

KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU

ŞIRNAK ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. ALİ EKREM ÖZKUL (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. CENGİZ HAKAN AYDIN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. ŞENOL AKIN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. AHMET YILDIZ (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. AYTEKİN İŞMAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI ABDURRAHMAN BOZDAŞ (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

1. KURUMSAL BİLGİLER

Şırnak Üniversitesi, 22 Mayıs 2008 tarihinde, 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu'nun Ek 101. Maddesi uyarınca kurulmuştur. Aynı yıl, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 130. ve 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca Prof. Dr. Ali AKMAZ Kurucu Rektör olarak atanmıştır. Prof. Dr. Ali AKMAZ, ilk kez yapılan Rektörlük Seçimi sonucunda ikinci kez Rektör olarak atanmıştır. 28 Temmuz 2017 tarihinde Yükseköğretim Kurulu tarafından Şırnak Üniversitesi Rektörlüğüne vekaleten atanan Prof. Dr. Mehmet Emin ERKAN, 13.06.2018 tarihinde Rektörlük görevine asaleten atanmıştır; halen bu görevi sürdürmektedir.

2018 yılı sonu itibariyle, Şırnak il merkezinde bulunan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Şırnak Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü, Cizre İlçesinde bulunan Cizre Meslek Yüksekokulu ve Silopi ilçesinde bulunan Silopi Meslek Yüksekokulu, İdil ilçesinde bulunan İdil Meslek Yüksekokulu, Ziraat Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ile eğitim öğretim vermektedir. Ayrıca Güzel Sanatlar Fakültesi açılmış, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında öğrenci alımı planlanmaktadır.

Rektörlüğe bağlı; Türk Dili Bölüm Başkanlığı, Atatürk İlke ve İnkılâp Tarihi Bölüm Başkanlığı, Yabancı Diller Bölüm Başkanlığı, Uluslararası İlişkiler Koordinatörlüğü, Bilimsel Araştırma Proje Koordinatörlüğü, Erasmus, Farabi ve Mevlana Koordinatörlükleri ile eğitim ve öğretime katkı sağlamak, Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü ile üniversite ile halk arasındaki ilişkileri geliştirmek için hizmet vermektedir.

Kurumda, 2018 yılında 13 akademik birimde 12 lisans programı, 16 önlisans programı ve 11 yüksek lisans programı ve 1 doktora programında eğitim ve öğretim verilmiştir. Kurum, 31.12.2018 tarihi sonu itibarı ile 1.460 önlisans 1.246 lisans, 246 yüksek lisans ve 6 doktora öğrencine hizmet vermektedir. Üniversitenin toplam öğrenci sayısı 2.598'dir. Aynı tarih itibarı ile Üniversitede 7 Profesör, 5 Doçent, 66 Dr. Öğretim Üyesi, 80 Öğretim Görevlisi, 95 Araştırma Görevlisi, 13/A-40/B Kadrolarında 3 Profesör ve 6 yabancı uyruklu personel olup, toplam 262 akademik ve 323 İdari personel görevi almaktadır.

2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1. Kalite Politikası

Kurumda kalite güvence sistemine yönelik belirli süreçlerin yürütüldüğü görülmekle birlikte kurumun ilan edilmiş, akademik ve idari personel ile öğrenciler tarafından içselleştirilerek, yaygınlaştırılmış bir kalite politikasının olmadığı görülmektedir. Bu eksikliğin temel nedeni, raporun baş kısmında belirtildiği üzere, Kurumun yakın zamanda meydana gelen çevresel faktörlerden çok şiddetli biçimde etkilenmesidir. Kurum, adeta yeni kurulmuş gibi tüm süreçlerini baştan inşa etmeye çalışmaktadır. Bu olumsuz duruma rağmen, Kurumun, aslında yöneticilerinin sözel olarak ifade ettiği kalite politikasını yazılı hale getirmesi ve tüm paydaşlarına açık biçimde iletmesi yararlı olacaktır.

Kurum, vizyon, misyon, stratejik hedefler ve performans göstergelerini 2018-2022 Strateji planında belirlemiş, iç ve dış paydaşlarıyla paylaşmıştır. Nisan 2019 tarihinde yayınlanan Kurum İzleme Raporu ile bir önceki döneme ait stratejik planın izlendiği görülmektedir. Ancak, iç ve dış paydaşlarla yapılan görüşmelerde vizyon, misyon ve stratejik hedeflerin tam olarak yaygın kabul görmediği ve güncelleme ihtiyacının olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, öğrencilerle yapılan görüşmelerde kalite

bağlamında üst yönetimin dile getirdiği anlayışın henüz öğrencilerde oluşmadığı saptanmıştır. Benzer bir durum öğretim üyeleri ile yapılan görüşmelerde de gözlemlenmiştir. Ayrıca, gerçekleştirilemeyen performans göstergeleri için sürekli iyileştirme değerlendirmelerinin yapıldığına ilişkin bir kanıtta da rastlanmamıştır.

Stratejik amaç, hedef ve göstergeler, daha önce belirtildiği üzere genelde niceliksel artış (öğretim üyesi, öğrenci, program sayısı, vb.) odağında belirlenmiştir. Bu durum, Kurumun içinde olduğu koşullar dikkate alındığında son derece doğaldır ve kalitenin artırımına da katkı sağlayacağı kuşkusuzdur. Ancak, doğrudan kalitenin artırılmasına yönelik niteliksel hedefler ve performans göstergeleri ihtiyacı görülmektedir. Örneğin, Kurumda henüz akreditasyon süreçleri başlatılmamıştır ve bu konuda belirli bir farkındalık henüz tam oluşmamıştır. Kurumun iki ülke ile sınırı olan bir ilde olmasına rağmen uluslararasılaşma konusunda henüz tam olarak oturmuş ve yazılı bir Uluslararasılaşma Politikasının olmaması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri

Kurumda, kalite güvence sistemi ve politikalarının oluşturulması ve izlenmesine yönelik kalite komisyonu kurulmuştur. Kurumun vizyon, misyon ve kurum kültürü kapsamında komisyonun yetki, görev ve sorumlulukları Kalite Güvence Yönergesi kapsamında açık bir şekilde tanımlanmıştır. Kalite komisyonunun çalışma usul ve esasları kapsamında, gerekli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır; bu doğrultuda Rektörlüğe bağlı Kalite Koordinasyon Birimi ve alt birimleri kurularak yönetici atanmıştır. Ancak bu çalışmaların büyük bölümü YÖKAK Değerlendirme ziyaretlerinden birkaç ay önce ve ilk ziyaret sonrasında gerçekleştirilmiştir. Kalite süreçlerine yeni odaklanılmasından dolayı Kurumdaki süreçlere yönelik PUKÖ döngülerinin büyük ölçüde başlatılmadığı gözlemlenmiştir.

Öte yanda, Kalite Komisyonunun çalışma usullerine ve yapısına ilişkin bazı geliştirilmesi gereken yönler saptanmıştır: Öncelikle, Kalite Komisyonuna ilgili öğrenci temsilcisinin fiili katılımı henüz sağlanmamıştır. Ayrıca, kalite süreçleri kapsamında yapılan uygulamaların büyük bir bölümünün kayıt altına alınmamıştır (dökümanite edilmemiştir). Kalite süreçlerinin alt birimlerde (fakülte, yüksekokul, merkez, vb.) izlenmesi ve geliştirilmesi süreçlerini yürütecek alt birim komisyonlarının oluşturulmamış olması da önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Bunların yanı sıra, Üniversite Kalite Komisyonunun sekreteryasını yürütecek bir birim (Kalite Koordinatörlüğü) yeni kurulmuş, Üniversite Genel Sekreteri Koordinatör olarak atanmış, yardımcı olarak 3 öğretim üyesi ve Strateji Geliştirme Daire Başkanı yardımcı olarak görev almışlardır. Ancak, bu Koordinatörlüğün daimi bir iş gibi düşünülmesinde ve idari personeli olan bir birim olmasında yarar vardır. Ek olarak, Komisyonun altında konumlandırılmış olan bazı alt birimlerin de bu Koordinatörlük altında yer alması daha etkili çalışmaları açısından yararlı olacaktır. Son olarak, bütün paydaşlardan (iç ve dış) farklı araç ve yöntemlerle (anket, görüşme, gözlem, vb.) düzenli geribildirim alınmasına yönelik Kalite Koordinatörlüğüne bağlı bir alt birimin olmaması da geliştirilmesi gereken bir yön olarak görülmektedir.

Geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülen bir başka konu yalnız Kalite Koordinatörlüğü ile ilgili değil, kurumdaki bütün süreçlerle ve birimlerle ilgilidir: Herhangi bir kurumdaki her sürecin yazılı ve açık hale getirilmesi amacıyla organizasyon ve iş akış süreçlerinin standartlara uygun olarak, yetki, görev ve sorumlulukları tanımlar biçimde hazırlanmış olması gerekir. Şırnak Üniversitesi'nde de birçok organizasyon ve iş akış şemaları bulunmaktadır. Ancak bu şemalarının birbirinden farklı bir üslup içerdiği, standartlara pek uyulmadığı, yetki, görev ve sorumlulukların tam olarak bu şemalarda yansıtılmadığı görülmektedir. Bu şemaların tekrar gözden geçirilmesi yararlı olabilir. Bu gözden geçirme sırasında süreçlere ilişkin risklerin tanımlanması ve bu riskleri azaltmak için gerekli eylem planlarının da hazırlanarak paylaşılması önerilebilir.

3. Pavdas Katılımı

Kurumda genel olarak yapılandırılmış dış paydaş danışma süreçlerinin (örneğin; Danışma Kurullarının) olmadığı, ancak bu süreçlerin informal (biçimlendirilmemiş) biçimde yürütüldüğü saptanmıştır. Kurumun bulunduğu ilde önderlik rolü üstlenmiş olması, ilde Kuruma katkı sağlama konusunda yeterli ve yetkin dış paydaşların bulunmaması ile birlikte ildeki sosyokültürel ve politik yapının dış paydaş katılımını güçleştirdiği ileri sürülebilir. Bu olumsuzluklara rağmen Kurumun üniversite genelinde ve alt birimler bazında kendisine dış paydaşlar bulması ve hemen her süreçte bu paydaşların katılımını sağlaması önemlidir.

Dış paydaşlar gibi iç paydaşlarla ilişkilerinde daha formal (biçimlendirilmiş) bir yapıya kavuşturulmasının da önemli olduğu söylenebilir. Mevcut durumda özellikle öğrenci ve öğretim üyesi sayısının az olması nedeniyle yöneticiler, öğrenciler, akademik ve idari personel arasında informal (biçimlendirilmemiş) etkileşim üst düzeydedir. Tüm paydaşlar, görüş, öneri ve sorunlarını rahatlıkla birbirlerine iletebildikleri gözlemlenmektedir. Ancak, yakın bir gelecekte öngörülen öğrenci ve personel sayısındaki artış ile birlikte mevcut yapı sorunlara yol açabilir. Hem şimdiden bu duruma önlem almak hem de kalite geliştirme çalışmalarının temelinde yer alan paydaş katılımını arttırmak amacıyla bütün paydaşların şikayet, öneri ve görüşlerini dilediklerine kolayca aktarabilecekleri, bunların kısa sürede incelenerek gerekli geribildirim ve ihtiyaç halinde eylemlerin gerçekleştirilmesine yönelik bir yapı kurulmalıdır. Bu yapı her alt birim bazında da işler hale getirilmelidir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizdeki yükseköğretim kurumlarının önemli paydaşlarından biri mezunlardır. Mezunların izlenmesi, onlara farklı hizmetler sunarak (lisansüstü eğitim, sertifika programları, vb.) tekrar kurum ile bağlarının güçlendirilmesi, iş sahibi olanların kurumun ihtiyaçlarına yönelik sponsorluk sağlaması, mevcut öğrencilerin gerçek hayat deneyimi kazanmaları için mentörlük yapmaları, kurumun halkla ilişkiler uzmanları gibi işlev üstlenmeleri ve benzeri uygulamalar bütün dünyada sık uygulanan etkili yöntemlerdir. Bu tür uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için öncelikle kurumların iyi işleyen bir mezun izleme sistemine sahip olması gerekir. Şırnak Üniversitesi'nin henüz tam anlamıyla işleyen bir mezun izleme sistemi kuramadığı gözlemlenmiştir. Bu durum daha önce çok kez söz edildiği gibi Kurumun yakın geçmişte yaşadığı önemli olaylarla doğrudan ilgilidir. Ancak, aslında Kurumun yeni kurulmuş gibi davranarak henüz az sayıda olan mezunlarını izlemek için bir sistem kurması, ileride Kurumun büyümesiyle birlikte daha da karmaşık ve zor hale gelebilecek olan bu görevi kolaylaştıracaktır. Kurulacak bu sistem, paydaşlardan kalite güvence uygulamaları için önemli geribildirimler alınmasına önemli katkı sağlayacaktır.

Kurum, Kariyer Ofisini kurarak mevcut öğrencilerine ve mezunlarına yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Ancak, yapılan görüşmelerde bu ofisin henüz öğrenciler, akademik ve idari personel tarafından tanınmadığı saptanmıştır. Oysa bu ofis aracılığıyla öğrencilerin ve mezunların nitelik, tercih edilirlilik ve bağlılıkları artırılarak profesyonel ve akademik kariyerlerini planlama ve geliştirmeye yönelik stratejiler geliştirilebilir ve Rektörlük tarafından onaylanan önerilerin hayata geçirilmesi sağlanabilir.

3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. Programların Tasarımı ve Onayı

Şırnak Üniversitesi, yönetim ve idari yapısını 2547 Sayılı Kanun ile şekillendirmiştir. İlin sosyo-ekonomik gelişimi ile kültürel yapısını yakından tanıyan Rektör ve Genel Sekreterin yapıcı liderliği akademik faaliyetlerin etkili olarak gerçekleşmesinde öğretim elemanlarına motivasyon sağlamaktadır. Akademik kadronun eğitim-öğretim faaliyetlerindeki istekliliği Şırnak Üniversitesinin

güçlü yönleri arasındadır. Öğrenciler akademik kadronun uzmanlık alanlarında güçlü, kendilerinin gelişimine önem veren ve erişebilir olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretim elemanları, sınıf içinde ve dışında sürekli olarak öğrencilerine akademik olarak yardım etme gayreti içindedirler. Sınıflardaki öğrenci sayısının düşük olması öğretim elmanı-öğrenci ilişkilerini ve kaliteyi olumlu yönde etkilemektedir. Oluşturulan olumlu ilişkiler sayesinde öğretim elemanları öğrencilerini öğrenme ve devam konularında iyi takip etmesiyle öğretim süreçlerinin olması gerektiği gibi işletilmesine imkân tanımıştır. Üst yönetim, öğrencilerin derse devam etmeleri gerektiğini her ortamda vurgulayıp akademik personeli de desteklemektedir.

Yükseköğretimde başarı elde edebilmede öğrenci danışmanlığı etkili rol almaktadır çünkü öğrenciler ancak iyi bir danışmanlık ile yönlendirilebilirler. Şırnak Üniversitesinde de tanımlanmış ve etkili işleyen bir danışmanlık sistemi bulunmaktadır. Bunların yanında, laboratuvar ve diğer uygulama dersleri için yeterli altyapı vardır. Öğrenci kabulleri ve mezuniyet koşulları açık ve tutarlı bir şekilde belirlenmiştir. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçler bulunmaktadır. Öğrenci toplulukları oluşturma, onaylama, izleme ve değerlendirme süreçleri tanımlanmıştır. Yeterli oranda öğrenci kulüpleri bulunmaktadır. Öğrenciler, bu öğrenci kulüpleri ile yerel halkında katıldığı (Tiyatro faaliyetleri gibi) ve öğrencilere sosyal faaliyetler organize etmekte ve sosyalleşmelerini sağlamaktadır.

Üniversitenin sürekli iyileşme ve gelişimim her şeyden önce bu iyileşmeye veya gelişmeye ayak uyduracak akademik personelin yeterince yetkin olması ile mümkün olacaktır. Şırnak Üniversitesinin eğitim-öğretim politikası ve hedefleri bulunması güçlü yönü olarak karşımıza çıkmakla birlikte, bu politika ve hedefler doğrultusunda yapılan uygulamalara henüz başlanılmış olması (ders planları gibi), çalışanların pedagojik formasyon yeterliliği konusunda Hizmet İçi Eğitimin olmaması gelişmeye açık yönler olarak değerlendirilmektedir. Üniversitede tanımlı program tasarımı ve değerlendirmesi süreçleri yeteri kadar açık değildir. Maalesef, program tasarımına her seviyede dış paydaş katılımı sağlanmamaktadır.

Programlardaki en büyük eksiklik, program çıktılarının ve ders amaçlarının TYYÇ ile ilişkilendirilmemesidir. Buna ek olarak, üniversitenin mezunlar tarafından program öğrenme çıktılarının hangi düzeyde kazanılıp kazanılmadığının belirlenmesi için tanımlanmış bir yöntemi yoktur. Öğrenci değişim programlarının (Erasmus, Mevlana, Farabi, vb.) yönetim tarafından güçlü bir şekilde desteklenmesine rağmen yeterince fakülte ve bölüm başkanları tarafından etkili biçimde öğrencilere iletilmemektedir. Günümüz yükseköğretiminde önceki öğrenmeler önem rol oynamaya başladı. Fakat Şırnak Üniversitesinde önceki öğrenmelerin tanınmasına ilişkin tanımlı bir süreç yoktur. Ayrıca, program akreditasyon çalışmalarının henüz stratejik plana ve hedeflere yansımamıştır. Üniversite, öğretim elemanlarına eğitim-öğretim bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili hizmet-içi eğitim çalışmalarına yeni başlanmayı planlamaktadır. Öğretim elemanları bilgilendirilmedikleri için bilgi paketi bağlamında tamamlanması istenen program çıktıları ve amaçları ile ders öğrenme amaçları ve çıktıları olması gerektiği gibi yapamamıştır. Bu da, eğitim-öğretim ve ölçme-değerlendirme etkinlikleri ile ders öğrenme amaçları arasında olması gereken eşgüdümüne yönelik farkındalığın eksik olmasına neden olmaktadır.

Rektör ve Genel Sekreterin büyük desteklerine rağmen yerel yöneticiler ilçe birimlerde bazı uygulamaları gerçekleştirememektedir. Günümüz yükseköğretimin ana hedeflerinden olan engelsiz yükseköğretimin gerçekleştirilmesi için engellilerle ilgili mekânda erişilebilirlik bayraklarının alınması yönünde çalışmalara başlanmış olması kurumun güçlü bir yönü olmasına karşın gerekli hizmetler tüm mekânlarda (özellikle ilçe birimlerinde) henüz sağlanmamıştır. İkinci olarak, yerel yöneticiler ilçe birimlerindeki kütüphane imkanlarını etkili planlayamamaktadır. Bunlara ek olarak, üniversitede çift ana dal ve yan dal fırsatlarının yönetmeliklerde olmasına rağmen uygulanmamaktadır. Yeni öğrenci oryantasyon programları yapılmakla birlikte içerik ve uygulama açısından bir standart yoktur.

2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

Şırnak Üniversitesi 2018-2022 Stratejik Planı'nın 2 no'lu amacını "Üniversitenin bilimsel alt yapısını güçlendirmek ve akademik çalışmaları arttırmak" olarak belirlemiş, bu amacı gerçekleştirmek için hedefleri ve bu hedefleri gerçekleştirecek birimler tanımlanmış ve bu hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı belli periyotlarda yapılan stratejik plan izleme komisyonu tarafından takip edilmektedir. Şırnak Üniversitesi'nin bölgenin öncelikleri ve üniversitenin araştırma-geliştirme alt yapısına göre tanımlanmış ve yayınlanmış araştırma politikası bulunmamaktadır. Ancak Şırnak ili için önem arz eden enerji ve madencilik konularında önerilen projelere öncelik verildiği ve teşvik edildiği gözlenmiştir. Ayrıca Şırnak Üniversitesi Rektörü ve Genel Sekreterinin üstün çabaları sonucu araştırma politikasının belirlenmesine yönelik olarak üniversitenin tüm paydaşlarının katılımıyla 2017 yılında "Şırnak 2023 Vizyon Çalıştayı" düzenlenmiştir. Bu çalıştayda şehir üniversite kaynaşması sağlanmış, şehrin ve katılımcıların beklentileri masaya yatırılmış ve şehrin geleceğe yönelik planlamalarına altlık oluşturacak veriler elde edilmiş ve tespit edilen sorunlara çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Şırnak Üniversitesi'nin Araştırma Politika Belgesi" şekillendirilirken, söz konusu çalıştayda ulaşılan sonuçlar, Şırnak ili için önem arz eden konular ve Dicle Kalkınma Ajansı (DİKA)'nın bölgeyle ilgili sektörel araştırmaya yönelik yaptığı analiz sonuçlarının göz önünde bulundurulması büyük önem arz etmektedir. Bu şekilde bölgenin ihtiyaçları ve altyapısı doğrultusunda araştırma politikası, stratejisi ve hedeflerinin belirlenmesi büyük önem arz etmekte olup, bu doğrultuda yapılacak olan faaliyetler Üniversite bünyesinde yürütülecek projelerin bölgenin sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısının daha fazla olmasını sağlayacaktır. Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin toplumun ihtiyacını karşılaması ve toplumsal katkıyı artırması amacıyla 2017 yılından itibaren kurulan Kadın Çalışmaları, Sürekli Eğitim, Molla El Cezeri ve Türkçe Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin açılmıştır.

2. Kurumun Araştırma Kaynakları

Şırnak Üniversitesi akademik personelin yapacağı araştırma ve projelere destek verebilmek için Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimini (BAP) kurmuş, bu birime yönetici atamış, birimin idari yapılanmasını tamamlayarak ilk kez 2017 yılında proje başvurularını almaya başlamıştır. Ayrıca Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) biriminde TÜBİTAK, DİKA, GAP, Bakanlık, Valilik, SODES (Sosyal Destek Programı) gibi kurumlar tarafından desteklenen dış kaynaklı projelerin işlemleri de yürütülmektedir. Şırnak Üniversitesi'ndeki araştırma

ve geliştirme faaliyetlerinin yürütülebilmesi için Teknoloji Transfer Ofisi, BAP, Merkezi Araştırma Laboratuvarı ile Mühendislik Fakültesi ve Cizre Meslek Yüksek Okulu'nda gerekli fiziki ve teknik altyapı bulunmaktadır. 2017-2018 yıllarında Şırnak Üniversitesi'nde toplam 26 proje yürütülmüş olup, BAP tarafından bu projeler için üniversite öğretim elemanlarına toplam 334.530, 25TL bütçe ayrılmıştır. Söz konusu projelerin dağılımına bakıldığında, bunların önemli bir bölümünün Mühendislik, Ziraat, İlahiyat ve İktisadi ve İdari Bilimler fakültelerindeki öğretim elemanları tarafından yürütüldüğü görülmekte olup, BAP kaynaklarının diğer akademik birimlerdeki öğretim elemanları tarafından da kullanımının sağlanması ve bu projelerde öğrencilerin de görev alması yönünde politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik motivasyonunun yüksek olmasına rağmen, 2018-2019 eğitim yılı bahar yarıyılı itibarıyla toplam öğretim elemanı sayısı 203 olan Şırnak Üniversitesi'nin öğretim elemanı başına düşen proje sayısı ve proje bütçesinin artırılması gerekmektedir. Üniversite üst yönetiminin desteğiyle akademik personelinin dış kaynaklı projelere yönelmesini teşvik etmek ve iç ve dış paydaşlarla işbirliğini geliştirmek amacıyla Teknoloji Transfer Ofisi tarafından dergi çıkartılmış ve dış paydaşlarla yeterli düzeyde çalıştay, fuar ve proje bilgilendirme toplantıları düzenlenmiştir. Bu durum Üniversitenin kurum dışı kaynaklardan sağladığı proje sayısı (11) ve proje bütçesi (6.155.516,16TL)'ne olumlu yansımıştır. Kütüphane fiziki imkanları gerek kapalı alan ve gerekse bilişim teknolojileri açısından yeterli olmakla birlikte belirli alanlarda veri tabanları ve kitapların yetersiz olduğu öğretim elemanları ve öğrencilerle yapılan görüşmelerde dile getirilmiştir.

3. Kurumun Araştırma Kadrosu

Kurum araştırma kadrosunun işe alınması, atanması ve yükseltilmesi işlemleri yasal mevzuata göre yürütmektedir. Üniversitenin "Akademik Personel İlk ve Yeniden Atama Kriterleri" Şırnak Üniversitesi'nin AR-GE hedeflerine ulaşabilecek şekilde tasarlanmıştır. Proje başvuru, değerlendirme, izleme ve diğer işlemlerin yürütülmesi için Üniversite imkanları kullanılarak yazılmış otomasyon sistemi web sayfasına entegre edilmiştir. BAP birimi yürütülen araştırma faaliyetlerinin yıllık değerlendirilmesi ve izlenmesi işlemlerini gerçekleştirebilmek için 2018 yılı faaliyet raporunu hazırlamış olmakla birlikte akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmamaktadır. "Akademik Personel İlk ve Yeniden Atama Kriterleri"nde araştırma performansının yeri açık şekilde tanımlanmıştır. Araştırma kadrosunun araştırma ve geliştirme faaliyetlerini teşvik etmek amacıyla 2020 yılında BAP projesi yürüten akademik personele yönelik ödül töreninin düzenlenmesi planlanmasına rağmen, süreçler tanımlanmamış ve yazılı hale getirilmemiştir.

4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

2016, 2017 ve 2018 yıllarındaki araştırma-geliştirme faaliyetlerine göre Şırnak Üniversitesi'ndeki değişik birimlerde ulusal ve uluslararası endekslerde taranan dergilerde yayınlanmış makale sayıları Kurumun 2018-2022 Stratejik Planının "A.2. Üniversitenin bilimsel alt yapısını güçlendirmek ve akademik çalışmaları arttırmak" amacı ve "H2.1. Üniversitemizin SCI, SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded ve AHCI indekslerine giren yayın sayılarını arttırmak" hedefiyle uyumlu olarak artış gözlenmesine rağmen, öğretim elemanı başına düşen yayın sayısını iyileştirilebilir alan olarak değerlendirmek mümkündür. URAP tarafından yapılan üniversite sıralamalarına ait veriler incelendiğinde, Şırnak Üniversitesi'nin düşüş eğilimi gösterdiği gözlenmiştir (6000'den az öğrencisi bulunan üniversite sıralaması; 2016-2017: 21'inci; 2017-2018: 35'inci; 2018-2019: 37'inci); (Tüm üniversite sıralaması; 2016-2017: 101'inci; 2017-2018: 135'inci; 2018-2019: 145'inci). Üniversitenin URAP vb. veri tabanlarındaki sıralamasının daha üst seviyelere çıkabilmesi gelebilmesi için halen yapılmakta olan araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesine yönelik adımların, tanımlanmış ve yazılı hale getirilmiş süreçler yardımıyla gerçekleştirilmesi ve bu faaliyetlerin

çıktılarının izlenmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca sadece BAP tarafından yapılan araştırma geliştirme faaliyetlerine ait çıktıların izlenmesi işlemleri Şırnak Üniversitesi bünyesindeki tüm birimlerde yıllık olarak yapılmalı, buradan hareketle birimlerin yıllık araştırma performansları değerlendirilerek, gerekli tedbirler alınmalıdır.

5. YÖNETİM SİSTEMİ

1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Şırnak Üniversitesi, yönetim ve idari yapısını 2547 Sayılı Kanun ile şekillendirmiştir. İlin sosyo-ekonomik gelişimi ile ilin kültürel yapısını yakından tanıyan Rektör ve Genel Sekreterin yapıcı liderliği, idari kadronun motivasyonunun artırmak amacıyla ödüllendirme mekanizmasının kuruluyor olması Şırnak Üniversitesinin güçlü yönleri arasındadır. Ayrıca Üniversitenin insan kaynakları politikası ve hedeflerinin olması, temel görevlerine ek olarak birkaç idari sorumluluğu eş zamanlı üstlenmiş, kurum aidiyeti yüksek akademik ve idari kadronun bulunması Şırnak Üniversitesinin yapıcı bir liderlik anlayışıyla yönetildiğini ortaya koymaktadır. Ancak, kurumda yöneticilerin liderlik özelliklerinin ve yetkinliklerinin ölçmek, izlemek ve geliştirmek için tanımlanmış yöntemlerin bulunmayışı, akademik personel için henüz ödüllendirme mekanizmasının kurulmamış olması, bazı üst düzey yöneticilerin kalite süreçlerine yeterince katkı vermemeleri, süreç yönetimi ve iş akışlarının standart bir şekilde olması gerektiği gibi olmaması ile şehrin sosyo-ekonomik koşulları nedeniyle mevcutların en kısa sürede Üniversiteden ayrılmak istemeleri iyileşmeye açık yönler olarak görülmektedir.

2. Kaynakların Yönetimi

Üniversitenin sürekli iyileşme ve gelişimim her şeyden önce bu iyileşmeye veya gelişmeye ayak uyduracak personelin yeterince yetkin olması ile mümkün olacaktır. Şırnak Üniversitesinin insan kaynakları politikası ve hedefleri bulunması güçlü yönü olarak karşımıza çıkmakla birlikte, bu politika ve hedefler doğrultusunda yapılan uygulamalara (performansa bağlı ödüllendirme) henüz başlanılmış olması, çalışanların mesleki yeterlilik konusunda Sürekli Eğitim Uygulama Araştırma Merkezi ile Hizmet İçi Eğitim Şube Müdürlüğünün henüz kurulmuş olması gelişmeye açık yönler olarak değerlendirilmektedir.

Üniversitede Kariyer Merkezinin kurulmuş ve faaliyetlere başlamış olması olumlu görülmüştür. Mezunlarla iletişimde birim bazlı ve ikili ilişkilerin bulunmasına karşın yapılandırılmış mezun izleme sistemi bulunmamaktadır. Mezunlarla ilişkilerin kurum bünyesinde organize edilmesi, izlenmesi, istihdam eğilimlerinin çıkarılması ve kapsamlı bir mezun izleme sistemi kurulması önerilmektedir. Ayrıca hem akademisyenlerin hem de öğrencilerin öğretme ve öğrenme yetkinliklerinin artırılması için Öğrenmeyi ve Öğretmeyi Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezinin kurulması da önerilmektedir.

3. Bilgi Yönetimi Sistemi

Kurumda farklı bilgi sistemleri kullanılıyor olsa da bilgi yönetim sisteminin kurum içerisinde dokümanların akışı açısından etkili iletişimi sağladığı, önemli bir sorunla karşılaşılmadığı belirtilmektedir. Ancak bütün bu bilgi sistemlerinin bütünleştirecek, kurumsal bilginin hızlı, güvenli bir şekilde üst yöneticilerin kullanımına sunacak bir ara yüzün olmaması iyileşmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, kurumsal bilginin (performans göstergeleri, yönetmelikler,

yönergeler, değerlendirme raporları vb.) elde edilmesi, kayıt edilmesi, güncellenmesi ve paylaşılmasında tanımlı süreçler ve uygulamalar bulunmasına karşın, bu uygulamaların henüz bilgi yönetim sistemi içerisine alınmaması, manuel olarak yapılması iyileşmeye diğer yöndür.

4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

Kurumun dışarıdan alacağı mal ve hizmetlerin alımı, satışı, fiyatı, satış sonrası işlemleri ve diğer konularda hizmetlerin uygunluğu, kalitesi ve sürekliliği güvence altına aldığı görülmektedir. Ancak, tedarikçilerin performansını ve tedarik hizmetlerinden yararlanan iç paydaşların memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için tanımlı süreçlerin ve mekanizmanın bulunmaması iyileşmeye açık yöndür. Ayrıca kalite açısından iç kontrol standartlarının bazı birimlerde yayınlanıyor olmasına karşın kurumsal olarak iç kontrol standartlarının değerlendirilmiyor olması gelişmeye açık diğer yöndür.

Dış paydaşların üniversite ile işbirliği yapma konusunda istekli olduğu, rektör ve genel sekreter ve bazı birimler düzeyinde dış paydaşlarla etkili ilişkilerin varlığı gözlenmesine karşın kurum ile dış paydaşlar arasında düzenli, amaç odaklı toplantılar yapılmamaktadır. Bölüm, fakülte/okul ve kurum bazlı ayrı ayrı yapılandırılmış ve periyodik olarak sürdürülen çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu kapsamda bölüm ve fakülte/okul danışma kurullarının oluşturulması, etkili ve işlevsel kılınması önerilmektedir.

5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme

Üniversitede kamuoyunu bilgilendirme kapsamında günlük etkinlik duyurularının ilgili birimler tarafından kontrol edildikten sonra kurum web sayfası aracılığıyla yayınlandığı; sunulan bilgilerin güncelliği, doğruluğu ve güvenilirliği bu şekilde güvence altına alındığı; üniversite ile ilgili haber ve duyuruların Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü tarafından kamuoyu ile paylaşıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, kurumun kamuya açık ve şeffaf bir strateji izliyor olması takdirle karşılanmıştır.

Öğrencilerin çoğunlukla yöneticilere ve akademisyenlere erişmelerinde sorun yaşamadıkları; sorunlarının bizzat birim yöneticileri tarafından çözüldüğü belirtiliyor ve bu durumdan genel bir memnuniyet olduğu tüm görüşmelerde gözlenmiştir. Buna karşın, öğrencilerin karar mekanizmalarına katılmaları için bir sistemin yapılandırılmamış ve sürekli iyileştirme kapsamında ele alınmıyor olması gelişmeye açık yan olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, iç paydaşları ilgilendiren konuların (şikâyet, istek, öneri, üretilen çözümlerin paylaşımı, sınav takvimlerinde değişiklikler gibi) iletişimde farklı mekanizmalar kullanılmasına karşın, etkin ve hızlı işleyen bir sistemin olmaması; mobil uygulamalara ihtiyaç duyulması da iyileşmeye açık yöndür.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Stratejik Planı doğrultusunda 2018 yılı iç değerlendirme raporunu Yükseköğretim Kalite Kuruluna sunan ve Kurumsal Dış Değerlendirme sürecine girme talebini beyan eden Şırnak Üniversitesi'ne, Kalite Dış değerlendirme takımımız tarafından 17 Mayıs 2019 tarihindeki ön ziyaret ve akabinde 8-11 Temmuz 2019 tarihleri arasında saha ziyareti gerçekleştirilmiş; bu ziyaretler sırasında Rektör, Üniversite Genel Sekreteri, Kalite Komisyonu Üyeleri, Birim Yöneticileri, Akademik ve İdari Personel, Öğrenciler ve Dış Paydaşlarla toplantılar yapılmış ve üniversite yerleşkelerinde bazı birimler ziyaret edilmiştir.

Değerlendirme sürecinde Değerlendirme Takımı olarak tespit ettiğimiz birçok husus genel olarak Türk Yüksek Öğretim Sistemi veya birçok ülkede gözlenen eğitimde iyileştirmeye açık genel

sorunları yansıtmaktadır. Değerlendirme takımı, bunların bazılarının iyileştirilmesinde üniversitenin tek başına göstereceği çabanın da yetmeyeceğinin farkındadır. En önemlisi, dış değerlendirme sürecinden geçen Şırnak Üniversitesi bu süreci, gerek 2015 terörünün kentte verdiği zarar gerekse 15 Temmuz 2016 hain darbe girişiminin oluşturduğu olumsuz koşullar altında geçirmiştir. Değerlendirme takımı, Şırnak Üniversitesinin bu fevkalade olumsuz durumunu anlamaktadır; aynı zamanda Üniversitenin bu sürecin olumsuzluklarını giderme konusunda kente ve bölgeye olan liderliğini ve rehberliğini takdirle karşılamaktadır.

2. Kalite Güvencesi Sistemi

Güçlü Yönler

1. Rektör ve Genel Sekreterin kalite felsefesini benimsemiş ve kalite süreçlerini başlatmış olması;
2. Kalite komisyonunun kurulmuş olması;
3. Kalite güvence sisteminin alt yapısını oluşturmak üzere gereken iç mevzuat hazırlıklarının tamamlanmış ve bu mevzuat çerçevesinde uygulamalara başlanmış olması;
4. Akademik kadronun, öğrenciler tarafından uzmanlık alanlarında güçlü, kendilerinin gelişimine önem veren ve erişebilir olarak tanımlanması;
5. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının düşük olması;
6. Öğretim elemanlarının ve yönetimin öğrencilerin devamı konusunda taviz vermemesi ve öğretim süreçlerinin olması gerektiği gibi işletilmesine yönelik tavır sergilemeleri;
7. Tanımlanmış ve etkili işleyen bir danışmanlık sisteminin bulunması;
8. Laboratuvar ve diğer uygulama dersleri için yeterli altyapının bulunması;
9. Öğrenci kabullerinin ve mezuniyet koşullarının açık ve tutarlı bir şekilde belirlenmiş olması;
10. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçlerin bulunması;
11. Öğrenci toplulukları oluşturma, onaylama, izleme ve değerlendirme süreçlerinin tanımlanmış olması;
12. Teknoloji Transfer Ofisi, BAP, Merkezi Araştırma Laboratuvarı ve birimlerde laboratuvarların varlığı;
13. Misyon farklılaşma ve ihtisaslaşma için gerekli çalışmaların başlatılması;
14. Üst yönetimin araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik güçlü desteğinin bulunması;
15. Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik motivasyonunun yüksek olması;
16. Üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi;
17. İç ve dış paydaşlarla işbirliğini geliştirmeye yönelik çalıştay, fuar, proje günleri gibi etkinliklerin düzenlenmesi;
18. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin BAP tarafından izlenmesi;
19. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin toplumla paylaşılmasına yönelik bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi ve yayınların (sürelili, süresiz) çıkarılması;
20. Rektör ve Genel Sekreterin, Şırnak ilinin sosyo-ekonomik gelişmesi için aktif rol oynaması ve liderlik sergilemesi;
21. Rektör ve Genel Sekreterin kolay erişilebilir ve paydaşlarla yakın etkileşim içinde olması;
22. Rektör ve Genel Sekreterin ili ve kültürel yapıyı yakından tanıyan olması;
23. Temel görevlerine ek olarak birkaç idari sorumluluğu eş zamanlı üstelenmiş olan, kurum aidiyet duygusu yüksek akademik ve idari kadronun bulunması;
24. İnsan kaynakları politikası ve hedeflerinin bulunması;
25. Kurumun fiziki altyapısının (derslikler, sosyal alanlar, lojmanlar, konukevi, vb.) iyi olması;
26. Kurum faaliyetleri konusunda kamuoyunun şeffaf ve düzenli bilgilendirilmesi;
27. Kurumda akademik kadro sorununun olmaması;
28. İdari kadronun motivasyonunu artırmak amacıyla ödüllendirme mekanizmasının kurulmaya

başlanması;

29. Üniversitenin dışarıdan alınan hizmetlerin kalitesini artırmak ve sürekliliğini güvence altına almak üzere tanımlı süreçlerinin olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

1. Kurumda kalite güvence sistemine yönelik belirli süreçlerin yürütüldüğü görülmekle birlikte kurumun ilan edilmiş, akademik ve idari personel ile öğrenciler tarafından içselleştirilerek, yaygınlaştırılmış bir kalite politikasının bulunmaması;
2. Üniversite Kalite Komisyonunun sekreteryasını yürütecek, idari personeli olan bir birimin (Kalite Koordinatörlüğü) eksikliği;
3. Kalite süreçleri kapsamında yapılan uygulamaların büyük bir bölümünün kayıt altına alınmamış olması;
4. Kurumda misyon, vizyon, stratejik hedefler belirlenmiş ve paylaşılmış olmasına rağmen yaygınlaşmaması ve güncellenme ihtiyacının olması;
5. Organizasyon şemaları ile iş akış süreçlerinin standartlara uygun olarak, yetki, görev ve sorumlulukları tanımlar biçimde hazırlanmamış olması;
6. Tüm akademik ve idari süreçlerde kalite güvence sisteminin oluşturulmasını sağlamak üzere henüz alt birim komisyonlarının oluşturulmamış olması;
7. Kalite komisyonuna ilgili öğrenci temsilcisinin fiili katılımının sağlanmamış olması;
8. Kalite Koordinatörlüğüne bağlı bir birim oluşturularak bütün paydaşlardan (iç ve dış) farklı araç ve yöntemlerle (anket, görüşme, gözlem, vb.) düzenli geribildirim alınmasının sağlanması;
9. Üniversite ve alt birimlerde yapılandırılmış dış paydaş danışma süreçlerinin (Danışma Kurullarının) olmaması ve bu süreçlerin yalnız informal (yapılandırılmamış) biçimde yürütülmesi ;
10. Stratejik planda performans göstergeleri belirtilmiş ve her biri için yıl bazında hedefler tanımlanmış ve izleniyor olmasına rağmen, gerçekleştirilemeyen performans göstergeleri için sürekli iyileştirme değerlendirmelerinin yapılmıyor olması;
11. Kariyer Ofisinin kurulmuş olması ancak henüz öğrenciler, akademik ve idari personel tarafından tanınmıyor olması
12. Yapılandırılmış bir mezun izlenme sisteminin olmaması;
13. Kalite kültürünün akademik ve özellikle idari personel tarafından içselleştirilmemiş olması;
14. Kalite kültürünün öğrenciler tarafından bilinmiyor olması;
15. Kalite Komisyonu ve süreçlerinin yeni yapılandırılmış olması nedeniyle PUKÖ döngüsünün başlatılmaması;
16. Paydaşların şikayet, görüş ve önerilerini iletebilmeleri için oluşturulmuş mekanizmaların bulunmaması;
17. Uluslararasılaşma Politikasının olmaması;
18. Tanımlı program tasarımı ve değerlendirmesi süreçlerinin olmaması;
19. Program tasarımına her seviyede dış paydaş katılımının olmaması;
20. Program çıktılarının ve ders amaçlarının TYYÇ ile ilişkilendirilmemesi;
21. Mezunlar tarafından program öğrenme çıktılarının hangi düzeyde kazanıldığının belirlenmesi için tanımlanmış bir yöntemin bulunmaması;
22. Öğrenci değişim programlarının (Erasmus, Mevlana, Farabi, vb.) yönetim tarafından güçlü bir şekilde desteklenmesine rağmen yeterince etkili biçimde kullanılmaması;
23. Önceki öğrenmelerin tanınmasına ilişkin tanımlı bir sürecin bulunmaması;
24. Program akreditasyon çalışmalarının henüz stratejik plana ve hedeflere yansımaması;
25. Öğretim elemanlarının, eğitim-öğretim bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalara yeni başlanıyor olunması;
26. Bilgi Paketi bağlamında tamamlanması istenen program çıktıları ve amaçları ile ders öğrenme

- amaçları ve çıktılarının olması gerektiği gibi oluşturulmaması;
27. Eğitim-öğretim ve ölçme-değerlendirme etkinlikleri ile ders öğrenme amaçları arasında olması gereken eşgüdüme yönelik farkındalığın eksikliği;
 28. Engellilerle ilgili mekanda erişilebilirlik bayraklarının alınması yönünde çalışmalara başlanmış olması kurumun güçlü bir yönü olmasına karşın gerekli hizmetlerin tüm mekanlarda henüz sağlanmamış olması;
 29. Çift ana dal ve yan dal fırsatlarının yönetmeliklerde olmasına rağmen uygulanmaması;
 30. Yeni öğrenci oryantasyon programları yapılmakla birlikte içerik ve uygulama açısından bir standardın olmaması;
 31. İlçe birimlerinde kütüphane imkanlarının yetersiz olması;
 32. Üniversitenin tanımlanmış araştırma-geliştirme hedeflerinin ve Araştırma Politika Belgesinin bulunmaması;
 33. BAP ve diğer araştırma projelerinde öğrenci katılımının düşük olması;
 34. Akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmaması;
 35. Belirlenen öncelikli alanlarda araştırma-geliştirme faaliyetlerinin henüz istenen düzeyde olmaması;
 36. Araştırma-geliştirme faaliyetleri için ayrılan mali kaynakların yeterli düzeyde olmaması;
 37. Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısının değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerin net olmaması;
 38. Son yıllarda önemli gelişmeler gözlemlenmesine rağmen öğretim elemanı başına düşen yayın sayısının beklenen düzeyde olmaması ve ülke sıralamalarında altlarda bulunulması;
 39. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesine yönelik adımlar atılmasına rağmen süreçlerin tanımlanmamış ve yazılı hale getirilmemiş olması;
 40. Kütüphane fiziki imkanları olumlu değerlendirilmekle birlikte belirli alanlarda veri tabanlarının yetersiz bulunması;
 41. Şehrin sosyo-ekonomik koşulları nedeniyle idari ve akademik kadronun üniversiteyi tercih eğiliminin düşük olması ve mevcutların en kısa sürede ayrılmak istemesi;
 42. Akademik kadronun eğitim, araştırma ve topluma katkı faaliyetlerinin ödüllendirilmesi ile ilgili tanımlı bir uygulamanın bulunmaması;
 43. Farklı ihtiyaçlara yönelik yazılımlar bulunmakla birlikte bunları bütünleştirecek bir ara yüzün bulunmaması;
 44. İç paydaşları ilgilendiren konuların (örneğin: şikayet, istek, öneri, üretilen çözümlerin paylaşımı, sınav takvimlerinde değişiklikler vb.) iletişimde farklı mecralar kullanılmakla birlikte hızlı ve etkin işleyen bir sistemin olmaması; mobil uygulamalara ihtiyaç duyulması;
 45. Kurumsal bilginin elde edilmesi, kaydedilmesi, güncellenmesi ve paylaşımında tanımlı süreç ve uygulamaların bulunmaması;
 46. Bazı üst düzey yöneticilerin kalite süreçlerine yeterli katkı sağlamamaları
 47. Dijital dönüşüm strateji planının hazırlanmamış olması;
 48. Akademik ve idari personel dağılımında, yönetim süreçlerinde, başta Kalite Komisyonları olmak üzere farklı kurullarda kadın üye eksikliği.

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

1. Rektör ve Genel Sekreterin kalite felsefesini benimsemiş ve kalite süreçlerini başlatmış olması;
2. Kalite komisyonunun kurulmuş olması;
3. Kalite güvence sistemin alt yapısını oluşturmak üzere gereken iç mevzuat hazırlıklarının tamamlanmış ve bu mevzuat çerçevesinde uygulamalara başlanmış olması;

4. Akademik kadronun, öğrenciler tarafından uzmanlık alanlarında güçlü, kendilerinin gelişimine önem veren ve erişebilir olarak tanımlanması;
5. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının düşük olması;
6. Öğretim elemanlarının ve yönetimin öğrencilerin devamı konusunda taviz vermemesi ve öğretim süreçlerinin olması gerektiği gibi işletilmesine yönelik tavır sergilemeleri,
7. Tanımlanmış ve etkili işleyen bir danışmanlık sisteminin bulunması;
8. Laboratuvar ve diğer uygulama dersleri için yeterli altyapının bulunması;
9. Öğrenci kabullerinin ve mezuniyet koşullarının açık ve tutarlı bir şekilde belirlenmiş olması;
10. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçlerin bulunması;
11. Öğrenci toplulukları oluşturma, onaylama, izleme ve değerlendirme süreçlerinin tanımlanmış olması;
12. Teknoloji Transfer Ofisi, BAP, Merkezi Araştırma Laboratuvarı ve birimlerde laboratuvarların varlığı;
13. Misyon farklılaşma ve ihtisaslaşma için gerekli çalışmaların başlatılması;
14. Üst yönetimin araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik güçlü desteğinin bulunması;
15. Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik motivasyonunun yüksek olması;
16. Üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi;
17. İç ve dış paydaşlarla işbirliğini geliştirmeye yönelik çalıştay, fuar, proje günleri gibi etkinliklerin düzenlenmesi;
18. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin BAP tarafından izlenmesi;
19. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin toplumla paylaşılmasına yönelik bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi ve yayınların (sürelili, süresiz) çıkarılması;
20. Rektör ve Genel Sekreterin, Şırnak ilinin sosyo-ekonomik gelişmesi için aktif rol oynaması ve liderlik sergilemesi;
21. Rektör ve Genel Sekreterin kolay erişilebilir ve paydaşlarla yakın etkileşim içinde olması;
22. Rektör ve Genel Sekreterin ili ve kültürel yapıyı yakından tanıyor olması;
23. Temel görevlerine ek olarak birkaç idari sorumluluğu eş zamanlı üstelenmiş olan, kurum aidiyet duygusu yüksek akademik ve idari kadronun bulunması;
24. İnsan kaynakları politikası ve hedeflerinin bulunması;
25. Kurumun fiziki altyapısının (derslikler, sosyal alanlar, lojmanlar, konukevi, vb.) iyi olması;
26. Kurum faaliyetleri konusunda kamuoyunun şeffaf ve düzenli bilgilendirilmesi;
27. Kurumda akademik kadro sorununun olmaması;
28. İdari kadronun motivasyonunu artırmak amacıyla ödüllendirme mekanizmasının kurulmaya başlanması;
29. Üniversitenin dışarıdan alınan hizmetlerin kalitesini artırmak ve sürekliliğini güvence altına almak üzere tanımlı süreçlerinin olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

1. Kurumda kalite güvence sistemine yönelik belirli süreçlerin yürütüldüğü görülmekle birlikte kurumun ilan edilmiş, akademik ve idari personel ile öğrenciler tarafından içselleştirilerek, yaygınlaştırılmış bir kalite politikasının bulunmaması;
2. Üniversite Kalite Komisyonunun sekreteriyasını yürütecek, idari personeli olan bir birimin (Kalite Koordinatörlüğü) eksikliği;
3. Kalite süreçleri kapsamında yapılan uygulamaların büyük bir bölümünün kayıt altına alınmamış olması;
4. Kurumda misyon, vizyon, stratejik hedefler belirlenmiş ve paylaşılmış olmasına rağmen yaygınlaşmaması ve güncellenme ihtiyacının olması;
5. Organizasyon şemaları ile iş akış süreçlerinin standartlara uygun olarak, yetki, görev ve sorumlulukları tanımlar biçimde hazırlanmamış olması;

6. Tüm akademik ve idari süreçlerde kalite güvence sisteminin oluşturulmasını sağlamak üzere henüz alt birim komisyonlarının oluşturulmamış olması;
7. Kalite komisyonuna ilgili öğrenci temsilcisinin fiili katılımının sağlanmamış olması;
8. Kalite Koordinatörlüğüne bağlı bir birim oluşturularak bütün paydaşlardan (iç ve dış) farklı araç ve yöntemlerle (anket, görüşme, gözlem, vb.) düzenli geribildirim alınmasının sağlanması;
9. Üniversite ve alt birimlerde yapılandırılmış dış paydaş danışma süreçlerinin (Danışma Kurullarının) olmaması ve bu süreçlerin yalnız informal (yapılandırılmamış) biçimde yürütülmesi ;
10. Stratejik planda performans göstergeleri belirtilmiş ve her biri için yıl bazında hedefler tanımlanmış ve izleniyor olmasına rağmen, gerçekleştirilemeyen performans göstergeleri için sürekli iyileştirme değerlendirmelerinin yapılmıyor olması;
11. Kariyer Ofisinin kurulmuş olması ancak henüz öğrenciler, akademik ve idari personel tarafından tanınmıyor olması
12. Yapılandırılmış bir mezun izlenme sisteminin olmaması;
13. Kalite kültürünün akademik ve özellikle idari personel tarafından içselleştirilmemiş olması;
14. Kalite kültürünün öğrenciler tarafından bilinmiyor olması;
15. Kalite Komisyonu ve süreçlerinin yeni yapılandırılmış olması nedeniyle PUKÖ döngüsünün başlatılmaması;
16. Paydaşların şikayet, görüş ve önerilerini iletebilmeleri için oluşturulmuş mekanizmaların bulunmaması;
17. Uluslararasılaşma Politikasının olmaması;
18. Tanımlı program tasarımı ve değerlendirmesi süreçlerinin olmaması;
19. Program tasarımına her seviyede dış paydaş katılımının olmaması;
20. Program çıktılarının ve ders amaçlarının TYYÇ ile ilişkilendirilmemesi;
21. Mezunlar tarafından program öğrenme çıktılarının hangi düzeyde kazanıldığı belirlenmesi için tanımlanmış bir yöntemin bulunmaması;
22. Öğrenci değişim programlarının (Erasmus, Mevlana, Farabi, vb.) yönetim tarafından güçlü bir şekilde desteklenmesine rağmen yeterince etkili biçimde kullanılmaması;
23. Önceki öğrenmelerin tanınmasına ilişkin tanımlı bir sürecin bulunmaması;
24. Program akreditasyon çalışmalarının henüz stratejik plana ve hedeflere yansımaması;
25. Öğretim elemanlarının, eğitim-öğretim bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalara yeni başlanıyor olunması;
26. Bilgi Paketi bağlamında tamamlanması istenen program çıktıları ve amaçları ile ders öğrenme amaçları ve çıktılarının olması gerektiği gibi oluşturulmaması;
27. Eğitim-öğretim ve ölçme-değerlendirme etkinlikleri ile ders öğrenme amaçları arasında olması gereken eşgüdümeye yönelik farkındalığın eksikliği;
28. Engellilerle ilgili mekanda erişilebilirlik bayraklarının alınması yönünde çalışmalara başlanmış olması kurumun güçlü bir yönü olmasına karşın gerekli hizmetlerin tüm mekanlarda henüz sağlanmamış olması;
29. Çift ana dal ve yan dal fırsatlarının yönetmeliklerde olmasına rağmen uygulanmaması;
30. Yeni öğrenci oryantasyon programları yapılmakla birlikte içerik ve uygulama açısından bir standardın olmaması;
31. İlçe birimlerinde kütüphane imkanlarının yetersiz olması;
32. Üniversitenin tanımlanmış araştırma-geliştirme hedeflerinin ve Araştırma Politika Belgesinin bulunmaması;
33. BAP ve diğer araştırma projelerinde öğrenci katılımının düşük olması;
34. Akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmaması;
35. Belirlenen öncelikli alanlarda araştırma-geliştirme faaliyetlerinin henüz istenen düzeyde olmaması;

36. Araştırma-geliştirme faaliyetleri için ayrılan mali kaynakların yeterli düzeyde olmaması;
37. Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısının değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerin net olmaması;
38. Son yıllarda önemli gelişmeler gözlemlenmesine rağmen öğretim elemanı başına düşen yayın sayısının beklenen düzeyde olmaması ve ülke sıralamalarında altlarda bulunulması;
39. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesine yönelik adımlar atılmasına rağmen süreçlerin tanımlanmamış ve yazılı hale getirilmemiş olması;
40. Kütüphane fiziki imkanları olumlu değerlendirilmekle birlikte belirli alanlarda veri tabanlarının yetersiz bulunması;
41. Şehrin sosyo-ekonomik koşulları nedeniyle idari ve akademik kadronun üniversiteyi tercih eğiliminin düşük olması ve mevcutların en kısa sürede ayrılmak istemesi;
42. Akademik kadronun eğitim, araştırma ve topluma katkı faaliyetlerinin ödüllendirilmesi ile ilgili tanımlı bir uygulamanın bulunmaması;
43. Farklı ihtiyaçlara yönelik yazılımlar bulunmakla birlikte bunları bütünleştirecek bir ara yüzün bulunmaması;
44. İç paydaşları ilgilendiren konuların (örneğin: şikayet, istek, öneri, üretilen çözümlerin paylaşımı, sınav takvimlerinde değişiklikler vb.) iletişimde farklı mecralar kullanılmakla birlikte hızlı ve etkin işleyen bir sistemin olmaması; mobil uygulamalara ihtiyaç duyulması;
45. Kurumsal bilginin elde edilmesi, kaydedilmesi, güncellenmesi ve paylaşımında tanımlı süreç ve uygulamaların bulunmaması;
46. Bazı üst düzey yöneticilerin kalite süreçlerine yeterli katkı sağlamamaları
47. Dijital dönüşüm strateji planının hazırlanmamış olması;
48. Akademik ve idari personel dağılımında, yönetim süreçlerinde, başta Kalite Komisyonları olmak üzere farklı kurullarda kadın üye eksikliği.

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

1. Rektör ve Genel Sekreterin kalite felsefesini benimsemiş ve kalite süreçlerini başlatmış olması;
2. Kalite komisyonunun kurulmuş olması;
3. Kalite güvence sistemin alt yapısını oluşturmak üzere gereken iç mevzuat hazırlıklarının tamamlanmış ve bu mevzuat çerçevesinde uygulamalara başlanmış olması;
4. Akademik kadronun, öğrenciler tarafından uzmanlık alanlarında güçlü, kendilerinin gelişimine önem veren ve erişebilir olarak tanımlanması;
5. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının düşük olması;
6. Öğretim elemanlarının ve yönetimin öğrencilerin devamı konusunda taviz vermemesi ve öğretim süreçlerinin olması gerektiği gibi işletilmesine yönelik tavır sergilemeleri,
7. Tanımlanmış ve etkili işleyen bir danışmanlık sisteminin bulunması;
8. Laboratuvar ve diğer uygulama dersleri için yeterli altyapının bulunması;
9. Öğrenci kabullerinin ve mezuniyet koşullarının açık ve tutarlı bir şekilde belirlenmiş olması;
10. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçlerin bulunması;
11. Öğrenci toplulukları oluşturma, onaylama, izleme ve değerlendirme süreçlerinin tanımlanmış olması;
12. Teknoloji Transfer Ofisi, BAP, Merkezi Araştırma Laboratuvarı ve birimlerde laboratuvarların varlığı;
13. Misyon farklılaşma ve ihtisaslaşma için gerekli çalışmaların başlatılması;
14. Üst yönetimin araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik güçlü desteğinin bulunması;
15. Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik motivasyonunun yüksek olması;

16. Üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi;
17. İç ve dış paydaşlarla işbirliğini geliştirmeye yönelik çalıştay, fuar, proje günleri gibi etkinliklerin düzenlenmesi;
18. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin BAP tarafından izlenmesi;
19. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin toplumla paylaşılmasına yönelik bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi ve yayınların (sürelili, süresiz) çıkarılması;
20. Rektör ve Genel Sekreterin, Şırnak ilinin sosyo-ekonomik gelişmesi için aktif rol oynaması ve liderlik sergilemesi;
21. Rektör ve Genel Sekreterin kolay erişilebilir ve paydaşlarla yakın etkileşim içinde olması;
22. Rektör ve Genel Sekreterin ili ve kültürel yapıyı yakından tanıyan olması;
23. Temel görevlerine ek olarak birkaç idari sorumluluğu eş zamanlı üstelenmiş olan, kurum aidiyet duygusu yüksek akademik ve idari kadronun bulunması;
24. İnsan kaynakları politikası ve hedeflerinin bulunması;
25. Kurumun fiziki altyapısının (derslikler, sosyal alanlar, lojmanlar, konukevi, vb.) iyi olması;
26. Kurum faaliyetleri konusunda kamuoyunun şeffaf ve düzenli bilgilendirilmesi;
27. Kurumda akademik kadro sorununun olmaması;
28. İdari kadronun motivasyonunu artırmak amacıyla ödüllendirme mekanizmasının kurulmaya başlanması;
29. Üniversitenin dışarıdan alınan hizmetlerin kalitesini artırmak ve sürekliliğini güvence altına almak üzere tanımlı süreçlerinin olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

1. Kurumda kalite güvence sistemine yönelik belirli süreçlerin yürütüldüğü görülmekle birlikte kurumun ilan edilmiş, akademik ve idari personel ile öğrenciler tarafından içselleştirilerek, yaygınlaştırılmış bir kalite politikasının bulunmaması;
2. Üniversite Kalite Komisyonunun sekreteriyasını yürütecek, idari personeli olan bir birimin (Kalite Koordinatörlüğü) eksikliği;
3. Kalite süreçleri kapsamında yapılan uygulamaların büyük bir bölümünün kayıt altına alınmamış olması;
4. Kurumda misyon, vizyon, stratejik hedefler belirlenmiş ve paylaşılmış olmasına rağmen yaygınlaşmaması ve güncellenme ihtiyacının olması;
5. Organizasyon şemaları ile iş akış süreçlerinin standartlara uygun olarak, yetki, görev ve sorumlulukları tanımlar biçimde hazırlanmamış olması;
6. Tüm akademik ve idari süreçlerde kalite güvence sisteminin oluşturulmasını sağlamak üzere henüz alt birim komisyonlarının oluşturulmamış olması;
7. Kalite komisyonuna ilgili öğrenci temsilcisinin fiili katılımının sağlanmamış olması;
8. Kalite Koordinatörlüğüne bağlı bir birim oluşturularak bütün paydaşlardan (iç ve dış) farklı araç ve yöntemlerle (anket, görüşme, gözlem, vb.) düzenli geribildirim alınmasının sağlanması;
9. Üniversite ve alt birimlerde yapılandırılmış dış paydaş danışma süreçlerinin (Danışma Kurullarının) olmaması ve bu süreçlerin yalnız informal (yapılandırılmamış) biçimde yürütülmesi ;
10. Stratejik planda performans göstergeleri belirtilmiş ve her biri için yıl bazında hedefler tanımlanmış ve izleniyor olmasına rağmen, gerçekleştirilemeyen performans göstergeleri için sürekli iyileştirme değerlendirmelerinin yapılmıyor olması;
11. Kariyer Ofisinin kurulmuş olması ancak henüz öğrenciler, akademik ve idari personel tarafından tanınmıyor olması
12. Yapılandırılmış bir mezun izleme sisteminin olmaması;
13. Kalite kültürünün akademik ve özellikle idari personel tarafından içselleştirilmemiş olması;
14. Kalite kültürünün öğrenciler tarafından bilinmiyor olması;

15. Kalite Komisyonu ve süreçlerinin yeni yapılandırılmış olması nedeniyle PUKÖ döngüsünün başlatılmaması;
16. Paydaşların şikayet, görüş ve önerilerini iletebilmeleri için oluşturulmuş mekanizmaların bulunmaması;
17. Uluslararasılaşma Politikasının olmaması;
18. Tanımlı program tasarımı ve değerlendirmesi süreçlerinin olmaması;
19. Program tasarımına her seviyede dış paydaş katılımının olmaması;
20. Program çıktılarının ve ders amaçlarının TYYÇ ile ilişkilendirilmemesi;
21. Mezunlar tarafından program öğrenme çıktıının hangi düzeyde kazanıldığıının belirlenmesi için tanımlanmış bir yöntemin bulunmaması;
22. Öğrenci değişim programlarının (Erasmus, Mevlana, Farabi, vb.) yönetim tarafından güçlü bir şekilde desteklenmesine rağmen yeterince etkili biçimde kullanılmaması;
23. Önceki öğrenmelerin tanınmasına ilişkin tanımlı bir sürecin bulunmaması;
24. Program akreditasyon çalışmalarının henüz stratejik plana ve hedeflere yansımaması;
25. Öğretim elemanlarının, eğitim-öğretim bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalara yeni başlanıyor olunması;
26. Bilgi Paketi bağlamında tamamlanması istenen program çıktıları ve amaçları ile ders öğrenme amaçları ve çıktıının olması gerektiği gibi oluşturulmaması;
27. Eğitim-öğretim ve ölçme-değerlendirme etkinlikleri ile ders öğrenme amaçları arasında olması gereken eşgüdümeye yönelik farkındalığın eksikliği;
28. Engellilerle ilgili mekanda erişilebilirlik bayraklarının alınması yönünde çalışmalara başlanmış olması kurumun güçlü bir yönü olmasına karşın gerekli hizmetlerin tüm mekanlarda henüz sağlanmamış olması;
29. Çift ana dal ve yan dal fırsatlarının yönetmeliklerde olmasına rağmen uygulanmaması;
30. Yeni öğrenci oryantasyon programları yapılmakla birlikte içerik ve uygulama açısından bir standardın olmaması;
31. İlçe birimlerinde kütüphane imkanlarının yetersiz olması;
32. Üniversitenin tanımlanmış araştırma-geliştirme hedeflerinin ve Araştırma Politika Belgesinin bulunmaması;
33. BAP ve diğer araştırma projelerinde öğrenci katılımının düşük olması;
34. Akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmaması;
35. Belirlenen öncelikli alanlarda araştırma-geliştirme faaliyetlerinin henüz istenen düzeyde olmaması;
36. Araştırma-geliştirme faaliyetleri için ayrılan mali kaynakların yeterli düzeyde olmaması;
37. Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısının değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerin net olmaması;
38. Son yıllarda önemli gelişmeler gözlemlenmesine rağmen öğretim elemanı başına düşen yayın sayısının beklenen düzeyde olmaması ve ülke sıralamalarında altlarda bulunulması;
39. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesine yönelik adımlar atılmasına rağmen süreçlerin tanımlanmamış ve yazılı hale getirilmemiş olması;
40. Kütüphane fiziki imkanları olumlu değerlendirilmekle birlikte belirli alanlarda veri tabanlarının yetersiz bulunması;
41. Şehrin sosyo-ekonomik koşulları nedeniyle idari ve akademik kadronun üniversiteyi tercih eğiliminin düşük olması ve mevcutların en kısa sürede ayrılmak istemesi;
42. Akademik kadronun eğitim, araştırma ve topluma katkı faaliyetlerinin ödüllendirilmesi ile ilgili tanımlı bir uygulamanın bulunmaması;
43. Farklı ihtiyaçlara yönelik yazılımlar bulunmakla birlikte bunları bütünleştirecek bir ara yüzün bulunmaması;
44. İç paydaşları ilgilendiren konuların (örneğin: şikayet, istek, öneri, üretilen çözümlerin paylaşımı, sınav takvimlerinde değişiklikler vb.) iletişimde farklı mecralar kullanılmakla

- birlikte hızlı ve etkin işleyen bir sistemin olmaması; mobil uygulamalara ihtiyaç duyulması;
45. Kurumsal bilginin elde edilmesi, kaydedilmesi, güncellenmesi ve paylaşımında tanımlı süreç ve uygulamaların bulunmaması;
 46. Bazı üst düzey yöneticilerin kalite süreçlerine yeterli katkı sağlamamaları
 47. Dijital dönüşüm strateji planının hazırlanmamış olması;
 48. Akademik ve idari personel dağılımında, yönetim süreçlerinde, başta Kalite Komisyonları olmak üzere farklı kurullarda kadın üye eksikliği.

5. Yönetim Sistemi

Güçlü Yönler

1. Rektör ve Genel Sekreterin kalite felsefesini benimsemiş ve kalite süreçlerini başlatmış olması;
2. Kalite komisyonunun kurulmuş olması;
3. Kalite güvence sistemin alt yapısını oluşturmak üzere gereken iç mevzuat hazırlıklarının tamamlanmış ve bu mevzuat çerçevesinde uygulamalara başlanmış olması;
4. Akademik kadronun, öğrenciler tarafından uzmanlık alanlarında güçlü, kendilerinin gelişimine önem veren ve erişebilir olarak tanımlanması;
5. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının düşük olması;
6. Öğretim elemanlarının ve yönetimin öğrencilerin devamı konusunda taviz vermemesi ve öğretim süreçlerinin olması gerektiği gibi işletilmesine yönelik tavır sergilemeleri,
7. Tanımlanmış ve etkili işleyen bir danışmanlık sisteminin bulunması;
8. Laboratuvar ve diğer uygulama dersleri için yeterli altyapının bulunması;
9. Öğrenci kabullerinin ve mezuniyet koşullarının açık ve tutarlı bir şekilde belirlenmiş olması;
10. Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçlerin bulunması;
11. Öğrenci toplulukları oluşturma, onaylama, izleme ve değerlendirme süreçlerinin tanımlanmış olması;
12. Teknoloji Transfer Ofisi, BAP, Merkezi Araştırma Laboratuvarı ve birimlerde laboratuvarların varlığı;
13. Misyon farklılaşma ve ihtisaslaşma için gerekli çalışmaların başlatılması;
14. Üst yönetimin araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik güçlü desteğinin bulunması;
15. Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik motivasyonunun yüksek olması;
16. Üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi;
17. İç ve dış paydaşlarla işbirliğini geliştirmeye yönelik çalıştay, fuar, proje günleri gibi etkinliklerin düzenlenmesi;
18. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin BAP tarafından izlenmesi;
19. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin toplumla paylaşılmasına yönelik bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi ve yayınların (sürelili, süresiz) çıkarılması;
20. Rektör ve Genel Sekreterin, Şırnak ilinin sosyo-ekonomik gelişmesi için aktif rol oynaması ve liderlik sergilemesi;
21. Rektör ve Genel Sekreterin kolay erişilebilir ve paydaşlarla yakın etkileşim içinde olması;
22. Rektör ve Genel Sekreterin ili ve kültürel yapıyı yakından tanıyor olması;
23. Temel görevlerine ek olarak birkaç idari sorumluluğu eş zamanlı üstelenmiş olan, kurum aidiyet duygusu yüksek akademik ve idari kadronun bulunması;
24. İnsan kaynakları politikası ve hedeflerinin bulunması;
25. Kurumun fiziki altyapısının (derslikler, sosyal alanlar, lojmanlar, konukevi, vb.) iyi olması;
26. Kurum faaliyetleri konusunda kamuoyunun şeffaf ve düzenli bilgilendirilmesi;
27. Kurumda akademik kadro sorununun olmaması;
28. İdari kadronun motivasyonunu artırmak amacıyla ödüllendirme mekanizmasının kurulmaya

başlanması;

29. Üniversitenin dışarıdan alınan hizmetlerin kalitesini artırmak ve sürekliliğini güvence altına almak üzere tanımlı süreçlerinin olması.

Geliştirmeye Açık Yönler

1. Kurumda kalite güvence sistemine yönelik belirli süreçlerin yürütüldüğü görülmekle birlikte kurumun ilan edilmiş, akademik ve idari personel ile öğrenciler tarafından içselleştirilerek, yaygınlaştırılmış bir kalite politikasının bulunmaması;
2. Üniversite Kalite Komisyonunun sekreteryasını yürütecek, idari personeli olan bir birimin (Kalite Koordinatörlüğü) eksikliği;
3. Kalite süreçleri kapsamında yapılan uygulamaların büyük bir bölümünün kayıt altına alınmamış olması;
4. Kurumda misyon, vizyon, stratejik hedefler belirlenmiş ve paylaşılmış olmasına rağmen yaygınlaşmaması ve güncellenme ihtiyacının olması;
5. Organizasyon şemaları ile iş akış süreçlerinin standartlara uygun olarak, yetki, görev ve sorumlulukları tanımlar biçimde hazırlanmamış olması;
6. Tüm akademik ve idari süreçlerde kalite güvence sisteminin oluşturulmasını sağlamak üzere henüz alt birim komisyonlarının oluşturulmamış olması;
7. Kalite komisyonuna ilgili öğrenci temsilcisinin fiili katılımının sağlanmamış olması;
8. Kalite Koordinatörlüğüne bağlı bir birim oluşturularak bütün paydaşlardan (iç ve dış) farklı araç ve yöntemlerle (anket, görüşme, gözlem, vb.) düzenli geribildirim alınmasının sağlanması;
9. Üniversite ve alt birimlerde yapılandırılmış dış paydaş danışma süreçlerinin (Danışma Kurullarının) olmaması ve bu süreçlerin yalnız informal (yapılandırılmamış) biçimde yürütülmesi ;
10. Stratejik planda performans göstergeleri belirtilmiş ve her biri için yıl bazında hedefler tanımlanmış ve izleniyor olmasına rağmen, gerçekleştirilemeyen performans göstergeleri için sürekli iyileştirme değerlendirmelerinin yapılmıyor olması;
11. Kariyer Ofisinin kurulmuş olması ancak henüz öğrenciler, akademik ve idari personel tarafından tanınmıyor olması
12. Yapılandırılmış bir mezun izlenme sisteminin olmaması;
13. Kalite kültürünün akademik ve özellikle idari personel tarafından içselleştirilmemiş olması;
14. Kalite kültürünün öğrenciler tarafından bilinmiyor olması;
15. Kalite Komisyonu ve süreçlerinin yeni yapılandırılmış olması nedeniyle PUKÖ döngüsünün başlatılmaması;
16. Paydaşların şikayet, görüş ve önerilerini iletebilmeleri için oluşturulmuş mekanizmaların bulunmaması;
17. Uluslararasılaşma Politikasının olmaması;
18. Tanımlı program tasarımı ve değerlendirmesi süreçlerinin olmaması;
19. Program tasarımına her seviyede dış paydaş katılımının olmaması;
20. Program çıktılarının ve ders amaçlarının TYYÇ ile ilişkilendirilmemesi;
21. Mezunlar tarafından program öğrenme çıktılarının hangi düzeyde kazanıldığının belirlenmesi için tanımlanmış bir yöntemin bulunmaması;
22. Öğrenci değişim programlarının (Erasmus, Mevlana, Farabi, vb.) yönetim tarafından güçlü bir şekilde desteklenmesine rağmen yeterince etkili biçimde kullanılmaması;
23. Önceki öğrenmelerin tanınmasına ilişkin tanımlı bir sürecin bulunmaması;
24. Program akreditasyon çalışmalarının henüz stratejik plana ve hedeflere yansımaması;
25. Öğretim elemanlarının, eğitim-öğretim bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalara yeni başlanıyor olunması;
26. Bilgi Paketi bağlamında tamamlanması istenen program çıktıları ve amaçları ile ders öğrenme

- amaçları ve çıktılarının olması gerektiği gibi oluşturulmaması;
27. Eğitim-öğretim ve ölçme-değerlendirme etkinlikleri ile ders öğrenme amaçları arasında olması gereken eşgüdüme yönelik farkındalığın eksikliği;
 28. Engellilerle ilgili mekanda erişilebilirlik bayraklarının alınması yönünde çalışmalara başlanmış olması kurumun güçlü bir yönü olmasına karşın gerekli hizmetlerin tüm mekanlarda henüz sağlanmamış olması;
 29. Çift ana dal ve yan dal fırsatlarının yönetmeliklerde olmasına rağmen uygulanmaması;
 30. Yeni öğrenci oryantasyon programları yapılmakla birlikte içerik ve uygulama açısından bir standardın olmaması;
 31. İlçe birimlerinde kütüphane imkanlarının yetersiz olması;
 32. Üniversitenin tanımlanmış araştırma-geliştirme hedeflerinin ve Araştırma Politika Belgesinin bulunmaması;
 33. BAP ve diğer araştırma projelerinde öğrenci katılımının düşük olması;
 34. Akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmaması;
 35. Belirlenen öncelikli alanlarda araştırma-geliştirme faaliyetlerinin henüz istenen düzeyde olmaması;
 36. Araştırma-geliştirme faaliyetleri için ayrılan mali kaynakların yeterli düzeyde olmaması;
 37. Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısının değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerin net olmaması;
 38. Son yıllarda önemli gelişmeler gözlemlenmesine rağmen öğretim elemanı başına düşen yayın sayısının beklenen düzeyde olmaması ve ülke sıralamalarında altlarda bulunulması;
 39. Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesine yönelik adımlar atılmasına rağmen süreçlerin tanımlanmamış ve yazılı hale getirilmemiş olması;
 40. Kütüphane fiziki imkanları olumlu değerlendirilmekle birlikte belirli alanlarda veri tabanlarının yetersiz bulunması;
 41. Şehrin sosyo-ekonomik koşulları nedeniyle idari ve akademik kadronun üniversiteyi tercih eğiliminin düşük olması ve mevcutların en kısa sürede ayrılmak istemesi;
 42. Akademik kadronun eğitim, araştırma ve topluma katkı faaliyetlerinin ödüllendirilmesi ile ilgili tanımlı bir uygulamanın bulunmaması;
 43. Farklı ihtiyaçlara yönelik yazılımlar bulunmakla birlikte bunları bütünleştirecek bir ara yüzün bulunmaması;
 44. İç paydaşları ilgilendiren konuların (örneğin: şikayet, istek, öneri, üretilen çözümlerin paylaşımı, sınav takvimlerinde değişiklikler vb.) iletişimde farklı mecralar kullanılmakla birlikte hızlı ve etkin işleyen bir sistemin olmaması; mobil uygulamalara ihtiyaç duyulması;
 45. Kurumsal bilginin elde edilmesi, kaydedilmesi, güncellenmesi ve paylaşımında tanımlı süreç ve uygulamaların bulunmaması;
 46. Bazı üst düzey yöneticilerin kalite süreçlerine yeterli katkı sağlamamaları
 47. Dijital dönüşüm strateji planının hazırlanmamış olması;
 48. Akademik ve idari personel dağılımında, yönetim süreçlerinde, başta Kalite Komisyonları olmak üzere farklı kurullarda kadın üye eksikliği.