

# **KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU**

## **GİRESUN ÜNİVERSİTESİ**

### **Değerlendirme Takımı**

PROF. DR. ELİF ÇEPNİ (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. VEYSEL EREN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DOÇ. DR. UĞUR AKIN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. ENGİN ŞAHNA (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. İBRAHİM TANER OKUMUŞ (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI CUMA AY (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

EDA ERDEMİR (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

## 1. KURUMSAL BİLGİLER

Giresun Üniversitesi 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 1 Mart 2006 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 5467 sayılı Kanunla 2809 sayılı Kanun’a eklenen Ek 65’inci madde ile kurulmuştur.

Giresun Üniversitesi Karadeniz Teknik Üniversitesine bağlı iken 5467 sayılı Kanunla adı ve bağlantısı değiştirilen Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yüksek Okulu (bugünkü Sağlık Bilimleri Fakültesi), Meslek Yüksekokulu (bugünkü Teknik Bilimler ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu), Tirebolu Meslek Yüksekokulu (bugünkü Tirebolu Mehmet Bayrak Meslek Yüksekokulu) ile Cumhuriyet Üniversitesine bağlıken adı ve bağlantısı değiştirilen Şebinkarahisar Meslek Yüksekokulu (bugünkü Şebinkarahisar Teknik Bilimler ve Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu) ve Alucra Meslek Yüksekokulundan (bugünkü Alucra Turan Bulutçu Meslek Yüksekokulu) teşekkül etmiştir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü üniversite ile aynı tarihte kurulmuştur. Kuruluş dönemi sonrasında 17 Mayıs 2007 tarihinde ilk kurulan akademik birim Tıp Fakültesi olmuştur. Bugün Giresun Üniversitesine bağlı 13 Fakülte, 3 Enstitü, 5 Yüksekokul, 13 Meslek Yüksekokulu, 18 Araştırma Merkezi, Rektörlüğe bağlı 4 Bölüm ve 7 Koordinatörlük bulunmaktadır. Giresun Üniversitenin konuşlandığı arazilerinin yüz ölçümü 819.397,95 metre kare, kapalı alanlarının büyüklüğü ise 184.785 metre karedir.

### İletişim Bilgileri

### Tarihsel Gelişim

### Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

### Eğitim-Öğretim Hizmeti Sunan Birimleri

### Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimleri

### İyileştirmeye Yönelik Çalışmalar

## 2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

### 1. Kalite Politikası

Kurum misyon, vizyon, stratejik hedefleri ve performans göstergelerini belirlemiş olup bunların izlenmesi ve iyileştirilmesi hususu "iyileştirmeye açık bir yön" olarak tespit edilmiştir. Kurumun stratejik hedeflerini ve performans göstergelerini sistematik olarak izlemek ve iyileştirmek üzere tanımlı süreçlerin bulunmaması, kurumda kalite ile ilgili gayretli çalışmalar olmakla birlikte, kalite kültürünün tüm iç ve dış paydaşları içine alacak şekilde yaygınlaştırılmamış ve içselleştirilememiş olması bu konudaki iyileştirmeye açık diğer yönler olarak belirlenmiştir.

**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**

Kalite Komisyonunun yetki, görev ve sorumlulukları açık şekilde tanımlanmış olmakla beraber bu konudaki uygulamaların genele yayılması ve bilinçlenme çalışmaları gelişme aşamasındadır.

**Kurumda tanımlı, periyodik olarak gerçekleştirilen ve sürekli iyileştirme bakış açısıyla yürütülen 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 öğretileri ve kazanımları nelerdir?**

**Kurum içinde kalite kültürünün 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?**

### **3. Paydaş Katılımı**

İç paydaş ve dış paydaşlarla doğrudan ve dolaylı görüşmeler yapılıyor olmasına rağmen bu süreçlerin sistematik hale getirilerek kurumsallaştırılması ve bu konuda bir farkındalık oluşturulmasına ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir. Mezunlarla ilgili kayıt oluşturulması süreci başlatılmış olup çalışmalar olgunlaşma aşamasındadır. İdari ve Akademik kurulların formel ve periyodik olarak yapılması, öğrencilerle sohbet toplantılarının gerçekleştirilmesi iç paydaşların kalite güvence sistemine katılımını ve katkı vermesini kolaylaştırabilir. Bazı önemli dış paydaşların (Sanayi ve Ticaret Odası Başkanlığı, Makine Mühendisleri Odası, Barolar Birliği Başkanlığı ve Kent Konseyi gibi) üniversite ile işbirliğinin gelişmiş olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında üniversiteye katkı sunabilecek potansiyel bağışçıların ve yerel halkın bilinçlendirilmesine ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

**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**

Kurumun, yürüttüğü programların tasarımı ve onayı ilgili mevzuat çerçevesinde, akademik kurul kararları sonrasında senatoda görüşülerek gerçekleştirilmektedir. Programların hedeflenen öğrenme çıktıları, program sonucu olan yeterlilikler ve bunların TYYÇ ile uyumu hususu gelişmeye açık yön olarak tespit edilmiştir.

**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**

Kurumun programlarını sürekli izlemesi ve güncellemesi konusunda gelişmeye açık yönler olarak şu hususlar gözlemlenmiştir:

- Mezun öğrencilere ilişkin memnuniyet, istihdam durumu gibi verilerin toplanarak ilgili programların geliştirilmesine dönüt oluşturulması gereksinimi,
- Öğretim becerilerini geliştirmeye ve eğitim faaliyetlerinin düzeyini yükseltmeye yönelik sistematik bir program gereksinimi ve
- Yeni açılacak program ve okulların tespitinde dışsal faktörlerin akademik kriterlerin önüne geçmesi sorunu.

**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**

Giresun Üniversitesi'nde Bologna süreci kapsamında Ders Bilgi Paketleri oluşturulmuş ve AKTS yükleri belirlenerek ilan edilmiştir. Ancak kurumda öğrenci merkezli öğrenme konusunda uygulanan düzenli politikalar mevcut değildir. Kurumun en eski fakültelerinden bir tanesi Eğitim Fakültesi'dir. Dolayısıyla bir çok üniversiteye göre bu konuda daha iyi bir potansiyele sahip olan kurumda aktif öğrenme, gelişmeye açık yarıdan birisi olarak görünmektedir. Zaman zaman ders görevlendirmelerinin ders içeriği ile örtüşmemesi ve kimi durumlarda alan uzmanı olmayan öğretim üyelerinin alan kadrolarında bulunması önemli bir sorun olarak tespit edilmiştir. Staj ve işyeri eğitimleri gibi kurum dışı deneyim kazanma programları mevcut olmakla birlikte tanımlı süreçler ve paydaşların katılımı konusunda daha aktif mekanizmalar geliştirilebilir.

Kurumda öğrenci şikayetleri bazı yerlerde kurulan "şikayet kutuları" yoluyla ve tüm kurumda da çevrim içi şikayet mekanizması ile takip edilip sonuçlandırılmaya çalışılmaktadır. Özellikle İİBF'de hayata geçirilen Dekanlık İletişim Merkezi (DİMER) uygulaması oldukça yenilikçi bulunmuş ve örnek niteliğinde görülmektedir. Üniversitede genel olarak danışmanlık sistemi mevcuttur ve iyi işlemektedir. Öğrenciler öğretim üyelerine ulaşmak ve destek almak konusundaki memnuniyetlerini dile getirmektedir.

Kurumda öğrencilerin ilgi alanlarına uygun ve disiplinler arası eğitim almalarına da imkan sağlayacak çok sayıda seçmeli ders sunulabilecek bir potansiyel varken (kurum çok değişik alanlarda eğitim-öğretim sunmaktadır) 17 farklı fiziksel yerleşkede eğitim-öğretim yapıyor olması bu imkanı kısıtlamaktadır.

**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 kazanmaları nasıl güvence altına alınmaktadır?**

#### **4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma**

Kurumun öğrenci kabulü, Yatay Geçiş, ÇAP gibi diploma, derece ve diğer yetkinliklerin sertifikalandırılmasına yönelik tüm süreçleri tanımlıdır. Yönetmelik, yönergeler ve senato kararları açık ve tutarlıdır.

**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**

Kimi durumlarda dersleri vermekle görevlendirilen öğretim elemanlarının uzmanlık alanlarının dersin gerekleriyle uyumlu olmaması ve bazı fakültelerde alan uzmanı olmayan öğretim elemanlarının alan kadrolarında bulunması gelişmeye açık önemli noktalardan biri olarak görülmüştür. Ayrıca, eğitim-öğretim kadrosunun mesleki gelişimlerini iyileştirmek için sağlanan imkanların geliştirilmesi kurumda kalite kültürünün yerleşmesi için oldukça gereklidir. Öğretim becerilerini geliştirmeye ve eğitim faaliyetlerinin düzeyini yükseltmeye yönelik sistematik bir program mevcut değildir. Kurumda güçlü bir eğitim fakültesi bulunması, kurumun "eğiticilerin eğitimi" konusunda çok daha etkin bir süreç izleyebilmesi için önemli bir fırsat olarak görülebilir.

**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**

Öğrenciler kurumda verilen rehberlik hizmetlerinden oldukça memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Uygulamalı eğitim de veren fakültelerde uygulama laboratuvarlarının imkanlarının geliştirilmesi ve uygulama dersi için hazır bulunuşluğun artırılması gerektiği gözlemlenmiştir. Bunun yanında; kurumda merkezi kütüphanenin fiziki kapasitesinin artırılması, çok sayıda yerleşkede eğitim-öğretim veriliyor olmasından dolayı uzaktan erişiminin iyileştirilmesi, bilgi iletişim altyapısının güçlendirilmesi ve güncellenmesi, öğrencilerin serbest zamanlarında kullanabilecekleri bilgisayar sayısının artırılması, öğrenci başına düşen kapalı alan miktarının artırılması (şu an 5 m<sup>2</sup>) ve engelsiz kampüs çalışmalarının planlanarak uygulanması gelişmeye açık yanlar olarak belirlenmiştir.

**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**

Kurumda “Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi”nin ve “Araştırma ve Uygulama Merkezleri Koordinatörlüğünün” bulunması kurumun güçlü bir yanı olarak görülmüştür. Ayrıca kurumun araştırma geliştirme faaliyetleri ile yerel-bölgesel sosyoekonomik dokuya katkı sağlıyor olması da güçlü bir özelliğidir.

Kurum 2020-2024 dönemi için yeni stratejik plan hazırlıklarına başlamıştır. Bununla birlikte mevcut planda güncelliğini kaybetmiş hedeflerin ivedilikle revize edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

**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**

Üniversite Kent İşbirliği Platformunun (GÜKİP) varlığı ve bilimsel etkinliklere katılımı desteklemek üzere teşvik mekanizmalarının bulunması kurumun bu konudaki güçlü yanlarıdır. Öte yandan araştırma sonuçlarının ulusal ve uluslararası platformlarda sunulabilmesi için ayrılan bütçenin artırılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca dış paydaşların proje desteği dışındaki bağış-sponsorluk gibi fon yaratma imkanlarından istenilen oranlarda yararlanılamaması geliştirilmesi gereken bir yön olarak görülmektedir. Son olarak, Araştırma ve Uygulama Hastanesi gelirlerinin Üniversite döner sermaye gelirlerinden ayrılmasından sonra BAP bütçesinde meydana gelen azalmanın alternatif kaynaklarla dengelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

**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?**

**Kurum 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**

Kurumda araştırma kadrosunun yetkinliğinin tanımlı süreçlerle ölçülüp değerlendirilmiyor olması gelişmeye açık bir yandır. Araştırma süreçlerinde uzman, tekniker gibi ara elamanların istihdamının ve araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik ödüllerin miktar ve çeşitliliğinin artırılması kurumun bu alandaki başarısını artırması için bir başka gelişmeye açık bir yan olarak tespit edilmiştir.

**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**

Kurumun URAP sıralamasında özellikle 2000 yılından sonra kurulan üniversiteler arasındaki sıralamasının yükselme eğiliminde olması güçlü bir yandır. Kurum, 2015-2019 Stratejik Planında araştırma-geliştirme başlığı altında belirlediği hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için belirlediği göstergelerin bilgi ve verilerini her yıl toplamakta ve kayıt altına almaktadır. Ancak bütünleşik bir bilgi sisteminin olmayışı nedeniyle bu göstergelerin hedefe yaklaşma veya uzaklaşma gösterip göstermediği gibi analizleri yapmıyor olması gelişmeye açık önemli bir yan olarak 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**

Kurumun örgütsel şeması görev tanımları ve idari birimlerinin yönetimi kanun ve ilgili mevzuata uygun olarak yürütülmektedir. Üst yönetimin kalite bilincine sahip olması ve bu kültürün kuruma yayılması konusundaki istek ve gayretliliği, üst yönetimin kolay erişilebilir ve çözüm odaklı olması ve birçok birim yöneticisinde kalite konusunda farkındalık oluşmuş olması kurumun güçlü yanlarıdır.

**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?**

### **2. Kaynakların Yönetimi**

Kurumun yönetilmesi zor, etkin kaynak kullanımını zorlaştıran dağınık yerleşke düzeninin varlığı (büyük ve küçük ölçekli 17 farklı yerleşkede hizmet sunulması) önemli kısıtlılıklar oluşturmaktadır. Üniversitede kalite süreçleri kapsamında yapılan birçok etkinlik bulunmasına rağmen bunlara ilişkin tanımlı süreçlerin, sistematik yaklaşımların oluşturulmamış olması kalite süreçlerinin görünürlüğünü ve kalite kültürünün kurumsallaştırılmasını kısıtlamaktadır. Diğer taraftan, bazı çalışanlarda kurumsal aidiyetin görece zayıf olması insan kaynaklarının etkin kullanımı ve yönetimi bakımından gelişmeye açık bir yandır.

**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**

Kurumda bütünleşik bilgi sisteminin olmayışı ve nicel verilere dayalı gösterge takip sisteminin bulunmayışı, veri toplama, zaman serileri olarak verileri takip etme, bununla ilgili önlem alma süreçlerinin sağlıklı işlemesine imkan tanımamaktadır. Üniversite yönetiminin beşeri, fiziki ve finansal kaynakları etkin kullanabilmesi için nicel ölçütler yerine (öğrenci sayısı gibi) niteliksel ölçütlere öncelik vermesi ve kurumsal hafıza oluşturma konusu gelişmeye açık bir yandır.

**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**

Kurum dışından alınan idari ve destek hizmetleri yasal mevzuat çerçevesinde yerine getirilmektedir. Kurumun kamu üniversitesi olması nedeniyle bu konuda sağlaması gereken standartlara uyumu devletin de kontrolü altındadır. Hizmet kalitesi ile ilgili paydaşlardan alınan şikayetler, yüz yüze görüşmeler gibi araçların kullanıldığı bilgisi edinilmiştir. Kurumun bu süreçleri sistematik hale getirmesi, periyodik olarak paydaşlarla anket düzenlemesi ve memnuniyeti ölçmesi bu süreçlerin niteliğini arttırabilir.

**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**

Bilgi yönetim sisteminin yapısı, erişilebilirliği ve kullanım kolaylığı konusundaki mevcut uygulamalar, internet sayfası ve sosyal medya hesaplarının daha aktif kullanımı gelişmeye açık yanlar olarak değerlendirilmektedir. Kurumun oldukça kapsamlı biçimde formüle edilmiş kalite politikalarını hem kurum içinde hem de kamuoyu ile paylaşma konusundaki etkinliğini artırması gerektiği düşünülmektedir. Kalite süreçleri kapsamında değerlendirilebilecek birçok etkinlik bulunmasına rağmen bunlara ilişkin tanımlı süreçlerin, sistematik yaklaşımların oluşturulmamış olması ve çalışanlarda kurumsal aidiyetin görece zayıf olması, kurumun yönetim, idari ve akademik kadrolarının verimliliğinin artması ve ölçülmesi stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanamaması diğer gelişmeye açık yanlar olarak tespit edilmiştir.

**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**

Giresun Üniversitesi, 2015 tarihli Yükseköğretim Kalite Güvence Yönetmeliğinin ilgili maddesi çerçevesinde 2017 yılı Kurumsal İç Değerlendirme Raporu'nu (KİDR) hazırlayarak Yükseköğretim Kalite Kuruluna sunmuştur.

Süreç kapsamında Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilen; Prof. Dr. Elif Çepni, Prof. Dr. Veysel Eren, Prof. Dr. Engin Şahna, Prof. Dr. İbrahim Taner Okumuş, Doç. Dr. Uğur Akın, Cuma Ay ve öğrenci Eda Erdemir'den oluşan Kurumsal Dış Değerlendirme Takımı dış değerlendirme sürecini Yükseköğretim Kalite Kurulu Kurumsal Dış Değerlendirme Ölçütlerini temel alarak gerçekleştirmiştir.

Sürecin başlangıcında öncelikle Giresun Üniversitesi hakkındaki bilgilerin, kurumun kalite güvence sisteminin, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme faaliyetleri ve toplumsal katkıları ile yönetim sisteminin özetlendiği 2017 yılına ait KİDR raporu incelenmiştir. 1 Kasım 2018 tarihinde kuruma gerçekleştirilen ön ziyarette kurumun üst yönetimi ve Kalite Komisyonu ile bu rapora dair ilk değerlendirme yapılmış, kurumun 26-28 Kasım 2018 tarihlerindeki saha ziyaretine ilişkin planlamalar hazırlanıp üst yönetime sunulmuş ve onay alınmıştır. Saha ziyaretinde rektörlük üst yönetimi, Senato ve ÜYK üyeleri, Kalite Komisyonu üyeleri, birim ve araştırma merkezleri yöneticileri, akademik ve idari personel, öğrenciler ve kurumun dış paydaşlarıyla toplantılar yapılmış, üniversitenin farklı birimleri ziyaret edilmiş, KİDR raporunda belirtilen hususların ne kadarının hayata geçirildiği anlaşılmaya çalışılmıştır. KİDR, internet sitesi ve kurumun sunmuş olduğu yazılı doküman üzerinden elde edilemeyen bilgiler konusunda üniversiteden kanıtlayıcı ek doküman talep edilmiştir. Saha ziyaretini takiben Değerlendirme Takımı tarafından Kurumsal Geri Bildirim Raporu (KGBR) elektronik ortamda sisteme girilmiştir.

Giresun Üniversitesinin KGBR'si, Kurumsal İç Değerlendirme Raporu başta olmak üzere oluşturduğu stratejik ve yönetsel belgeler, bunların uygulamaları ve saha ziyareti gözlemlerinden elde edilen bulgular ışığında Üniversitenin kalite güvence yolculuğuna katkı sağlaması amacıyla hazırlanmıştır.

## **2. Kalite Güvencesi Sistemi**

### **Güçlü Yönler**

- Kalite Komisyonunun yetki, görev ve sorumluluklarının açık bir şekilde kurumun ilgili yönergesinde tanımlanmış olması
- Tüm fakültelerde kalite ve akreditasyon komisyonlarının oluşturulmuş olması
- Kurumun ilan edilmiş kapsamlı bir kalite politikasının bulunması

### **Geliştirmeye Açık Yönler**

- Mevcut yönetimin amaç, hedef ve faaliyetleri ile yürürlükteki stratejik planda (2015-2019) yer alan amaç, hedef ve faaliyetlerin örtüşmemesi
- Kurumun hedefleri ve performans göstergelerini izlemek ve iyileştirmek üzere tanımlı

süreçlerin bulunmaması

- Kurumda kalite ile ilgili gayretli çalışmalar olmakla birlikte, kalite kültürünün tüm iç ve dış paydaşları içine alacak şekilde yaygınlaştırılmamış ve içselleştirilememiş olması
- Kurumda bulunan eğitim-öğretim ve araştırma-geliştirme alanlarında henüz akreditasyon almış bir birim olmaması

### 3. Eğitim ve Öğretim

#### Güçlü Yönler

- Öğretim elemanı ile öğrenciler arasındaki ilişkilerden öğrencilerin genel olarak memnun olması
- Etkin bir şekilde çalışan birçok öğrenci topluluğunun bulunması
- Meslek Yüksek Okulları Koordinatörlüğü ile STK temsilcilerinden oluşan danışma kurulunun bulunması
- Uluslararası öğrenci sayısının yıllar içinde artış eğilimi göstermesi

#### Geliştirmeye Açık Yönler

- Bazı programlardaki ders görevlendirmelerinde eğitim-öğretim kadrosunun yetkinlikleri ile ders içeriklerinin örtüşmemesi
- Bazı programlarda öğretim elemanının uzmanlık alanı ile bulunduğu bölümün uyumsuz olması
- Eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü birimlerde ve öğrencilerin kullandığı ortak alanlarda fiziksel alt yapı olanaklarının yetersiz olması
- Öğrenci sayısındaki artışa uygun biçimde idari ve destek personel sayısının artırılması
- Bilişim alt yapısının güncellenmesi ve güçlendirilmesi
- Mezun öğrencilere ilişkin memnuniyet, istihdam durumu gibi verilerin toplanarak ilgili programların geliştirilmesine dönüt oluşturulması
- Öğretim becerilerini geliştirmeye ve eğitim faaliyetlerinin düzeyini yükseltmeye yönelik sistematik bir program olmayışı
- Yeni açılacak program ve okulların tespitinde dışsal faktörlerin akademik kriterlerin önüne geçmesi

### 4. Araştırma ve Geliştirme

#### Güçlü Yönler

- Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin bulunması
- Araştırma ve Uygulama Merkezleri koordinatörlüğünün varlığı
- Üniversite Kent İşbirliği Platformunun (GÜKİP) bulunması
- Bilimsel etkinliklere katılımı desteklemek üzere teşvik mekanizmalarının bulunması
- Kurumun araştırma geliştirme faaliyetleri ile yerel-bölgesel sosyoekonomik dokuya katkı sağlıyor olması

#### Geliştirmeye Açık Yönler

- Araştırma kadrosunun yetkinliğinin tanımlı süreçlerle ölçülüp değerlendirilmiyor olması
- Araştırma ve Uygulama Merkezlerine Üniversite bütçesinden ayrılan kaynakların yetersizliği
- Kurum dışı fonlardan yararlanma konusunda akademik kadroyu destekleyecek iç mekanizmalarının yeterli olmaması

- Araştırma sonuçlarının uluslararası platformlarda sunulabilmesi için ayrılan bütçelerin yetersizliği

## **5. Yönetim Sistemi**

### **Güçlü Yönler**

- Üst yönetimin kalite bilincine sahip olması ve bu kültürün kuruma yayılması konusundaki istek ve gayretliliği
- Üst yönetimin kolay erişilebilir ve çözüm odaklı olması
- Birçok birim yöneticisinde kalite konusunda farkındalık oluşmuş olması

### **Geliştirmeye Açık Yönler**

- Yönetilmesi zor, etkin kaynak kullanımını zorlaştıran dağınık yerleşke düzeninin varlığı
- Bütünleşik bilgi sisteminin olmayışı ve nicel verilere dayalı gösterge takip sisteminin bulunmayışı
- Yapılan birçok etkinlik bulunmasına rağmen bunlara ilişkin tanımlı süreçlerin, sistematik yaklaşımların oluşturulmamış olması
- Bazı çalışanlarda kurumsal aidiyetin görece zayıf olması