

KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU

İSTANBUL ESENYURT ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. ÜMİT KOCABIÇAK (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. SELEN DOĞAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. ALİ SARIISIK (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. MİNE GÜLDEN POLAT (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. VEDAT KAYA (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI AYŞEGÜL SARPKAYA (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

1. KURUMSAL BİLGİLER

2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1. Kalite Politikası

Gerek KİDR Raporu ve Stratejik Plan incelendiğinde gerekse saha ziyaretinde vizyon, misyon ve hedeflerin Üniversitenin kurumsal duruşunu tam olarak yansıtmaması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Ön saha ve saha ziyareti boyunca gerçekleştirilen ilgili tüm iç ve dış paydaş görüşmelerinde, kurumun genel olarak paylaşılan ve mutabık kalınan “uygulama üniversitesi olmak” fikrini misyon olarak benimsediği ancak bu fikri Stratejik Plan, KİDR Raporu, üniversite WEB sayfası vb. belgelere somut olarak yansıtamadığı; bu bağlamda misyon, vizyon, stratejik amaçlar ve hedeflerin yeterli zaman kullanılarak, yeterli ve gerekli paydaş kapsayıcılığı ile ele alınamadığı görülmüştür. Bu durum, kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Mütevelli Heyet, Rektörlük, tüm akademik ve idari yöneticiler kalite güvence sisteminin yararına kuvvetle inanıyor, sistem kurulum çalışmalarını sahipleniyor ve destekliyor olmakla birlikte kurumda henüz tanımlanmış, ilan edilmiş, sistematik olarak izlenen, raporlanan ve tüm paydaşlar tarafından içselleştirilmiş bir kalite güvence sisteminin oluşturulamamış olması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan, kurumun birimler bazında bu konudaki mevcut tecrübe, motivasyon düzeyi, sahip olduğu insan kaynaklarının yeterliliği ve gösterdikleri yoğun çaba (daha sistematik, geniş katılımlı ve gerekli zaman yayılımını kullanmak kaydıyla), çok uzun olmayan bir sürede önemli mesafe alınabileceğinin işareti olarak görülmüştür.

Kurumun stratejik amaçları, hedefleri ve performans göstergeleri oluşturulmuş ancak stratejik plan yayılımı bağlamında birim, program ve birey düzeyinde hedefler ve performans göstergeleri, özellikle anahtar performans göstergeleri, henüz belirlenmemiştir. Ayrıca, stratejik planda yer alan performans göstergeleri ölçülebilir, izlenebilir ve mukayese edilebilir nitelikte değildir. Diğer yandan tüm stratejik amaçlar, hedefler ve performans göstergelerini, bütçe izleme ve raporlama gibi kalite yönetimi uygulamalarını dijital bilgi yönetim sistemleriyle izleyen ve raporlayan kurumsal bir yönetim mekanizmasının henüz oluşturulamamış olması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan, kurumda stratejik planlama kültürünün varlığı ve kabulü, henüz genç bir üniversite olmanın sunduğu kalite güvence sistemlerine hızlı ve yüksek adaptasyon kabiliyeti gibi hususlar kurumun gelecekte yapacakları adına önemli müspet göstergeler olarak değerlendirilmiştir.

Kurum farklılaşma stratejisini ve önceliklilerini stratejik planlama düzeyinde henüz belirlememiştir. Bu bağlamda, stratejik amaçlarıyla uyumlu ve önceliklerini gözetken bir bütçeleme yapıp yapmadığının kanıtlarına doküman incelemesinde erişilememiştir. Saha ziyaretlerinde ilgili tüm paydaşlarla yapılan görüşmelerde, bütçelemede temel ve belirleyici kriterin, koşullara bağlı olarak ve şimdilik, üniversite ve programlarla ilgili asgari yeterlikleri sağlamak olduğu anlaşılmıştır. Bu durum gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan, Mütevelli Heyet ve Rektörlük örgütünün yeni bir kampüs alanı, eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı başlıklarının desteklenmesi

hususunda sahip oldukları vizyon kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir.

Kurum stratejik planında uluslararasılaşma yönünde bir amaç ve bu amaç doğrultusunda hedefler belirlemiştir. Ancak, belge ve WEB incelemeleri ile saha ziyaretlerinde, bu amacın gerçekleşmesine katkı sağlayabilecek, şu hususların eksikliği tespit edilmiş ve/veya gözlenmiştir: Kurumda henüz akreditasyon almış ya da müracaatı yapılmış program bulunmamaktadır; Bologna süreci bağlamında tanınırlığa ve akademik iş birliği ile hareketliliğe imkân veren ders bilgi paketleri vb. bilgiler çoğu programda henüz yok, eksik ya da dış paydaşlar için görünürlüğü bulunmamaktadır; WEB sayfasının yabancı dil(ler)de görünürlüğü bulunmamaktadır. Bu durum kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Üniversitenin çok yeni olması ve kalite süreçlerinin yeni başlatılması vb. nedenlerle henüz belirgin bir kalite kültürünün oluşmadığı, Kalite İyileştirme Süreçlerinde PUKÖ döngülerinin yeterince işletilmediği ve çevrimlerin kapatılmadığı gözlenmiştir. Ayrıca kurumda, uluslararası protokoller ve işbirliklerinin sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik sistemlerin bulunmaması da kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri

İstanbul Esenyurt Üniversitesi Kalite Komisyonu ilk olarak 21.04.2016 tarihli ve 21016-03/03 sayılı Senato Kararı ile kurulmuştur. Kurumda Kalite Güvence Sistemine yönelik yönerge, usul ve esasların bulunduğu görülmüştür. Kalite Komisyonu web sayfasında ilan edilmiş olmakla birlikte, Komisyonun yetki, görev ve sorumluluklarına yönelik organizasyon yapısının tanımlanmamış ve ilan edilmemiş olması gelişmeye açık yön olarak görülmüştür. Kalite Komisyonu teşkilat yapılanmasının henüz gerçekleşmediği, Kalite Komisyonu toplantılarına dış paydaşların düzenli aralıklarla davet edilmediği, yapılan iyileştirmelerin kayıt altına alınmadığı ve raporlanmadığı dış paydaşlarla ilişkilerin kurumsallaştırılmamış ve sistematik olmadığı görülmüş, bu durum kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. Kalite Komisyonunun faaliyetlerinin ve alınan kararların kamuoyuyla paylaşımına yeni başladığı anlaşılmıştır.

Kalite Komisyonunda idari birimlerin temsili, akademik birimler kadar sağlanamamış ve kısmen buna bağlı olarak idari personelin kaliteye ilişkin farkındalığının daha düşük olduğu saha ziyaretinde gözlenmiştir. Saha ziyaretinde, Kalite Komisyonu üyeleri belirlenirken kurumsal hafıza, tecrübe ve uzmanlıklarının yeterince dikkate alınmadığı, daha çok birim yöneticilerinin temsiline ön plana çıktığı gözlenmiştir.

Kurumun, kurumsal dış değerlendirmeler, program ve laboratuvar akreditasyonları, sistem standartları vb. konusunda deneyiminin olmadığı gözlenmiştir. Akreditasyon çalışmalarının, hem kurum bazında kalite çalışmalarının içselleştirilmesine, hem de program bazında iyileştirme çalışmalarının artmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Eğitim-Öğretim, Yönetmelik/İdari Süreçler, Ar-Ge ve Toplumsal Katkı süreçlerinde PUKÖ döngüsünün yeterince sağlanamamış olması, kalite süreçlerine özgü dokümanların (Kalite Komisyonu Kararları, sürekli iyileştirme döngüleri, Kalite Politikası, Yönetim Politikası, Ar-Ge Politikası, Ar-Ge süreçleri döngüleri gibi önemli bilgi ve belgeler) kamuya açık mecralarda (KİDR, Stratejik Plan, web sayfası vb.) yeterince paylaşılmamış olduğu saha ziyaretinde de görülmüş ve kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

3. Paydaş Katılımı

Kurum, Stratejik Planında paydaşlarını belirlemiş, paydaşlık ilişkisini ortaya koymuş ve paydaşlık düzeyini düşük, orta ve yüksek olarak belirlemiştir. Kalite Komisyonu çalışmalarına dış paydaşların nasıl katkı verdiğine ilişkin gerek ön incelemelerde gerekse de saha ziyaretinde kanıt bulunamamıştır. Birimlerin kendi içlerinde kalite komisyonu yapılanmasının nasıl olduğu Yönerge’de belirtilmiştir. Ancak, kaliteye ilişkin kurul/komisyonlarda öğrenci temsiline yeterince önem verilmemesi gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Kurum dış paydaşlarını belirlemiş, bir kısmı ile ilişki kurmuş ve görüş almış olmakla birlikte, paydaşların Kalite Komisyonu çalışmalarına hangi aralıklarla davet edileceği, görüşlerin kararlara ne şekilde yansıtılacağı Senato ya da Kalite Komisyonu Kararı ile düzenlenmemiş ve ilan edilmemiştir. Bu bağlamda, Kalite Komisyonu çalışmalarına dış paydaşlar davet edilememiş ve katılım sağlanamamıştır. Bu durum kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

KİDR 2018’de, mezun paydaşlarla ilişkilerin devamlılığını sağlamak üzere panel, sohbet günleri, mezun-öğrenci buluşma günleri, üniversitede mezun günleri, mezunlara yönelik mesleki gelişim programları, öğrenci-mezun sosyal, kültürel ve/veya mesleki geziler, son gelişmeler hakkında bilgilendirme haberleri vb. çalışmalar düşünüldüğü ifade edilmiş olup kurum için bu tür planlamaların önemli olduğu değerlendirilmiş ancak, paydaşların kalite güvence süreçlerine (eğitim-öğretim, araştırma ve idari süreçler) düzenli katkısının sağlanamadığı da gözlenmiştir. Ayrıca, Üniversite Sektör Danışma Kurulunun olmaması da gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Saha ziyaretinde, Kurumda öğrenci ve çalışanların geri bildirimlerine yönelik bazı anketlerin (Ders ve Öğretim Kadrosu Değerlendirme Anketleri, Öğrenci Memnuniyet Anketleri, Çalışan Bağlılığı Anketi, Akademik ve İdari Personele Uygulanan Geribildirim Anketlerinin vb.) mevcut olduğu ancak düzenli olarak yapılmadığı ve sonuçlarının düzenli olarak raporlanıp izlenmediği anlaşılmıştır. Saha ziyaretinde yapılan bazı öğrenci ya da idari/akademik personel görüşmelerinde bu anketlerin bir defa yapıldığını hatırladıkları gibi ifadelerin kullanıldığı görülmüştür.

Esenyurt Üniversitesi Mensupları ve Mezunları Derneği’nin kurulmuş ve faaliyetlerine başlamış olması kurum adına güçlü bir yön olarak değerlendirilirken, mezunlara yönelik yapılandırılmış ve düzenli aralıklarla, dijital sistemler üzerinden çalışmalar yapılması ve mezunların bu yöntemlerle takip edilmesi ve izlenmesi gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Saha ziyaretinde, yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, ilgili bakanlıklar gibi kurumlarla etkileşimin yüksek olması güçlü bir yön olarak değerlendirilirken, bu ilişkilerin kurumsallaştırılması ve kurumsal gelişime katkıda bulunmasına yönelik sistemler oluşturulması gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir. Kurumun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik gelişimine katkı sağlamayı ve bulunduğu yeri geliştirmeyi hedeflemesi gelecekte yapılacak işbirlikleri için önemli bir adım ve güçlü bir yön olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, Sanayi İşbirlikleri ve Teknoloji Transfer Ofisinin de bu gelişime katkı sağlamayı amaçladığı söylenebilir. Kurumun, Esenyurt

Sanayici ve İş Adamları Derneği (ESİDER) ile kurduğu temaslar ve bu kapsamda yürütülen çalışmalar önemli görülmüş ve kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, Sanayi İşbirlikleri ve Teknoloji Lisanslama Ofisinin de bu etkileşimde gelecekte önemli bir rol alacağı düşünülebilir.

3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. Programların Tasarımı ve Onayı

2018 KİDR’de program tasarımında TYYÇ ve Bologna süreçlerinin, iç ve dış paydaş katılım ve görüşlerinin dikkate alındığı ifade edilmekle birlikte belge ve web okumalarında, saha ziyaretleri ve yüzyüze görüşmelerde bu süreçlerin yeterli düzeyde kurumsallaşmış varlığına dair kanıtlara ulaşılamamıştır. Diğer yandan üniversite web sayfası incelemesinde de program yeterlikleri, öğrenme çıktıları, ders AKTS hesaplamaları vb. bilgileri içermesi beklenen ders bilgi paketlerine (DBP) erişilememiştir. Bu bağlamda programların tasarımında TYYÇ ve Bologna süreci uyumları değerlendirilememektedir. Kurumdaki program onayları tanımlanmış ve ilan edilmiş süreçlere tabi olmakla birlikte kurumun henüz tanımlanmış ve ilan edilmiş bir eğitim-öğretim kalite politikası bulunmamaktadır. Güncel stratejik plan’da eğitim-öğretimle doğrudan ilgili 2 stratejik amaç ve toplam 10 hedef bulunmaktadır. Lisansüstü ve lisans eğitimi ile ilgili yönetmelikleri bulunmakta ancak program güncellemeleri tanımlı ve ilan edilmiş süreçlere dayanmamaktadır. Her programın ders müfredatları ve özet/kısa ders içerikleri yayımlanmış olmakla birlikte detaylı bilgi sunması beklenen DBP bulunmamaktadır. Tüm bu hususlar bir bütün olarak gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

2018 KİDR’de programların eğitim-öğretim amaçlarına ulaştığından emin olmak için iç ve dış paydaşlar nezdinde sürekli izlendiği ve periyodik olarak güncellendiği vurgulanmaktadır. Ancak bu süreçlerin nasıl işlediği ve hangi bulgulara istinaden hangi iyileştirmelerin yapıldığı hususuna değinilmemiştir. Belge ve web okumalarında, saha ziyaretlerinde yüzyüze görüşmelerde de bu konuda bilgi ve kanıtlara erişilememiştir.

Üniversitede tüm bu süreçleri takip edebilecek bilgi yönetim sistemi henüz bulunmamaktadır. Özellikle program müfredatlarının tasarımı ve/ya güncellenmesi süreçlerinde mezun ve dış paydaş görüşlerinin alındığına dair kanıt bulunamamıştır. Tüm bu süreçlerin takibinde inisiyatif alabilecek “Üniversite Lisans ve Lisansüstü Eğitim komisyonu” ya da benzer bir organizasyon şeması yoktur. Bu durumda stratejik amaçlar 1 ve 2’nin ve hedeflerinin birimler düzeyinde kaldığı; üniversitede henüz yeterli düzeyde ve kurumsallaşmış koordinasyon, yönlendirme ve izleme süreçlerinin bulunmadığı görülmüştür. Tüm bu hususlar gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

Üniversitenin ilan edilmiş bir eğitim politikası bulunmamaktadır. Diğer yandan güncel SP’de 1 ve 2 numaralı stratejik amaçlar eğitim-öğretim alanı ile ilgilidir. Ancak her iki amaç altında sıralanan toplam 10 hedeften hiç biri “öğrenci merkezli öğrenme, öğretme ve değerlendirme” politikasını gerçekleştirmeye dönük değildir. Öğrenci ders başarıları “bağıl değerlendirme” ile yapılmaktadır. Ancak doküman ve web incelemesinde ve yüzyüze görüşmelerde başarı notunun 14 haftalık süreç değerlendirmesine olanak verecek şekilde mi yoksa bir vize bir final sınavı şeklinde mi yapıldığı

tespit edilememiştir. Üniversitenin geleneksel bir öğretim modelini mi yoksa öğrenci odaklı bir modeli mi benimsediği belge ve web incelemesinden anlaşılamamış; saha ziyaretlerinde ve yüz yüze görüşmelerde kurumsal düzeyde Flipped Classroom, Harmanlanmış Eğitim vb. öğrenci merkezli modeller ya da Google Classroom vb. online tabanlı ve öğrenci etkileşimli altyapı kullanımının bulunmadığı görülmüştür. Kişisel çabalara dayalı ve yer yer birimler arasında farklılaşabilen öğrenci danışmanlık sistemi bulunmakla birlikte henüz üniversite düzeyinde kurumsal ve dijital bilgi yönetimine imkan veren bir danışmanlık sistemi kurulamamıştır. Bu başlıklardaki hususlar da gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

Üniversite Ön Lisans-Lisans ve Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliklerinde gerek merkezi yerleştirme kapsamında gerekse bu kapsam dışında kalan tüm alanlarda öğrenci kabulü, başarı ve mezuniyet koşulları, yatay geçiş, yabancı uyruklu öğrenci kabulü, çift anadal, yandal, muafiyet ve intibak vb. hususlar tanımlanmış ve ilan edilmiştir. Müfredatlarda öğrencilerin staj ya da yıl için uygulama yükü belirtilmektedir. Üniversitenin önlisans ve lisans tüm programları ile ilgili tek bir staj yönergesi bulunmaktadır. Oysa sağlık , mühendislik, fen bilimleri, idari bilimler vb. farklı gereksinimlere sahip olup tek bir yönerge ile etkili bir süreç yönetiminin yapılmasının mümkün olamayacağı değerlendirilmektedir.

5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

Üniversite, 2013 yılında kurulmasına rağmen 2018 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönetmeliği, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği dikkate alınarak, Öğretim elemanı atamalarını düzenleyen, “İstanbul Esenyurt Üniversitesi Akademik Yükseltme ve Atama Yönergesi” hazırlanmıştır. Bu yönergede öğretim üye kadrolarına atamave yükseltmede eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerini beraberce yüksek kalitede yürütebilme yetkinliğinin dikkate alındığı görülmüştür. Ayrıca eğitim öğretim faaliyeti yürüten birimler ve/ya programlardaki öğretim üyesi/elemanı sayı, dağılım ve niteliklerinin de genç bir üniversite için asgari yeterliği sağladığı değerlendirilmiştir. Kurumdaki ders görevlendirme süreçlerinin tüm paydaşların demokratik katılımı ve eğitim-öğretim kadrosunun alan uzmanlıkları gözetilerek yürütüldüğü görülmüştür. Kuruma dışardan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi ve davet edilme usullerine ilişkin veriye rastlanmamıştır. Eğiticileri eğitimi uygulaması henüz bulunmamaktadır.

6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

Kurumun kantin, yemekhane gibi ortak kullanım alanları yeterli düzeydedir. Kütüphane asgari ihtiyaçları karşılamakla birlikte henüz istenilen düzeyde değildir. Üniversite yönetimi bu durumun farkında ve gerekli iyileştirme çalışmalarını devam ettirmektedir. Derslikler ve özellikle lab.'lar ancak eğitim öğretim ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılayacak şekilde sağlanmaktadır. Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler dış paydaşlarla yapılan protokollere bağlı olarak kurum dışından sağlanmaktadır. Çok sayıda öğrenci topluluğu bulunmakta ancak bunların faaliyetleri hakkında kanıt bulunmamaktadır. Öğrencilerin kendilerine sağlanan hizmetlerle ilgili memnuniyet düzeyini ölçen kanıtlara erişilememiştir.

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

Kurumun Ar-Ge politikaları ve stratejisi henüz belirlenmemiş olmakla birlikte Stratejik Planda bu husustaki eksikliği gidermeye dönük çalışmalar olduğu görülmüştür. Y Doküman incelemesinde yazılı, kurumsal ve ilan edilmiş bir farklılaşma stratejisi ve öncelikli alan yönelimi bulunmadığı görülmüştür. Diğer yandan saha ziyaretlerinde Mütevelli Heyet, Rektör ve Senato üyeleri ile yapılan görüşmelerde “uygulamaya yönelik araştırma” fikrinin ortak bir kabulle benimsendiği ve bu yönde bir önceliklendirmenin planlandığı görülmüştür. Üst akademik ve idari yöneticiler düzeyinde benimsenen bu fikrin tüm akademik ve idari personele yayılımının henüz yetersiz olduğu değerlendirilmiştir.”

Kurum, bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik konum ve özelliklerini dikkate alan ve gözetilen AR-Ge ve toplumsal katkı faaliyetlerine önem ve öncelik vermektedir. Kurum bölge kaynaklı zorluklarla birlikte mevcut ve mümkün olan potansiyelin de farkındadır ve bu potansiyelle uyumlu en yüksek toplumsal faydayı yaratma düşüncesine sahiptir. Kurum, bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik konum ve özelliklerini dikkate alan ve gözetilen AR-Ge ve toplumsal katkı faaliyetlerine önem ve öncelik vermektedir. Kurum bölge kaynaklı zorluklarla birlikte mevcut ve mümkün olan potansiyelin de farkındadır ve bu potansiyelle uyumlu en yüksek toplumsal faydayı yaratma düşüncesine sahiptir. Ar-Ge süreçleri ile toplumsal katkı süreçlerinin özellikle Üniversite-Sanayi İş Birliği süreçlerini yürüten Kamu Üniversite Sanayi İşbirliği Ofisi ve Sanayi İşbirlikleri ve Teknoloji Ofisi tarafından yürütülmekte olduğunu ifade etmiştir. Bahsi geçen iki birim yeni kurulmuş olmasına rağmen kısa sürede planladığı çalışmalarla kuruma Üniversite-Sanayi İş Birliği hususunda fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Üniversitenin konumu itibari ile yurtiçi ve yurtdışından fazla göç alması ve yabancı milletleri bir arada bulundurması sebebi ile henüz sayıca fazla olmasa da sosyal sorumluluk projelerine önem vermektedir. Bu kapsamda, çeşitli kurumlarla protokoller yapmış olması kurumu güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir.

2. Kurumun Araştırma Kaynakları

Açıklama: Üniversite Ar-Ge strateji ve hedefleri doğrultusunda Ar-Ge faaliyetleri için gerekli kaynakların planlanması, tedarik edilmesi ve kullanılmasını sağlayan bir fonu bulunmamasıyla birlikte Üniversite-Sanayi İş Birliği kapsamında elde edilen gelirlerden bir fon oluşturulması ve bu fonun Ar-Ge faaliyetlerini arttırmak amacıyla kullanılması planlanmıştır. İlgili fon “Özel Projeler Yönergesi” ile uygulamaya başlanmıştır. Kurum dışı fonları kullanmaya yönelik herhangi bir teşvik mekanizması bulunmamaktadır ve bu durum kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. Kurum dışı fonları kullanmaları için araştırmacıları teşvik etmek üzere ilgili birim tarafından dış fonların duyurularının takip edilmesi, akademisyenlerle paylaşılması ve başvuru yapmak isteyen akademisyenlere her türlü destek verilmesi ile kurum gelişimine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Kurum, Ar-Ge faaliyetlerine paydaşların katılımını Sanayi İşbirlikleri ve Teknoloji Lisanslama Ofisi Koordinatörlüğü bünyesindeki sorumlu personel ile sağlamaktadır. Bu bağlamda periyodik olmayan çeşitli bilgilendirme ve tanıtım toplantıları yapılmakta ve ilgili birimin politikası ve paydaşlarla ortak işbirlikleri hususunda bilgi verilmektedir. Bu toplantıların periyodik hale getirilmesi,

toplantıların kayıt altına alınması ve bölgenin ve sanayinin ihtiyaçları gözetilerek yapılacak olan işbirliklerindeki verimin artırılmasının kuruma fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kurumun, Ar-Ge sonuçlarını izlemeye yönelik herhangi bir program ya da yazılımı bulunmamaktadır. Ar-Ge sonuçlarının yönetimi, kolayca izlenmesi, paylaşımı ve değerlendirilmesi amacı ile bir sistemin kurulmasının Ar-Ge sonuçlarının izlenmesi konusunda kolaylık ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Kurumun Araştırma Kadrosu

İstanbul Esenyurt Üniversitesi “Akademik Yükseltme ve Atama Yönergesi” hükümlerinin şeffaf bir şekilde öğretim elemanlarına uygulandığı ifade edilmiştir. Ancak akademik Performans Yönetim Sistemi ve akademisyenlerin puanlama sistemi ölçümü için herhangi bir yazılım kullanılmamaktadır, araştırmacıların girdiği verilerin kalıcılığının ve yönetilmesinin güvence altına alındığı bir sistemin kullanılması kuruma fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretim elemanlarının yetkinliklerinin izlenmesi ve ölçülmesinde ders ve öğretim kadrosu değerlendirme anketleri, yükseltme/atama ölçütleri, konferans, proje ve yayın destekleri vb uygulamalardan yararlanılmamakla birlikte Üniversitede yürürlükte olan “Bilimsel Faaliyetleri Teşvik Yönergesi” teşviklerin nasıl verileceğini düzenlemektedir. Buna göre, Üniversitenin yayın potansiyeline uluslararası sıralamalarda katkı yapan yayınlar öncelikli olmak üzere, Üniversitenin görünürlüğünü ve prestijini artıracak makaleler ve kitaplar için teşvik ödülü de verildiği ifade edilmiştir. Ayrıca, öğretim elemanına doğrudan verilen her teşvik ödülü ile birlikte, Üniversite tarafından öğretim elemanlarının bilimsel programlara (kongre/Sempozyum/çalıştay vb) katılımında şahsi olarak kullanımına tahsis edilen finansal desteğin de olduğu belirtilmiştir.

Bilimsel Faaliyetleri Teşvik Yönergesi kapsamında yeterli puanı alan akademisyenlerin ulusal ve uluslararası kongre/Sempozyum/çalıştay vb. programlara katılımı finansal açıdan desteklenmesi kurumun güçlü yönü olarak görülse de, bu sistemin sonuçlarının kolayca izlenebilir, değerlendirilebilir ve ölçülebilir olmaması gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Buna ek olarak, lisansüstü eğitim gören akademik personel için haftanın belirli günlerinde ilgili personelin araştırma çalışmalarına zaman ayırması için “akademik izin günü” uygulaması kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmektedir.

4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

Üniversitenin, bölge, ülke ve dünya ekonomisine katkısını ölçen herhangi bir sistemi bulunmaması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. QS Stars, URAP, TÜBİTAK Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi sıralamaları ile üniversitelerin bölge, ülke ve dünya ekonomisine katkısı ölçülebilmektedir. Bu kapsamda verilen tüm bilimsel teşviklerin ve çalışmaların çıktılarının Girişimci ve Yenilikçi Üniversite endeksi, QS EECA (Emerging Europe and Central Asia) University Rankings, University Ranking by Academic Performance (URAP) sıralaması vb. Üniversite

sıralamalarında bulunan kriterlere göre yapılmasının Üniversitenin ilgili sıralamalarda yükselmesine ve bilinirliğinin artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. YÖNETİM SİSTEMİ

1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

İstanbul Esenyurt Üniversitesine yapılan saha ziyaretinde, Mütevelli Heyet ve Rektörlük arasındaki yetki ve sorumluluk paylaşımının akademik ve idari gelişime imkan verecek şekilde netleştirilmiş olmasının kurumun güçlü yönü olduğu görülmüştür. Yine Mütevelli Heyetin, Üniversitenin kampüs üniversitesi olması ve geliştirilmesi yolundaki olumlu bakışı ve çabalarının olması, Kurumun değişim ve gelişime katkı sağlamaya gönüllü akademik ve idari personelin varlığı, akademik, idari personel ve öğrencilerin kurumsal aidiyet duygusunun yüksek olması, tüm paydaşların üst yönetime kolaylıkla ulaşabiliyor olması ve karar süreçlerinde büyük ölçüde demokratik bir yaklaşımın hakim olması kurumun güçlü yönleri olarak değerlendirilmiştir. Saha ziyareti sırasında kurum yöneticileri de dahil olmak üzere tüm çalışanların kurumun fotoğrafını çekebilmeyi kolaylaştırmak adına kurumun gelişmeye açık ve güçlü yönlerine ilişkin doğru ve dürüst bir şekilde verdikleri cevaplar bu demokratik sürecin kurumda işletildiğine ilişkin kanıtlar olarak değerlendirilmiştir.

Kurumun kendine özgü Akademik ve İdari bir Teşkilat yapısı bulunmakla birlikte web sayfasında görünür kılınmadığı gözlenmiştir. Kurumun stratejik hedeflerine ulaşmayı ve kaliteyi nitelik ve nicelik olarak güvence altına alan yönetsel ve idari yapılanmaya yeterince sahip olmadığı da gözlenmiş, bu durum kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Kurumun Yönetim Politikasının netleşmemiş, paylaşılmamış ve izlenebilirliğinin olmaması; Kurumun web sayfası, KİDR vb. İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planına ve uygulandığına ilişkin bir bilgi/belgeye rastlanmadığı gibi saha ziyaretinde de İç Kontrol Uyum Eylem Planının tam anlamıyla hayata geçirilmemesi ve uygulanmıyor olması da gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir.

2. Kaynakların Yönetimi

Saha ziyaretinde, Kurumun idari kadrolarının gerekli yetkinliğe sahip olup olmadığına yönelik bir sistemlerinin olmadığı, ancak Kurumun idari kadrolara kendi mezunlarını alarak onlara istihdam sağlama gayreti içinde olduğu, mezunların bu durumdan son derece mutlu olduğu gözlenmiştir. Kurumda iş/görev tanımlarına ilişkin bir çalışmanın henüz yapılmamış ve iş süreçlerinin belirlenmemiş olması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Saha ziyaretinde akademik personel için bir teşvik sisteminin oluşturulduğu ancak idari personel için oluşturulmadığı gözlenmiştir.

Akademik ve idari personelin performans değerlendirme sisteminin bulunmaması, idari personelin hizmet içi eğitimlerinin yeterli düzeyde olmaması da gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir. Mali kaynakların ve taşınır/taşınmazların etkili ve verimli bir şekilde yönetildiği de saha ziyaretinde gözlenmiştir.

3. Bilgi Yönetimi Sistemi

Saha ziyaretinde, kurum faaliyetlerinin yürütülmesinde sınırlı sayıda yazılım kullanıldığı (UNİPA, EBYS, ERP, kurumun kendi web sayfası yazılımı) tespit edilmiştir. Üniversitenin tüm alanlarındaki dijitalleşmesinin yetersiz olması (Otomasyon programlarındaki eksiklikler ve mevcut durumda çoklu bir yapı arz eden otomasyon programlarının entegre bir bilgi yönetim sistemi yapısı çerçevesinde bütünleştirilememesi ve anlık raporlara imkan tanımaması) kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

KİDR 2018’de “bilgi ve verilerin periyodik olarak toplandığı, analiz edildiği ve süreçlerin iyileşmesine yönelik olarak kullanıldığı” ifade edilmekle birlikte, bu periyodik sürenin ne olduğuna ilişkin (örneğin, mart ve temmuz ayı olmak üzere yılda iki kez gibi) bilgi/belgeye rastlanmamıştır. Ayrıca, saha ziyaretinde de bu verilerin belirli aralıklarla toplanıp değerlendirildiğine ilişkin bir bilgiye ulaşılamamıştır.

Kurum, KİDR Raporunda, Stratejik Planında Olağanüstü Durum Merkezi’ni (ODM) oluşturmak ve geliştirmek, öğrenci bilgi sistemini geliştirmek, internet altyapısını güçlendirmek, belge yönetim sistemini kurmak gibi hedefler koyduğunu belirtmiş; saha ziyaretinde yönetimin de bu konuda çaba sarfedeceğine ilişkin bilgilere ulaşılmıştır. Tüm bu uygulamalar hayata geçirildiğinde, kurumsal hafızayı korumak ve sürdürülebilirliğini güvence altına almaya yönelik sistemler de kurulmuş olacağı düşünülmektedir.

4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

KİDR 2018’den, kurum dışından alınan idari ve destek hizmetlerinin tedarik sürecine ilişkin kriterlerin belirlenmiş olduğu (uygunluk, etkililik ve eğitim-öğretim ortam ve ilkeleriyle uyum), hizmetlerin uygunluğu, kalitesi ve sürekliliğinin güvence altına alındığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, saha ziyaretinde de iç paydaşların destek hizmetlerinden (burslar, ulaşım, kütüphane, yemekhane, kafeterya vb.) memnuniyetinin yüksek olduğu görülmüş, bu durum kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir. Saha ziyaretinde kurum dışından alınan hizmetlere ilişkin anketler yapıldığı, ancak bunların düzenli ve sistematik olmadığı da gözlemlenmiştir.

5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme

Kurum kamuoyuna sunmayı uygun bulduğu bilgileri, görselleriyle birlikte internet sitesinde Türkçe olarak yayınlamakta ve kamuoyu bilgilendirilmektedir. Ancak, saha ziyaretinde uluslararasılaşmayı hedeflemiş bir üniversite olduğunu ifade etmekle birlikte en azından bir yabancı dilde web sayfasının olmaması, web sayfasının kurumu yeterince yansıtmaması, tam zamanlı bilgi paylaşımının yeterince sağlanamaması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. Saha ziyaretinde kurumun marka ve bilinirliğinin artırılmasında TV ve Radyosunun olması kamuoyunu bilgilendirmek adına güçlü bir yön olarak değerlendirilmiştir. Kurumun, kamuoyuna sunduğu bilgilerin tarafsızlığını ve nesnellliğini Tanıtım ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü vasıtasıyla sağladığı anlaşılmıştır.

Kurumun, üst yöneticilerinin liderliklerini ve verimliliklerini ölçecek bir mekanizmaya sahip olmaması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir. Kurumun tanımlanmış bir “Yönetim Politikası” mevcut değildir ve kamuoyu ile paylaşılmamıştır. Bu nedenle hesap verebilirlik ve şeffaflık konusundaki politikası

yeterince net değildir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İstanbul Esenyurt Üniversitesine gerçekleştirilen ziyaretlerde; Kalite Güvence Sistemi kurma çalışmaları kapsamında yönetimin ve akademik/idari tüm personelin ciddi bir çaba içerisinde olduğu, yerel/bölgesel/ulusal kalkınmaya, özellikle de bulunulan Bölge ile entegrasyon ve topluma hizmet anlamındaki çalışmalara/etkinliklere son derece önem verdiği, kurumda yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya önemli katkılar sağladığı anlaşılmıştır. Kurumun tüm paydaşları ile iletişim kanallarının son derece açık ve işbirliğine yatkın bir Vakıf Üniversitesi olduğu görülmüştür.

Mütevelli Heyet ve Rektörlük arasındaki yetki ve sorumluluk paylaşımının akademik ve idari gelişime imkan verecek şekilde netleştirilmiş olmasının, Üniversitenin bilimsel gelişmesine önemli katkı sağladığı ve bu durumun İstanbul Esenyurt Üniversitesini Vakıf Üniversiteleri içinde ayrıcalıklı kıldığı değerlendirilmiştir. Yine paydaşların tamamının Kampüs Üniversitesi olma isteğini vurgulamasına karşılık Mütevelli Heyetin, Üniversitenin kampüs üniversitesi olması ve geliştirilmesi yolundaki olumlu bakışı ve çabalarının olması, bu isteğe gösterdikleri duyarlılık takdirle karşılanmıştır. Akademik ve idari personelinin Kurumun değişim ve gelişime katkı sağlamaya gönüllü olduğu; akademik, idari personel ve öğrencilerin kurumsal aidiyet duygusunun yüksek olduğu, tüm paydaşların üst yönetime kolaylıkla ulaşabiliyor olduğu ve karar süreçlerinde büyük ölçüde demokratik bir yaklaşımın hakim olduğu değerlendirilmiştir.

Üniversitenin stratejik hedeflerine ulaşmayı ve kaliteyi nitelik ve nicelik olarak güvence altına alan yönetsel ve idari yapılanmaya yeterince sahip olmadığı görülmüş, bundan sonraki süreçte Kurumda bu konuya daha çok önem verileceği gözlenmiştir. Kurumun farklılaşma stratejisini ve önceliklilerini stratejik planlama düzeyinde bir an önce belirlemesi gerektiği, uluslararasılaşma stratejisini netleştirmesi ve Akreditasyon çalışmalarının bir an önce başlatılması gerektiği anlaşılmıştır. Ayrıca, Üniversitenin yeni kurulmuş ve çok genç olması nedeni ile Kalite Politikası, Yönetim Politikası, Ar-Ge Politikası, Eğitim-Öğretim Politikası, Topluma Hizmet Politikası gibi politikalarını yeterince netleştiremediği, izlemediği ve paylaşmadığı ancak bundan sonraki süreçlerde bu farkındalıkla politikalarını netleştireceği ve kamuoyu ile paylaşacağı düşünülmektedir.

Süreçlerin kısmen yönetmelik ve yönergeler ile tanımlandığı, iş/görev tanımlarının ve iş akış süreçlerinin henüz tamamlanmadığı görülmüştür. Stratejik Plan hedeflerinin somut ve ölçülebilir nitelikte olmadığı, izlenemediği ve değerlendirilemediği anlaşılmıştır. Kalite Güvence Sisteminin kurulmasına yönelik kurumda birçok çalışmanın başlatıldığı, birçok verinin mevcut olduğu, bunların büyük ölçüde entegre yazılımlarla izlenir hale getirilmesi gerektiği, genel olarak süreçlerde PUKÖ döngüsünün işletilmediği, kalite çevrimlerinin kapatılmadığı ve belgelendirme/raporlama (anlık raporlamalar da dahil olmak üzere) işlemlerinin yeterli düzeyde yapılmadığı görülmüştür. Mütevelli Heyet, Rektörlük, tüm akademik ve idari yöneticiler kalite güvence sisteminin yararına kuvvetle inanıyor, sistem kurulum çalışmalarını sahipleniyor ve destekliyor olmakla birlikte kurumda

henüz tanımlanmış, ilan edilmiş, sistematik olarak izlenen, raporlanan ve tüm paydaşlar tarafından içselleştirilmiş bir Kalite Güvence Sisteminin oluşturulamadığı gözlenmiştir.

Öğrencilerin, araştırma yetkinliği kazanması için eğitim-öğretimin her seviyesinde projelerle desteklenmesi gerektiği ve tüm programlarda müfredat haritalarının oluşturulması ve görünürlüğünün sağlanması gerektiği anlaşılmıştır. Kurumda kalite süreçlerinin iyi bir şekilde işletilmesi adına, öğrenci merkezli öğretim yöntemlerine ve bu kapsamda Eğitimcilerin Eğitimine son derece önem verilmesi ve bu konuda çalışmaların başlatılması gerektiği düşünülmektedir.

Kurumun mevcut durumunda, üst yönetimin çabasının karşılığını bulması için, öncelikle, Üniversitenin tüm birimlerinde stratejik planlama ve kalite çalışmalarının daha çok akademik ve idari personel, dış paydaş katılımı ile içselleştirilmesinin ve yaygınlaştırılmasının, kalitenin bir yaşam biçimi/kültür haline getirilmesine önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Diğer yandan, kurumun birimler bazında bu konudaki mevcut tecrübe, motivasyon düzeyi, sahip olduğu akademik kadronun tecrübesi, bu tecrübenin yeterli hizmet içi eğitimler aracılığıyla genç ve dinamik idari personelin enerjisi ile birleştirilebileceği ve gösterdikleri yoğun çaba (daha sistematik, geniş katılımlı ve gerekli zaman yayılımını kullanmak kaydıyla), çok uzun olmayan bir sürede önemli mesafe alınabileceğinin işareti olarak görülmüştür.

Bu anlamda; eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı stratejilerinin, Kalite Politikalarının ve Ar-Ge Politikalarının paydaşların katılımı ile belirlenmesinin kurumun gelişimine önemli katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda; Stratejik Plan, Performans Göstergeleri ve Kalite Güvence Süreçlerinin ilişkilerinin somut olarak ortaya konulması ve paydaşlara bildirilmesi, Kalite Komisyonu toplantılarına dış paydaş katılımının sağlanması, bu toplantıların düzenli hale getirilmesi ve yapılan iyileştirmelerin kayıt altına alınması/raporlanması ve her şeyden önce paydaşların sürece daha fazla dahil olmaları, kurumun web sayfasındaki bilgilere iç ve dış paydaşların daha kolay erişebilir olmasının sağlanması önemli görülmektedir. Bu noktada, Üniversitenin Bölgenin ve dış paydaşlarla güçlü ilişkilerin kullanılarak öğrencilerine istihdam fırsatı yaratan bir üniversite olması takdirle karşılırken, Üniversite Sektör Danışma Kurulunun ve her birimin de kendi Sektör Danışma Kurullarının oluşturulmasının bu konudaki işbirliklerine ve Üniversitenin kalite süreçlerine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kurumun Ar-Ge Politikasının bulunmaması, öncelikli araştırma alanlarının belirlenmemiş olması ve Stratejik Planda önceliklerinin netleşmemesi nedeni ile Ar-Ge konusunda oldukça uzun bir zamana yayılabilecek çalışmalara ve paydaş görüşlerine ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Kurumun bulunduğu bölgeye katkı sağlayacak sosyal sorumluluk projelerine önem ve öncelik vermesinin, Kamu Üniversite Sanayi İşbirliği (KÜSİ) ile Sanayi İşbirlikleri ve Teknoloji Lisanslama Ofisi Koordinatörlüğü kapsamında önemli

çalışmaların başlatılmış olmasının ilerleyen zamanlarda bu konudaki çalışmalara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

İstanbul Esenyurt Üniversitesinin, Değerlendirme Takımımız tarafından tespit edilmiş olan güçlü ve gelişmeye açık yönleri; Kalite Güvence Sistemi, Eğitim-Öğretim, Araştırma-Geliştirme ve Yönetim Sistemi başlıkları altında gruplandırılarak aşağıda sunulmuştur. Değerlendirme Takımımız önemle belirtmektedir ki; Kurumsal Dış Değerlendirme Süreci, Kalite Güvence Sisteminin sağlıklı bir şekilde işletilebilmesi bakımından kurumlara destek olacak bir araç niteliğindedir.

Bu Raporun, ön ziyaret ve saha ziyareti sırasında yürütülmüş olan görüşmelerin ve tüm dış değerlendirme sürecinin, İstanbul Esenyurt Üniversitesinin kalite sürecine katkı vermesini temenni ediyoruz.

2. Kalite Güvencesi Sistemi

Güçlü Yönler

- Mütevelli Heyet Başkanı ve Rektör başta olmak üzere üst yönetimin, kalite güvence sistemine olumlu yaklaşımı ve kalite süreçlerini sahiplenmesi.
- Kalite anlayışının kuruma yerleşmesi hususunda güçlü bir farkındalığın, gayretin olması ve sürecin gelişimi yönünde yoğun bir çaba gösterilmesi (TS EN ISO 9001 Kalite yönetim sistemi vb. uygulamaların planlamalarının yapılmış olması).
- Esenyurt Üniversitesi Mensupları ve Mezunları Derneği'nin kurulmuş ve faaliyetlerine başlamış olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kurumun Kalite Politikasının yeterince netleşmemiş, paylaşılmamış ve izlenilebilirliğinin olmaması.
- KİDR'nin kurumun gerçek durumunu yeterince yansıtmaması.
- Kurumun Stratejik Planında, misyon, vizyon ve stratejik amaçlarında farklılaşma stratejisinin net olarak ortaya konulmamış ve buna bağlı olarak önceliklerin yeterince belirlenmemiş olması.
- Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Programının olmaması.
- Stratejik Planda belirtilen performans göstergelerinin ölçülebilir nitelikte olmaması.
- Stratejik Plan ile kalite uygulamalarının yeterince entegre edilememiş olması.
- Stratejik Plandaki amaç ve hedefleri önceleyen bütçeleme faaliyetinin olmaması.
- Kurum Stratejik Planında anahtar performans göstergelerinin bulunmaması.
- Kalite Komisyonu üyeleri belirlenirken kurumsal hafıza, tecrübe ve uzmanlıklarının yeterince dikkate alınmamış olması.
- Kalite Güvence Sistemi ile ilgili kısa sürede pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen kurumun yapısına uygun bir sistemin henüz geliştirilmemiş ve içselleştirilememiş olması.
- Program yeterliliklerinin Kalite Komisyonu ve Senato tarafından izlenebilir ve denetlenebilir olmaması.
- Kalite İyileştirme Süreçlerinde PUKÖ döngülerinin yeterince işletilmiyor ve çevrimlerin kapatılmıyor olması.
- Dış paydaşlarla ilişkilerin güçlü olmasına rağmen sürecin yapılandırılmamış (düzenli olarak

- paydaş görüşünün alınmaması ve düzenli toplantılar yapılmaması) olması.
- KİDR’de olduğu belirtilen Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Merkezinin paydaşlar tarafından yeterince bilinmemesi.
 - Kurumda kalite kültürüne ilişkin farkındalığın yeterince sağlanamamış ve içselleştirilmemiş olması.
 - Kalite Komisyonu toplantılarına dış paydaşların henüz katılmamış ve görüşlerinin düzenli olarak alınmamış olması.

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

- Bölgenin sosyo-ekonomik gerçekleri ile uyumlu, uygulamalı bir üniversite olma hedefinin belirlenmiş ve bu hedefin paylaşılıyor olması.
- Eğitim-öğretim kadrosunun akademik ve saha tecrübesinden kaynaklanan öğrenci memnuniyetinin yüksek olması.
- Uluslararası değişim programlarına katılmaları yönünde öğrencilerin teşvik ediliyor olması.
- TÖMER’in kurulmuş ve faaliyetlerine başlamış olması.
- Öğrenciler için kurulmuş olan bilgisayar laboratuvarlarında derslerde gerekli olan paket programların (Autocad, MatLab, SPSS vb.) kullanılıyor olması.
- Kurumun öğrencilerinin neredeyse tamamına burs vermeye yönelik politikasından duyulan memnuniyetin yüksek olması.
- Ders görevlendirmelerinde önemli ölçüde uzmanlık alanının dikkate alınıyor olması.
- Öğrenci-akademik danışman arasındaki ikili ilişkilerin güçlü olması.
- Bölgenin ve dış paydaşlarla güçlü ilişkilerin kullanılarak öğrencilerine istihdam fırsatı yaratan bir üniversite olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kurumun Eğitim-Öğretim Politikasının yeterince netleşmemiş, paylaşılmamış ve izlenilebilirliğinin olmaması.
- Öğrencilerin isteğe bağlı staj taleplerinin yeterince dikkate alınmıyor olması.
- Öğrencilerin vakitlerini geçirebileceği bir kampüs alanının bulunmaması.
- Kurumda akredite program bulunmamasına rağmen akreditasyon konusunda kurumdaki farkındalık ve çabanın yüksek olması.
- Bazı programların ders bilgi paketlerinin hiç bulunmaması ya da eksiklikler içermesi ve var olanların web sitesinde görünür olmaması.
- Öğrenci merkezli öğrenmeyi destekleyecek uygulamaların eksik olması (e-tabanlı öğrenme platformları).
- Bireysel çabaya dayalı öğrenci-akademik danışman ilişkisi iyi düzeyde olmasına rağmen kurumsal ve sistematik bir öğrenci danışmanlık sisteminin bulunmaması.
- Bölümlerin bir kısmında laboratuvar alt yapı ve sarf malzemelerinin yetersiz olması.
- Öğrenci merkezli öğrenme yaklaşımına uygun seçmeli ders sayı ve oranının yeterli olmaması.
- Üniversitenin mezun takip sisteminin henüz kurulmamış olması.
- Eğiticilerin Eğitimi programlarının yapılmıyor ve sonuçlarının izlenmiyor olması.

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

- Kurumun bulunduğu bölgeye katkı sağlayacak sosyal sorumluluk projelerine önem ve öncelik

vermesi.

- Kamu Üniversite Sanayi İşbirliği (KÜSİ) ile Sanayi İşbirlikleri ve Teknoloji Lisanslama Ofisi Koordinatörlüğü kapsamında önemli çalışmaların başlatılmış olması.
- Akademik çalışmalar için “akademik izin günü” nün kurumsallaşmış uygulaması.
- “Bilimsel Faaliyetleri Teşvik Yönergesi” kapsamında bilimsel faaliyetlerin destekleniyor olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kurumun Ar-Ge Politikasının yeterince netleşmemiş, paylaşılmamış ve izlenilebilirliğinin olmaması.
- Öğrencilerin araştırma projelerinde yeterince yer almıyor olması.
- Doktora programlarının olmaması ve öğretim elemanlarının zamanlarının önemli bir kısmını eğitim-öğretime ayırmaları nedeni ile ranking sıralamalarında (URAP, THE, QS ve Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi vb) kurumun geride kalması.
- Öncelikli araştırma alanlarının belirlenmemiş olması.

5. Yönetim Sistemi

Güçlü Yönler

- Mütevelli Heyet ve Rektörlük arasındaki yetki ve sorumluluk paylaşımının akademik ve idari gelişime imkan verecek şekilde netleştirilmiş olması.
- Mütevelli Heyetin, Üniversitenin kampüs üniversitesi olması ve geliştirilmesi yolundaki olumlu bakışı ve çabaları.
- Kurumun değişim ve gelişime katkı sağlamaya gönüllü akademik ve idari personelin varlığı.
- Kurumu yansıtacak şekilde ana organizasyon şemasının bulunması.
- Üniversitenin karar süreçlerinde büyük ölçüde demokratik bir yaklaşımın hakim olması.
- Akademik, idari personel ve öğrencilerin kurumsal aidiyet duygusunun yüksek olması.
- Kariyer Geliştirme Merkezi'nin kurulmuş ve faaliyete başlamış olması.
- İç paydaşların destek hizmetlerinden (burslar, ulaşım, kütüphane, yemekhane, kafeterya vb.) memnuniyetinin yüksek olması.
- Kurumun dış paydaşlarla iletişim kanallarının açık, ilişkilerinin samimi ve bölge ile uyumunun güçlü olması.
- Tüm paydaşların üniversite üst yönetimine kolaylıkla ulaşılabilirliği olması.
- Üniversitenin marka ve bilinirliğinin artırılmasında TV ve Radyo'nun kullanılma imkanına sahip olunması.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kurumun Yönetim Politikasının yeterince netleşmemiş, paylaşılmamış ve izlenilebilirliğinin olmaması.
- İş/görev tanımlarının yapılması ve süreçlerin belirlenmesine yönelik çalışmaların olmaması
- Kurumda vizyon ve misyon belirleme sürecinde paydaş katkısının yeterince sağlanamamış olması.
- Kurum üst yöneticilerinin liderliklerini ölçecek bir mekanizmaya sahip olunmaması.
- Bazı yönetmelik ve yönergelerin eksik olması ve var olanların da web sitesinde görünürlüğünün olmaması.
- Üniversitenin tüm alanlarındaki dijitalleşmesinin yetersiz olması (Otomasyon programlarındaki eksiklikler ve mevcut durumda çoklu bir yapı arz eden otomasyon programlarının entegre bir bilgi yönetim sistemi yapısı çerçevesinde bütünleştirilememesi ve

anlık raporlara imkan tanınmaması).

- Talep, öneri, dilek ve şikayetlerin sistematik bir şekilde alınıp izlenmesi ve sonuçlandırılmasına yönelik dijital bir sistemin kurulmamış olması.
- İdari personele yönelik hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olmaması.
- Web sayfasının kurumu yeterince yansıtmaması ve tam zamanlı bilgi paylaşımının yeterince sağlanamaması.
- Web sayfasının farklı dillerde görünürlüğünün olmaması.
- Dış paydaşlarla ilişkilerin güçlü olmasına rağmen bu ilişkilerin sistematik ve sürdürülebilir hale getirilememiş olması.
- Akademik ve idari personel performans değerlendirme sistemlerinin bulunmaması.
- Üniversitenin Sektör Danışma Kurulu'nun olmaması.
- Kurumu yansıtacak şekilde ana organizasyon şemasının varlığına rağmen, akademik ve idari birimlerin ayrıntılı organizasyon şemalarının netleştirilmemiş ve web sayfalarında görünürlüğün olmaması.
- Sürekli Eğitim Merkezi 2016 yılında kurulmuş olmasına rağmen faaliyetlerine yeni başlamış olması.
- Üniversitedeki kalite ve karar alma süreçlerine öğrenci temsiliyetinin yeterince sağlanmamış olması.