

# **KURUM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU**

**KOÇ ÜNİVERSİTESİ**

**2017**

# 1. KURUMSAL BİLGİLER

## İletişim Bilgileri

Koç Üniversitesi

Rumelifeneri Yolu 34450 Sarıyer İstanbul Türkiye

Kalite Komisyonu Başkanı:

Prof. Dr. Barış Tan

Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısı

Telefon: +90 212 338 1552

E-posta: [btan@ku.edu.tr](mailto:btan@ku.edu.tr)

## İletişim Bilgileri

### Tarihsel Gelişim

Koç Üniversitesi (KÜ), Şubat 1989'da Vehbi Koç Vakfı'nın yaptığı başvurunun TBMM'de kabul edilmesi ve 7 Mart 1992 tarihli Resmi Gazete'de ilan edilmesiyle kurulmuştur. Eğitime 1993-1994 eğitim ve öğretim yılında iki fakülte (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi), bir enstitü (İşletme Enstitüsü) ve 200 öğrenci ile İstinye'deki geçici kampüste başlamıştır. İşletme Yüksek Lisans Programı Haziran 1995'te ilk mezunlarını vermiştir. Lisans programlarından ilk mezuniyet ise Haziran 1997'de olmuştur.

Koç Üniversitesi 2000-2001 eğitim ve öğretim yılında, Sarıyer'deki sürekli kampüsüne taşınmıştır. Koç Üniversitesi'nin günümüzde yaklaşık 6.500 öğrencisi, toplam 7 fakülte ve 4 enstitüde öğrenim görmektedir. Üniversitede 22 lisans ve 51 lisansüstü program (tezli ve tezsiz yüksek lisans programları bir sayılmıştır) yürütülmektedir. Üniversitede 2016-17 akademik yılı itibarıyla 460 Tam Zamanlı olmak üzere (335 Tam Zamanlı öğretim üyesi dâhil) 520 öğretim elemanı ve 454 tam zamanlı idari personel görev yapmaktadır.

### Tarihsel Gelişim

### Misyonu

Koç Üniversitesi'nin ana varlık nedeni Türkiye'de uluslararası nitelikte, yaratıcı, bağımsız ve objektif düşünebilen, liderlik vasıflarına sahip en yetkin mezunları yetiştirmek; bilimin sınırlarını ilerletmek ve örnek bir öğretim ve araştırma kurumu olarak Türkiye ve insanlığa hizmet etmektir. Bu misyondan hareketle, Koç Üniversitesi'nde yürütülen araştırmalar ülkemizde ve dünyada bilimsel gelişmeleri etkileyecek, teknolojik, ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katkıda bulunacaktır.

Bir "Mükemmeliyet Merkezi" kurma hedefiyle, üstün yetenekli gençleri değerli öğretim görevlileri ile bir araya getirerek bilime evrensel düzeyde katkıda bulunmayı amaçlayan Koç Üniversitesi, öğrencilerini sorgulamaya, araştırmaya, eleştirmeye yönlendirerek yaratıcılığa özendirilmekte ve en üst düzeyde ahlaki değerlerle donatılmış, toplumsal sorumluluk bilincine sahip bireyler yetiştirmektedir.

## Vizyonu

Koç Üniversitesi'nin vizyonu, eğitim anlayışı, öğrencileri, öğretim üyeleri ve araştırma programları ile Türkiye'de örnek bir eğitim kurumu olarak dünyada saygıyla tanınmaktadır.

## Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

### Eğitim-Öğretim Hizmeti Sunan Birimleri

Koç Üniversitesi'nde eğitim-öğretim hizmeti 7 fakülte ve 4 enstitüde sunulmaktadır. (Bknz. Ek-1-1-4-Akademik Birimler).

### Eğitim-Öğretim Hizmeti Sunan Birimleri

#### Kanıtlar

- [EK-1-1-4.pdf](#)

### Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimler

Koç Üniversitesi araştırmada öncelikli alanlarıyla ilgili araştırma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Bu alanlarda [uygulama ve araştırma \(UYGAR\) merkezleri](#) bulunmaktadır.

Bu merkezlerin Direktörleri, Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcısına bağlı görev yapmaktadır. Merkezlerin hedefleri yıllık olarak belirlenmekte ve çıktıları izlenerek değerlendirilmektedir. Araştırmada öncelikli alanlar ile ilgili iç ve dış paydaşların önerileri doğrultusunda, bilimsel ve/veya sektörel toplantılar düzenlenmektedir. (Yukarıda paylaşılan bağlantıdaki merkez web sayfalarından bu toplantılar hakkında özet bilgilere ulaşılabilir.)

### Araştırma Proje Geliştirme ve Transferi Direktörlüğü (APGTTD)

Koç Üniversitesi Araştırma Proje Geliştirme ve Transferi Direktörlüğü, TÜBİTAK 1513 Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programından destek alan ilk 10 ofisten biridir. Bu bağlamda her yıl birimin yaptığı tüm çalışmalar TÜBİTAK'a raporlanmakta, buna istinaden TÜBİTAK tarafından görevlendirilen bir heyet kurumu ziyaret etmekte ve geribildirimde bulunmaktadır. Direktörlük TÜBİTAK tarafından paylaşılan geribildirim raporuna göre süreçlerinde iyileştirmeler yapmaktadır. Birimin yazılı tüm süreçleri Koç Üniversitesi kuralları gereği websitesinde yayımlanmakta ve gerekli durumlarda güncellenmektedir: <https://tto.ku.edu.tr/tr>

APGTTD yapmış olduğu çalışmaların çıktılarını takip etmekte, yaptığı etkinlikler sonucunda anketler yaparak ve geribildirimler toplayarak hizmetlerini iyileştirmeyi hedeflemektedir.

### [Koç Üniversitesi Kuluçka ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi \(KUGAM\)- KWORKS](#)

KWORKS, girişimcilik faaliyetlerinin merkezi olarak Koç Üniversitesi Şişli Kampüsü'nde girişimcilerin sürdürülebilir ve ölçeklenebilir teknoloji girişimleri başlatmalarına destek vermek amacıyla 2015 yılında kurulmuştur.

Girişimcilere fikir aşamasından ticarileşme aşamasına giden süreçte sağladığı altyapı destekleriyle bir hızlandırıcı rolü üstlenen KWORKS, girişimlerin güncel iş geliştirme metodolojileri kullanarak ölçeklenebilir ve sürdürülebilir iş modellerini oluşturmalarına zemin oluşturmaktadır.

Tasarlanan hızlandırıcı programları ile girişimciler, ihtiyaç duydukları ve özel uzmanlık gerektiren konular için KWORKS ekibi yanı sıra dış paydaşlardan da destek alabilmektedirler. KWORKS, sağladığı geniş hizmet paketiyle de girişimlerin erken aşamada ürün ve hizmet geliştirme maliyetlerini düşüren destekler sunmaktadır.

## **Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimleri**

### **Kanıtlar**

- [Ek-1-1-5-KÜ Laboratuvarlar.pdf](#)

## **İyileştirmeye Yönelik Çalışmalar**

Koç Üniversitesi her faaliyetini sürekli iyileştirme anlayışı ile en iyi seviyeye getirmeyi hedeflemekte ve bu çerçevede çalışmaktadır. Üniversitenin kurulduğu ilk yıldan itibaren her sene yapılan Danışma Kurulu toplantıları için hazırlanan rapor tüm birimlerin senelik faaliyetlerinin gözden geçirilmesine imkân vermektedir. Bu toplantılar sırasında akademik idareciler, öğretim üyeleri, öğrenciler ve mezunlarla yapılan görüşmeler sonrasında Danışma Kurulu'nun gözlemleri ve önerileri bir sonraki sene yapılacak iyileştirme faaliyetleri için temel yol gösterici olmaktadır.

2016 yılında kurulan Kalite Komisyonu iyileştirme faaliyetlerinin tüm akademik ve idari birimlerde yürütülmesi için çalışmalar yapmaktadır.

Koç Üniversitesi, Yükseköğretim Kalite Kurulu (YKK) tarafından 7 Kasım 2017 ön ziyaret ve 19-22 Kasım 2017 saha ziyareti olmak üzere ilgili tarihlerde dış değerlendirmeye tabi tutulmuştur (Ek-1-1-6). Değerlendirme takvimi ve süreci titizlikle planlanmış, Prof. Bülent Platin başkanlığındaki heyetin talep ettikleri tüm görüşmeler sorunsuz olarak tamamlanmış ve tüm raporlar iletilmiştir. 13 Aralık 2017'de Kurumsal Geri Bildirim Raporu (KGBR) taslağı kurumumuza iletilmiş, taslak üzerindeki görüşlerimizin incelenmesi sonucu hazırlanan KGBR ise 24 Ocak 2018'de tarafımıza ulaşmıştır. KGBR, Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından henüz onaylanmamış ve nihai halini almamıştır. Dış değerlendirme süreci, Koç Üniversitesi'nin iyileştirme çalışmaları için önemli bir rehberlik sağlamıştır.

23 Temmuz 2015'te Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle Koç Üniversitesi, var olan kalite güvencesi süreçlerini yeniden yapılandırmış ve kurum genelini kapsayacak yeni süreçlerle desteklemiştir. Bu faaliyetlerin ileriye dönük planlanmasının sonucunda da 2019 yılı içerisinde dış değerlendirmeden geçmeyi hedeflemiştir. Dış değerlendirmenin 2017 yılında gerçekleşmiş olması, KGBR'da da belirtildiği üzere bazı kalite güvencesi çevrimlerinin henüz tamamlanmamış olmasının ve ilgili süreçlerin gelişmeye açık olarak raporda belirtilmiş olmasının başlıca sebeplerinden biridir. Bu çalışmalar, özellikle dış değerlendirme sürecinin tamamlanmasının ve KGBR'nin kurumumuz ile paylaşılmasının ardından hız kazanarak devam etmektedir. KGBR'de yer alan başlıca tespitler, 19 Nisan 2018 Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu toplantısında ele alınmıştır ve 27 Nisan 2018'de yapılması planlanan Koç Üniversitesi Akademik ve İdari Çalışanlar Genel Toplantısında yeniden değerlendirilecektir.

KGBR'de belirtilen başlıca güçlü ve gelişmeye açık alanlar ve ilgili değerlendirmelerimiz şöyledir:

**Güçlü yanlar:**

- Güçlü kurumsal aidiyet ve kurum kültürü

- Yüksek nitelikli akademik ve idari kadro
- Araştırmanın öncelikli stratejik hedef olarak belirlenmiş olması ve eğitim-öğretim ile entegre olması
- Öğrenci merkezli ve disiplinlerarası gelişimi destekleyen öğrenme felsefesi
- Özel sektör ve kamu kuruluşlarıyla araştırma alanında yapılan ve dış destekli fonlanmış araştırma projeleri ile araştırma merkezleri faaliyetlerinde sonuçlarını gösteren güçlü işbirlikleri

Gelişime açık alanlar, ve geliştirme planlarımız:

- Bazı idari ve akademik birimlerin kalite döngüsü çevrimlerini kapatmada diğer birimlerden ileride oldukları tespit edilmiştir. Kalite kültürünün tüm birimlere aynı oranda nüfuz etmesi için çalışılmaktadır, 2019 raporunda bu konuda mesafe alındığını görmeyi hedefliyoruz.
- Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve iç ve dış paydaşlar ile daha yoğun bir iletişimin sağlanması hedeflerimiz arasındadır. İdari ve akademik birimler bu doğrultuda çalışmaya başladı. Örneğin Hukuk Fakültesi, mezun ve işveren paydaşlarla ilişkilerin geliştirilmesi adına ilk projeyi Vergi Hukuku alanındaki Hukuk Bürolarından kız öğrenciler için stajyer kotası olarak yaptı. (Ek-Hukuk Staj Programı ve Destekleyen İşverenler). İlgili Hukuk büroları mezun kız öğrencilere belirledikleri kotalarla staj imkanı sağlayacaklardır.
- Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu alt komisyonlarının güçlendirilmesi planlanmaktadır.
- Kalite Komisyonunda dış paydaş yer almaması hususunda; Üniversitemiz yapısında akademik ve idari birimlerin kendi kalite döngülerinin olduğu ve bu kapsamda, örneğin Fakülte Danışma Kurullarında dış paydaşların yer aldığını belirtebiliriz. Kalite Komisyonu daha çok bilgi paylaşımı ve koordinasyon görevlerini üstlenmiştir.

## İyileştirmeye Yönelik Çalışmalar

### Kanıtlar

- [Ek-Hukuk Staj Programı ve destekleyen işverenler.pdf](#)
- [Ek-1-1-6-Dış Değerlendirme Saha Ziyaret Planı.pdf](#)

## 2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

### 1. Kalite Politikası

#### Kurumumuzun Misyon, Vizyon ve Stratejik Hedeflerini İzleme Süreçleri

Kurumumuzun stratejik hedefleri her sene yapılan Danışma Kurulu Toplantısında (Bknz. Ek-2-1-a) değerlendirilmekte ve bir önceki senenin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Üniversitemizin kurulduğu yıldan itibaren devam eden Danışma Kurulu Toplantısı öncesinde her birim kendi faaliyetlerini değerlendiren ve ileriye dönük önceliklerini ve hedeflerini belirten bir rapor hazırlamakta ve bu rapor Danışma Kurulu ile paylaşılmaktadır. Toplantıda Üniversitemizin gelişimi ve hedefleri tartışılmaktadır. Danışma Kurulu üyeleri; öğrenciler, mezunlar, öğretim üyeleri ve yöneticiler ile toplantılar yapıp izlenimlerini ve önerilerini kapamış toplantısında paylaşmaktadır.

Bu süreç Koç Üniversitesi'nin hedeflerinin belirlendiği, izlendiği ve iyileştirildiği en önemli süreçtir.

Her yılın başında tüm birimlerin o senenin hedeflerini, önceliklerini ve diğer birimlerden beklediklerini paylaştıkları ve İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından düzenlenen İş Planı adıyla bir

çalışma yapılmakta ve sonrasında bu rapor birim yöneticileriyle paylaşılmaktadır.(Ek-Örnek Hukuk Fakültesi İş Planı)

Hedeflerin izlenmesi ve iyileştirilmesi için performans değerlendirmesi ve memnuniyet anketleri kullanılmaktadır.

### **Akademik Kadro Değerlendirme:**

Akademik kadro değerlendirme süreci, aşağıdaki link'te yer alan dokümanın 'Annual Evaluation for Faculty Members' adlı ikinci bölümünde, sayfa 11-18 arasında yer almaktadır.

[https://vpaa.ku.edu.tr/sites/vpaa.ku.edu.tr/files/Faculty-Handbook\\_2016.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/sites/vpaa.ku.edu.tr/files/Faculty-Handbook_2016.pdf)

Yıllık Rapor şablonu Ek-2-1-1'de yer almaktadır.

### **İdari Kadro Değerlendirme:**

İdari kadronun değerlendirilmesinde İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından oluşturulmuş Performans Yönetim Prosedürü izlenmektedir. Prosedür ile ilgili belgeler Ek-2-1-2'de yer almaktadır.

İyileştirme süreci, işleyiş ve hizmeti yakın takip kapsamında; Üniversite geneline **İç Hizmet ve Öğrenci Memnuniyeti Anketi olmak üzere iki ayrı anket uygulanmaktadır.** Her iki anket de okuldaki tüm birimlerin genel memnuniyet ve birim bazında davranışsal ve açık uçlu sorularla memnuniyetini ölçmektedir. Başlıca sorgulanan kategoriler: Ulaşılabilirlik, sözlü ve yazılı iletişimde tutum, yönlendirme alabilme, çözüm odaklılık vb. İç Hizmet Memnuniyet Anketi katılım oranı %52'dir. Her iki ankette yer alan sorular birim değerlendirme açısından benzer nitelikte olduğu için öğrenci memnuniyet anketine Ek-2-1-3'te yer verilmiştir.

**Not: İdari birimlerimizin 2017 yılı içerisinde yaptıkları yeni Kalite Güvencesi uygulamaları için bknz. Ek-2-1. Burada sadece 2017 yılı faaliyetlerine yer verilmiştir. Önceki yıllardan süregelen kurumsal faaliyetler için 2016 KİDR referans alınmalıdır.**

### **Kanıtlar**

- [Ek-Hukuk Fakültesi Örnek İş Planı 2018.pdf](#)
- [Ek-2-1 İdari Birimler 2017 Kalite Güvencesi Çalışmaları.pdf](#)
- [Ek-2-1-1 - Yıllık Rapor.pdf](#)
- [Ek-2-1-2a - Yetkinlik Kılavuzu \(İK\).pdf](#)
- [Ek-2-1-2b - Kriter Bazlı Kart \(İK\).pdf](#)
- [Ek-2-1-2c - Performans Yönetim Prosedürü \(İK\).pdf](#)
- [Ek-2-1-2d - İdari Kadro Eğitim ve Gelişim Prosedürü.pdf](#)
- [Ek-2-1-3 Öğrenci Hizmet Memnuniyeti Anketi.pdf](#)
- [Ek-2-1-a KÜ Danışma Kurulu.pdf](#)
- [Ek-KOLT Çevrimiçi Dönem Ortası Ders Değerlendirme \(2017\).pdf](#)

### **Kurumsal Önceliğimiz**

Koç Üniversitesi, bir "Araştırma Üniversitesi" olarak kurulmuş ve kuruluşunda iki prensip temel alınmıştır:

- Öğretim üyeleri ve öğrencileri için özgür bir araştırma ve çalışma ortamı sağlanması,

- Öğretim ve araştırma faaliyetlerinin birbiriyle uyum içinde sürdürülmesi.

Bu prensipler doğrultusunda, aşağıdaki üç temel alanda her daim bir “mükemmeliyet merkezi olma” düsturuyla hareket edilmektedir.

- Araştırma
- Eğitim
- Yönetim

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

### **Kurumumuzun Misyonu ve Vizyonu ile Stratejik Tercihlerinin İlişkisi**

Koç Üniversitesi'nin stratejik öncelikleri, tamamen vizyon ve misyonundan kaynağını alır.

Üniversitemizin 'Araştırma Üniversitesi' vizyonu ile uyumlu olarak öncelikle stratejik önceliklerimiz belirlenmiş ve onlarla ilintili spesifik hedefler tanımlanmıştır:

- En iyi öğretim üyelerini kurumumuza katmak ve ileri araştırma alanında mükemmellik için özendirme
  - Üniversite çapında öğretim üyesi arama sürecinin kurumsallaşması
  - Koç Üniversitesi misyonuna bağlılığın güçlendirilmesi
  - İç hizmet kalitesinin artırılması
  - Akademik/idari kadro iletişiminin artırılması
- En iyi lisans ve lisansüstü öğrencileri kurumumuza katmak
  - Lisans öğrenci niteliği çok yüksek düzeydedir. Öğrencilerimizin %95'i en başarılı %5 arasından gelmektedir. Tercih verisi analizlerimize göre her bir kontenjanımız için yüksek sayıda başvuru ve tercih yapılmaktadır.
  - Doktora Öğrencisi alımı: Yurtiçi ve yurt dışı
  - Tezsiz Yüksek Lisans programlarına öğrenci alımı: Çevrimiçi eğitim
- Disiplinlerarası düşünmeyi desteklemek
  - Tıp Fakültesi ve Araştırma Hastanesinin Üniversite ile entegrasyonu

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

### [Kalite Politikamız](#)

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

Üniversitemiz, yukarıda paylaşılan bağlantı aracılığı ile Kalite Komisyonu faaliyetlerini ve toplantı raporlarını kamuoyu ile paylaşmaktadır:

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

## Kalite Süreçlerinin İç Kontrol Sistemi ile İlişkilendirilmesi

Kalite süreçleri ve hedeflerinin iç kontrol sistemi ile ilişkilendirilmesi dört aşamada yapılmaktadır:

1. Personel: İdari personelin yeterliliği ve performansı İdari Kadro Performans Değerlendirme süreci ile İç Hizmet ve Memnuniyet Anketleri kapsamında, Akademik personelin yeterliliği ve performansı Yıllık Değerlendirme süreci kapsamında takip edilmektedir.

2. Risk Değerlendirme: Her birim karşılaşılabileceği riskleri, diğer birimlerle olan koordinasyonunu ve etkilerini Danışma Kurulu raporunda ve yıllık iş planı çalışmasında belirtir.

3. Bilgi sistemleri ve İletişim: Her akademik ve idari birim hedefleri ve süreçleri doğrultusunda gerekli takip ve raporlamayı yapar. Akademik program değerlendirmeleri düzenli olarak yapılır, buna ek olarak Fakülteler akreditasyonlar için de çeşitli analiz ve raporlama faaliyetlerinde bulunurlar.

Tüm kurumu kapsayan akademik analizler Akademik Planlama ve Geliştirme Direktörlüğü tarafından gerçekleştirilir ve ilgili akademik birimlerle paylaşılır. Bu verilerin temin edilmesinde Öğrenci ve Akademik çalışan bilgi sistemlerinden yararlanmanın yanı sıra gerekli durumlarda Bilgi Teknolojileri bölümünden de raporlama konusunda destek alınabilir.

Mali konularla ilgili yapılan analizler Uzun Vadeli Plan (UVP) kapsamında farklı senaryo uygulamaları olarak Hyperion adlı sistem üzerinde devam etmektedir.

Hazırlanan verilerde hata, usulsüzlük, ve yolsuzlukların önlenmesi açısından Bilgi Teknolojileri çeşitli önlemler almaktadır.

Bunun yanı sıra kurumda tüm çalışanların Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine göre davranmaları beklenmektedir.

Mali uygulamalar açısından değerlendirildiğinde ise Maliye Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu'nun uygulama prensipleri çerçevesinde hareket edilmekte ve Yeminli Mali Müşavir raporları gerekli dönemlerde hazırlanmaktadır ve birim düzenli olarak mali denetimden geçmektedir.

Kurumlararası bilgi paylaşımı ve iletişim çeşitli komisyonlar çerçevesinde gerçekleştirilir:

- Akademik Kurul toplantıları (aylık)
- Koordinasyon toplantıları (aylık)
- İdari Sistemler Danışma Komitesi (aylık)
- Üst yönetim seviyesinde haftalık İç İletişim toplantıları
- Bilgi Teknolojileri projeleri yön verme toplantıları (IT Steering Committee)

4. İzleme:

- Akademik ve İdari kadro izleme adımları yıllık değerlendirme ve ara dönem gözden geçirme süreçleri kapsamında takip edilir.
- Akademik ve İdari birimlerin işleyişleri yıllık olarak hazırlanan Danışma Kurulu raporu ile İş Planları raporu çerçevesinde takip edilir.
- YÖK Denetim süreci kapsamında tüm faaliyetleri içeren akademik yıl raporu hazırlanır ve ilgili kurul tarafından değerlendirilir ve denetlenir.
- Son 2 yıldır YÖK Kalite Kurulu kapsamında Kurum İçi Değerlendirme Raporu hazırlanmaktadır.

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

## **Performans Göstergelerimiz**

### **Eğitim Öğretim ve AR-GE Faaliyetleri**

- Öğretim Üyesi Yıllık Değerlendirme Şablonu (Ek-2-1-1)
- Eğitim-Öğretim ve Araştırma çıktıları ile ilgili takip edilen göstergeler
  - Öğrenci Kabulü
    - ÖSYM yerleştirme istatistikleri
    - Yabancı uyruklu öğrenci kabul ve kurumlar arası yatay geçiş istatistikleri
    - Kabul edilen öğrencilerin kayıt oranları
    - Lisansüstü öğrencilerin ortalama ALES ve diğer test skorları
    - Uluslararası öğrencilerin oranı
    - Anadolu bursiyerleri sayısı
  - Öğrenci Başarı Takibi
    - İngilizce Hazırlık Okulundan lisans programına geçiş hızı
    - Mezuniyet süreleri, mezun öğrencilerin mevcuda oranı ve mezuniyet genel not ortalamaları
    - Okuldan ayrılma oranı
    - Çift anadal, yandal ve uzmanlaşma programlarına olan ilginin istatistiksel takibi
    - Mezunların ALES ortalamaları
    - Mezunların iş bulma oranları (Ek-2-1-11-1)
  - Öğrenci deneyimi
    - Değişim programına katılan öğrenci oranı (sınıfa göre %)
    - Öğrenci klüplerine katılım oranı (%)
  - Öğretim üyesi sayısı
  - Tam zamanlı akademik kadro sayısı
    - Bu sayıların tüm öğrencilere, Doktora ve Master öğrencilerine oranı
  - Öğretim üyelerinin tüm akademik kadroya oranı
  - Yayınlanan makaleler, atıf ve etki analiz (Ek-2-1-11-3)
  - Yayınlanan makalelerin tam zamanlı öğretim üyelerine oranı
  - Yıllık araştırma geliri
  - THE, QS, URAP, TÜBİTAK girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi gibi Üniversite sıralamaları
  - Öğretim Üyesi Ders Değerlendirme Sistemi (Ek-2-1-11-4)

### **Mezunlar**

Kurumumuzda mezunlarımız ile ilgili göstergeler Kariyer Gelişim Merkezi ve Kurumsal İlişkiler ve Kaynak Geliştirme Direktörlüğü tarafından periyodik olarak takip edilmektedir. Kariyer Gelişim Merkezi tarafından her yıl mezunlarımıza Mezuniyet Sonrası Anketi uygulanmakta ve mezunlarımız ile ilgili göstergeler bu anket sonuçları üzerinden takip edilmektedir.

### **Toplumsal Katkı**

Kurumumuzun önemli bir sosyal sorumluluk girişimi olan Anadolu Bursiyerleri Programı sayesinde üniversitemizde sunduğumuz imkânları üstün yetenekli ve ihtiyaç sahibi öğrencilere ulaştırma, bilimin ilerlemesine katkı sağlama ve dolayısıyla toplumun gelişimine katkıda bulunma yolunda üniversitemizi onurlandıran başarılar elde edilmiştir. (Ek-2-1-11-2)

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-2-1-11-1 - Mezuniyet Sonrası Anketi.pdf](#)
- [Ek-2-1-11-2 - Anadolu Bursiyerleri İnfografik.jpg](#)
- [Ek-2-1-11-3-Scival \(Örnekler\).pdf](#)
- [Ek-2-1-11-4 - Ders Değerlendirme Formu \(EN\).pdf](#)

#### **Uluslararasılaşma Stratejimiz**

Ek 2-1-14

**Kurum uluslararasılaşma konusunda bir strateji belirlemede midir?**

#### **Kanıtlar**

- [Ek-2-1-14 Koç Üniversitesi 2017-2020 Uluslararasılaşma Stratejisi.pdf](#)

## **2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri**

### **Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu (KÜKK)**

23 Temmuz 2015'te yayınlanan Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği'ni takiben, Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu (KÜKK) kurulmuştur. Komisyon, mevzuata uygun olarak Akademik Kurul (Senato) tarafından seçilen ve Ek-2-2'de belirtilen üyelerden oluşmaktadır. Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun Nisan 2016'da başlattığı çalışma, Koç Üniversitesi'nde Kalite Güvencesi ve İç Değerlendirme sisteminin tüm birimleri kapsayacak standart bir sistem olarak kurulması için bir fırsat olarak değerlendirilmiştir. Öncelikle akademik birimleri kapsayan bir standart iç değerlendirme sistemi kurma çalışmaları Nisan 2016'da başlamıştır: KÜ Kalite Komisyonu tarafından, KÜ Kalite Komisyonu'nda üye olarak bulunmayan kilit idari ve akademik birim yöneticilerinin de katılımıyla üç alt komite oluşturulmuştur. Bu alt komiteler ve görevleri:

#### **Akademik Program Değerlendirme Alt Komitesi**

- Akademik Program Değerlendirme Süreci
- Program Değerlendirme şablonlarının oluşturulması
- Değerlendirmeden geçecek birim ve alt komitelerin belirlenmesi

#### **Dış değerlendirme Alt Komitesi**

- Kurumsal Dış Değerlendirme Süreci Hazırlık ve Bilgilendirme

#### **İdari Birimler için Kalite Değerlendirmesi Alt Komitesi**

- İç Hizmet Memnuniyet Anketi
- Öğrencilere Yapılan Anket Çalışması (Öğrenci Memnuniyet Anketi)

## Kanıtlar

- [Ek-2-2 - KÜKK.pdf](#)

2015 yılında yayınlanan ‘Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği’ ve Yükseköğretim Kurulu’nun kalite güvencesi çalışmalarını önceliklendirmesi ile, Koç Üniversitesi’nde devam etmekte olan kalite güvencesi çalışmaları da yoğunlaştırılmış ve bu konudaki farkındalık kurum genelinde artırılmıştır.

Var olan akademik ve idari kalite güvencesi süreçlerimize, yeni faaliyetler eklenmiştir. Başlıca faaliyetlerimiz:

**(Not: Önceki yıllardan süre gelen tanımlı kalite süreci faaliyetlerine bu raporda yer verilmeyecektir, ilgili faaliyetler 2016 raporunda yer almaktadır)**

[https://vpaa.ku.edu.tr/sites/vpaa.ku.edu.tr/files/Misc\\_Documents/KU\\_KIDR\\_2017.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/sites/vpaa.ku.edu.tr/files/Misc_Documents/KU_KIDR_2017.pdf)

- Yıllık Danışma Kurulu toplantısı
- Öğretim elemanı ve idari personel performans değerlendirme süreçleri
- Fakülte ve programlarımızın aldığı akreditasyonlar
- Araştırma performansının ölçülmesi
- Kurumsal analizler ile öğrenci ve öğretim elemanı istatistiklerinin takibi
- Ulusal ve uluslararası sıralama ve endekslerdeki konumumuzun takibi ve bu kurumlara sağlanan verilerimizin izlenmesi
- Her akademik programın üç yılda bir geçeceği iç değerlendirme süreci (takip eden sayfalarda detaylandırılacaktır)
- Kalite Komisyonu tarafından koordine edilen ‘Kurum İç Değerlendirme Raporu’
- Performans ölçümüne yönelik periyodik anketler
  - İç hizmet memnuniyet anketi (öğretim elemanları ve idari çalışanlara yönelik)
  - Öğrenci memnuniyet anketi (öğrencilere yönelik)
  - Ders ve öğretim elemanı değerlendirme anketi
  - Yeni mezun anketi

## Akademik Program Değerlendirme

Beş programın değerlendirmesi 2016-2017 akademik yılında tamamlanmıştır:

- Fen Fakültesi: Fizik
- İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi: Medya ve Görsel Sanatlar, Tarih, İngiliz Dili ve Karşılaştırmalı Edebiyat
- Hukuk Fakültesi: Hukuk

Akademik Program Değerlendirme süreci, KÜKK tarafından kabul edilen Ek-2-2-1-1’de paylaşılan prosedüre göre yürütülmektedir.

Program Değerlendirme Komiteleri, Ek-2-2-1-2’de yer verilen ‘Öz Değerlendirme Raporu Rehberi’ni (Self-Study Report Guide) esas alarak öz değerlendirme raporlarını oluşturmaktadır.

Tüm bu aşamalarda, komitelerin kendi programlarının ihtiyaçlarına uygun şekilde süreci ve raporları değiştirebilmelerine imkân tanınmaktadır. Programların aşağıdaki süreçleri tamamlamaları beklenmektedir:

- Stratejik seviyede öğretim ve araştırma hedeflerini ve misyonlarını gözden geçirmeleri ve

yeniden tanımlamaları,

- Verilerden yararlanarak (anket sonuçları, odak grup çalışmaları, paydaş geribildirimleri, sayısal veriler ve analizler) bu hedeflerine giden yolda hangi konumda olduklarını belirlemeleri,
- Eksik olunan veya gelişime açık alanlarda iyileşmeyi sağlamak için iş planı yapmaları ve periyodik olarak sağlanan iyileşmeleri gözden geçirmeleri.

Ekteki prosedürler doğrultusunda programlar her yılın Mayıs ayı sonuna kadar öz değerlendirmelerini tamamlamaları, Haziran, Temmuz ve Ağustos ayları içerisinde de dış değerlendirme ziyareti ve dış değerlendirme raporunun Program Değerlendirme Komitesi ile paylaşılması ile nihai program değerlendirme raporunun Akademik Kurul'a sunulması ile Güz akademik dönemi öncesi sürecin tamamlanması planlanmaktadır.

2017-2018 akademik yılında sekiz program değerlendirmeden geçecektir (bkz. Ek-2-2-1-3 Akademik değerlendirme takvimi)

- İngilizce Hazırlık Okulu (bkz. Ek-2-2-1-ELC)
- Fen Fakültesi: Kimya
- İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi: Psikoloji, Sosyoloji, Arkeoloji ve Sanat Tarihi, Felsefe
- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi: Ekonomi

**Not: İdari birimlerimizin 2017 yılı içerisinde yaptıkları yeni Kalite Güvencesi uygulamaları için bkz. Ek-2-1. Burada sadece 2017 yılı faaliyetlerine yer verilmiştir. Önceki yıllardan süregelen kurumsal faaliyetler için 2016 KİDR referans alınmalıdır.**

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-2-2-1-1-Akademik Program Değerlendirme Prosedürü.pdf](#)
- [Ek-2-2-1-2- Öz Değerlendirme Rapor Rehberi.pdf](#)
- [Ek-2-2-1-3-Akademik program değerlendirme takvimi.pdf](#)
- [UPO-Ek-3-Gelen Değişim Oryantasyon.pdf](#)
- [UPO-Ek-1-Rehber.pdf](#)
- [UPO-Ek-2-Yeni Gelen Kitapçığı.pdf](#)
- [UPO-Ek-4-Lisansüstü Oryantasyon.pdf](#)
- [UPO-Ek-5-Fakülte Hoşgeldin.pdf](#)
- [TD-Ek-1-2017-Hedefler ve Gerçekleşme.pdf](#)
- [UPO-Ek-9- Değişim Programları Anketlerin Analizi.pdf](#)
- [Ek-2-2-1-ELC.pdf](#)

Koç Üniversitesi'nde Kalite Komisyonu, birimlerin kendi kalite faaliyetlerini koordine eden ve gerekli uygulamaları birim bazından kurum bazına yaygınlaştırmak için inisiyatif alan bir yapıdadır.

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

Kalite Komisyonunda, tüm akademik birimlerden ve idari birimleri temsilen katılımcılar yer almaktadır. Ayrıca alt komisyon çalışmalarına ihtiyaca göre Kalite Komisyonunda yer almayan kişiler de davet edilmektedir. Çalışmalar yılda üç defa gerçekleşen Genel Akademik ve İdari Çalışanlar toplantısında bir başlık olarak sunulmakta ve farkındalık yaratılmaktadır.

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

**Akreditasyona sahip akademik programlar ve üyelikler**

Bknz. Ek-2-2-5

**Mühendislik Fakültesi – MÜDEK akreditasyonu**

Koç Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nin tüm Lisans Programları MÜDEK (Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği) tarafından akredite edilmiştir. MÜDEK Türkiye'de mühendislik eğitimi kalitesinin yükseltilmesine katkıda bulunmak amacıyla faaliyet gösteren bağımsız bir kuruluştur ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yükseköğretim kurumlarının mühendislik programlarında ulusal, sektörel ve program yeterlilikleri odaklı ulusal bir kalite güvence kuruluşu olarak resmen tanınmıştır. Akredite ettiği mühendislik eğitimi programlarına EUR-ACE etiketi vermektedir. Ayrıca IEA (International Engineering Alliance) Washington Accord'a tam üyedir (Full Member Signatory). Koç Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nin vizyonu Türkiye'de uluslararası nitelikte, yaratıcı, bağımsız ve objektif düşünebilen, liderlik vasıflarına sahip en yetkin mezunları yetiştirmek; bilimin sınırlarını ilerletmek ve örnek bir öğretim ve araştırma kurumu olarak Türkiye ve insanlığa hizmet etmektir. Fakültemizin bu vizyona odaklanan sürekli iyileştirme ve kalite felsefesi, MÜDEK akreditasyonu ile pekiştirilmiştir.

**İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve İşletme Enstitüsü - Akreditasyonlar**

Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Enstitüsü ile birlikte "European Foundation for Management Development (EFMD)" tarafından verilen Avrupa Kalite Geliştirme Sistemi (EQUIS) Akreditasyonu'nu 2009 yılında almıştır. Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Enstitüsü ile birlikte, Türkiye'de ve bulunduğu bölgede, EQUIS akreditasyonu alan ilk ve tek üniversitedir. (<https://www.efmd.org/accreditation-main/equis>). Bu çerçevede 2012 yılında 5 sene için yenilenen EQUIS akreditasyonunun yenileme sürecinde özdeğerlendirme çalışmaları 2016 yılında yapılmış ve Şubat 2017'de gerçekleşen dış değerlendirme ziyareti sonrası Haziran 2017 tarihinde, EQUIS Akreditasyon Komitesi, akreditasyonun ikinci kez 5 yıllığına yenilenmesi kararını vermiştir.

Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi aynı zamanda AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business-İşletme Üniversiteleri Geliştirme Birliği) üyesidir. AACSB 75'ten fazla ülkede yaklaşık 1200 üyeye sahiptir. AACSB kendini işletme eğitiminin gelişimine adanmış eğitim enstitüleri, işletmeler ve diğer tüm kurumları kendi bünyesinde buluşturan küresel ve kar amacı gütmeyen bir birliktir. 1916 yılında kurulan AACSB, üyelerine işletme programlarını ve okullarını sürekli olarak geliştirebilecekleri çeşitli ürün ve hizmetler sunmaktadır ([www.aacsb.edu](http://www.aacsb.edu)).

Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Enstitüsü ile birlikte AACSB akreditasyonu için de çalışmalara başlamış ve sürecin ilk aşamasını, başvuru kriterlerine uygun bulunarak, Şubat 2016'da geçmiştir. Haziran 2017' de ilk öz değerlendirme raporu (Initial Self Evaluation Report) AACSB Akreditasyon Komitesi' ne sunulmuş ve takibinde Haziran 2018' de birinci güncelleme raporu hazırlanıp gönderilecektir.

İşletme Enstitüsü tarafından yürütülen MBA programımız için uluslararası AMBA akreditasyonu Temmuz 2016'da alınmıştır. Koç Üniversitesi AMBA akreditasyonuna sahip Türkiye'deki ve bölgedeki tek üniversitedir; ve aynı zamanda 29 farklı ülkeden sadece birer kurumun üye olduğu seçkin CEMS Global Alliance for Management Education sistemine dâhildir. Bu çerçevede İşletme

Enstitüsü tarafından verilen Uluslararası Yönetim Yüksek Lisans programı (CEMS MIM) düzenli olarak dış değerlendirme sürecinden geçmektedir. En son dış değerlendirme Güz 2017 döneminde olmuştur.

### **İşletme Enstitüsü - üyelikler**

İşletme Enstitüsünün dış değerlendirme sonucunda kabul edildiği uluslararası üyelikleri aşağıda verilmiştir:

**PIM:** PIM (Partnership in International Management) 1973 yılında NYU, LBS ve HEC tarafından kurulan ilk uluslararası MBA öğrenci değişim programıdır. PIM’de yer alan her bir üye, işletme ve yönetim alanında mükemmeliyeti temsil eder ve sunduğu MBA ya da lisansüstü işletme programı ile bulunduğu ülke ve coğrafyada lider konumdadır. Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü, 2014 yılında PIM Network’e Türkiye’den ilk ve tek üniversite olarak katılmıştır. PIM’in dünya çapında 60 üyesi bulunmaktadır. PIM, üyeleri arasında uluslararası işbirliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır: [www.pimnetwork.org/](http://www.pimnetwork.org/)

**EFMD:** Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü, EFMD (The European Foundation for Management Development-Avrupa İşletme Geliştirme Vakfı) üyesidir.

EFMD, Belçika merkezli uluslararası bir kurumdur. 82 ülkede akademi, işletme, kamu hizmetleri ve danışmanlık alanlarında hizmet veren 750’den fazla üye kuruluşuyla EFMD, işletme alanında gelişim sağlamak için inovasyon ve en iyi uygulamalar üzerine bilgi, araştırma, network yaratma ve münazara alanlarında eşsiz bir forum sağlamaktadır. EFMD işletme eğitiminde kalitenin yetkili organı olarak tüm dünyada kabul görmektedir ve işletme okulları, işletme programları, kurumsal üniversiteler ve teknoloji uzantılı eğitim programlarında standartları belirleyen hizmetler sunmaktadır: [www.efmd.org](http://www.efmd.org)

**GBSN:** Aralık 2009’da Koç Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve İşletme Yüksek Okulu ile GBSN’e (The Global Business School Network-Global İşletme Okulu Ağı) katılan ilk üniversite olmuştur. Dünya Bankası ve Dünya Bankası kuruluşu olan IFC’nin (International Finance Corporation) destekleriyle, GBSN gelişen pazarların gelecek kurumsal liderlerini yetiştirmeyi amaçlayan ve kar amacı gütmeyen bir kurumdur.

Saygıdeğer işletme okullarıyla yerel işletme fakülteleri arasında profesyonel bir işbirliği kurmayı hedefleyen GBSN’e 21 ülkeden 39 işletme okulu üyedir. [www.gbsnonline.org](http://www.gbsnonline.org)

### **Psikoloji Bölümü – Türk Psikologlar Derneği Akreditasyonu**

Üniversitelerdeki psikoloji lisans programlarının akreditasyonu Türk Psikologlar Derneği tarafından yapılmaktadır. Türk Psikologlar Derneği Akreditasyon Üst Kurulu akreditasyon için başvuran bölümü incelemekte, öğretim (eğitim-öğretim müfredatları, yöntemleri, vb), öğretim elemanları (sayısı ve niteliği, araştırma faaliyetlerine ayırdıkları zaman, performans değerlendirmesi, öğretim elemanına destek), etik (insan ve hayvan araştırmalarında etik duyarlılık), öğrenci gelişimi/başarısı/destek ve rehberlik hizmetleri, öğrenme kaynakları (laboratuvar, bilgisayar, kütüphane), kalite güvencesi (standartlara uygunluğun devamlılığı) gibi konularda standartlara uygunluğunu değerlendirmekte, yeterli bulursa söz konusu psikoloji lisans programını belirli bir süre için akredite etmektedir. Akreditasyonun geçerli olduğu süre içinde bölüm, akredite edildiği koşulları korumakla yükümlüdür. Koç Üniversitesi Psikoloji Bölümü Türkiye’de akredite edilen 12 psikoloji bölümünden biridir.

### **Hukuk Fakültesi - Law School Global League Üyeliği**

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Law School Global League'in Türkiye'den ve çevre coğrafyadan tek üyesi olma özelliğine sahiptir. Üyelik ancak davet usulü ile gerçekleşmekte ve bu üyelik belirli aralıklarla uygulanan uluslararası yayın, öğretim üyesi ve öğrenci/mezun yetkinliği, ders program içeriklerinin kapsamı ve ulusal-uluslararası platformlarda tanınırlık gibi özelliklerin ölçüldüğü akreditasyon anket çalışmalarıyla denetlenmektedir. Üyelik kriterlerine bu link üzerinden ulaşılabilir:

<https://lawschoolsgloballeague.com/about/membership-criteria/>.

Law Schools Global League'de King's College, Tilburg, Northwestern ya da Edinburg gibi hukuk alanının önemli ve dışa dönük batılı kurumları yanında, küresel boyutta yeni siyasal ve ekonomik aktörler olarak ortaya çıkan Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin'den dört önemli hukuk fakültesini de içermektedir. Böyle bir kurumun dönem başkanlığını Hukuk Fakültemizin yürütüyor olması küresel coğrafi temsile ve seçkin kurum kültürüne dayalı elit ve yenilikçi bir kuruluş olarak Fakültemizi öne çıkarmaktadır. Law Schools Global League'in yıllık etkinlikleri ise çok geniş bir uluslararası katılım ve araştırma grupları ile öğretim üyelerimizi küresel etki doğuracak işbirliği ve yayınlara teşvikimiz başarılı sonuçlar doğurmaktadır. Bu kurumdaki etkimiz ve öncülüğümüzün sürdürülebilirliği hedeflenmelidir.

## **Hemşirelik Fakültesi**

Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Lisans Eğitim Programı, uluslararası akreditasyon kuruluşu olan ACEN (Accreditation Commission for Education in Nursing) tarafından, Nisan 2017 tarihinden geçerli olmak üzere, beş yıllık süre için akredite etmiştir. Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Türkiye'de uluslararası akreditasyon alan ilk ve tek Hemşirelik Fakültesidir.

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

### **Kanıtlar**

- [Ek-2-2-5-1 MUDEK.pdf](#)
- [Ek-2-2-5-1-a MÜDEK Akreditasyon Sunumu \(EN\).pdf](#)
- [Ek-2-2-5-2 Hemşirelik.pdf](#)
- [Ek-2-2-5-3 EQUIS.jpg](#)
- [Ek-2-2-5-4 TEPDAD.pdf](#)
- [Ek-2-2-5-5 Turk Psikologlar Dernegi.pdf](#)

**Kurum içinde kalite kültürünün yaygınlaşması ve benimsenmesi için neler yapılmaktadır?**

- Akademik program değerlendirme süreci kurumsallaştırılarak lisans/lisansüstü her programın hem öğretim hem araştırma faaliyetlerini kapsar hale gelmiştir.
- İdari birimlerin faaliyetleri Genel Sekreter ve birim yöneticileri nezdinde takip edilmektedir.
- Tüm çalışmalarda, birimleri belirlenmiş şablonlara uymaya zorlamamaya özen gösterilmekte, birimlerin kendi yapılarına uygun esneklikte ve bürokratik bir zorunluluktan daha çok kalite güvencesi felsefesini özümseyerek kalite faaliyetlerini yürütmeleri vurgulanmaktadır. Birimlerden gelecek geribildirimlere göre bazı süreçler değiştirilebilmektedir.

**Kurum içinde kalite kültürünün yaygınlaşması ve benimsenmesi için neler yapılmaktadır?**

## **Planlama, Uygulama, Kontrol ve Önlem Alma (PUKÖ) Döngüsü**

Her yıl hazırlanan Danışma Kurulu raporunda tüm idari ve akademik birimlere ait gelişim raporları yer almaktadır. Tüm birimler içinde bulunduğu yıla ait değerlendirmelerini gözden geçirdikleri, geçmiş yılki değerlendirmeleri ile karşılaştırarak, hedeflerini, yapmış oldukları çalışmaları, karşılaştıkları zorlukları, tüm yıla ait özet bilgilere bu raporda yer verir.

Akademik Kadro:

- Yıllık Değerlendirme (Ek-2-1-1)

İdari Kadro:

- Performans Yönetim Prosedürü ile Eğitim ve Gelişim Prosedürü bir arada kullanıldığında idari kadro açısından PUKÖ gereksinimleri kapsamaktadır. (Ek-2-1-2)

**Yönetsel/idari süreçlerde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanmaktadır?**

### 3. Paydaş Katılımı

#### İç ve Dış Paydaşların Kalite Güvence Sistemine Katılması

Stratejik Planlama kapsamında kurumumuzun her yıl iki defa gerçekleştirmekte olduğu Akademik ve İdari Kadro Bilgilendirme Toplantısı'nda Kurumun öncelikleri, hedefleri ve planları tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Toplantı esnasında paylaşılan sunum, toplantı sonrasında ortak erişim alanına eklenmekte ve tüm akademik ve idari kadro ile paylaşılmaktadır.

Tüm akademik ve idari birimlerin bir sonraki yıl için hedefleri ve bir önceki senenin değerlendirmelerinin bir araya geldiği en önemli süreç, senede bir defa yapılan Danışma Kurulu toplantısı öncesindeki hazırlık sürecidir. Kurumun ana hedeflerinin belirlenmesi sürecinde üst yönetim kadrosu, bölüm/programların her birinin ayrı ayrı ihtiyacını göz önünde bulundurarak konsolide hedefleri belirlemektedir.

#### Öncelikli Paydaşlarımız

Bknz. Ek-2-3-1-1

- İç Paydaşlar:
  - Öğrencilerimiz
  - Akademik ve İdari Çalışanlarımız
- Dış Paydaşlar:
  - Anadolu Bursiyer Destekçileri /Bağışçılarımız
  - Velilerimiz
  - Mezunlarımız
  - İletişim halinde olduğumuz şirketler
  - Kamu Kuruluşları
- Stratejik Paydaşlar:
  - Sanayi Paydaşları (Araştırma Destekçisi Kurumlar-Sponsorlar ve Proje Fonlayıcıları)
  - Kariyer Gelişim Merkezi ve Uluslararası Programlar Ofisi'nin Dış Paydaşları
  - Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu'nun Paydaşları (KÜSİF)

**Kurumda paydaş analizi nasıl yapılmaktadır? Kurumun paydaşları arasındaki**

**önceliklendirmeyi nasıl belirlemiştir? Öncelikli paydaşları kimlerdir?**

### **Kanıtlar**

- [CE\\_Paydaş Politikası \(1\).pdf](#)
- [Ek-2-3-1-1 - İç ve Dış Paydaşlar Hakkında Detaylı Bilgi.pdf](#)

### **Öğrencilerin Karar Alma Süreçlerine Katılım Düzeyleri ve Örnekleri**

Koç Üniversitesi'nde, öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Öğrenci Konseyi ve faaliyetleri:
  - Öğrenci Konseyi Yıllık Faaliyet Raporu'nda, Konsey'in çalışma prensipleri ve kurum içindeki faaliyetleri ile bağlantıda olduğu birimler detaylı olarak açıklanmıştır. (Ek-2-3-2-1)
- Öğrenci Konsey Başkanı ve yardımcısı; Akademik Kurul, Öğrenci Kulüpleri bütçe toplantıları ve Kalite Kurulu toplantılarına katılım göstermektedir.
- Rektör; düzenli olarak Doktora öğrencileri ve Anadolu Bursiyerleri gibi değişik öğrenci gruplarıyla öğlen yemeklerinde bir araya gelmekte; bu sırada onların görüşlerini dinleyerek sorularına yanıt vermektedir.

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

### **Kanıtlar**

- [Ek-2-3-2-1-Öğrenci Konseyi 2016-2017 FAALİYET RAPORU.pdf](#)

### **Kurum İçi Bilgilendirme Kanalları**

- Ortak duyuru e-mail adresleri: «ku-staff», «ku-faculty», «ku-students» adresleri üzerinden tüm akademik ve idari personel ile öğrencilere yönelik iletişim yapılabilir.
- Ortak duyuru bülteni: «KU Daily» oluşumu üzerinden yukarıdaki gruplara ya da tüm üniversiteye yönelik duyuru, çağrı, bildirim, vb. yapılabilir.
- Açık kapı politikası: Kurumumuzda isteyen öğrenci ya da personel, erişmek istediği kişinin ofisine giderek ulaşabilmektedir.
- İdari birimlerin herkesin iletişimine açık e-mail adresleri vardır:
  - [president@ku.edu.tr](mailto:president@ku.edu.tr)
  - [vpaa@ku.edu.tr](mailto:vpaa@ku.edu.tr)
  - [registrar@ku.edu.tr](mailto:registrar@ku.edu.tr)
  - [information@ku.edu.tr](mailto:information@ku.edu.tr)
  - [yurt@ku.edu.tr](mailto:yurt@ku.edu.tr)

**Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda iç paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?**

### **Öğrenci Geribildirim Kanalları**

- Akademik program değerlendirme prosedürü - öğrenci geribildirimi
- Öğrenci Memnuniyet Anketi
- Öğrencilerin Öğretim Elemanlarını ve Dersleri Değerlendirme Sistemi
- Talep takip (Track-It) Sistemi
- Üniversite Yönetim Kurulu'na hitaben dilekçe yazma imkanı

- Ortak Mail Adres Havuzu
- İnsan Kaynakları Prosedürleri
- Yurt Müdürlüğü Prosedürleri

## **Akademik program değerlendirme prosedürü - öğrenci geribildirim**

**Bknz** Ek-KOLT'un verdiği program değerlendirme desteği

### **Öğrenci Memnuniyet Anketi**

Öğrenci memnuniyet anketi Üniversite kurulduğundan beri her sene mezun olan öğrencilere uygulanmakta idi. Bahar 2017 döneminden itibaren öğrenci memnuniyet anketinin okuyan tüm öğrencilere uygulanmasına karar verildi. Her akademik yılın Bahar dönemlerinde uygulanmaya devam edecektir. Böylece öğrencilerin akademik ve idari hizmetlerden memnuniyetlerinin seneler içinde iyileştirilmesi hedefine ulaşıp ulaşılmadığı takip edilecektir.

Anket sonuçları öğrencilerin demografik verilerine göre (lisans-lisansüstü, fakülte, sınıf, vb.) ve değerlendirilen birimlere göre ayrıştırılarak detaylı olarak incelenmektedir ve bu inceleme sonucu oluşturulan aksiyon planları iyileştirme süreçlerine dahil edilmektedir. (Bknz Ek-2-3-4-3)

### **Öğrencilerin Öğretim Elemanlarını ve Dersleri Değerlendirme Sistemi ve Sonuçları**

Koç Üniversitesi'nde öğrenciler her dönem sonunda aldıkları dersleri ve dersleri veren öğretim elemanlarını anonim olarak değerlendirmektedirler. Toplam 19 soruya öğrenciler anket formunda yanıt vermektedirler. Anket formunda yer alan sorular aşağıda yer almaktadır. Değerlendirme (-3) ve (+3) aralığında yapılmaktadır. Değerlendirme notunun büyümesi memnuniyet artışını ifade etmektedir. (-3) puan "hiç tatminkâr edici değil"e denk gelirken; (+3) "mükemmel"e denk gelmektedir. Bu sorulara ek olarak, öğrenci dilerse, öğretim elemanı ve derse ilişkin görüşlerini yazarak da ifade etmektedir.

Değerlendirme sonuçları Üniversitenin veritabanına yüklenmekte (SAP) ve tüm öğretim elemanlarına otomatik e-posta gönderimi ile kendi ders sonuçları ve fakülteleri ile Üniversite genelinin sonuçları kıyaslama yapılabilmesi amacıyla PDF rapor formatında paylaşılmaktadır: Bknz. Ek-2-3-4-2.

Lisans dersleri değerlendirme anketi soruları:

- Soru 1- Öğretim elemanının ders için hazırlık düzeyi
- Soru 2- Öğretim elemanının etkin bir biçimde iletişimi ve açıklamasının düzeyi
- Soru 3- Öğretim elemanının öğrenciye yardım etme istekliliği
- Soru 4- Öğretim elemanının sınıf zamanını etkili kullanımı
- Soru 5- Öğretim elemanının isteklilik, şevk ve motivasyon düzeyi
- Soru 6- Öğretim elemanının öğrencinin öğrenme ve gelişim düzeyine ilgisi ve takibi
- Soru 7- Öğretim elemanının öğrenciye gösterdiği saygı düzeyi
- Soru 8- Dersten öğrenilen bilgi ve becerilerin düzeyi
- Soru 9- Ders için kullanılan kitap, okuma parçası gibi materyallerin düzeyi
- Soru 10- Ders ödevlerinin (makale, proje, deney, vb.) öğrenime katkısının düzeyi
- Soru 11- Öğrenimi ölçme metotlarının (sınav, makale, proje, vb.) yeterliliği
- Soru 12- Dersin organizasyonu
- Soru 13- Öğretim elemanının bilgi düzeyi
- Soru 14- Genel öğretim elemanı değerlendirmesi
- Soru 15- Genel ders değerlendirmesi
- Soru 16- Öğrencinin bu dersten not beklentisi
- Soru 17- Öğrencinin ders için haftalık çalışma saati
- Soru 18- Öğrencinin dönem boyunca kaçırdığı ders sayısı
- Soru 19- Dersin zorluk derecesi

## Track-It Sistemi

Kurumumuzda Track-it sistemi kullanılmaktadır. Bu sistem bina, havalandırma, temizlik, tamirat, İnsan Kaynakları, Mali İşler, IT, Yurtlar ve Uluslararası Programlar Ofisi ile ilgili taleplerin sistem üzerinde açılmasını ve bu taleplerin yetkili uzman kişiler tarafından hızlı bir biçimde işleme alınıp, çözümlenmesini sağlar: <https://trackit.ku.edu.tr/>

## Üniversite Yönetim Kurulu

\*MADDE 6. a) Kuruluş ve işleyişi: Üniversite yönetim kurulu, rektörün başkanlığında dekanlardan, üniversiteye bağlı değişik öğretim birim ve alanlarını temsil edecek şekilde senatoca dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur.

\*YÖK mevzuatı çerçevesinde oluşturulmuş olan Üniversite Yönetim Kurulumuz her ay toplanır ve bu toplantı tarihleri 1 yıllık olarak [Akademik Takvim](#)'de ilan edilir:

Ayrıca toplantıların öncesinde öğrencilere hatırlatma e-postası gönderilir ve dilekçe yazmak isteyen öğrencilerin toplantı tarihine yakın KUSIS sistemi üzerinden dilekçelerini yazıp, kaydetmeleri istenir.

Öğrencilerimizin akademik alandaki taleplerini içeren bu dilekçeleri toplantı esnasında görüşülür ve karara bağlanır.

Disiplin cezalarına itiraz da Üniversite Yönetim Kurulu'na yapılır.

## Ortak Mail Adresi

İşletme Müdürlüğü'nün [information@ku.edu.tr](mailto:information@ku.edu.tr) mail adresi vardır. Öğrenciler buraya talep ve şikayetlerini yazabilirler (yemekhane, yemekler, fotokopi cihazları, servisler, ulaşım, spor salonu, vb). İşletme Müdürlüğü gelen e-postalar ile ilgili olarak işlem yapar.

## İnsan Kaynakları Prosedürleri

Öğrenci-çalışan arasındaki sorun etik süreçler ile ilgili ise, İnsan Kaynakları Direktörlüğü devrede olup, tanımlı mekanizmayı işletir. Operasyon ve günlük işleyiş ile ilgili olursa, bir ilgili birim yöneticisine yönlendirecektir.

Tanımlı mekanizma ile ilgili prosedürlere aşağıdaki link'lerden ulaşılabilir.

## [Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri](#)

## [Cinsel Tacizi Önleme Yönetmeliği](#)

## Yurt Müdürlüğü Prosedürleri

Öğrenciler arıza bildirimlerini [C-track it \(Bina-Elektrik\) ve IT-track it \(Bilgi İşlem sorunları\) sistemleri](#) üzerinden gerçekleştirmektedir.

Bunun yanında şikayet, itiraz ve talepleri için H-track it (Yurtlar) servisini de kullanmaktadırlar.

Bu servislerle ilgili geri bildirimler; belirli zaman aralıklarında öğrencilere sunulan memnuniyet anketi ile ve öğrencilerle kurulan birebir iletişimler doğrultusunda alınmaktadır.

Öğrenciler H-track it sistemi üzerinden kayıp eşya bildirimini oluştururlar. Kalmış oldukları binada kalan tüm öğrencilere kayıp ile ilgili bir duyuru yapılır. Sonuç alınmaz ise, öğrenci Güvenlik Müdürlüğüne yönlendirilir. Burada öğrenci dilekçe ile kayıp eşya bildirimini gerçekleştirir. Ve soruşturma yürütülür.

Ayrıca yine öğrenciler [housing@ku.edu.tr](mailto:housing@ku.edu.tr) mail adresi üzerinden de şikayet ve taleplerini iletmekte olup, geri bildirimlerini bu alanda da gerçekleştirmektedirler.

Yurt Müdürlüğü 7/24 hizmet veren bir birim olduğu için öğrencilerle gerçekleştirilen yüz yüze

iletişimler de de öneri, şikayet ve geri bildirimler alınmaktadır. İlgili birim / birimlerle bu öneri, şikayet ve geri bildirimler yazılı olarak ya da track it sistemleri yoluyla paylaşılmaktadır.

Yurt binalarında ve öğrenciler yapılan yüzyüze iletişim neticesinde tespit edilen arıza ve şikayetler ile ilgili Yurt Kontrol Prosedürü çerçevesinde hareket edilmektedir. Ek 2-3-4-1'de ilgili prosedürü görebilirsiniz.

### **İdari ve Akademik Çalışanlar için geribildirim:**

İç hizmet memnuniyet anketleri. Bknz Ek-2-3-4-4

### **Hukuk Fakültesi**

Tüm Fakülte öğretim üyeleriyle düzenli olarak öğretme toplantıları yapılmaktadır. Öğretim üyeleri Fakülte dersleri, istatistiki veriler ve yenilikçi öğretim tekniklikleri konusunda görüş alışverişi yapmakta ve başarılı örnekleri paylaşmaktadır. (Ek- Hukuk Öğretme-Öğrenme Toplantısı Gündemi)

Hukuk Kulübünü öğrencilerle bir iletişim ortamı olarak kullanarak onlarla ortak etkinlikler düzenlemekte, öğrenci- öğretim üyesi ortak çalışmalarını desteklemekteyiz. (Ek-Hukuk Öğrenci Sempozyum)

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-2-3-4-3-Öğrenci Anketi Aksiyon Planı.pdf](#)
- [Ek-Hukuk Öğrenci Sempozyum.pdf](#)
- [Ek-Hukuk Öğretme Öğrenme Toplantısı.pdf](#)
- [Ek-KOLT'un Verdiği Program Değerlendirme Desteği-2017.pdf](#)
- [Ek-2-3-4-3-a 4. Sınıf Öğrencileri Toplantı Tutanağı.pdf](#)
- [Ek-2-3-4-3-b Fakülte Toplantı Tutanağı.pdf](#)
- [Ek-2-3-4-1 Yurt Kontrol Prosedürü.pdf](#)
- [Ek-2-3-4-2 Ders Değerlendirme Raporu.pdf](#)
- [Ek-2-3-4-4 İç Hizmet Memnuniyet Anketi Aksiyon Planı.pdf](#)

### **Mezun İlişkileri Yönetimi**

Bknz. Ek-Mezun İlişkileri

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-Mezun ilişkileri.pdf](#)
- [MF Dış Paydaş Danışma Kurulu\\_2017.pdf](#)

### **Dış Paydaşların Görüş ve Önerilerini Almak için Kullanılan Geribildirim Mekanizmaları**

- Danışma Kurulu ve Mütevelli Heyeti Toplantıları vasıtasıyla dış paydaşların katkıları sağlanmaktadır.

- **BİMER** üzerinden iletilen görüş ve yöneltilen sorulara İletişim Ofisi tarafından yanıt verilmektedir.
- Mezunları izleme ve mezunlara ilişkileri arttırma ve geliştirme yönünde Mezunlarla İlişkiler Ofisi, Mezunlar Derneği, Kariyer Merkezi'nin ve Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi çalışmaları bulunmaktadır.  
Mezunlarla odak gruplar ve anketler gerçekleştirilmektedir. Odak grup ve anket sonuçlarıyla elde edilen veriler, eğitim programlarının ve idari süreçlerin iyileştirilmesi sürecinde kullanılmaktadır.
- Bknz. Ek-2-3-7

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-2-3-7 Aileler Günü Programı \(2017\).pdf](#)

Kalite Komisyonu, birimlerin kalite faaliyetlerini koordine etme görevini yürütmektedir, dolayısıyla dış paydaş katkıları komisyon düzeyinde değil birimler tarafından kendi kalite döngüleri çerçevesinde alınmaktadır. Bu konu 2. bölümde örnek ve kanıtlar ile açıklanmaktadır.

**Kalite komisyonu çalışmalarına dış paydaşların katılımı nasıl sağlanmaktadır?**

### **3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM**

#### **1. Programların Tasarımı ve Onayı**

##### **Programların Tasarımı ve Onayı**

Koç Üniversitesi'nde program yeterlilikleri TYYÇ ile uyum halinde belirlenir. Programlar önce Fakülte/Enstitü Kurulu, daha sonra Akademik Kurul'da onaylandıktan ve Mütevelli Heyeti'ne sunulduktan sonra Yükseköğretim Kurulu onayına gönderilir. Ders öğrenme çıktıları ve program yeterlilikleri arasında ilişkilendirme, blgn.ku.edu.tr adresinde bulunan **Ders Yönetim Sistemi** üzerinden yapılmıştır. Her dersin her program çıktısına katkısı 0-5 arası bir skalada değer verilerek belirlenmiştir ve her program için ders-program matrisinin belirlenmiş aralıklarla gözden geçirilmesi Nisan 2016'da başlayan Kalite Güvencesi çalışması çerçevesinde başlamıştır. Bu çalışma Çekirdek Program için de periyodik olarak gerçekleştirilmektedir. Tüm programlar için ders çıktısı – program kazanımı ilişkisi ve program kazanımları **ects.ku.edu.tr portalı** üzerinde ilan edilmektedir.

##### **Program Tasarımı**

Bknz. Ek 3-1-1-a ve Ek-3-1-1-b

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-3-1-1-a - Program Açma Süreci \(Akış Şeması\).pdf](#)
- [Ek-3-1-1-b - Program Açma Süreci \(Senato kararı örneği\).pdf](#)

## 2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

### Müfredat Değerlendirme ve Geliştirme Modeli

Bknz Ek-3-2-1-1.

**Programların gözden geçirilmesi ve güncellenmesi hangi yöntemler kullanılarak yapılmaktadır?**

#### Kanıtlar

- [Ek-3-2-1-1 Mufredat Gelistirme ve Degerlendirme \(EN\).pdf](#)

## 3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

### Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

2016 veya daha önceki yıllardan itibaren devam eden ve 2016 ve 2017 Kurum İç Değerlendirme Raporlarında yer verilen uygulamalara bu raporda değinilmemiştir. İlgili uygulamalar için geçmiş raporlar incelenebilir.

Koç Üniversitesi'nde öğrenci merkezli öğrenme, öğretme ve değerlendirme, Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi (Koç University Office of Learning and Teaching - KOLT) liderliğinde merkezi olarak desteklenmektedir.

Koç Üniversitesi Öğretme ve Öğrenme Ofisi'nin temel misyonu, öğrenci odaklı bir yaklaşımla Koç Üniversitesi'nin öğrenme ve öğretmede bir mükemmeliyet merkezi olmasını sağlamaktır. Bu amaçla öğretim üyelerine, öğretim asistanlarına ve öğrencilere çeşitli hizmetler sunan KOLT, kurum ve birim içi değerlendirme çalışmalarının sonuçlarını dikkate alarak her yıl mevcut hizmetlerini iyileştirmekte ve önceki yıllarda yapılan çalışmalara yenilerini eklemektedir.

KOLT'un 2017 yılında kalite iyileştirme faaliyetleri planlanırken şu veri kaynakları dikkate alınmıştır:

1. Koç Üniversitesi (KÜ) 2017 Öğrenci Memnuniyet Anketi;
2. KÜ 2017 İç Hizmet Memnuniyet Anketi;
3. KOLT'un akreditasyon ve iç değerlendirme çalışmaları kapsamında çeşitli bölümlerden öğrencilerle ve mezunlarla yaptığı odak grup ve anketlerde KOLT'la ilgili yapılan değerlendirmeler;
4. KOLT Akran Destek Merkezi'nde çalışan öğrencilerden alınan geri bildirimler;
5. KÜ fakülte üyelerinden gelen bireysel sözlü ve yazılı değerlendirmeler;
6. KOLT e-postasına öğretim üyesi, öğretim asistanı ve öğrencilerden KOLT'un hizmetlerine yönelik yapılan yazılı yorum ve değerlendirmeler;
7. Öğretim asistanlarına eğitim veren KOLT personelinin verdiği eğitimlerin, eğitim sonu ve 3 ay sonrası online gönderilen eğitim değerlendirme formu ile değerlendirilmesi;
8. KOLT Direktörünün Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısıyla yaptığı düzenli toplantıların tutanakları;
9. KOLT yıllık faaliyet raporu;

10. KOLT personelinin birim içi gerçekleştirdiği haftalık toplantıların tutanakları;

11. KOLT personelinin katıldığı eğitimler sonrası yazdığı raporlar ve sunumlar.

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

### **Kurum içi seçmeli derslerin yönetimi**

Kurumumuzda dersler 4 kategoride toplanmaktadır. Çekirdek Program, Zorunlu dersler, Alan Seçmeli ve Genel Seçmeli dersler.

Zorunlu dersler dışında kalan her kategori için minimum ders/kredi adedi belirlenmiştir.

Alan Seçmeli dersler her bir bölüm için ayrı ayrı belirlenmiş olup, ilgili bölüm tarafından Fakülteye iletilir ve Senato onayına sunulur.

Genel Seçmeli dersler zorunlu dersler dışında kalan tüm derslerin bileşim kümesinden oluşur.

Tüm öğrenciler seçmeli derslerini [KUSIS](#) (Koç University Student Information System – Koç Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi) üzerinden belirlemektedir.

Ders kayıt süreçleriyle ilgili [SSS sayfası](#) bulunmaktadır.

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

#### **Akademik Danışmanlık Sistemi**

(Bknz. Ek 3-3-10-1-Akademik Danışmanlık Politikası: Ocak 2018 Akademik Kurul toplantısında kabul edilmiştir. )

Kurumumuzda Danışmanlık Sistemi, Öğrenci Dekanlığı, Fakülte Dekanlıkları ve Fakülte Akademik Koordinatörleri tarafından yürütülür.

Akademik Danışmanlık Belirleme süreci, Öğrenci Dekanlığı tarafından bölüme giren öğrenci sayısına göre öğrencilerin 10-12 kişilik gruplara ayrılması ile başlar.

Bu gruplara ilk senelerinde danışmanlık yapacak olan öğretim üyeleri, Fakülte Dekanlıklarından alınan Yeni Gelen Danışman Listesi ile idari görevlerine ve sorumlu oldukları danışman öğrenci sayısına göre müsaitlik durumları dikkate alınarak yeni gelen danışman atamaları yapılır.

Atanan danışmanlar, öğrencinin öğrenciliği süresince danışmanı olarak kalmaya devam eder. Üst sınıflardaki öğrencilerin danışmanı izinler ya da ayrılmalar sebebiyle değişecekse, Fakülte Akademik Koordinatörleri gerekli değişikliklerin yapılmasını sağlar.

Kurumumuzda her dönem öğrencilerin, ders kayıtlarından önce akademik danışmanlarıyla görüşmeleri zorunlu tutulmaktadır.

Bu süreç aynı zamanda Öğrenci Dekanlığı tarafından UNIV.101 dersi kapsamında da takip edilmektedir. Bu program dahilinde danışmanlardan beklenen ise öğrencilerin kuruma uyum sağlamaları için gerekli bilgiyi ve desteği sağlamalarıdır.

Öğrencilerin UNIV.101 dersi kapsamında akademik danışmanıyla periyodik olarak görüşmeler

yapması beklenir ve bu görüşmelerin yapılıp yapılmadığı ders kapsamında değerlendirilir. Danışmanlara ise Öğrenci Dekanlığı tarafından bu program kapsamında sunumlar yapılmaktadır.

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

### **Kanıtlar**

- [Ek-3-3-10-1-Akademik Danışmanlık Politikası.pdf](#)

**Başarı ölçme ve değerlendirme yöntemi (BDY) kapsamında şu çalışmalar yapılmaktadır:**

KOLT, 2011 yılından itibaren özellikle Mühendislik, Fen ve İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakülteleri'nde sınav okuma görevi olan öğretim elemanlarına ölçme ve değerlendirme üzerine küçük gruplarla atölye çalışmaları gerçekleştirmektedir. Bu eğitimlerde katılımcılara öğrenci bilgisinin gizlendiği gerçek sınav kağıtları verilir ve her bir katılımcının öğrenci kağıdına not vermesi istenir. Her katılımcının verdiği puanlar tahtaya yazılır. Varsa tutarsızlıklar ve anormal dağılım gözlemlenir. Sonrasında katılımcılara sınavı veren öğretim üyesi tarafından hazırlanmış cevap anahtarı (problem çözümü gerektiren sınavlarda) veya rubrik (anahtarlı değerlendirme ölçeği) verilir ve bunlarla aynı kağıtları tekrar değerlendirmeleri istenir. Sonrasında aynı sınav kağıdına katılımcıların verdiği birinci ve ikinci puanlar karşılaştırılır ve her bir katılımcının not verme işini nasıl yaptığını anlatması istenir. Sonrasında eğitimci, adil bir not verme için neler yapılması gerektiğini anlatır. KOLT 2017 yılında 4 kez notlandırma eğitimi vermiştir.

Başarı ölçümlemenin önemini göstermek amacıyla öğretim üyelerine ölçme ve değerlendirme özelinde 2011 yılından beri eğitimler verilmektedir (Ek-BDY Kapsamında Öğretim Üyelerine Verilen Eğitimler). Gelecek yıllarda bu eğitimlerin artırılması planlanmaktadır. Bu eğitimlere katılmayanlar, eğitimlerde kullanılan materyallere ve sunumlara KOLT'un internet sitesinden üniversite kimlik ve parolalarıyla giriş yaparak ulaşabilmektedir.

Yukarıdaki eğitimlere ek olarak, her dönem verilen etkili öğretim teknikleri ve eğitim teknolojilerinin entegrasyonu eğitimlerinde teknoloji kullanımı ile sınıf-içi öğrenci değerlendirmesine yönelik uygulamalı çalışmalar yapılmaktadır. KOLT, sınıf içi anlık geri bildirim araçlarının daha fazla derste kullanımını artırma amaçlı çalışmalar yapmayı planlamaktadır.

Seminer ve atölyelerin yanı sıra KOLT çalışanları öğretim üyelerine ölçme ve değerlendirme konularında bire bir destek de vermektedir. Özellikle rubrik geliştirme konusunda bire bir danışmanlık verilmektedir. Bu çalışmalara örnek olarak 2017 yılı içerisinde gerçekleştirilen şu hizmetler verilebilir:

o İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin program çıktılarını ölçümlemek amacıyla hazırlanan rubriklerin geliştirilmesi sürecine verilen destek.

o Hemşirelik Fakültesi'nde ilk defa verilecek ders için dersin öğretim üyesine rubrik tasarımı konusunda verilen bire bir destek.

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

### **Kanıtlar**

- [Ek– BDY Kapsamında Öğretim Üyelerine Verilen Eğitimler.pdf](#)

## Öğrenci şikayetleri için işletilen mekanizmalar

- Akademik Şikayet Prosedürü
- Öğrenci Şikayetleri
- Sınav Notlarına İtiraz

## Akademik Şikayet Prosedürü

Koç Üniversitesi [Akademik Şikayet Prosedürü](#) akademik konularla ilgili olarak öğrencilerin ve öğretim elemanlarının şikayetleri ile ilgili çözüm bulmaya yardımcı olmak için oluşturulmuştur.

### Öğrenci Şikayetleri

Öğrenci, öğretim elemanının kendi akademik performansını veya öğrenim hayatını etkileyecek bir kararını, davranışını veya ihmali fark ettiği zaman, şikayet prosedürü iki hafta içerisinde başlatılmalıdır.

Bir öğretim elemanına yönelik akademik şikayeti bulunan bir öğrenci öncelikle konuyu şahsi olarak o öğretim elemanı ile görüşmeye çalışmalıdır.

Eğer öğrenci konuyu şahsi olarak o öğretim elemanına götürdüğünde tatmin olabileceği şekilde çözmekte başarısız kalırsa, kendi fakültesinin Dekanlığına yazılı olarak bir dilekçe sunabilir. Öğretim elemanının nihai cevabını aldıktan sonraki bir hafta içerisinde, öğrenciden yazılı olarak farkına vardığı olayı, aradığı belirli çözümü ve öğretim elemanının cevabını raporlaması istenir.

Dekan, konuya dahil olan öğrenciyle, öğretim elemanı ve diğer fakülte üyeleriyle ayrı olarak görüşebilir ya da eğer tüm taraflar kabul ederse hep birlikte konuyu çözmek için görüşebilirler.

Dört hafta içerisinde Dekan'ın kendi kararını öğrenciye ve öğretim elemanına yazılı olarak bildirmesi beklenir.

Öğrenci bir hafta içerisinde Dekan'ın kararını temyiz ederek, Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı Ofisi'ne götürebilir. Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısı'nın dört hafta içerisinde yazılı olarak verdiği kararı öğrenciye bildirmesi gerekmektedir.

Eğer konuya dahil olan öğretim elemanı Dekanın kendisi ise öğrencinin başvurusunu Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısı'na direkt olarak sunması gerekir.

### Sınav Notlarına İtiraz

- Öğrenciler yazılı sınav sonuçlarına notların ilanı tarihinden itibaren bir hafta içinde itiraz edebilirler.

- Bir sınavdan alınan notla ilgili itiraz süreci Akademik Şikayet Yönergesi uyarınca ilgili sınav kağıdının tekrar değerlendirilmesi ile başlar.

- Bir sınavdan alınan notla ilgili itiraz ilk önce ilgili Fakülte Dekanlığı tarafından değerlendirilmelidir.

- Bu değerlendirme sonucunda ilgili sınav notu değiştirilebilir. Fakat öğrencinin ders ile ilgili harf notunun ne olacağının belirlenmesi; diğer notları ve notların sınıf içindeki dağılımı göz önüne alınarak, dersi veren öğretim üyesinin yetkisindedir.

- Sınav kağıdının yeniden değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan yeni sınav notu Fakülte Dekanlığı tarafından ilgili öğretim elemanına iletilir. Dersin öğretim elemanı bu yeni notu, diğer notları ve notlama sistemini göz önüne alarak öğrencinin harf notunu yeniden belirleyebilir.

- Öğretim Elemanı tarafından belirlenen harf notu Fakülte Dekanlığı'na iletilir.

Önemli:

- Harf notları yalnızca ilgili dersin öğretim elemanı tarafından değiştirilebilir.

- Aynı sınavdan aynı notu alan öğrenciler farklı şekilde değerlendirilmemelidir. Aynı dersi alan her

öğrenci için belirlenen tek bir not skalası olmalı ve bu değerlendirme her öğrenci için aynı şekilde uygulanmalıdır.

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

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

##### **Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanınma ve Sertifikalandırma**

##### **Öğrenci Kabul Süreçleri**

Lisans öğrencileri kuruma üç şekilde kabul edilmektedir:

- ÖSYM tarafından düzenlenen üniversite giriş sınavları ve sonrasındaki tercih ve yerleştirme süreci ile,
- Kurumlar arası yatay geçiş ile,
- Uluslararası öğrenci statüsünde.

Kurumlar arası yatay geçiş ve uluslararası öğrenci başvuruları, Yükseköğretim mevzuatına uygun ve Üniversite Akademik Kurul kararları doğrultusunda bir Öğrenci Kabul Komitesi tarafından karara bağlanır. Kabul kararlarının yıldan yıla tutarlı ve adil olması için, geçmişte kabul edilmiş ve Üniversiteye kaydolmuş yatay geçiş ve uluslararası öğrencilerin üniversiteye girişte sundukları sınav skorları ile üniversitede gösterdikleri başarıyı gösteren raporlar komite tarafından değerlendirilir.

##### **Yeni öğrencilerin kuruma uyumlarının sağlanması**

Üniversiteye Uyum Programı Öğrenci Dekanlığı tarafından yürütülür. Bu kapsamda

- Yeni girişli tüm lisans öğrencileri 2 gün süren Üniversiteye Uyum Programına (oryantasyon) katılır.
- Her yeni girişli öğrenciyi kendi bölümünden üst sınıflardan belirlenen bir rehber öğrenci karşılar ve program süresince yanında bulunur.
- Öğrenciler Uyum Programında Fakülte ve Bölüm sunumlarının yanı sıra Güvenlik Ofisi, Yurt Müdürlüğü, Kütüphane, Uluslararası Programlar Ofisi, Öğrenme ve Öğretme Ofisi, Kariyer Gelişim Merkezi ve KURES-Rehberlik Servisi tarafından verilen bilgilendirme sunumlarına katılırlar. Öğrenci kulüpleri ve mentorlar da öğrencilerin kaynaşmasını desteklemek için sosyal etkinlikler düzenlerler.
- 2 günlük Uyum Programı dahilinde akademik ve idari bilgilendirmenin yanı sıra yeni girişli öğrencilerin sosyal anlamda da Üniversite'nin tüm imkanlarından faydalanmaları amaçlanır. Bu kapsamda, Uyum Programı grup çalışmaları, oyunlar ve öğrenci kulüplerinin tanıtım faaliyetlerini de içermektedir.

Her yeni gelen öğrenci üniversitedeki ilk yılında UNIV-101 Üniversiteye Giriş ve ALIS-100 Akademik Başarı ve Hayat Becerileri derslerini alır.

Tüm yeni girişli öğrencilere öğretim üyelerimiz tarafından “Yeni Gelen Öğrenci Danışmanlık Hizmeti” verilmektedir. İkinci sınıflardan itibaren de yine öğretim üyelerimizce akademik danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır.

Akran destek programı çerçevesinde mentor öğrenciler yeni girişli öğrencilere okula uyum

konusunda gereken desteği okulda geçirdikleri ilk yıl boyunca vermektedirler.

Yeni gelen öğrencilere yönelik, 1 kredilik seçmeli KOLT 101 Akademik Beceri Geliştirme dersi verilmekte ve bu ders ile öğrencilere çalışma stratejileri, zaman planlama, akademik metin okuma, ders notu tutma, farklı sınav türlerine hazırlanma, araştırma yapma ve sunum içeriği geliştirme gibi beceriler kazandırılmaktadır.

Yeni Gelen ğrenci Merkezi'nin yürüttüğü üniversiteye uyum programı kapsamında yeni gelen bütün KÜ ğrencilerine KOLT, 2 çevrimiçi seminer sunmaktadır. Bu seminerlerden bir tanesinin amacı, yeni gelen ğrencilere KÜ'deki akademik süreçlerle (dersler, ön şartlar, çift anadal, yan dal imkânları, notlandırma sistemi, akademik plan, hedef belirleme, vb.) ilgili bilgi vermektir. Bir diğer seminer ise, akademik hayatta çok önem teşkil eden intihal ve olası olumsuz etkileri konusuna odaklanmıştır.

## 5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

### Eğiticilerin Eğitimi

- Yeni Öğretim Üyeleri Oryantasyonu
- [Öğretim Üyesi El Kitabı](#)
- UNIV 101 bilgilendirme (Ek-3-5-3-1)
- Akademik Danışmanlık Politikası dökümanı
- Tıp Fakültesi Öğretim Üyeleri Eğitimleri
- Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi (KOLT) tarafından düzenlenen eğitimler
  - Ek-3-5-3-2,
  - Ek-KOLT 2017 Atölye Çalışmaları,
  - Ek-KOLT 2017 Öğretimde Yenilikçilik Bursu

### Tıp Fakültesi Tarafından Düzenlenen Eğitimler

- KEYPS Eğitimi (Kurumsal Eğitim Yönetimi Ve Planlama Sistemi - Tıp Fakültesi için Bir Müfredat Programı Yönetim Sistemi'dir.)
- Tıp Öğrencilerini Nasıl Test Ederiz?
- Klasik Ders Oturumu Dışındaki Formatlar: Değişen Paradigmalar
- Objektif Yapılandırılmış Klinik Sınav ve Hasta Karşısında Yapılan Değerlendirmeler
- Sözlü Sınav
- Öğrenme Hedeflerini Tasarlama
- Çoklu Soru Yazma
- Çekirdek Eğitim Programı Ölçme
- Tıp Eğitimi Ve Değerlendirme Stratejisinin İlke ve Hedefleri
- Sözlü Sınavlarda Öğrenme Hedeflerinin Test Edilmesi
- Yazılı Sınavlarda Öğrenme Hedeflerinin Test Edilmesi
- Temel Öğrenme Hedefleri Kavramı ve Müfredat Tasarımındaki Roller

**Kurumdaki eğiticinin eğitimi programı, kurumun hedefleri doğrultusunda nasıl güncellenmektedir?**

### Kanıtlar

- [Ek-KOLT 2017 Atölye Çalışmaları.pdf](#)

- [Ek-KOLT 2017 Öğretimde Yenilikçilik Bursu Alan Dersler.pdf](#)
- [Ek-3-5-3-1 UNIV 101 Bilgilendirme.pdf](#)
- [Ek-3-5-3-2 KOLT Eğiticinin Eğitimi Programı.pdf](#)

### **Kuruma dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi**

Kurumumuzda dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı görevlendirme süreci; ilgili Dekanlık, Rektörlük ve İnsan Kaynakları tarafından ortak takip edilmektedir.

Kurum Dışı Görevlendirmelerde Aranılan Kriterler:

- Yurtdışından doktora ve yüksek lisans derecesi,
- Yurtdışındaki seçkin üniversitelerde ders deneyimi,
- Akademik yayın profili,
- İlgili bölümün profesyonel alanına uluslararası katkılar,
- Yurt içi veya yurtdışında tanınmış bir üniversitede görev yapmış olmak.

Dekanlığın önerisi ile belirlenen adaylar, Rektörlük onayı sonrası, İnsan Kaynakları tarafından karşı kurum Rektörlüğüne iletilmekte ve onay yazısı geldikten sonra 40A/B kapsamında görevine başlamaktadır.

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

## **6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler**

Kariyer Ofisi faaliyetleri: Ek-3-6-a

### **Kanıtlar**

- [Ek-3-6-a.pdf](#)

### **Öğrencilerin Kullanımına Yönelik Kaynaklardaki Geliştirmeler**

Bknz. Ek-3-6-1-1.

### **Öğrencilerin kullanımına yönelik tesis ve altyapılar nelerdir?**

#### **Kanıtlar**

- [Ek-3-6-1-1 Kütüphane Kaynakları Gelişimi.pdf](#)

## **4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**

### **1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri**

#### **Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri**

Koç Üniversitesi önde gelen araştırma üniversitelerinden biri olmayı hedeflemektedir. Öğretim üyelerinden araştırma alanında en prestijli dergilerde yayın yapmaları, ulusal ve uluslararası ödüller almaları ve araştırma fonlarını kazanmaları beklenmektedir.

Dekanlar, Rektör Yardımcıları ve Rektörden oluşan bir komite her yıl konu ve alan bazında araştırma stratejisi ve hedeflerini gözden geçirmekte ve gerekli güncellemeleri yapmaktadır. Koç Üniversitesi'nin ana hedefi alanında en yetkin araştırmacıları üniversiteye kazandırarak onların araştırmalarına destek olmaktır. Belirlenen konular öğretim üyesi alımlarında yönlendirici olmaktadır. Kurum araştırma stratejisini bütünsel ve çok boyutlu olarak ele almıştır. Kurum temel araştırma ve uygulamalı araştırmayı eşit olarak değerlendirmektedir. Akademik kadro yetkinliğine göre önceliklendirme yapmakta ve en yetkin olduğu alanlarda araştırmalarını devam ettirmektedir.

Kurumun araştırma faaliyetleri ve diğer akademik faaliyetleri arasında bir etkileşim mevcuttur. Üniversite araştırmalarını toplumla paylaşmakla yükümlüdür. Şirketlere verilen eğitimler ve şirketlerle ortak yürütülen araştırma geliştirme projeleriyle üniversitenin birikimi topluma aktarılmaktadır. Ayrıca üniversite elinde bulundurduğu patentleri lisanslayarak teknolojisini transfer etmektedir.

Koç Üniversitesi, araştırma stratejisinin bir parçası olarak kurumlar arası araştırma faaliyetlerini desteklemektedir. Bu tip araştırmalara yönelik işbirliği protokolleri imzalanmakta, karşılıklı işbirliğini pekiştirecek mekanizmalar tasarlanmaktadır. Bu tip araştırmaların çıktısı yıllık performans değerlendirmelerinde Dekanlar tarafından değerlendirilmektedir. Aynı zamanda Mütevelli Heyeti ve Koç Vakfı'na sunulan periyodik raporlar ile bu tip faaliyetler izlemekte ve sonuçları değerlendirilmektedir.

Koç Üniversitesi, araştırma stratejisi olarak disiplinler arası ve/veya çok disiplinli araştırma faaliyetlerini desteklemektedir. Uygulama ve araştırma merkezleri bu tip faaliyetlerin gerçekleştirildiği platformlardır. Merkezler yıllık olarak Rektör ve Rektör Yardımcıları tarafından değerlendirilmektedir. Aynı zamanda Mütevelli Heyeti ve Koç Vakfı'na sunulan periyodik raporlar ile bu tip faaliyetler izlemekte ve sonuçları değerlendirilmektedir.

Koç Üniversitesi YÖK, TÜBİTAK, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Kalkınma Bakanlığı'nın stratejileri doğrultusunda kendi stratejilerine yön vermekte ve planlarını güncellemektedir.

Yapılan araştırmaların bölgesel/ulusal açıdan değerlendirildiğinde ekonomik ve sosyo-kültürel katkısı vardır. Araştırma çıktılarının sanayide ve toplumda sosyal politikaların belirlenmesi, inovasyonların gerçekleştirilmesi ve toplumla paylaşılması yoluyla ekonomik ve sosyo-kültürel katkıları ortaya çıkmaktadır. Bu tip araştırmalar iç değerlendirme vasıtasıyla ayrılan fonlarla da teşvik edilmektedir.

Kurum, öncelikleri kapsamındaki araştırma faaliyetlerinin nicelik ve nitelik olarak sürdürülebilirliğini iç ve dış kaynaklar, politika yönlendirmeleriyle güvence altına almaktadır.

### **Yerel/Bölgesel/Ulusal Kalkınma Hedefleri ile Araştırma Stratejileri Arasındaki Bağ**

Koç Üniversitesi'nin araştırma stratejileri ile yerel/bölgesel/ulusal kalkınma hedefleri arasında kurulan bağ için İSTKA, KUTTAM, TÜBİTAK 1003 proje uygulamaları örnek verilebilir.

10. Kalkınma Planı'nda ve Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik Stratejisinde işaret edilen kalkınma hedeflerine ulaşmaya yönelik belirlenen öncelikler bağlamında geliştirilmiştir.

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

## **2. Kurumun Araştırma Kaynakları**

## **Kurumun Araştırma Kaynakları**

Koç Üniversitesi'nde kurum içi kaynakların araştırma faaliyetlerine tahsisine yönelik açık kriterler mevcuttur. Her yıl fakülteler, enstitüler ve araştırma merkezleriyle bütçe görüşmeleri esnasında gözden geçirilmektedir.

Araştırma faaliyetlerine kurum içi kaynak tahsisine yönelik kurumun araştırma öncelikleri ile uyum, çok ortaklı/disiplinli araştırmalar, kurumlar arası ve/veya uluslararası ortaklıklar, lisansüstü çalışmalar, temel araştırma, uygulamalı araştırma, deneysel geliştirme, çıktı/performans dikkate alınmaktadır.

Koç Üniversitesi, Rektörlük, Uluslararası Programlar Ofisi ve Araştırma, Proje Geliştirme & Teknoloji Transferi Direktörlüğü aracılığıyla kaynak teminini teşvik etmekte ve desteklemektedir.

Kurum yıllar içinde dış kaynak desteğini bütçesel ve sayı anlamında artırmıştır. Avrupa Komisyonu'ndan alınan fonlar bütçesel anlamda ilk sırada yer almakta, bu destekleri kamudan (özellikle TÜBİTAK) ve sanayiden alınan destekler takip etmektedir. Avrupa Komisyonu'nun 2014-2020 arasında yürüttüğü Ufuk 2020 Programı altında Koç Üniversitesi, yönettiği projeler ve Türkiye'ye getirdiği bütçe açısından TÜBİTAK haricinde ülkedeki tüm (sanayi ve akademik) kuruluşların önünde yer almaktadır. Dolayısıyla, kurum dışından sağlanan mevcut proje desteği kurumun stratejik hedefleriyle uyumludur. Kurumun hedefi daha büyük bütçeli projeleri dış kaynaklarla desteklemenin yanı sıra proje desteğinden göreceli olarak az faydalanan fakülteleri de sağladığı idari desteklerle teşvik etmektir.

### **Araştırma fırsatları ile ilgili kurum içi bilgi paylaşımının iyileştirilmesi:**

Araştırma, Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTTD) tarafından düzenli olarak araştırma fırsatları duyurulmakta, bilgi günleri, bire-bir görüşmelerle araştırmacıların fon kaynaklarına başvurularını teşvik edilmektedir. 2017 yılında üniversite dışındaki uluslararası araştırma fon başvuru fırsatlarının aranabildiği, otomatik duyurular oluşturulabildiği bir veritabanı hizmeti (Research Professional) satın alınmış (bkz. Ek-4-2-4) ve APGTTD tarafından verilen eğitimler sonrasında araştırmacıların kullanımına sunulmuştur. Bu hizmet sayesinde dış fon başvuru fırsatları ile araştırmacıları eşleştirme konusunda hizmet kalitesi artırılmıştır.

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-4-2-4-Research Professional.jpg](#)

## **3. Kurumun Araştırma Kadrosu**

### **Kurumun Araştırma Kadrosu**

Koç Üniversitesi'nde öğretim üyelerinin arama, atanma, değerlendirme ve yükseltme süreçleri araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olmasını güvence altına almaktadır.

Tüm öğretim üyesi aramaları ilgili alandan iki ve fakülte dışından en az iki öğretim üyesinden oluşan ve ilgili programın olduğu fakültenin dekanının başkanlığını yaptığı bir arama komitesi tarafından

uluslararası düzeyde yürütülmektedir. İlan edilen tüm pozisyonlara gelen çok sayıda başvuru arasında öne çıkan adaylar kampüs ziyareti için davet edilmektedir. Bu adayların yetkinliği üniversite dışından alınan bilimsel raporlar, ilgili programın öğretim üyeleri ve komite tarafından değerlendirilmekte ve komite önerisi daha sonra ilgili dekanın, iki rektör yardımcısının ve rektörün olduğu bir üst komite tarafından değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde ana hedef üniversiteye uluslararası alanda bilime katkı sağlayabilecek potansiyelde öğretim üyelerinin kazandırılmasıdır.

Koç Üniversitesi'nde tüm yardımcı doçentler üç senelik, doçent ve profesörler beş senelik sözleşmelerle görev yapmaktadır. Sözleşme bitiminden bir sene önce öğretim üyesinin araştırma çıktıları ve yetkinliği değerlendirilerek yeni sözleşme sunulup sunulmamasına karar verilmektedir. Üniversitenin beklediği araştırma yetkinliğini ve başarımını sağlayamayan öğretim üyelerine yeni bir sözleşme sunulmamaktadır.

Tüm yükseltmelerde alanında en önde gelen araştırmacılardan değerlendirme raporları alınmakta ve yükseltme kararlarında bu araştırmacıların değerlendirilen öğretim üyesinin uluslararası bilime katkıları için yaptığı değerlendirmeler birinci derecede etkili olmaktadır.

Arama, atama, değerlendirme ve yükseltme süreçlerinin bu şekilde yürütülmesi ile araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olması güvence altına alınmaktadır.

#### **4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi**

##### **Kurumun Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Ölçüm ve İzleme Metotları**

2-Kalite Güvence Sistemi başlığı altında raporlanmıştır.

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

##### **Araştırma Performansının Kurumun Hedefleri ile Örtüşmesinin Takibi**

- Akademik Kadro Performans çıktılarının ilgili yöneticiler tarafından değerlendirilmesi ve sözleşme yenileme sürecinde bu performans göstergelerinin dikkate alınması.
- Akademik ve İdari Kadro Bilgilendirme toplantılarında duyurulan hedeflerin takip edilmesi.
- Gerçekleşen verilerin hedeflerle uyumunun Danışma Kurulu ve Mütevelli Heyeti toplantılarında gözden geçirilip, değerlendirilmesi.
- Araştırma ve eğitim alanında alınan ödüller ve başarılar düzenli olarak takip edilmekte ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.
  - <https://vpaa.ku.edu.tr/tr/oduller>
  - <https://vprd.ku.edu.tr/tr/research/awards/tubitak-tuba>
  - <https://bilimakademisi.org/bagep-2017-sonuclari-aciklandi/>
  - TÜBİTAK ödülleri ile ilgili özet bilgi Ek-4-4-2-1'de yer almaktadır.

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

##### **Kanıtlar**

- [Ek-4-4-2-1-TÜBİTAK Ödülleri \(EN\).pdf](#)

##### **Araştırma Faaliyetlerine Yönelik Yapılan Değerlendirmelerin Yayımlanması**

2-Kalite Güvence Sistemi başlığı altında raporlanmıştır.

Ayrıca bkz. Ek-4-4-3

**Araştırma faaliyetlerine yönelik olarak yapılan değerlendirmelerin sonuçları nasıl yayımlanmaktadır?**

#### **Kanıtlar**

- [Ek-4-4-3-a Yayınlar.pdf](#)
- [Ek-4-4-3-b Atıflar.pdf](#)
- [Ek-4-4-3-c Tezler.pdf](#)

## **5. YÖNETİM SİSTEMİ**

### **1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı**

Bknz. Ek-5-1

#### **Kanıtlar**

- [Ek-5-1 Akademik ve İdari Yapı.pdf](#)

### **2. Kaynakların Yönetimi**

#### **KAYNAKLARIN YÖNETİMİ**

##### **İnsan Kaynakları Yönetimi**

Koç Üniversitesi İnsan Kaynakları (İK) olarak, yenilikçi ve hizmet odaklı uygulamaları temel alarak üniversitenin hedefleri doğrultusunda insan kaynağının en uygun şekilde yapılandırılması ve yönetilmesi amaçlanmaktadır.

İnsan Kaynakları Direktörlüğü; İK Operasyonları ve Bordro, İK ve Organizasyonel Gelişim, İş Güvenliği birimleri ve İK Partner ekibinden oluşmaktadır.

İK Operasyonları ve Bordro Birimi: Bordro, özlük işlemleri, AR-GE projeleri İK yönetimi ve İK bütçeleme ve raporlama konularını yürütmektedir.

İK ve Organizasyon Gelişim Birimi: Organizasyon ve süreç çalışmaları, kadro, bütçe ve sözleşme takibi, ücret ve yan haklar, performans, eğitim-gelişim, tanıma takdir programları, insan kaynakları planlama süreçlerinin yönetimini ve anket uygulamalarını yürütmektedir.

İş Güvenliği Birimi: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve eğitimleri, laboratuvar güvenliği eğitimleri, ergonomi çalışmaları, kampüs sağlığı uygulamaları konularını yürütmektedir.

İK Partner Ekibi; İşe alım, idari çalışan oryantasyonu, insan kaynakları uygulamalarının (performans yönetimi, gelişim planlama vb.) takibi ve gerektiğinde ilgili birimlere İK konuları ile ilgili destek ve danışmanlık konularını yürütmektedir.

#### **Koç Üniversitesi İnsan Kaynakları Direktörlüğü Uygulamaları**

## **Organizasyon ve Kadro Yönetimi**

Koç Üniversitesi'nin stratejik hedeflerinin etkin bir yönetim yapısıyla gerçekleştirilmesi için kurum organizasyonu fonksiyonlar bazında oluşturulmuştur. Organizasyon içindeki pozisyonlardan beklentiler, görev tanımlarıyla belirlenmiştir.

Organizasyon yapısındaki değişikliklerinin temel hareket noktası; üniversitenin öncelikleri, stratejik hedeflerini en etkin şekilde karşılayacak yapısal organizasyonun oluşturulmasıdır. Bu durumların oluşması halinde iş yapış şekilleri gözden geçirilerek organizasyon yapısı ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmektedir.

Kadro yönetimi; mevcut ve değişen ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, kurumun gelecek planları doğrultusunda, mevcut, boş ve ihtiyacı yeni oluşan pozisyonların değerlendirilmesi, bu pozisyonlar için gereken yetkinliklerin tarif edilmesi ve planlanması amacı ile yürütülmektedir. Kadro planlaması yıllık olarak gözden geçirilerek bir yıllık ve uzun vadeli planlar şeklinde düzenlenerek, bütçe süreçlerine girdi oluşturacak şekilde yürütülmektedir. Kadro planlamasında oluşan ihtiyaçlar yıllık plan çerçevesinde işe alım süreçleri yürütülerek doldurulmaktadır.

## **Görevlendirme**

Koç Üniversitesi bünyesinde görevlendirme süreci, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili maddeleri doğrultusunda yapılmaktadır.

## **Bordro ve Özlük İşleri**

Tüm akademik ve idari çalışanların özlük, bordro, yıllık izin süreçleri ve öğrenci staj süreçleri Bordro ve Özlük İşleri birimi tarafından SAP HR modülü üzerinden yürütülmektedir. İşe başlamadan önce çalışanımıza özlük ve yan haklar detaylarının anlatıldığı ve gerekli yasal dokümanların sağlandığı "Bordro ve Özlük Oryantasyonu" eğitimi verilmektedir. Öğretim elemanları ve idari çalışanların talep edilen verileri YÖK, Sivil Savunma, YÖKSİS sistemlerine girilmektedir. Üniversitenin tüm çalışanlarının tabii olduğu mevzuat takibi bu birim tarafından takip edilmektedir.

## **HR Portal**

Aralık 2016 itibariyle HR Portal açılmıştır. HR Portal ile çalışanlarımız tüm özlük bilgilerine ulaşır, değişiklik talep edebilmekte, İK'ya iletilmesi gereken kreş faturası, özel sağlık ve hayat sigortası makbuzu ve bazı resmi evrakları iletebilmekte ve bordrolarına, geçmişe de dönük olarak, portalden erişebilmektedir. HR Portal kurumumuzun gereksinimleri doğrultusunda geliştirilmeye devam etmektedir. Yıllık izin, maaş avansı ve fazla mesai girişleri devam eden geliştirmelerdendir.

## **Dijital Arşiv**

Bordro ve Özlük İşleri birimince takip edilen tüm basılı evrakların dijital ortama aktarılması çalışması başlatılmıştır. Dijital arşiv projesi ile aranan bilgi, evrak veya dokümana, KU içi ve KU dışından VPN veya Web Tabanlı Doküman Yönetim sistemleri sayesinde güvenli, doğru ve anlık erişim sağlanmakta, fiziki koşulların yıpratıcılığına karşı belgelerin korunmakta ve yangın, sel ve benzeri doğal afetler gibi risk faktörlerinin yıkıcılığının ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

## **İşe Alım**

*Akademik işe alım sürecine değinilmemiştir.*

İşe alım süreci; birimlerden gelen pozisyon ihtiyacı talebi ile başlamaktadır. Pozisyon ile ilgili talep alınmakta ve iş planı ile işe alım süreci planlanmaktadır. Kariyer portallarında yayınlamak üzere iş ilanı oluşturulmakta ve yayınlanmaktadır. Başvurular toplandıktan sonra, özgeçmişleri ve yetkinlikleri pozisyon ile örtüşen adaylar mülakata davet edilmekte ve adaylar ile yetkinlik bazlı mülakat yapılmaktadır.

Olumlu bulunan adaylara kişilik envanteri ve referans araştırması gerçekleştirilerek uygun bulunan aday panel mülakat sürecine dahil edilmektedir. Panel mülakat sonucunda olumlu değerlendirilen adaya sözlü ve yazılı görev teklifi sunulmaktadır. İşe alım sürecinde kullandığımız araçlar; pozisyonun gerekliliklerine bağlı olarak İngilizce testi, kişilik envanteri, değerler envanteri, referans kontrolü, vaka çalışmaları, sunum çalışması ve benzeri araçlar olmaktadır. İşe alım süreçlerinin tamamının online İşe Alım Modülü (SuccessFactors) üzerinden yürütülmesi için proje çalışması devam etmektedir.

Çalışanın işe başlaması ile işe giriş duyurusu tüm üniversiteye yapılmaktadır. Çalışan işe başladıktan sonra oryantasyon sunumuna davet edilmektedir. Çalışanın uyum sürecine yardımcı olması amacı ile çalışma arkadaşı (buddy) ataması yapıp kurum kültürü ve organizasyon hakkında bilgilendirilmektedir.

Çalışanın yeni başlayanlar için hazırlanan eğitimleri alması sağlanarak oryantasyon programı süreci tamamlanmaktadır. Pozisyon kapsamında ilanlara başvuran ve mülakat gerçekleştirilen tüm adaylara bilgilendirme amaçlı geri dönüşler yapılmaktadır.

## **Eğitim Gelişim Yönetimi**

*Akademik eğitim ve gelişim sürecine değinilmemiştir.*

Koç Üniversitesi'nde tüm çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla ihtiyaca göre farklılaşan eğitimler planlanmakta ve yıl boyunca uygulanmaktadır.

Gelişim faaliyetleri, Yetenek Yönetimi kapsamında; Kişisel Farkındalık, İlişki Yönetimi, İş Yönetimi, Ekip Yönetimi ve Liderlik olmak üzere başlıca beş kategoride uygulanmaktadır.

Birimler arası iletişimin ve iş birliği anlayışının güçlendirilmesini sağlamak amacıyla; birbirleri ile yakın çalışan birimler için takım gelişim faaliyetleri düzenlenmektedir.

İdari çalışanlar için eğitim ve gelişim faaliyetleri çeşitlilik göstermektedir. Çalışan ve öğrenciler için güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına yönelik eğitimler planlanmaktadır. İşe yeni başlayan akademik ve idari tüm çalışanlara genel uygulamalar hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır.

“Yönetici Koçluğu” ile yeni yönetici olan çalışanların yöneticilik becerilerinin doğru yönlendirilmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Yöneticilik yetkinliklerinin geliştirilmesini sağlamak amacıyla “Lider Geliştirme Programları” uygulanmaktadır.

Potansiyel çalışanların iyi birer lider olabilmeleri için “Lider Geliştirme Programları” planlanmakta ve liderlik konusunda gelişimleri desteklenmektedir. Çalışanların gelişim planları kapsamında koçluk ihtiyacı duyan çalışanlar için, “İç Koçluk Programı” kapsamında koçluk programı sağlanmaktadır.

Birim içi ihtiyaçların belirlenip o ihtiyaç çerçevesinde etkinliklerin organize edildiği “Takım Gelişim Faaliyetleri” uygulanmaktadır. Bilgisayar ortamında simüle edilen programların kullanıldığı eğitimler, çalışanların takım çalışması yetkinliğini geliştirmek amacıyla

uygulanmaktadır.

İdari çalışanların bilgi ve yetkinlik seviyelerinin işin gereklilikleri doğrultusunda geliştirilmesi amacıyla yıl boyunca çalışanların sistem üzerinden talep edebildikleri “Katalog Eğitimleri” planlanmaktadır. İşe yeni başlayan idari çalışanların kuruma kısa zamanda uyum sağlaması amacıyla iki ayda bir oryantasyon eğitimleri uygulanmaktadır.

Çalışanların adaptasyonlarını kolaylaştırmak amacıyla iki kişi arasında bilgi ve tecrübe paylaşımına dayalı bir gelişim süreci olan “Mentorluk” programı uygulanmaktadır. Bu program ile çalışanların kişisel, profesyonel gelişimlerine katkıda bulunmak ve kariyer hedeflerine yardımcı olmak ve yönlendirmek amaçlanmaktadır.

Yurtdışındaki kurumlarda benzer pozisyonlarda çalışmaya olanak tanıyan personel değişim programı olan “Staff Exchange” uygulanmaktadır. Çalışanların görevlerinde gerekli olan İngilizce dil seviyesine ulaşmasına destek olmak amacıyla “İngilizce Dil Eğitimi” gerçekleştirilmektedir. Yabancı uyruklu çalışanların, Türkçe dil bilgisi ve becerisinin geliştirilmesinin amaçlandığı “Türkçe Dil Eğitimi” gerçekleştirilmektedir.

2017 yılı belirsiz süreli tam zamanlı çalışan sayısı 461 olup, toplam eğitim süresi 10.800 saattir. 2017 yılı çalışan başı eğitim saati ortalaması 23,4 saattir.

### **Tanım ve Takdir Programları**

Kurum genelindeki çaba ve olumlu davranışları tanımak ve takdir etmek amacıyla kurum geneli ve birim içi uygulanan iki farklı ödüllendirme programı bulunmaktadır.

Kurum geneli ödüllendirme programı; Üstün Hizmet Ödülleri, akademik ve idari kadro çalışanlarını kapsayan ve yılda bir kez uygulanan bir programdır. Süreç her yıl İnsan Kaynakları tarafından yapılan bir duyuru ile başlar. Tanımlı kategoriler doğrultusunda çalışanlar, kendi birimleri veya farklı birimlerden kişileri ödülle aday gösterir. Üstün Hizmet Ödülleri Değerlendirme Komitesi adaylar için ilgili yılda ödül alacak kişileri belirler ve ödüllendirme Fakülte-İdari Kadro Genel Kurul Toplantısı’nda gerçekleştirilir.

Çalışan bağlılığı anketi sonuçları doğrultusunda, birimlerin kendi içlerinde uygulayabilecekleri örnek ve anlık bir tanım ve takdir programı tasarlanmış ve 2018 yılında tanıtımı yapılmıştır.

2018 yılında uygulaması başlayan anlık tanım ve takdir programı, İyi Ki Varsın; akademik ve idari kadro çalışanlarını kapsayan, ödüllendirme kategorileri kurum genelinde ortak olan, aday önerilerinin yıl boyunca açık ve değerlendirmelerin birimlerin kendi içinde yapıldığı bir uygulamadır. Birimler içerisinde ödüllendirilen kişiler, Fakülte-İdari Kadro Genel Kurul Toplantısı’nda kurum genelinde de duyurularak tanım ve takdir kültürünün güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu süreçte İnsan Kaynakları’nın rolü kurum geneli uygulama prensiplerini oluşturmak ve takip etmektir.

### **İK Partnerlik Uygulamaları**

İK Partnerlik uygulamaları ile çalışanların ihtiyaçlarına odaklanan, hızla ulaşılabilir ve kurum politikaları doğrultusunda birebir çözümler üretebilen hizmet anlayışı benimsenmektedir. Bu kapsamda her İK Partneri sorumlu olduğu birimlerdeki çalışanların her türlü insan kaynakları konularında ilk kontak noktası olmakta ve gerekli yönlendirmeleri yapmaktadır. Böylelikle çalışanlar İK Partneri’nden birebir destek alabilmektedir.

İK Partner, çalışanlarla birebir görüşmeler yaparak çalışanları yakından tanımayı amaçlar.

Çalışanların bireysel ve mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalar yürütür.

İK Partner, işten ayrılan tüm çalışanlarla kurumla ilgili deneyim, görüş ve önerilerini almak amacı ile çıkış görüşmeleri gerçekleştirir.

Çalışanlara; doğum günü, bayramlar gibi günlerde hediyeler verilerek ve aktiviteler düzenlenerek çalışanları motive etmek ve kuruma olan bağlılıklarını arttırmaya katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

### **Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırması**

"Koç Üniversitesi Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırması" ile çalışanların kurum uygulamaları hakkındaki algı ve düşüncelerini paylaşabilmeleri, kurumun güçlü ve gelişmeye açık alanlarının tespit edilmesi ve gelişim alanlarında aksiyon planlarının uygulanması amaçlanmaktadır. Belirli aralıklar ile gerçekleştirilen araştırmada; çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve bağlılık üzerinde önemli etkisi olan başlıca unsurlar değerlendirmeye sunulmaktadır.

2016 yılında araştırma akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, %62 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel bağlılık skoru %62 (Akademik kadro %54, İdari kadro %69), Genel Memnuniyet %81 (Akademik kadro %77, İdari kadro %85) olarak ölçümlenmiştir.

### **İç Hizmet Memnuniyeti Anketi**

Üniversite genelinde hizmet kalitesini ve iş birliğini güçlendirmek amacı ile 2017 yılında İç Hizmet Memnuniyet Anketi ilk kez uygulanmıştır. Bu anket ile akademik ve idari çalışanlarımızın birimlerimizden aldıkları hizmetler ve deneyimleri hakkında algılarını ve memnuniyetlerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Anket kapsamında birimlerin çalışanlarının ve birimin sunduğu hizmetler katılımcılar tarafından değerlendirilmiş olup, anket sonuçları doğrultusunda hizmet kalitesi ve memnuniyetinin artırılması için gerekli iyileştirmelerin tespit edilmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır.

2017 yılı İç Hizmet Memnuniyeti anketi akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %52 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel memnuniyet skoru %68 (Akademik Kadro %70, İdari Kadro %67), İç Hizmet Memnuniyeti %72 (Akademik Kadro %75, İdari Kadro %71) olarak ölçümlenmiştir.

### **Performans Yönetimi**

Koç Üniversitesi'nin vizyonu doğrultusunda belirlenen stratejik hedeflere erişilmesini, kurumsal ve bireysel olarak gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğinin objektif kriterler ile değerlendirilmesini ve bireysel başarının ayrıştırılmasını sağlamak amacıyla Performans Yönetim Sistemi uygulanmaktadır.

- Üniversite öncelikleri birim yöneticileri tarafından yıllık iş planlarına dönüştürülür ve bu planlar bireysel hedeflerin belirlenmesinde esas alınmaktadır.
- Performans yönetim süreci Hedef Belirleme Dönemi, Performans İzleme Dönemi ve Performans Değerlendirme Dönemi olmak üzere 3 dönemden oluşmaktadır.
- Performans değerlendirme dönemi sonrasında belirlenen performans notları, bireysel başarının ayrıştırılması amacıyla ücret artışlarının belirlenmesinde ve toplam gelir paketi yaklaşımı ile ödüllendirilmesinde etkili olmaktadır.

### **Performans Yönetimi Sistemi Anketi**

Üniversite genelinde sistematik bir şekilde uygulanan İdari Kadro Performans Yönetim Süreci'nin uygulanma kalitesini ve sürece ilişkin çalışan algısını ölçmek amacıyla İdari Kadro Performans Yönetim Sistemi Anketi 2017 sürecinin sonunda ilk kez uygulanmıştır.

Anket uygulamasında yer alan sorular, performans süreci içerisindeki “Hedef Belirleme, Performans İzleme ve Performans Değerlendirme” dönemleri ve kritik adımlar dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Anket sonuçları doğrultusunda süreç iyileştirmelerinin yapılması planlanmaktadır.

## **Ücret ve Yan Haklar Yönetimi**

Kurumun stratejilerini gerçekleştirmesinde, işe en uygun ve yetkin kişilerin kuruma kazandırılmasını sağlamak, mevcut pozisyonların ücretlendirmesinde dengeyi sağlamak ve bütçeyi kurum stratejileri doğrultusunda en etkin şekilde yönetmek amacı ile ücret ve yan hakların yönetimi gerçekleştirilmektedir.

- Ücretin belirlenmesi kurum politikaları çerçevesinde ücret skalası yaklaşımı uygulanarak yapılmaktadır.
- Kurum politikaları ve pozisyon gereklilikleri çerçevesinde yan faydaların politikası, tanımı ve tahsisi gerçekleştirilmektedir.
- Ücretlendirme, brüt olarak yılda 12 maaş düzeninde yapılmaktadır.
- Ücret artışları, yılda bir defa Ocak ayında olmak üzere performans, enflasyon ve piyasa koşulları gözetilerek değerlendirilmektedir.
- İdari kadro belirsiz süreli tam zamanlı çalışanlar için 2015 yılından beri esnek yan fayda programı uygulanmaktadır. Bu program ile bazı yan faydaların online bir sistem üzerinden sunulan daha avantajlı ürün ve hizmetler ile bireysel ihtiyaçlarına göre değiştirilmesine olanak sağlanarak, sunulan yan faydaların bilinirliğinin artırılması ve ihtiyaçlar doğrultusunda kişiselleştirilebilmesi amaçlanmaktadır.

## **İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları**

6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ile tanımlanmış yasal zorunluluklar olan; çalışma ortamında olası kazalardan ve etkilerinden korunabilmek; tehlikeleri ve riskleri sistematik şekilde belirlemek, risklere yönelik gerekli tedbirleri almak maddelerinin yanı sıra; yasal gerekliliklerin ötesinde, konuya daha bütünsel ve proaktif yaklaşmayı hedefleyerek çalışmalar yürütülmektedir.

Bu çalışmalarımız neticesinde Koç Üniversitesi Koç Üniversitesi'nde 2017 yılında iş kazası gerçekleşmemiştir.

Yaşanan tehlikeli durum ve ramak kala olayların daha kolay bildirimini sağlamak için Mobil Uygulama Modülü hayata geçirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği farkındalığını arttırmak üzere, kişilerin tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi gibi kavramları daha iyi anlamalarını sağlamak amacıyla bilinçlendirici yayınlar yapılmaktadır.

Koç Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği web sitesi üzerinden kimyasal madde kontrolü, acil durum yönetimi, videolu eğitimler ve ramak kala takipleri yapılmaktadır.

Kampüs sağlığı ve iyiliğine katkı sağlanması, dile getirilen ihtiyaçların ve beklentilerin karşılanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda, bilgilendirici ve bilinçlendirici seminerler, sağlık konulu infografiler ile her gün sağlıklı yaşam için farklı aktiviteler düzenlenmektedir.

İnşaat Direktörlüğü, ilgili birim ile birlikte engelli kişilerin kampüs içerisinde hayatını kolaylaştıracak çalışmalar yapmakta, engelli durumuna göre ihtiyaç olabilecek ürünler temin edilmektedir.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili yönetmeliğine göre bütün birimlere seanslar halinde, Türkçe ve İngilizce olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmektedir. Yeni işe başlayan çalışanlar için her hafta iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonu düzenlenmektedir.

31 Aralık 2017 tarihi itibariyle 1558 çalışan iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almış, eğitim değerlendirmesini tamamlamış ve sertifikalandırılmıştır.

### **Laboratuvar Güvenliği Eğitimi**

Laboratuvara giren herkese laboratuvar güvenliği hakkında bilgilendirilmesi için, Türkçe ve İngilizce olarak dört saatlik eğitim verilmektedir. Eğitim; Laboratuvar Güvenliği, Laboratuvar Sağlığı, Atık Yönetimi ve Yangın Eğitimi olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Eğitimi tamamlayanlar, sertifika almaya hak kazanmaktadır. Sertifikası olmayan öğrencilerin laboratuvar girişleri iptal edilmektedir. 31 Aralık 2017 tarihi itibariyle 684 laboratuvar kullanıcısı laboratuvar güvenliği eğitimini almış ve sertifikalandırılmıştır.

### **Acil Durum Çalışmaları- Bilinçlendirme Çalışmaları**

Binaların Yangından Koruması Hakkındaki Yönetmelik gereği Rumelifeneri Kampüsü genelinde yılda 2 kez, dış kampüslerde ise 1 kez bütün kampüsün katıldığı tahliye tatbikatları yapılmaktadır. Ayrıca binalara ve işin özelliğine göre planlanan spesifik tatbikatlar yıl boyunca yapılmaktadır.

Koç niversitesi bünyesinde şu anda 83 sertifikalı ilkyardımcı, 54 arama kurtarma ve tahliye elemanı ile 50 yangın söndürme elemanı bulunmaktadır.

Acil durumlarda anında müdahale edebilmek için kurulan tamamı gönüllü çalışanlardan oluşan 20 kişilik Koç Üniversitesi Arama Kurtarma Takımı yeleri şimdiye kadar 10 adet eğitimden geçerek, Temel Afet Bilinçlendirme (TABE), Hafif Arama Kurtarma (SAR 1), Ağır Arama Kurtarma (SAR 2) ve Doğal Afetlerde Arama ve Kurtarma (AFAD) sertifikalarına sahip olmuşlardır.

### **Kurumsal Etik Mekanizması**

Koç niversitesi çalışanlarının çalışma kültürünü oluşturarak, niversite'nin günlük çalışma hayatına ortak bir etik anlayışı getirmek üzere kurulmuş bir mekanizmadır. Bu mekanizmanın işleyebilmesi için gerekli olan uygulama prensiplerini belirleyen "Koç Üniversitesi Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri" yayınlanmıştır.

Bu mekanizma içinde benimsenen insan onurunun korunması, azami gizlilik, saygı ve güven ilkeleri ile süreç içindeki tüm tarafların haklarının korunması ve kişilerin mağduriyetlerinin engellenmesi amaçlanmıştır.

Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri, bir çatı doküman olarak değerlendirilerek,

çalışma ortamımızın refahını, her türlü cinsiyete ve cinsel hususlara karşı saygılı ve yasalarla belirlenen sınırlar çerçevesinde duruşumuzu anlatan ve bu konuda farkındalık yaratmak, bilinçlendirmek anlayışıyla Koç Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Yönetmeliği yayınlanmıştır.

Yönetmeliğin yayınlanmasının ardından Koç Üniversitesi olarak toplumsal rolümüzün ve sorumluluklarımızın bilinci ile toplumsal ve psikolojik açıdan birçok boyutu olan cinsel taciz konusu bir proje olarak yürütülmüştür. Ayrıca 7'si akademik 2'si idari olmak üzere 9 çalışandan oluşan Cinsel Taciz Danışmanları belirlenerek, bu kişilere hukuki ve psikolojik boyutu olan konuda bilgilendirme toplantısı yapılmıştır. Bu proje kapsamında Üniversitemiz içinde olan tüm paydaşların online olarak erişilebilecek bir Cinsel Tacizi Önleme Eğitimi hazırlanmış ve uygulamaya alınmıştır.

Bu eğitim kampüs ve yerleşkelerimizde bulunan tüm çalışan, öğrenci, alt işveren ve kiracıları da kapsayacak şekilde hazırlanmış, eğitimin tüm kampüs kullanıcıları tarafından alınması önemsenmiştir.

**İnsan kaynaklarının yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?**

**Mali Kaynakların Yönetimi**

**Mali kaynakların yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?**

### **3. Bilgi Yönetimi Sistemi**

**Bilgi Yönetim Sistemi**

**Bu bölümde, 2015 ve 2016 Kurum İç Değerlendirme Raporlarına ilave olarak 2017 yılı içerisinde geliştirilen uygulamalara yer verilecektir.**

**Veri Güvenliği Uygulamaları**

- Fiziksel Güvenlik:
  - Çalınma veya dış etkenlerden dolayı hasar görmesine karşı Veri Merkezine girişler izne tabi ve kartlı geçiş sistemi ile kontrol edilmektedir, Veri Merkezi aynı zamanda standartlara uygun olarak dizayn edilmiştir.
  - Kampüs Güvenliği: 2016 ve 2017 yıllarında paylaşılan KİDR raporlarına ek bilgi olarak, 2018 yılı itibariyle Koç Üniversitesi'nin faaliyet gösterdiği Rumelifeneri kampüs, Batı kampüs, Akmed, Anamed, Vekam, Arnavutköy Lojmanları , Taşmektep Misafirhanesi, Kuluçka Merkezi, İstinye kampüs toplam kamera sayısı 599 adet'tir. Kartlı Geçiş Sistemi 286 adet'tir.
- Bilgisayar Güvenliği için Uygulanan Yöntemler:
  - Yama yönetimi uygulaması
  - Antivirüs kullanımı
  - Yazılım güncelleme faaliyetleri
- İletişim Güvenliği için Uygulanan Yöntemler:
  - Kimlik Doğrulama yöntemi
  - Zararlı trafiğe karşı Güvenlik Duvarı konumlandırması
  - Verilere erişim izinlerinin kontrolü
  - Veri şifreleme yöntemleri (ssl vb.) uygulanması
  - 5651 yasasına uygun olarak log'lama
- Veri Yedekleme: Olası veri bozulmalarına karşı Veri Yedeklemesi yapılmaktadır.

- Kişisel Veri Güvenliği: 6698 sayılı kanun çerçevesinde kişisel veri işlenmektedir. Kişisel verilerin korunması ve işlenmesi politikası:
  - [https://ku.edu.tr/sites/default/files/kvk/p21-bt-011-ku-kisisel-verilerin-korunmasi-ve-islenmesi-politikasi\\_bts.pdf](https://ku.edu.tr/sites/default/files/kvk/p21-bt-011-ku-kisisel-verilerin-korunmasi-ve-islenmesi-politikasi_bts.pdf)
- Ek olarak; Oluşabilecek sosyal mühendislik tehditlerine karşın kullanıcılara farkındalık eğitimleri ve duyuruları düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.
  - Ortalama saldırısı uyarısı- <https://it.ku.edu.tr/dont-get-hooked/>

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

#### **4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi**

##### **Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi**

Koç Üniversitesi Satınalma Yönetmeliğine uygun kalite standartları uygulanmaktadır.

#### **5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme**

##### **Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği**

Koç Üniversitesi'nde yukarıda özetlenen kalite güvence sistemi tüm birimlerin faaliyetlerini, bu birimlerin yöneticilerinin başarılarını ölçme ve izlemeye imkân tanıyacak şekilde tasarlanmıştır. Mükemmellik merkezi olma hedefi doğrultusunda her birimin faaliyetlerini sürekli olarak iyileştirmesi beklenmekte ve hedefler sürekli olarak ileriye doğru iyileştirilmektedir. Hedeflere ait beklentiler doğrultusunda gerektiğinde organizasyonel değişiklikler, yönetici değişiklikleri yapılmakta ve bu tip değişikliklerde ortaya çıkan pozisyonlara atamalar geniş çaplı aramalar ile yapılmaktadır. Tüm akademik birim yöneticileri Rektör Yardımcıları, Dekan ve Direktörler belli bir süre için atanmakta, bu süre sonunda yeniden atanmaları sırasında belirlenen hedeflere yaptıkları katkılar değerlendirilmektedir.

##### **Faaliyetlerimizle İlgili Güncel Verilerin Kamuoyu ile Paylaşılması**

Web sayfalarımız aracılığı ile çok çeşitli bilgiler kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Bu yayın ve iletişim araçlarının bulunduğu sanal ortamlar aşağıda ilgili araçların yanlarında bağlantı olarak verilmiştir.

[2016](#) ve [2017](#) Kurum İç Değerlendirme Raporlarımız ve çalışmalarımız hakkında 13 Mayıs 2016 ve 21 Nisan 2017 tarihli Üniversite Akademik Kurul Toplantılarında (Senato) bilgi verilmiş ve bu raporlar kamuoyu ile paylaşılmıştır.

[Kalite Politikamız](#), Kalite İç Değerlendirme Raporları, Kalite Komisyonu Çalışmaları (toplantı tutanakları, komisyon üyeleri) ve bir takım yararlı diğer kaynaklar ile ilgili dokümanların yayınlandığı web sayfamız mevcuttur:

Katalog ve dergi gibi yayınlar basılı olarak da kullanılmaktadır. Program tanıtımları için hazırlanan broşür örnekleri Ek-5-5-1'de yer almaktadır.

- Tercih Dönemi Çalışmaları / [Tanıtım Günleri](#)
- Yayınlanan Lisans Kataloğları
  - [https://adaylar.ku.edu.tr/sites/adaylar.ku.edu.tr/files/lisans\\_katalogu\\_2017\\_0.pdf](https://adaylar.ku.edu.tr/sites/adaylar.ku.edu.tr/files/lisans_katalogu_2017_0.pdf)
  - [https://adaylar.ku.edu.tr/sites/adaylar.ku.edu.tr/files/lisans\\_katalogu\\_2016\\_0.pdf](https://adaylar.ku.edu.tr/sites/adaylar.ku.edu.tr/files/lisans_katalogu_2016_0.pdf)

- [Kule Dergisi](#)
- Fener Dergisi
  - Üniversite bünyesinde yapılan araştırma-geliştirme faaliyetlerini esas alan Fener Dergisi, temel olarak Koç Üniversitesi'ndeki araştırma aktiviteleri ve olanakları hakkında toplumu bilgilendirmek amacıyla çıkarılan bir dergidir. Fener Dergisi vasıtasıyla Koç Üniversitesi ile diğer akademik kurumlar, kamu <https://tto.ku.edu.tr/tr/genel-bilgi> ve özel sektör kuruluşları arasındaki iletişimi ve işbirliğini artırmayı, ortak araştırmaları özendirme hedeflemekteyiz. Dergilere ulaşmak için: <https://tto.ku.edu.tr/tr/node/38> ve <https://pr.ku.edu.tr/tr/frontier-magazine>
- Web Sayfalarımız
  - <https://tto.ku.edu.tr/tr/genel-bilgi> (APGTT)
  - [İletişim Departmanı](#)
  - [25. Yıl için hazırladığımız yeni sitemiz](#)
- [Basın Bültenlerimiz](#)
- [Yıllık Faaliyet Raporumuz](#)
- Rektör Bey'in bildirimleri ([Message from President](#))
- Koç Üniversitesi Araştırma, Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTT)
  - APGTT birimimiz üç ayda bir bülten yayınlamaktadır. Bültenimizin tüm sayılarına aşağıdaki web adresinden erişebilirsiniz: <https://tto.ku.edu.tr/tr/ebulden>
- Diğer Dijital Mecralar:
  - [Koç Üniversitesi Ana Sayfası](#)
  - [Aday öğrenci ve ailelerine yönelik bilgilendirme sitemiz](#)
  - [Koç Üniversitesi Sosyal Medya Hesapları](#)

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

#### **Kanıtlar**

- [Ek-5-5-1-a - 2016 Lisans Kataloğu.pdf](#)
- [Ek-5-5-1-b - Lisansüstü Programlar Hakkında Bilgi.pdf](#)

#### **Kurumun Kamuoyuna Sunduğu Bilgilerin Tarafsızlığını ve Nesnellliğini Güvence Altına Alan Mekanizmalar**

- Kurumun tüm akademik ve idari çalışanlarının Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine uygun davranmaları beklenmektedir. Bu prensiplere uyulmayan durumlarda alınması gereken aksiyonlar, ilgili dokümanda belirtilmiştir: [Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri](#)
- Mali İşler Direktörlüğü düzenli olarak YMM raporları sunmakta ve denetimden geçmektedir.
- Kurumu ilgilendiren resmi duyurular İletişim Ofisi tarafından ilgili birimlerle kontrolleri yapılarak paylaşılmaktadır.
- Bazı analiz çalışmaları tarafsız dış kuruluşlar tarafından yapılmaktadır.
- Üniversite sıralama bilgileri
- Karşılaştırma (benchmark) raporları
- Akreditasyon Süreçleri
- Akademik Program Değerlendirme sürecinde yer alan dış paydaşlar veya dış değerlendirme komiteleri
- Fakülte Kurul, Senato ve Üniversite Yönetim Kurul kararları, imza öncesi katılan üyeler

tarafından kontrol edilir ve ardından duyurulur.

- Birimlerin websayfalarında yer alan bilgilerin güncelliği ve doğruluğu ilgili birimin sorumluluğundadır.
- Düzenli olarak hazırlanan raporlar geçmiş dönemlerle karşılaştırılarak hazırlandığı için verilerin nesnellliğini sağlamada kontrol mekanizması rolü oynar:
  - Vakıf Raporu
  - İl Brifing Raporu
  - YÖK Denetim Raporu
  - Kurumsal İç Değerlendirme Raporu
  - Danışma Kurulu Raporu
  - Zamansal değişimi gösteren analiz çalışmaları
- İnsan Kaynakları tarafından yapılan İç Hizmet ve Öğrenci Memnuniyet Anketleri dışarıdan bir Araştırma Şirketine yaptırılmıştır ve rapor katılımcıların %100 anonimliği garanti edilerek direkt olarak bu kurumdan temin edilmiştir.

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

### **Finansal Kaynakların Şeffaflığı**

Eylül – Ağustos mali dönemine ilişkin olarak kayıtlar, defterler, belgeler Yeminli Mali Müşavir (YMM) tarafından denetlenmekte, analiz edilmekte ve akabinde YMM tarafından onaylı rapor olarak sunulmaktadır.

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

## **6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**