin güvenliği, gizliliği ve güvenilirliği kurum dışarısında yazılım geliştirici ve bakım-destek sağlayan firma ile yapılan sözleşmeler ile fiziksel ve hukuksal olarak güvence altına alınmaktadır. Ancak, tüm bilgi sistemleri erişimi ve güvenliği güvenlik duvarı ile sağlamak üzere yapılan çalışmalar henüz başlangıç aşamasındadır.

Kurumsal hafızayı korumak ve sürdürülebilirliğini güvence altına almak üzere yapılan uygulamalara örnek olarak mezun bilgi sistemi, stratejik planlama, KIDR ve performans göstergeleri örnek uygulamalar arasındadır. Öte yandan, saha ziyaretinde gözlenen pek çok uygulamaya KIDR raporlarında yer verilmemiş, örnekler ilgili kriterlerle ilişkilendirilmemiştir. Rapor yazımı konusunda yapılacak iyileştirme, tüm çalışmaların saptanarak bilgi sistemlerine yansıtılmasını sağlarken, kalite çalışmalarının kurumdaki yayılımı konusunda daha gerçekçi saptamalar yapılmasını sağlayacaktır.

Kurumun her türlü faaliyeti ve süreçlerine ilişkin verileri toplamak, analiz etmek ve raporlamak üzere kullandığı bilgi yönetim nasıl işletilmektedir?

Kurumun izlemesi gereken anahtar performans göstergelerinin değerleri nasıl toplanmakta ve paylaşılmaktadır? Bilgi Yönetim Sistemi nasıl desteklemektedir?

Kurumda kullanılan bilgi sistemi, başta kalite yönetim süreçleri olmak üzere diğer tüm süreçleri nasıl desteklemektedir?

Kurumsal iç ve dış değerlendirme sürecine yönelik bilgiler önceden planlanmış ve ilan edilmiş sıklıkta toplanmakta mıdır?

Toplanan verilerin güvenliği ve gizliliği ve güvenilirliği nasıl sağlanmakta ve güvence altına alınmaktadır?

Kurumsal hafızayı korumak ve sürdürülebilirliğini güvence altına almak üzere nasıl uygulamalar yapılmaktadır?

4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

Dışarıdan alınan hizmetler teknik şartnamelerle belirlenmiş olup, bu hizmetler şartnamelere uygun olarak yapılan ihalelerle sağlanmakta ve tedarik edilen hizmetlerin uygunluğu, kalitesi ve sürekliliği sağlanmaktadır. Süreçlerin etkinliği ve çıkar çatışmasını önlemek üzere şartnameyi hazırlayanlar, satın alma sürecini yönetenler ve kabul komisyonlarını oluşturan görevlilerin farklı birimlerden farklı kişiler olması kuralı bu amaca yönelik olarak geliştirilmiştir. Ancak satın alma işlemlerinde fiyat yerine ürün/hizmet kalitesi gibi ilgili şartnamelere ilaveten daha detaylı performans kriterlerinin kullanılması, kalite ile ilgili hedeflerin iyileştirilerek daha da ileriye taşınmasını sağlayacaktır.

Kurum dışından alınan idari ve/veya destek hizmetlerinin tedarik sürecine ilişkin kriterler nelerdir?

Kurum dışından alınan bu hizmetlerin uygunluğu ve kalitesi nasıl sağlanmakta ve sürekliliği nasıl güvence altına alınmaktadır?

5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme

Amasya Üniversitesi faaliyetlerine ilişkin olarak bilgi, belge, mevzuat ve istatistikî bilgileri kurumsal internet adresi üzerinden tüm paydaşlarla paylaşmaktadır. Performans göstergelerinde izlenmekte olan toplumla ilişkiler konusunda topluma verilen seminerler web’de duyurulmaktadır. Bu eğitimlerde sunulan konular, genel olarak kurumlarının ihtiyaçları doğrultusunda yaptıkları talepler çerçevesinde belirlenmektedir (örneğin çocuk istismarı eğitimleri, sağlıklı gebelik eğitimleri gibi). Ancak, kurumun İngilizce web sayfasının yetersiz olması yabancı öğrencilerle iletişimde sorun yaratacaktır. Ayrıca, kurumun kamuoyuna sunduğu bilgilerin tarafsızlığını ve nesnellliğini nasıl güvence altına aldığına dair sistematik bir uygulama mevcut değildir.

Kurum yöneticilerinin liderlik özelliklerinin nasıl ölçülmekte ve izlenmekte olduğu, bu yetkinliklerin geliştirilmesi için ne gibi uygulamalar yapıldığı konusunda henüz sistematik bir çalışma yoktur. Liderler kalite çalışmaları çerçevesinde yönetim sistemlerinin iyileştirilmesine de katkısı olan KalDer’in verdiği kalite seminerlerine katılmışlardır.

Kurumun şeffaflık konusunda izlediği politikalar doğrultusunda üniversite web sitesi aracılığıyla yapılan bilgi paylaşımları ile ilgili örnekler mevcuttur. Özellikle performans değerlendirme ve akademik terfi konularında, geliştirilen kurallar çerçevesinde alınan kararlarda şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlanmaktadır. Öte yandan, kurum yöneticilerinin liderlik özelliklerinin ölçülmesi ve izlenmesi, bu yetkinliklerin geliştirilmesi için kullanılacak anketler henüz geliştirilmektedir. Bunun dışında ne gibi uygulamalar yapılacağı konusunda bilgi mevcut değildir.

Kurum, topluma karşı sorumluluğunun gereği olarak, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme faaliyetlerini de içerecek şekilde tüm faaliyetleri ile ilgili güncel verileri kamuoyuyla nasıl ve hangi ortamlarda paylaşmaktadır?

Kurum, kamuoyuna sunduğu bilgilerin tarafsızlığını ve nesnellliğini nasıl güvence altına almaktadır?

Kurum yöneticilerinin liderlik özellikleri nasıl ölçülmekte ve izlenmektedir? Bu yetkinliklerin geliştirilmesi için ne gibi uygulamalar yapılmaktadır?

Kurumun hesap verebilirlik ve şeffaflık konusunda izlediği politikası ve uygulamaları nelerdir?

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Başta Amasya Üniversitesi rektörü olmak üzere tüm yöneticiler, öğretim elemanları, ve öğrenciler değerlendirme sırasında bizlere destek oldular, hepsine teşekkürlerimizi sunuyoruz. Değerlendirme raporunun üniversiteye faydalı olması dileğimizle.

2. Kalite Güvencesi Sistemi

Güçlü Yönler

Rektör Prof. Dr. Metin Orbay'ın ulaşılabilir ve çözüm odaklı yaklaşımıyla kalite kültürünün yayılımı konusunda yaptığı yüksek liderliği

Üniversite Üst Yönetiminin, kalite güvence sisteminin oluşturulması ve uygulanması sürecine olan inancı, bağlılığı ve motivasyonu

Kurumun, misyon, vizyon, temel değerleri ve stratejik hedefleri 2015-2019 Stratejik Planı'nı doğrultusunda belirlenmiş olması

Kalite Komisyonu'nun kurumu temsil edecek nitelikte kurulmuş olması

Üniversite tarafından stratejik plan kapsamında paydaşların paydaşların etki ve önemine göre bir analiz yapmış olması

Üniversitenin dış paydaşlarla yakın iletişim ve işbirliği içinde olması ve Amasya şehrinin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişiminde önemli bir rol üstlenmesi

Geliştirmeye Açık Yönler

Kurumun kalite politikası yeni oluşturulmuş olması, kalite güvence sistemi çerçevesi ve parametreleri henüz oluşmamış olması

Misyon farklılaşmasının kısmi olarak gerçekleşmiş olması

Dış paydaşlarla işbirliklerinin daha kurumsal bir yapıya dönüşmesi

Kurumun kalite ile ilgili yürütmekte olduğu çalışmalar ve kalite süreçlerinin akademik personel, öğrenciler ve idari personel tarafından bilinirliği

Kurumda dış değerlendirme, program ve laboratuvar akreditasyonları, sistem standartları çalışmalarının henüz başlamamış olması

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

Eğitim ve öğretime ilişkin bazı hedeflerin stratejik planda yer alması kurumun bu alana vermiş olduğu önceliği göstermektedir. Üniversitenin eğitim ve öğretim hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik eğitim modülleri geliştirerek çalıştaylar ve seminerler yapması, program niteliğinin geliştirilmesine yönelik çabaların olması, öğrenci laboratuvarları ve kütüphaneleri gibi bazı önemli

altyapı çalışmalarının gerçekleştirilmesi kayda değer performanslardır.

Üniversitenin mevcut programlarının tasarımı ve onayı için tanımlı mevzuat ve süreçler, yasalar, yönetmelikler ve yönergelerle düzenlenmiştir. Öğretim programların tasarımında paydaş görüşleri web öneri formu yoluyla alınmaktadır.

Öğrencilere yetkinlik kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen Topluma Hizmet Uygulamaları gibi projeler iyi uygulama örneği olarak gözlenmiştir.

Mevcut öğretim programların Türkiye Yüksek Öğretim Yeterlilikler Çerçevesi dikkate alınarak hazırlandığı, program yeterliliklerinden anlaşılmaktadır.

Üniversite üst yönetiminin kalite anlayışında, eğitim ve öğretim ile ilgili bir vizyonunun olduğu gözlenmiştir. Yeni programlar açılması konusundaki gösterilen yaklaşım bunun bir kanıtıdır.

Öğretim programı için hazırlanmış olan program ve ders bilgi paketleri ile programların eğitim amaçları ve kazanımlarının kurumun ana web sayfasında paylaşılması memnuniyet vericidir.

Ziyaret edilen birimlerin bazılarında dış paydaşlarla kapsamlı işbirliği olduğu, öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak başarılı staj çalışmalarının yapıldığı görülmüştür.

Eğiticilerin eğitimi çalışmaları yapılmaktadır.

Saha ziyaretlerinde öğrencilerin öğretim elemanları iletişim olanaklarının açık olduğu ve danışmanlık ve gönüllü danışmanlık sistemlerinden memnun oldukları gözlenmiştir.

Öğrenciler şikayetlerini; öğrenci konseyi temsilcisi, danışmanlar, ilgili bölüm başkanı ve üst yönetime iletebilecek mekanizmalar bulunmaktadır.

Öğretim elemanlarının dil gelişimlerini sağlamak üzere çok ciddi destek programlarının oluşturulduğu, bunların sürece yayılarak etkin bir şekilde işletildiği ayrıca öğretim elemanlarının yurt içi ve dışı bilimsel etkinliklere katılımlarının sağlandığı gözlemlenmiştir. Yönetimin bu konulardaki tam desteği ar-ge, eğitim ve öğretime ve toplumsal hizmetlere katkıda bulunmaktadır.

Saha ziyaretleri sırasında kurumdaki ders görevlendirmelerinde eğitim-öğretim kadrosunun yetkinlikleri ile ders içeriklerinin örtüştüğü konusunda bulgulara rastlanmıştır.

Kuruma yeni alınacak akademik personelin belirlenmesinde ve var olan akademik personelin yükseltilmesinde geçerli kriterler, yasa ve yönetmeliklere göre belirlenmiştir. Bu kriterler hem Yükseköğretim Kurulu'nun hem de Amasya Üniversitesinin sayfasında görünür bir şekilde yer almaktadır.

Öğrencilerin kullanımına yönelik tesis ve altyapılar: yemekhane, kantin, spor alanları, bilgisayar ve diğer teknik laboratuvarlar, yüzme havuzu, 24 saat açık okuma salonları ve projelerini sergileyebilecekleri çalışma ve etkinlik alanlarının bulunması ve bu tesislerin aktif bir şekilde öğrenci ve öğretim elemanları tarafından kullanılması memnuniyet vericidir.

Öğrenci gelişimine yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetleri SKS web sayfasında düzenli olarak yer alması olumlu bir yaklaşımdır.

Kurumda öğrencilere sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri için gerekli bilgiler verilmiş ve web üzerinden e-randevu sistemi geliştirilerek öğrencilerin hizmetine sunulmuştur.

Kurumda özel yaklaşım gerektiren öğrenciler (mülteciler, engelli veya uluslararası öğrenciler gibi) için mevcut düzenlemeler ile sağlanan özel hizmetler için, Engelsiz Üniversite Birimi, Erasmus, Mevlâna ve Farabi Ofisleri tanımlanmıştır.

Geliştirmeye Açık Yönler

Programların tasarım süreçlerinin kanıtlarla desteklenmesi geliştirmeye açık yandır.

Program yeterliliklerinin sistematik olarak ölçülmemesi kurumun geliştirmeye açık yanlarından birisidir. Ayrıca, bu yeterliliklere ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi amacıyla oluşturulan mezun takip sisteminin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

Öğrencilere staj konusunda verilen hizmetlerde sürekli iyileştirme süreçlerinin (staj danışmanlığı, eğitime katkılarının değerlendirilmesi gibi) tüm programlara yayılımı geliştirmeye açık bir yön olarak gözlenmiştir.

Öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerlerinin belirlenmesinde öğrenci görüşleri, öneri formu ve memnuniyet anketleri yoluyla alındığı ifade edilmiştir. Ancak bununla ilgili PUKÖ döngüsünün tamamlanmadığı görülmüştür. Ayrıca AKTS'lerin hesaplanmasında öğrenci iş yüklerinin belirlenmesinde öğrenci katılımlarının düzeyine yönelik kanıtlara ulaşılamamıştır. Benzer şekilde, öğretim programlarının geliştirilmesinde ve güncelleştirilmesinde paydaş görüşlerinin nasıl alındığı ve program güncellemesine ne ölçüde yansıtıldığına yönelik kanıtlar bulunamamıştır.

Öğretim programlarında eğitim amaçlarına ve öğrenme çıktılarına ulaşılmasını güvence altına alınması geliştirmeye açık yandır.

Dış paydaşlarla kurumsallaşmış iletişim prosedürünün oluşturulması geliştirmeye açık bir yan olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda akredite olmuş program bulunmamakla birlikte gerekli çalışmaların yapılmaya başlandığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin kendi öğrenmelerinden sorumlu olduğu öğrenci merkezli aktif öğretim yöntemlerinin sınıf içi uygulamalarda daha yaygın kullanılması faydalı olacaktır.

Kültürel derinlik kazanımına yönelik ve farklı disiplinleri tanıma fırsatı veren seçmeli dersler tüm eğitim birimlerinde sunulamamaktadır.

Bir ölçme ve değerlendirme yöntemi olarak, bağlı değerlendirmenin üniversitenin genel değerlendirme yöntemi olarak kullanılmasının eğitim ve öğretim sistemine olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir.

Kurumda önceki “formal” öğrenmelerin tanınması için ilgili intibak yönergesi verilmiştir. Ancak non-formal ve informal öğrenmelerin tanınması için tanımlı süreçler bulunmamaktadır.

Öğrencilerinin lisans projelerinin desteklenmesi gelişmeye açık bir alandır. Benzer şekilde

öğrencilerin çeşitli kulüplere katılımları ve spor müsabakalarına dahil olmaları konusunda daha etkin desteklerin sağlanması hakkında saha ziyaretleri sırasında talepler iletilmiştir.

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

Amasya Üniversitesi Merkezi Araştırma Uygulama Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi (AUMAULAB)'ın araştırma faaliyetlerinin yanı sıra, akademik ve bölgesel kalkınma alanında da çalışmalar yapması

Üniversite bünyesinde yürütülen bilimsel araştırma faaliyetleri, yüksek lisans ve doktora programlarında hazırlanan tez konularının toplumun ekonomik ve sosyal alanlarda gelişimini sağlayacak şekilde planlanması

Araştırma faaliyetlerinin, bölgesel ve ulusal kalkınmayı destekleme amacına sahip olması

Sürekli Eğitim Merkezi bünyesinde ise halka açık olarak kurslar düzenlenmesi

Merkez Araştırma Laboratuvarının topluma hizmet yönünde faaliyet göstermesi, bölge ihtiyaçları doğrultusunda analitik altyapısını geliştirdiği üniversite bünyesinde topluma yönelik sürekli eğitim hizmetlerinin sunulması

Sürekli yayınlar kapsamında üniversitede Eğitim, Fen-Edebiyat ve İlahiyat Fakülteleri bünyesinde çıkarılan dergilerin ulusal ve bazılarının uluslararası dizin ve platformlarda taranması

AUMAULAB bünyesindeki Toprak Analizi Laboratuvarı (TAL)'nın Amasya Valiliği İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü ve Orta Karadeniz Geçit Kuşağı Tarımsal Araştırma Enstitüsü tarafından denetlenerek Toprakta Temel Analizler (KAPSAM 1) Yetki Belgesi almış olması ve tarım alanında devlet teşvikine başvurması

Laboratuvar faaliyetlerinin ve planlamalarının görüşülmesi amacıyla paydaşlarla toplantıların yapılması, AUMAULAB'ın dış paydaşlarla protokol imzalaması ve iç paydaşlarla multidisipliner alanda ortak çalışma imkanı sağlamak amacıyla toplantılar düzenlemesi
AUMAULAB'ın kalite yönetim sistemi alt yapısını oluşturması

Geliştirmeye Açık Yönler

- Stratejik hedefler ve ilgili performans göstergelerine erişmek için tanımlanmış bir araştırma

politikasının oluşturulmaması

Araştırma-geliştirme ile eğitim-öğretim süreçlerinin bütünleştirilmesine yönelik tanımlanmış mekanizmaların bulunmaması

Üniversitenin öncelikli araştırma alanlarına yönelik akademik personelde, farkındalığın tam olarak oluşmaması

Araştırmaya yönelik üniversite dışı fonların arttırılması

Dış kaynaklı projelerin başvuru aşamasında kayıtlarına yönelik bir sistemin geliştirilmemesi

Kabul edilen dış kaynaklı projelerin sayısının az olması

- Akademik başarı oranları ve araştırma kadrosunun yetkinliğinin değerlendirilmesi ve buna ilişkin stratejilerinin ve hedeflerin somut olarak oluşturulabilmesi için birimde araştırma-geliştirmeye yönelik parametrelerin değerlendirilmesinde otomasyon sisteminin oluşturulmaması
- Üniversitenin Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) bulunmaması

5. Yönetim Sistemi

Güçlü Yönler

- İnsan kaynakları, mali kaynakları ile taşınır ve taşınmaz kaynaklarının tümünün etkin ve verimli kullanıldığını güvence altına almak üzere bir yönetim sistemi kurma amaçlı çalışmalar mevcuttur.
- Kaynakların etkin kullanımı amacıyla üniversite bazı uygulamalar geliştirmiş ve kullanıma koymuştur.
- İşe alınan elemanların gerekli yetkinliğe sahip olduğunu güvence altına almak üzere mevcut pozisyonlar için iş tanımları yapılmış olup, yapılan görevlendirmeler buna dayalı olarak gerçekleştirilmektedir.
- İnsan kaynaklarının etkin kullanımını sağlamak üzere, performans değerlendirme sistemleri geliştirilmiş, terfi ve atamalarda kullanılacak kriterler iş tanımları ile eşleştirilmiştir.
- Öğretim üyelerinin kendilerini akademik olarak geliştirmelerini sağlayacak destekler (yurt içi/dışı konferanslara katılım) kurallara bağlanmıştır.
- Oryantasyon eğitimleri son iki yıldır verilmektedir.
- Açılan meslek yüksek okulları kaynakların (laboratuvar, öğretim elemanı) ortak kullanımını sağlayacak şekilde planlanıp yönetilmektedir.
- Bilgi sistemleri EBYS sistemine 2016 yılında geçmiş ve kullanılan programlar bilginin takibini kolaylaştırmıştır.
- Verilerin güvenliği, gizliliği ve güvenilirliği antivirüs programları ile sağlanmaktadır.
- Teknik şartnameler çerçevesinde destek hizmetlerin satın alma işlemleri yürütülmektedir.
- Amasya Üniversitesi faaliyetlerine ilişkin olarak bilgi, belge, mevzuat ve istatistikî bilgileri

kurumsal internet adresi üzerinden kamuoyu ile paylaşmaktadır.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Geliştirilen uygulamaların hepsinin (örneğin arıza tesbit programı) yaygın olarak uygulandığı gözlenmemiştir.
- Üniversite tarafından geliştirilen uygulamaların kullanımının ne gibi iyileştirme kararlarına fırsat verdiği ve ne gibi iyileştirmelere yol açtığı konusunda örnekler mevcut değildir.
- Taşınmaz varlıkların insan sağlığına etkisinin tesbiti, gerekli ergonomik nitelikleri taşımasının sağlanmasına yönelik sistematik bir çalışma mevcut değildir.
- Tüm öğretim üyelerince kurumun belirlediği öncelikli araştırma alanları bilinmemektedir.
- Mevcut kapasitenin tam kullanımının sürekliliğini sağlamak üzere öğrenci sayısı azalan bölümler konusunda yönetimce geliştirilen bir aksiyon planı mevcut değildir.
- Çalışanların memnuniyetini ölçmek üzere kullanılacak anketler henüz geliştirilmekte olup uygulamaya henüz konmamıştır.
- Kurumsal hafızayı koruyup sürdürmek açısından geliştirilen stratejik planda belirtilen performans kriterlerinin iyileştirilmek üzere gözden geçirilmesinin yapıldığına dair bir bilgi yoktur.
- Mali kaynaklarla ilgili risklerin yönetimi için geliştirilen yöntemlerin varlığına ve sistematik bir şekilde kullanıldığına dair bilgi mevcut değildir.
- Birbiriyle ilişkili olabilecek alanlardaki verilerin ortak analizi ve raporlaması konusu gelişmeye açık alan oluşturmaktadır.
- Dijital Arşiv sistemine geçiş için çalışmalar henüz tamamlanmamıştır.
- Üniversitenin bilgi ihtiyaçlarının belirlenip sürekli gözden geçirildiği bir süreç mevcut değildir.
- Bilgi sistemlerine paydaşların ulaşımı ile ilgili politikaları belirleyen bir düzenleme mevcut değildir.
- Toplanan verilerin, kullanılan performans göstergelerinin geçerli/gerekli olup olmadığına dair yapılan gözden geçirmeler ile ilgili çalışmalara dair örnekler bulunmamaktadır.
- Kurumun İngilizce web sayfasının geliştirmeye açık bir yan olduğu tespit edilmiştir.
- Bilgi Yönetim Sistemi henüz stratejik plan hedef ve göstergelerini ve kalite güvence sistemini destekleyecek yapıya sahip olmayıp gelişim aşamasındadır.
- Yapılan bazı faaliyetler ile ilgili verilerin henüz raporlama alt yapısına sahip olmadığı ve veri güvenliği ile ilgili çalışmaların başlangıç aşamasında olduğu gözlenmiştir.
- KIDR'de saha ziyaretinde gözlenen pek çok uygulamaya yer verilmemiştir. Rapor yazımında yapılacak iyileştirme ile tüm verilerin bilgi sistemlerinde (KIDR) yer alması sağlanarak, yapılacak iç/dış değerlendirmelerde bilgi eksikliğini önleyecektir.
- Satın olma sürecinde fiyat yerine hizmet kalitesine öncelik verme gibi ilgili şartnamelere ilaveten daha detaylı performans kriterlerinin kullanılması (fiyat yanında hizmet kalitesi unsurları gibi) ve bu amaçla gerçekleştirilen iyileştirmelere dair örnekler mevcut değildir.
- Bilgilerin paylaşımının etkinliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanması ile ilgili olarak geliştirilen bir iletişim planı mevcut değildir.
- Kurum yöneticilerinin liderlik özelliklerinin nasıl ölçülmekte ve izlenmekte olduğu, bu yetkinliklerin geliştirilmesi için ne gibi uygulamalar planlandığı konusunda bir kanıt yoktur.