

KURUM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

KOÇ ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞ

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

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 başlanmıştır. 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 7.000 öğrencisi, toplam 7 fakülte ve 4 enstitüde öğrenim görmektedir. Üniversitede 22 lisans ve 83 lisansüstü program (tezli ve tezsiz yüksek lisans programları ayrı ayrı sayılmıştır) yürütülmektedir. Üniversitede 612 akademik ve 565 idari olmak üzere 1.177 çalışan bulunmaktadır.

Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyon

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.

Vizyon

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

Eğitim Öğretim Hizmeti Sunan Birimleri

Koç Üniversitesi'nde eğitim-öğretim hizmeti 7 fakülte ve 4 enstitüde sunulmaktadır. <https://www.ku.edu.tr/akademik/fakulteler-ve-enstituler/>

[Anadal, çift anadal, yan dal programlarına ait ders programlarına ve detaylı bilgilere https://apdd.ku.edu.tr/akademik-programlar/ _bağlantısı üzerinden erişilebilmektedir.](#)

Akademik program değerlendirme süreçleri, yeni program açma prosedürleri, eğitim öğretime dair çalışmalar, süreç iyileştirme çalışmaları bu kapsamda fakülteler, enstitüler ve üniversite genelinde takip edilmektedir. Bu çalışmalara ilişkin detaylı bilgi raporun Eğitim-Öğretim kısmında yer almaktadır.

Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimleri

Araştırma ve geliştirme faaliyetleri merkezi olarak Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı bünyesinde sürdürülmektedir. Buna bağlı olarak Araştırma Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTTD) ve araştırma merkezleri ile yürütülmektedir. APGTTD, 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.

APGTTD <https://tto.ku.edu.tr/> yapmış olduğu çalışmaların çıktılarını takip etmekte, yaptığı etkinlikler sonucunda anketler yaparak ve geribildirimler toplayarak hizmetlerini iyileştirmeyi hedeflemektedir.

Üniversitede yer alan araştırma merkezleri ve laboratuvarlar ekte listelenmektedir. (Bknz Ek.1.Akademik İdari Yapı)

Yükseköğretim Kurumunun Organizasyonel Şeması

Bknz. Ek.1.Organizasyon

A. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1. Misyon ve Stratejik Amaçlar

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 ve öğretim ve araştırma faaliyetlerinin birbiriyle uyum içinde sürdürülmesi.

Bu prensipler doğrultusunda, aşağıdaki üç temel alanda her daim bir "mükemmeliyet merkezi olma" düsturuyula hareket edilmektedir.

• Araştırma

- Bilimsel gelişmelere dünya çapında katkı sağlamak ve öncü olmak.
- Yeni bilgi üretimi ve üreticiliğin toplum yararına kullanılmasını sağlamak.
- En iyi öğretim üyelerine sahip olarak, onların modern araştırma alanlarındaki bilgi üretimine katkılarını sağlamak ve özendirme, Modern teknolojinin sağladığı tüm imkanları araştırma faaliyetlerinde etkili biçimde kullanabilmek.

• Eğitim

- Öğrencilerine dünya standartlarında eğitim-öğretim imkânı sunmak.
- En yüksek ahlak, sosyal farkındalık ve sorumluluk bilincine sahip öğrencileri kurum bünyesine katmak,
- Disiplinler arası düşünce ile birlikte sorgulama, eleştirme ve araştırma odaklı çalışmayı teşvik etmek,
- Lisans ve lisansüstü programlar vasıtasıyla uluslararası öğrenci sayısı ve kültürler arası çeşitliliği artırmak.

• Yönetim

- İdari personel ve yönetim kadrosunu sınırlı kaynakların verimli kullanımı ile tüm faaliyetlerin gelişim odaklı ve sürdürülebilir yapısına yönelik olarak düzenlemek ve geliştirmek.
- Birimler arasındaki öğretim üyeleri, idari çalışanlar ile öğrenciler arasındaki uyum ve koordinasyonun artırılması için çalışmalar yapmak.

Kurumumuzun Misyonu ve Vizyonu ile Stratejik Tercihlerinin İlişkisi

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

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

- En iyi öğretim üyelerini kurumumuza katmak ve ileri araştırma alanında mükemmellik için özendirmek

- Üniversite çapında öğretim üyesi arama sürecinin kurumsallaşması
- Koç Üniversitesi misyonuna bağlılığın güçlendirilmesi
- İç hizmet kalitesinin artırılması
- Akademik/İdari kadro ihtisinin artırılması

- En iyi lisans ve lisansüstü öğrencileri kurumumuza katmak

- Lisans öğrenci niteliği çok yüksek düzeydedir. Öğrencilerimizin %75'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 yurtdışı
- Tezsiz Yüksek Lisans programlarına öğrenci alımı: Çevrimiçi eğitim

- Disiplinlerarası düşünmeyi desteklemek

- Tıp Fakültesi ve Araştırma Hastanesinin Üniversite ile entegrasyonu

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri baz alınarak oluşturulan ve Times Higher Education tarafından uygulanan '2019 Üniversiteler Etki Sıralaması'nda Koç Üniversitesi 76 ülkeden 450'yi aşkın üniversite içinde 92. sırada yer almıştır.

(Sıralama hakkında detaylı bilgi için bkz <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/methodology-impact-rankings-2019>)

Kurumumuzun Misyon, Vizyon ve Stratejik Hedeflerini İzleme Süreçleri

Kurumumuzun stratejik hedefleri her sene yapılan Danışma Kurulu Toplantısında değerlendirilmekte ve bir önceki senenin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Üniversitemizin kuruluşunu, yıldan itibaren devam eden Danışma Kurulu Toplantısı öncesinde her birim kendi faaliyetlerini değerlendirir 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 kapalı 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 beklemediklerini paylaştıkları ve İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından düzenlenen İş Planı adıyla bir çalışma yapılmakta ve sonrasında bu rapor birim yöneticileriyle paylaşılmaktadır.

Hedeflerin izlenmesi ve iyileştirilmesi için akademik ve idari çalışan performans değerlendirilmesi ve öğrenci ve personel (akademik

ve idari) 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/wp-content/uploads/2019/09/Faculty-Handbook.pdf>

İdari Kadro Değerlendirme sürecine raporun E.2. Kaynakların Yönetimi kısmında yer verilmiştir.

Kalite Politikamız

<https://vpaa.ku.edu.tr/kalite-komisyonu/>

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

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,
2. Akademik personel yeterliliği ve performansı Yıllık Değerlendirme süreci kapsamında takip edilmektedir.
3. Risk Değerlendirme: Her birim karşılaşılabileceği riskleri, diğer birimlerle olan koordinasyonunu ve etkilerini Danışma Kurulu raporunda ve yıllık iş planı çalışmasında belirler.
4. Bilgi Sistemleri ve İletişim: Her akademik ve idari birim hedefleri ve süreçleri doğrultusunda gerekli takip ve raporlamayı yapar. Akademik program değerlendirilmeleri düzenli olarak yapılır, buna ek olarak Fakülte akreditasyonları için de çeşitli analiz ve raporlama faaliyetlerinde bulunurlar.

- Akademik ve İdari kadro izleme adımları yıllık değerlendirme ve ara dönem sözden secirme süreçleri kapsamında takip edilir.
- Akademik ve İdari birimlerin işleyişleri yıllık olarak hazırlanan Danışma Kurulu raporu ile İş Planları raporu çerçevesinde takip edilir.
- YOK Denetim süreci kapsamında tüm faaliyetleri içeren akademik yıl raporu hazırlanır ve ilgili kurul tarafından değerlendirilir ve denetlenir.
- Son 4 yıldır YOK Kalite Kurulu kapsamında Kurum İçi Değerlendirme Raporu hazırlanmaktadır.

Tüm kurumun kapsayan akademik analizler Akademik Planlama ve Geliştirme Direktörlüğü tarafından gerçekleştirilir ve ilgili akademik birimler ile 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 hataların önlenmesi açısından Bilgi Teknolojileri çeşitli önlemler almaktadır. Bunun yanı sıra kurumda tüm

çalışanların Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine göre davranışları 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.

Kurumlar arası bilgi paylaşımı ve iletişim çeşitli komisyonlar çerçevesinde gerçekleştirilir:

- Akademik Kurul toplantıları (aylık)
- Koordinasyon toplantıları (aylık)
- Üst yönetim seviyesinde haftalık İç İletişim toplantıları
- Bilgi Teknolojileri projeleri yön verme toplantıları (IT Steering Committee)
- Fakülte ve İdari Kadro Genel Kurul Toplantısı (yılda 2 kez)

Performans Göstergelerimiz

Eğitim Öğretim ve AR-GE Faaliyetleri

- Öğrenci Kabulü
 - ÖSYM yerleştirme istatistikleri
 - Yabancı uyruklu öğrenci başvuru, kabul ve kayıt ile kurumlar arası yatay geçiş istatistikleri
 - Kabul eden öğrencilerin kayıt oranları
 - Lisansüstü öğrencilerin ortalaması 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 mevcudat oranı ve mezuniyet genel not ortalamaları
 - Okuldan ayrılma oranı
 - Çift anadal, yarı ve uzmanlaşma programlarına olan ilginin istatistiksel takibi
 - Mezunların ALES ortalamaları
 - Mezunların iş bulma oranları
- Öğrenci deneyimi
 - Değişim programına katılan öğrenci oranı (sınıfa göre %)
 - Öğrenci kulüplerine 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
 - Yayımlanan makaleler, atıl ve etki analiz
 - Yayımlanan makalelerin tam zamanlı öğretim üyelerine oranı
 - Yıllık araştırma geliri
 - THE, QS, URAP, TUBITAK girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi gibi Üniversite sıralamaları
 - Öğretim Üyesi Ders Değerlendirme Sistemi

Mezunlar

Kurumumuzda mezunlarımız ile ilgili göstergeler Mezunlar Ofisi, 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 ihtiyacı toplumun gelişimine katkıda bulunma yolunda ulaştırma, bilimin ilerlemesine katkı sağlama ve dolayısıyla toplumun gelişimine katkıda bulunma yolunda üniversitemizi onurlandıran başarılar elde edilmiştir.

Anadolu Bursiyerleri ile ilgili detaylı bilgilere <https://anadolubursiyerleri.ku.edu.tr/program-hakkinda> web sayfasında yer almaktadır.

Koç Üniversitesi sosyal sorumluluk ile ilgili bilgiler <https://my.ku.edu.tr/sosyal-sorumluluk/> web sayfasında yer almaktadır.

İnsan Kaynakları Performans Yönetimi

Üniversite öncelikleri birim yöneticileri tarafından yıllık iş planlarına dönüştürülmektedir 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.

Koç Üniversitesi'nin vizyonu doğrultusunda belirlenen stratejik hedeflere erişmesini, kurumsal ve bireysel olarak gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğinin objektif kriterler ile 2013 yılından beri kullanılan Performans Yönetim Sistemi'nin alt yapısı güçlendirmek ve süreç kalitesini artırmak amacıyla sistem yeni bir platforma (Success Factors) taşınmıştır. Yeni platform 2019 yılının hedef belirleme dönemiyle çalışanların kullanımına açılmıştır.

İdari kadro için yeniden belirlenen temel yetkinlikler ve rol bazlı (operasyon, uzmanlık, performans değerlendirici, yönetim, birim yöneticisi) farklılaşan yetkinlikler online platformdaki Performans Değerlendirme Sürecinin içerisine dahil edilmiştir. Ayrıca, yeni sistemde çalışanın belirlenen yetkinler için öz değerlendirme yapması ve tarafların değerlendirmelerini somut örneklerle desteklemesi de beklenerek konuyla ilgili ortak bakış açısı geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Dönem sonlarına (Hedef Belirleme, Ara Dönem, Değerlendirme, Bildirim) "Görüşme Değerlendirme" adımı eklenerek tarafların yıl sonunda uygulanan Performans Yönetim Sistemi Anketi'ni beklemezsizin görüşmelerini sistem üzerinden değerlendirmesi ve böylelikle görüşmelerin her dönem sisteme kaydedilmesi sağlanmıştır. Kişilerin performans yönetimi sürecinin kalitesini; karşılıklı süreçte gösterilen önem, yapılan hazırlıklar ve geri bildirim alma-verme istekliliği gibi kriterlere göre değerlendirilmesi beklenmiş, bu sayede yıl boyu devam eden geri bildirim mekanizmasıyla sistemin etkinliği artırılmıştır.

Ayrıca online platform üzerinde tasarlanmış raporlar ile performans değerlendiricinin hedef ve yetkinlik değerlendirmeleri, not dağılımları, kartların durumu gibi verileri anlık olarak görüntüleyebilmesi sağlanmış ve bilgiye erişim hızlandırmıştır.

Proje çalışmalarına katılan çalışanlar için online platform üzerinden "360 derece davranışsal yetkinlik değerlendirme" yapılabilir kılınmıştır. Bu sayede performans değerlendirici çalışanın değerlendirirken proje ekibinde yer alan kurum içi ve kurum dışı kişileri değerlendirmeye dahil ederek çalışanın projedeki performansı hakkında görüş alması ve değerlendirmelere ilişkin raporlama yapılabilmesi sağlanmıştır.

İK Gözden Geçirme ve Planlama Süreci

Koç Üniversitesi İnsan Kaynakları uygulamalarının birimlerdeki uygulama şeklinin izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla İK Gözden Geçirme Süreci (HR Review) yürütülmektedir. Bu süreçte birimlerin organizasyonel ihtiyaçları, kadro durumları, anket sonuçları ve İK uygulamalarının uygulama etkinliği, kalitesi ve uygulama takvimine uyum, fazla mesai durumu, yıllık izin kullanımı ve izin yükü durumu kriterleri değerlendirilmektedir. İhtiyaçlar doğrultusunda aksiyon planları ve iyileştirme adımları oluşturularak, ilgili Birim Yöneticisi tarafından paylaşılmaktadır. 2019 yılında HR Review toplantılarının içeriği İK Planlama süreci ile uyumlu hale getirilmiştir.

İnsan Kaynakları Planlama Süreci ile her yıl düzenli olarak kurum organizasyonunun gözden geçirilmesi, kurum geneli bağlılık aksiyonlarının tanımlanması, potansiyellerin belirlenmesi, çalışanların gelişim planları ve kadro hareketleri (Emeklilik, Rotasyon, Görev Değişikliği) görüşülmektedir.

Geçmiş yıllardan farklı olarak 2019 yılında yedekleme planlarının kapsamı genişletilmiş, yönetsel rollere ek olarak tüm organizasyon geneline yaygınlaştırılmıştır.

2019 yılında, İnsan Kaynakları Planlama Sürecinin bir parçası olan Potansiyel Değerlendirme Süreci Online Platform'a taşınarak yeni yetkinliklere göre revize edilmiştir. Ayrıca Potansiyel Belirleme Formuna İsteklilik, Proje Katkısı / Kurum Temsili, Gelişim Alanı, Kariyer Sınırlayıcılar, Güçlü Yönler, Yedekleyebileceği Roller, Çalışanın Yedeği ek soruları eklenerek süreç etkinliği artırılmıştır. Potansiyel havuzuna giren adaylar için Yönetsel Yetkinlik Profil Raporu hazırlanarak potansiyel adayların Değerlendirme Merkezi uygulamasına alınması zorunlu hale getirilmiştir.

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 2018 sürecinin sonunda ikinci 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.

2018 yılı Performans Yönetim Sistemi anketi idari kadrodaki belirsiz tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %66 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel skor %63 olarak ölçümlenmiştir.

2019 yılı değerlendirme sürecine ilişkin Performans Yönetim Sistemi Anketi yapılması kararı alınarak gerekli hazırlıklar tamamlanmıştır. 2020 Şubat ayı içerisinde idari kadrodaki belirsiz süreli tam zamanlı 467 kişiye Performans Yönetim Sistemi Anketi uygulanacaktır.

Misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedefler

Olgunluk Düzeyi: Stratejik plan kapsamında stratejik amaç ve hedefleri gerçekleştirmek üzere yapılan olgunlaşmış, sürdürülebilir uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu hususta kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Hemsirelik F. Araştırma Stratejik Plan_2019-2023.pdf](#)
- [Genel Fakülte Sunumu.pdf](#)

Kalite güvencesi, eğitim öğretim, araştırma geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemi politikaları

Olgunluk Düzeyi: Tüm alanlardaki kurumsal politikalar doğrultusunda olgunlaşmış, sürdürülebilir uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir ve karar almalarda esas alınmaktadır; bu uygulamalar içerisinde kuruma özgü ve yenilikçi birçok uygulama bulunmakta, uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kurumsal performans yönetimi

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda, olgunlaşmış ve sürdürülebilir kurumsal performans yönetimi kurumun tamamında benimsenmiştir; kuruma özgü ve yenilikçi uygulamalar bulunmakta, uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Performans Yönetim Sistemi.pdf](#)

2. İç Kalite Güvencesi

Koç Üniversitesi'nde Kalite Komisyonu, birimlerin kendi kalite faaliyetlerini koordine eden ve gerekli uygulamaları birim bazından kurum bazına yaygınlaştırmak için inisiyatif alan bir yapıdadır. Kalite Komisyonu kalite süreçlerindeki iyileştirmelerin takibine yönelik belirli aralıklarla toplantılar düzenlemekte ve oluşturmuş olduğu alt komisyonlar aracılığıyla da birimlerde kaliteye yönelik yapılan bu çalışmalarını takip etmektedir.

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 iki defa gerçekleşen Genel Akademik ve İdari Çalışanlar toplantısında bir başlık olarak sunulmakta ve farkındalık yaratılmaktadır.

Akademik birimleri kapsayan bir standart iç değerlendirme sistemi kurma çalışmaları Nisan 2016'da başlamıştır. Koç Üniversitesi 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)

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.

Yıllık Danışma Kurulu Toplantısı'nda aşağıdaki maddeler görüşülmektedir:

- 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 konumuzun takibi ve bu kurumlara sağlanan verilerimizin izlenmesi

- Her akademik programın üç yılda bir geçeceği iç değerlendirme süreci
- Kalite Komisyonu tarafından koordine edilen ‘Kurum İç Değerlendirme Raporu’
- Performans ölçümüne yönelik periyodik anketler
- İç hizmet memnuniyet anketi (öğretim elemanları ve idari çalışanlara yönelik)
- Ders ve öğretim elemanı değerlendirme anketi
- Mezuniyet Sonrası İlk Adım Anketi
- Öğrenci memnuniyet anketi (öğrencilere yönelik)

Kurum içinde kalite kültürünün yaygınlaşması ve benimsenmesi için yapılan faaliyetler:

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 geri bildirimlere göre bazı süreçler değiştirilebilmektedir.

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.

Koç Üniversitesi tüm süreçlerinde P UKÖ çevrimlerini kapsayacak şekilde hareket etmektedir. Örneğin, her yılın Bahar Döneminde öğrencilerin kurumdan memnuniyetini ölçmek üzere bağımsız bir kurum tarafından Öğrenci Memnuniyeti Anketi uygulanmaktadır. Bu anketle öğrenciler tüm idari ve akademik birimleri değerlendirebilmekte ve yorumlarını açıkça iletebilmektedir. Geçmiş yıllarla karşılaştırmalı olarak anket sonuçları tüm idari ve akademik birimlerle paylaşılmaktadır. Yıllar arasındaki değişim bu şekilde takip edilmektedir. Birimler anket sonuçlarına göre gerekli iyileştirme çalışmalarını planlamakta ve buna göre önlemlerini almaktadır.

Akademik program değerlendirme süreci de bu döngüye uygun şekilde sürdürülmektedir. Mevcut durum incelenip akademik programlarda Fakülte ve bölüm hocalarının önerdiği değişiklikler değerlendirilir ve uygulamaya alınır. Sonrasında bu değişikliklerin etkileri ilgili paydaşlar tarafından tekrar değerlendirilir.

Kalite odaklı organizasyonel yapılanma:

Genel Sekreterlik birimlerinin (Mali İşler; Bilgi Teknolojileri; Satınalma; Güvenlik, İtfaiye ve Acil Durum; İşletme; Teknik Operasyonlar; Yurt ve Konaklama) süreçlerini iyileştirmek ve hizmetlerini geliştirmek amacıyla Genel Sekreter’e doğrudan bağlı Süreç İyileştirme Yöneticiliği kurulmuştur. Bu organizasyon kapsamında, birimlerin mevcut durum süreç analizlerinin gerçekleştirilmesi, bu süreçlerdeki sistematik ve manuel işlemlerin tespiti, paydaş analizi, kontrol noktalarının belirlenmesi sağlanacaktır. Süreç performans göstergelerinin tanımlanması ve periyodik gözden geçirmelerle süreçlerin dinamik değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Mevcut durum analizinin ardından, iyileştirme noktalarının tespit edilmesi ve buna bağlı aksiyonların alınması takip edilerek PUKÖ çevrimine uygun sürekli iyileştirme sağlanacaktır.

Birim Düzeyinde Kalite Çalışmaları

Akreditasyona Sahip Akademik Programlar

Koç Üniversitesi lisans programlarından İşletme, Ekonomi, Uluslararası İlişkiler, Kimya-Biyoloji Mühendisliği, Bilgisayar Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Psikoloji Bölümü, Tıp Fakültesi ve Hemşirelik Fakültesi akreditasyona sahiptir. İşletme Enstitüsü de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile birlikte EQUIS akreditasyonuna sahiptir.

Executive MBA ve MBA programlarıyla Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü, AMBA (The Association of MBAs) akreditasyonuna sahip, Türkiye’deki tek kurum olma özelliğini taşımaktadır. AMBA akreditasyonu 2016 yılında 5 yıl süreliğine alınmıştır. 2019 yılında Türkiye’de tek AMBA akreditasyonu sahibi üniversite olarak Koç Üniversitesi, AMBA’nın İstanbul’da yapılan global konferansında aktif rol üstlenmiştir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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. 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 Haziran 2018’de birinci güncelleme raporu, Haziran 2019’da da ikinci güncelleme raporu gönderilmiştir. Uluslararası Akreditasyon Komitesi’nin değerlendirmesini takiben, son aşamaya geçmiş bulunmaktayız. 2019-2020 akademik yılının temel alınacağı son değerlendirme için 2021 yılında heyet ziyareti gerçekleşecektir.

Mühendislik Fakültesi

Mühendislik Fakültesi’nde sürekli iyileştirme çalışmaları devam etmektedir. Bunun bir parçası olarak Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (MÜDEK) akreditasyon sürecinde yeniden değerlendirmeye gidilmiştir. Mühendislik Fakültesinde var olan beş mühendislik programından Endüstri Mühendisliği ve Elektrik Elektronik Mühendisliği için 2024, Bilgisayar Mühendisliği, Kimya Biyoloji Mühendisliği ve Makine Mühendisliği bölümleri için de 2021 senesine kadar akreditasyon yenilenmiştir.

HR Track-it

Çalışanlarımızın taleplerine daha hızlı yanıt verebilmek için Şubat 2018 itibarıyla HR Trackit sistemi geliştirilmiştir. Bu sistem ile Bordro, Çalışma Belgesi, Vize Evrakları, Maaş Yazısı, Yıllık Gelir Analizi Belgesi, Özel sağlık sigortası, Setcard, Koç Emekli Vakfı, Koç Ailem, SGK, Akademik Proje işlemleriyle ilgili

talepler 2019 yılında 2030 talep ortalama 3 saat 15 saniye içinde yanıtlanmıştır.

Kalite Komisyonu

Olgunluk Düzeyi: Kalite komisyonu ve komisyona destek olmak amacıyla oluşturulan kalite odaklı organizasyonel yapılar; yetki, görev ve sorumlulukları doğrultusunda sistematik ve kurumdaki bütüncül kalite yönetimi kapsamında çalışmalarını yürütmekte; yürütülen uygulamalardan elde edilen bulgular izlenmekte ve izlem sonuçları değerlendirilerek iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Kanıtlar

- [Ek. 2.1 18-Nisan-2019-KÜKK-Toplantısı.pdf](#)

İç kalite güvencesi mekanizmaları (PUKÖ çevrimleri, takvim, birimlerin yapısı)

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimleri ve süreçleri kapsayan iç kalite güvencesi mekanizmaları, tanımlı süreçler bütüncül bir kalite yönetimi anlayışı kapsamında sistematik olarak yürütülmektedir; yürütülen uygulamalardan elde edilen bulgular izlenmekte ve izlem sonuçları paydaşlarla birlikte değerlendirilerek iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Kanıtlar

- [Koc University_ProgressRpt_decltr_AcceptSER_IAC_Jul19.pdf](#)
- [Koç University-EQUIS Accreditation Certificate_2017.pdf](#)
- [Koç University_School of Business AMBA.jpg](#)
- [Müdek - Endüstri Müh.pdf](#)
- [Mühendislik Sürekli İyileştirme Prosedürü.pdf](#)
- [MÜDEK Akreditasyon Sunumu.pdf](#)

Liderlik ve kalite güvencesi kültürü

Olgunluk Düzeyi: Tüm birimleri ve süreçleri kapsayan, kurumsal amaçlar doğrultusunda, sürdürülebilir ve olgunlaşmış kurumsal kalite kültürü ve liderlik yaklaşımı kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun kalite kültürünü güçlendirme ve liderlik yaklaşımı kapsamında yenilikçi uygulamaları bulunmakta, uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

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.

İç ve Dış paydaşlarımız hakkında detaylı bilgi ekte sunulmaktadır (Ek_Paydaşlar).

Öncelikli Paydaşlarımız

İç Paydaşlar:

- Öğrencilerimiz
- Akademik ve İdari Çalışanlarımız

Dış Paydaşlar:

- Anadolu Bursiyer Destekçileri/Bağışçılarımız (<https://anadolubursiyerleri.ku.edu.tr/bagiscilarimiz/2018-bagiscilarimiz/>) 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 (KÜSIF)

Kariyer Merkezi'nin iş birliği içerisinde olduğu stratejik paydaşlar ek olarak sunulmaktadır. (Bknz Ek Kariyer Ofisi Paydaşlar)

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. ()
- 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.
- Üniversitemizde bulunan mevcut öğrencilere uygulanan Öğrenci Memnuniyeti Anketi ile de öğrencilere şikayet, öneri ve memnuniyetlerini iletme fırsatı sunulmaktadır. Böylelikle öğrencilerin akademik ve idari hizmetlerden memnuniyetlerinin seneler içinde iyileştirilmesi hedefine ulaşıp ulaşılmadığı takip edilmektedir. 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 Öğrenci Memnuniyet Anketi)
- 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. 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 veri tabanına yüklenmekte 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.

Öğrenci şikayetleri için işletilen mekanizmalar:

- Akademik Şikayet Prosedürü
- Öğrenci Şikayetleri
- Sınav Notlarına İtiraz

Bu mekanizmalardan KİDR 2017 raporunda detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Detaylı bilgiler <https://apdd.ku.edu.tr/akademik-kurallar-ve-prosedurler/akademik-sikayet-proseduru/> sayfasında yer almaktadır.

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 imkânı
- Ortak Mail Adres Havuzu
- İnsan Kaynakları Prosedürleri
- Yurt Müdürlüğü Prosedürleri
- İşletme Müdürlüğü'nün 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.

Akademik ve İdari Çalışanların Karar Alma Süreçlerine Katılım Düzeyleri ve Örnekleri

Akademik ve İdari çalışanlara İnsan Kaynakları birimi tarafından her yıl İç Hizmet Memnuniyet Anketi uygulanarak süreçlere katılımları sağlanmaktadır. Ayrıca çeşitli fakülte, enstitü ve üniversite kurulları ile de süreçlere katılımları sağlanmaktadır.

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.

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 yönelttilen sorulara İletişim Ofisi tarafından yanıt verilmektedir. Mezunları izleme ve mezunlara ilişkileri artırma 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. Kalite Komisyonu, birimlerin kalite faaliyetlerini koordine etme görevini yürütmektedir, dolayısıyla dış paydaş katkıları komisyon düzeyinde değil birimler tarafından kendi kalite döngüleri çerçevesinde alınmaktadır.

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 ulaşabilir.
- İdari birimlerin herkesin iletişimine açık e-mail adresleri vardır: president@ku.edu.tr, vpaa@ku.edu.tr, registrar@ku.edu.tr, information@ku.edu.tr, yurt@ku.edu.tr
- 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/>. Ayrıca bu sistem üzerinden cevap verme hızı, açık talepler ve memnuniyete dair diğer raporlamalar da yapılabilir.

Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırması

İki yılda bir araştırma akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanan Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırmasına 2018 yılında, %69 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel bağlılık skoru %62 (Akademik kadro %62, İdari kadro %63), Genel Memnuniyet %82 (Akademik kadro %78, İdari kadro %86) olarak ölçümlenmiştir.

2020 yılında Nisan ayı içerisinde Üniversite genelinde Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Anketi yapılacaktır.

İç Hizmet Memnuniyeti Anketi

Üniversite genelinde hizmet kalitesini ve iş birliğini güçlendirmek amacı ile 2017 yılından itibaren yıllık periyotlarla İç Hizmet Memnuniyet Anketi uygulanmaktadır. Bu anket ile akademik ve idari çalışanlarımızın birimlerimizden aldıkları hizmetler ve deneyimleri hakkında algılarını ve memnuniyetlerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. 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. 2018 yılı İç Hizmet Memnuniyeti anketi akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %47 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel memnuniyet skoru %71 (Akademik Kadro %70, İdari Kadro %72), İç Hizmet Memnuniyeti %75 (Akademik Kadro %76, İdari Kadro %75) olarak ölçülmüş ve genel memnuniyet yüzdesinin artmış olduğu gözlemlenmiştir.

2019 yılı İç Hizmet Memnuniyeti anketi akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %47 oranında katılım gerçekleşmiştir.

2019 İç Hizmet Memnuniyet Anketi 2020 Ocak ayı sonunda tamamlanmıştır, sonuçlar ve raporlamalar beklenmektedir.

İç ve dış paydaşların kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, yönetim ve uluslararasılaşma süreçlerine katılımı

Olgunluk Düzeyi: Kurumdaki tüm süreçlere ve karar almalarına paydaşların katılımı, olgunlaşmış ve sürdürülebilir uygulamalarla sağlanarak kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun paydaş katılımını güçlendirmek üzere yenilikçi uygulamaları bulunmakta, uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [EK Öğrenci Memnuniyeti Anketi.pdf](#)
- [Ek - Mühendislik Fakültesi Paydaş Politikası.pdf](#)
- [Mezunlar Kurulu Raporu \(örnek gündem\).PNG](#)
- [2019 Danışma Kurulu Toplantı Raporu \(örnek sayfa\).pdf](#)
- [Hemşirelik Fakültesi Öğrenci Geribildirim Toplantısı.pdf](#)
- [Hemşirelik Fakültesi Öğrenci Temsilcileri ile Stratejik Plan Danışma Toplantısı.pdf](#)
- [KUH Hemşirelik Fakültesi Toplantısı.pdf](#)
- [Mezuniyet sonrası anketi 2017.pdf](#)
- [Ek 3.1- 2018-2019 İlan Yayımlayan Kurumlar.pdf](#)
- [Ek 3.1- 2018-2019 Etkinlik Yapılan Kurumlar.pdf](#)
- [İç ve Dış Paydaşlar Hakkında Detaylı Bilgi_2019.pdf](#)

4. Uluslararasılaşma

Koç Üniversitesi'nin ilgili paydaşlarının (üst yönetim, idari kadro, akademik kadro) dahil olmasıyla 2017-2020 yıllarını kapsayan uluslararasılaşma hedeflerini belirlediği "Uluslararasılaşma Stratejisi" ekte bilgilerinize sunulmaktadır. Bu üç yıllık plan kapsamında KU beş ana hedef belirlemiştir ve bu doğrultuda farklı birimler tarafından çalışmalar sürdürülmektedir.

2018-19 akademik yılı itibariyle Koç Üniversitesi'nin 293 aktif uluslararası protokol ve iş birliği anlaşması bulunmaktadır. Bu anlaşmalar öğrenci, personel değişimi, araştırma ve akademik ortaklıklar, ortak/çift diploma programlarını kapsamaktadır. Koç Üniversitesi'nin Erasmus programı kapsamında 166 adet; Global ortaklıklar kapsamında 113 adet öğrenci hareketliliği anlaşması bulunmaktadır. 26 adet akademisyen değişimi ve araştırma ortaklığı hedefleyen uluslararası anlaşmalarına ek olarak 6 adet uluslararası ortak/çift diploma programına ev sahipliği yapmaktadır. Bunlara ek olarak 5 uluslararası ağ (network) üyeliği bulunmaktadır. KÜ'nün uluslararası anlaşmaları her sene UPO ekibi ve ilgili fakülteler tarafından gözden geçirilmekte ve alınan karar doğrultusunda anlaşmalar olduğu gibi devam ettirilmekte, genişletilebilmekte ya da sonlandırılmaktadır.

Koç Üniversitesi, Erasmus+ Öğrenim, Erasmus+ Staj, Erasmus+ İdari ve Akademik Personel, Erasmus+ ICM Öğrenim, Erasmus+ ICM Staj, Erasmus+ ICM İdari ve Akademik Personel, Global Değişim ve Yaz Değişim programları olmak üzere 10 farklı değişim programı yürütmektedir. Türkiye'deki bir çok kurumdan farklı olarak KÜ, Yaz Değişim programı kapsamında öğrenci hareketliliği gerçekleştirmektedir. Bu programlara ek olarak uluslararası ortak kurumlar tarafından organize edilen araştırma odaklı hareketlilik programlarının tanıtımını da KÜ öğrencilerine yapmaktadır.

Uluslararasılaşma politikası

Olgunluk Düzeyi: Kurumun özgün uluslararasılaşma modeli kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun uluslararasılaşma modeli kapsamında yenilikçi uygulamalar bulunmakta, uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Ul. arasılaşma \(Akademik ve İdari Personel\).pdf](#)
- [Ek - Uluslararası değişim programları \(Öğrenci\).pdf](#)
- [Ek - Koç Üniversitesi 2017-2020 Uluslararasılaşma Stratejisi.pdf](#)

Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimleri/alanları kapsayan uluslararasılaşma yönetimi, kurumsal amaçlar doğrultusunda bütünleştirici, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Ul. arası organizasyon.pdf](#)

Uluslararasılaşma kaynakları

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimlerindeki uygun nicelik ve nitelikte fiziki, teknik ve mali kaynaklar, kurumsal amaçlar (uluslararasılaşma politikası ve stratejisi) doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Ul.araslaşma kaynakları.pdf](#)

Uluslararasılaşma performansının izlenmesi ve iyileştirilmesi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, kurumsal amaçlar (uluslararasılaşma politikası, hedefleri, stratejisi) ve uluslararasılaşma hedefleri doğrultusunda çalışma yapan birimlerin uluslararasılaşma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır. Kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kantlar

- [Ek - Ul.araslaşma performansı izlenmesi.pdf](#)

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. 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, 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 <https://apdd.ku.edu.tr/program-yeterlilikleri/> web sayfası ve bölümlerin kendi web sayfalarında ilan edilmektedir.

Öğrenci iş yüküne dayalı tasarım

Bknz. ekli örnek ders izlencesi Bakar 2020 MECH 307 dersi.

- *Her seviyedeki programda öğrenci iş yükü kredilerinin tanımlanmış ve paydaşlarla paylaşılmış olması,*

Her bölüm için güncel ve detaylı ders planları her bölümün kendi web sayfasında kamuya açık olarak paylaşılmaktadır.

- *Öğrenci iş yükü kredisinin mesleki uygulamalar, değişim programları, staj ve projeler için tanımlanmış olması,*

Bknz Ek - Ders intibak prosedürü

Bknz Ek - Staj prosedürü

- *Programlarda öğrenci İş yükünün belirlenmesinde öğrenci katılımının sağlandığına ilişkin belgeler, mekanizmalar*

Bknz Ek - Örnek odak grup raporu

Bknz Ek - Öğrenci Memnuniyet Anketi

- *İş yükü temelli kredilerin geribildirimler doğrultusunda güncellendiğine ilişkin kanıtlar*

İç paydaşlardan alınan geribildirimler doğrultusunda ders içeriklerinin güncellenmesi gündemi ile yapılan Fakülte Kurulu ve Akademik Kurul Toplantıları.

2017/08 no.lu Mühendislik Fakültesi Fakülte Kurulu ve 2017/07 no.lu Akademik Kurul Kararları

2017/08 no.lu Mühendislik Fakültesi Fakülte Kurul Kararı 1.madde:

Öğrencilerden gelen ve Mühendislik Fakültesi Danışma Kurulu toplantısında Endüstriden gelen geri bildirimlere istinaden Veri Analitiği (Data Analytics) konusunda yeni bir uzmanlık alanının Güz 2017'den itibaren açılmasının ve alan şartlarının aşağıdaki tablodaki şekilde uygulanmasının ekteki bilgiler ışığında Akademik Kurulun onayına sunulmasına oy birliğiyle karar verildi.

- *İş yükü temelli kredilerin transferi ve tanınmasına ilişkin tanımlı süreçleri içeren belgeler*

Bknz Ek - Ders intibak prosedürü

- *Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçler*

Ders planındaki zorunlu dersler ve seçmeli dersler, öğrencilerin programın çıktılarına ulaşmalarını sağlamak üzere tasarlanmıştır. Derslerin program çıktılarına katkısı öğrenim çıktıları aracılığıyla olmaktadır. Bir dersi geçmek için o derse ait tüm öğrenim çıktılarından belli bir minimum seviyede kazanılmış olması amaçlanır. Ders tanımında listelenen öğrenim çıktılarından her biri sınav, ödev, proje vb. değerlendirilebilir. Bu değerlendirme biçimleri ile alınan notlar, bu sayede program çıktıları ile doğrudan ilişkilendirilmiş olur.

Ders Ölçme ve Değerlendirme Sürecinin Koç Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi (KUSIS) üzerinden gerçekleştirilebilmesi ve bağlantılı raporların doğrudan alınabilmesi ve böylece öğretim üyelerinin ders ölçme değerlendirme işlemlerini daha etkin ve verimli sürdürebilmesinin sağlanması için çalışmalar devam etmektedir.

- *Ders öğrenme çıktılarına ulaşıp ulaşılmadığını değerlendirmek üzere kullanılan ölçme ve değerlendirme yöntemleri*

• Ders Değerlendirme Anketi

• Öğrenci Memnuniyet Anketi

• Öğrenci Staj Değerlendirme Anketi

• Bölüm Kurulu Toplantıları

• Stajyer Değerlendirme Anketi

- Danışma Kurulları
- KOLT Odak Grup Raporları

Paydaş Geribildirim Toplama Yöntemleri:

Öğrenci Memnuniyet Anketi (Bknz Ek - Öğrenci Memnuniyet Anketi)

Öğrenci Staj Değerlendirme Anketi: Öğrencilerin yaptıkları stajın, staj ders çıktıları ve bağlantılı olarak program çıktılarına katkısının analiz edilmesi amacıyla Yaz dönemi zorunlu stajını yapan öğrenciler tarafından doldurulmaktadır.

KOLT Odak Grup Raporu: Bölüm Kurulunun talebi üzerine Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi (KOLT) 3. ve 4. Sınıfa gelmiş ve gönüllü olan öğrencilerimizi bir toplantıda bir araya getirerek, yüz yüze tarafsız bir Odak Grup çalışması yapmakta ve raporu Akademik İdari Koordinatörlük tarafından Bölümlere gönderilmekte ve Senelik Değerlendirme Toplantımızda görüşülmektedir.

Bölüm Toplantıları & Bölüm Yeniden Değerlendirme ve Strateji (retreat) Toplantısı: Akademik dönem içerisinde ayda bir kez Bölüm Toplantıları, yılda bir kez bölüm bazında yeniden değerlendirme ve strateji toplantıları yapılmaktadır.

Dış Paydaş Geribildirim Toplama Yöntemleri: Stajyer Değerlendirme Anketi: Stajyerin mesleki yeterliliğinin, iş tutumunun ve kişisel yeterliliklerinin, staj yaptığı kurum tarafından değerlendirilmesinin sağlanması ve sonuçların analiz edilmektedir.

Mezun Veri Analizi: Mühendislik Fakültesinin Sürekli İyileştirme kapsamında uygulamakta olduğu İç ve Dış Paydaş Politikası ve Uygulaması Esasları gereğince, mezunlar hakkında KÜ Mezunlar Ofisi veri tabanına ek olarak, en güncel veriyi sağlayan LinkedIn ve Facebook gibi sosyal medya araçlarının taranması yoluyla her yıl Mezun Veri Analizi yapılmaktadır.

Danışma Kurulu Toplantısı: Programların sürekli iyileştirme kapsamında sektörlerden üst düzey yetkililer tarafından değerlendirilmesi ve önerilerin alınmaktadır.

Mezun Kurulu Toplantısı: Bölümün eski mezunlarının bölüm hakkındaki paylaşımlarının elde edilmesi amacıyla yılda bir kez düzenlenmektedir.

'Programların İzlenmesi' başlığında aktarılan Akademik Program Değerlendirme süreci kapsamında program amaçları, çıktıları, program çıktılarının ders kazanımları ile ilişkilendirilmesi gibi faaliyetler de gözden geçirilmektedir. Medya ve Görsel Sanatlar bölümüne ait örnek bir rapor ilgili kısımda eklenmiştir.

Programların tasarımı ve onayı

Olgunluk Düzeyi: İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Öğrenci Memnuniyeti Anketi.pdf](#)
- [Ek - Örnek odak grup raporu.pdf](#)
- [Ders Ölçme Değerlendirme Esasları.pdf](#)
- [Staj Değerlendirme Formu.pdf](#)
- [Stajyer Öğrenci Değerlendirme Formu.pdf](#)
- [Program Açma Süreci \(Senato kararı örneği\).pdf](#)
- [Program Açma Süreci \(Aktış Şeması\).pdf](#)
- [Koç Üniversitesi Lisans Yönetmeliği.pdf](#)

Program amaçları, çıktıları ve programın TYYÇ uyumu

Olgunluk Düzeyi: Tüm programların amaçları, çıktıları ve bunların TYYÇ uyumuna ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; bu kapsamda kurumun kendine özgü, yenilikçi ve diğer kurumlar tarafından örnek alınan uygulamalar bulunmaktadır.

Ders kazanımlarının program çıktıları ile eşleştirilmesi

Olgunluk Düzeyi: Ders kazanımları ile program çıktıları açık, anlaşılır, gerçekçi ve sürdürülebilir şekilde eşleştirmiş ve tüm programlarda içselleştirilmiştir; bu kapsamda kuruma özgü, yenilikçi ve diğer kurumlar tarafından örnek alınan uygulamalar bulunmaktadır.

Kanıtlar

- [Medya ve Görsel Sanatlar - Akademik Değerlendirme Raporu.pdf](#)

Programın yapısı ve ders dağılım dengesi (Zorunlu-seçmeli ders dağılım dengesi; alan ve meslek bilgisi ile genel kültür dersleri dengesi, kültürel derinlik kazanma, farklı disiplinleri tanıma imkanları)

Olgunluk Düzeyi: Program yapısı ve dengesine ilişkin kurumsal amaçlar (eğitim-öğretim politikası) doğrultusunda, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir. Kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Akademik program paydaş değerlendirmeleri.pdf](#)
- [Hemşirelik Fakültesi Uygulamaları.pdf](#)
- [Ek - Örnek ders dağılım dengesi tablosu.pdf](#)
- [Tıp Fakültesi Programı.pdf](#)
- [Tıp-Fakültesi-Lisans-Yönergesi.pdf](#)
- [İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.pdf](#)

Öğrenci iş yüküne dayalı tasarım

Olgunluk Düzeyi: Öğrenci iş yükü uygulaması, kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde kurumun tamamında benimsenmiştir. Kurumun bu hususta kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Mühendislik Fakültesi Ders İntibak Prosedürü.pdf](#)
- [Ek - Staj Prosedürü.pdf](#)
- [Bahar_2020_MECH_307_\(01\)_Ders_izlencesi.pdf](#)

Ölçme ve değerlendirme

Olgunluk Düzeyi: Tüm programlarda kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde tasarlanan ölçme ve değerlendirme sistemi, kurumun tamamında benimsenmiştir. Bu kapsamda kurumun kendine özgü, yenilikçi ve diğer kurumlar tarafından örnek alınan bazı uygulamaları bulunmaktadır.

2. Öğrenci Kabulü ve Gelişimi

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.

Öğrenci kabulüne ilişkin yönergeler <https://registrar.ku.edu.tr/yonergeler/> web sayfasında yer almaktadır.

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.

UNIV 101 dersi kapsamında tüm yeni girişli öğrencilere kariyer yönetimi kavramının ve Kariyer Gelişim Merkezi'nden okul hayatları süresince ve mezuniyet sonrası alabilecekleri hizmetlerin aktarıldığı 75 dakikalık "Kariyerine Bugünden Başla" zorunlu semineri verilmektedir.

Tüm yeni girişli öğrencilere öğretim üyelerimiz tarafından "Yeni Gelen Öğrenci Danışmanlık Hizmeti" verilmektedir. İkinci sınıflarından 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 yabancı öğrencilerimize de aynı şekilde mentor ve akademik danışmanlar atanmakta, aynı zamanda Uluslararası Programlar Ofisi'ne bağlı olarak çalışan ICO birimi de çeşitli konularda destek olmaktadır.

Yeni Gelen Öğrenci Merkezi'nin yürüttüğü üniversiteye uyum programı kapsamında yeni gelen bütün KÜ öğrencilerine KOLT, 2 çevrimiçi seminer sunmaya devam etmiştir. Bu seminerlerden bir tanesinin amacı, yeni gelen öğrencilere 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 etkilerinden nasıl kaçınılması gerektiği konusuna odaklanmıştır. Bu seminerlere ek olarak Bahar 2019 ve Güz 2019 dönemlerinde yeni gelen öğrencilerin yaşayabileceği akademik sorunlarla ilgili (etkili okuma, etkili ders notu tutma, sınava hazırlanma ve araştırma yapma) ek atölye çalışmaları yapılmıştır.

Öğrenci kabulü ve önceki öğrenimin tanınması ve kredilendirilmesi (Örgün eğitim, yaygın eğitim ve serbest öğrenme yoluyla edinilen bilgi ve beceriler)

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yürütülen öğrenci kabulü ve önceki öğrenimin tanınması ve kredilendirilmesi uygulamaları kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Diploma, derece ve diğer yeterliliklerin tanınması ve sertifikalandırılması

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yürütülen diploma, derece ve diğer yeterliliklerin tanınması ve sertifikalandırılmasına ilişkin olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

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 2019 yılında kalite iyileştirme faaliyetleri planlanırken şu veri kaynakları dikkate alınmıştır:

1. Koç Üniversitesi (KÜ) 2019 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'un Avrupa Üniversiteler Birliğinin Tematik Çalışma Gruplarından "Kanıtı Dayalı Öğrenme ve Öğretme" çalışmasına dahil olmasıyla beraber 1 yıl boyunca üniversitedeki öğrenme ve öğretme faaliyetlerindeki kanıtı dayalı yöntem ve teknikler konusunda yapılan çalışmalar;
5. KOLT Akran Destek Merkezi'nde çalışan öğrencilerden alınan geri bildirimler;
6. KÜ fakülte üyelerinden gelen bireysel sözlü ve yazılı değerlendirmeler;
7. KOLT e-postasına öğretim üyesi, öğretim asistanı ve öğrencilerden KOLT'un hizmetlerine yönelik yapılan yazılı yorum ve değerlendirmeler;
8. Öğretim üyesi, asistanlarına ve öğrencilere verilen KOLT eğitimleriyle ilgili katılımcılardan gelen değerlendirme ve öneriler;
9. KOLT Direktörünün Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısıyla yaptığı düzenli toplantıların tutanakları;
10. KOLT yıllık faaliyet raporu;
11. KOLT personelinin yaptığı toplantıların tutanakları;
12. KOLT personelinin katıldığı eğitimler sonrası yazdığı raporlar ve sunumlar.

Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi, gerek kurum içi memnuniyet anketleri sonuçları gerekse kurum içi öncelikler, eğitim öğretim alanındaki değişim ve gelişmeler ışığında hizmetleriyle ilgili 2019 yılında şu iyileştirmeleri yapmıştır:

1. Yeni gelen öğretim üyelerine verilen eğitimler sonrasında yeni gelen öğretim üyelerinin takibi yapılmaya çalışılmıştır. KOLT eğitimlerinden iki ay sonra bir paylaşım toplantısı düzenlenmiş ve yeni gelen öğretim üyelerinin bu kısa süredeki izlenim ve deneyimleri tartışılmıştır. Tartışmanın sonunda Koç Üniversitesi'nde öğrenme ve öğretme konusunda KOLT'un deneyim ve önerileri paylaşılmıştır.
2. Öğrencilerin ders dışı akademik beceri gelişimlerini destekleyici çalışmalarda çeşitliliğe gidilmiştir. Önceki yıl öğrenci eğitimlerine eklenen Excel ve Python sertifika programları tekrarlanmıştır. Ayrıca, önceki yıllarda özellikle son sınıf proje derslerine verilen "Akademik Poster ve Video Hazırlama" eğitimi bütün öğrencilere de açılmış ve daha fazla öğrencinin bu hizmetten faydalanması sağlanmıştır.
3. KOLT Çevrimiçi Dönem Ortası Ders Değerlendirme uygulamasının mobil ortama taşınması için Bahar 2019 yılında pilot uygulama yapılmıştır. Öğrencilerin aldıkları dersi dönem ortasında değerlendirmesine imkan veren bu uygulamaya öğrencilerin cep telefonlarından kolay ve rahat erişimi sağlanmıştır. Ayrıca yıl sonu ders değerlendirmeleriyle de gerektiğinde bir karşılaştırma yapabilmek için, bu değerlendirmede sorulan sorulardan iki değerlendirme ölçeği sorusu (Bu dersi genel anlamda nasıl değerlendirirsiniz? Dersi veren öğretim üyesi/elemanını nasıl değerlendirirsiniz?), öncesinde sadece açık uçlu gerçekleştirilen dönem ortası ders değerlendirmeye de eklenmiştir.
4. Bazı büyük KÜ sınıflarında anlık ders kaydına ve öğretim üyesinin istediği bir ortamda ders videosu geliştirmesine imkan veren video kayıt sistemlerinin kurulumuna devam edilmiştir. Bu sistemden faydalanan ders sayısında artış hedeflenmiştir.
5. Kaliteli hizmet vermeyi, değişim ve gelişime açık olmayı ve çevikliği birim için üçlü yetkinlik alanı olarak tanımlayan KOLT, bu konularda personelinin en üst seviyede donanım kazanması için çeşitli webinarlar ve çevrimiçi eğitim paketleri satın almaya, personelinin yurt içi ve yurt dışı çeşitli eğitim almasına, konferans ve değişim programlarıyla yurt dışına gitmesine destek vermeye devam etmiştir. Ayrıca birim çalışanları arasında yaz döneminde yapılan sunum çalıştaylarıyla birbirinden öğrenme için ortam yaratılmıştır.

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

Başarı ölçümünün önemi göstermek amacıyla öğretim üyelerine ölçme ve değerlendirme özelinde verilen eğitimlere daha önceki raporlarda yer verilmiştir. Ölçme ve değerlendirme özelinde yapılan seminer ve atölyeler dışında KOLT, alternatif ölçme ve değerlendirme araçlarının kullanımıyla formatif değerlendirmenin de nasıl olması gerektiği konusuna her dönem en az 3-4 kez verilen ders tasarımı ve eğitim teknolojileriyle ilgili eğitimlerde de yer vermeye devam etmiştir. Bu eğitimlere katılmayanlar, eğitimlerde kullanılan malzemelere ve sunumlara KOLT'un internet sitesinden üniversite kimlik ve parolalarıyla giriş yaparak ulaşabilmektedir.

Öğrencinin öğrenmesini sürekli takip etmeye imkan veren sınıf içi anlık geri bildirim araçlarının daha fazla derste kullanımı için verilen destek artmıştır. Dersinde sınıf içi anlık geri bildirim çalışmasını rutin olarak kullanan dersler için alınan lisanslı programın lisans süresinin uzatılmasının yanı sıra; ücretsiz, çevrimiçi kullanılabilir araçların da kullanımıyla ilgili eğitimlerin verilmesine devam edilmiştir.

Seminer ve atölyelerin yanı sıra öğretim üyeleri, özellikle üniversiteye yeni başlayan öğretim üyeleri, dersleri özelinde KOLT'tan birebir destek almaktadır. Özellikle öğrenme odaklı ölçme araçlarının geliştirilmesi ve derslere entegrasyonu konusunda birebir destek verilmekte, öğretim üyelerinin ölçme-değerlendirmeyle ilgili süreçte yaşadıkları sorunlara kısa sürede çözümler üretilmiştir.

Öğrenme kazanımlı ölçme ve değerlendirme yöntemlerinde özellikle Mühendislik Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki uygulamalar öne çıkmakta ve diğer fakültelere de yaygınlaştırılması için çalışmalar planlanmaktadır.

Öğrenci Geribildirimleri

Eğitim programları bazında yaptığı odak grup, anket ve görüşmelere ek olarak KOLT, kurulduğu ilk yıllardan itibaren her dönem, dönem ortası ders değerlendirme yöntemiyle öğrencilerden ders odaklı geri bildirim çalışması yapmaktadır. Temelde iki açık uçlu soruya (Derste neler iyi gidiyor? Dersle ilgili neler geliştirilmeli?) öğrencilerin verdiği cevapların içerik analizi yapılarak her bir ders özelinde rapor hazırlanmaktadır. 2010-2015 yılları arasında yüz yüze öğrencilerle sınıflarda gerçekleştirilen bu değerlendirme çalışması 2015-2019 yılları arasında öğrenme yönetim sistemine entegre bir şekilde çevrimiçi ve 2019 yılından itibaren yine çevrimiçi mobil ortamda gerçekleştirilmektedir. Çevrimiçi mobil ders değerlendirmesinde raporlar, öğretim üyesine mobil sistem üzerinden otomatik gönderilmektedir. Özellikle gelişime açık veya yeni öğretim üyeleri tarafından verilen derslere, hala yüz yüze dönem ortası ders değerlendirme çalışması yapılmakta ve KOLT tarafından yazılan rapor, ilgili dersin öğretim üyesiyle paylaşılmaktadır. 2019 yılında bu çalışmaya ek olarak gelişim ihtiyacı olan veya ilk kez verilen dersler için iki haftada bir rastgele seçilmiş öğrencilerden, öğrenim yönetim sistemi üzerinden sürekli ve anonim geri bildirim almaya dayalı farklı bir format daha uygulanmıştır. Bu çalışma bu yıl farklı fakülteden 3 derste pilot edilmiştir.

İki haftada bir alınan öğrenci geri bildirimleri, dersin öğretim üyesine isimsiz bir şekilde aktarılmıştır. İlk alınan geri bildirimlerle son hafta alınan geri bildirimler arasında fark olduğu görülmüştür. Dönem içine yayılmış bu sürekli geri bildirim alma yöntemi sayesinde, dersin öğretim üyesi gerekli değişiklikleri dönem içinde yaparak, dersin sürekli iyileştirilmesini sağlamıştır (bknz Ek - Dönem ortası ders değerlendirme).

Akademik Danışmanlık

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 sağlamları için gerekli bilgiyi ve desteği sağlamlarıdır. Öğrencilerin UNIV.101 dersi kapsamında akademik danışmanı ile periyodik olarak görüşmeler yapması beklenir ve bu görüşmelerin yapıp yapılmadığı ders kapsamında değerlendirilir. Danışmanlara ise Öğrenci Dekanlığı tarafından bu program kapsamında sunumlar yapılmaktadır.

Öğretim yöntem ve teknikleri (Aktif, disiplinlerarası çalışma, etkileşimli, araştırma/öğrenme odaklı)

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yürütülen öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Merkezi.pdf](#)

Ölçme ve değerlendirme (Öğrencilerin özelliklerine ve öğrenme düzeylerine göre farklılaştırılmış alternatif ölçme yöntem ve tekniklerine yer verme gibi)

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yürütülen öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirmeye ilişkin olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Standart ders izlencesi yaratma aracı.pdf](#)
- [Ek - Öğrenme Çıktıları Projesi.pdf](#)

Öğrenci geri bildirimleri (Ders-öğretim üyesi-program-genel memnuniyet anketleri, talep ve öneri sistemleri)

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yürütülen öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına ilişkin olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Dönem ortası ders değerlendirme.pdf](#)
- [Örnek Ders Değerlendirme Raporu.pdf](#)

Akademik danışmanlık

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yürütülen akademik danışmanlığa ilişkin olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Akademik beceri gelişimi danışmanlığı.pdf](#)
- [Akademik Danışmanlık Politikası.pdf](#)

4. Öğretim Elemanları

Eğitim Öğretim Kadrosunun İşe Alınması

Bknz Ek - Koç Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönergesi.

Akademik çalışanlar için geçerli tüm kurallara Fakülte El Kitabı'nda yer verilmektedir. Her dönemin başında yeni gelen öğretim elemanlarına bu bilgilendirme yapılır. Fakülte El Kitabına https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/11/Faculty_HB_Useful_Sources_Web.pdf web sayfası üzerinden erişim sağlanabilmektedir.

Kurumda görev yapmaya yeni başlayacak olan akademik çalışanlar için Yeni Öğretim Üyeleri Oryantasyonu düzenlenmektedir.

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.

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 doktor öğretim üyeliğine en az bir en çok üç senelik süreyle atanma, yükseltme veya yeniden atanma yapılır. Doçentlik kadrosuna atanma, yükseltme veya yeniden atanma en az bir en çok beş senelik ve profesörlüğe atanma veya yükseltme süresiz olarak yapılmaktadır. Sözleşme bitiminden bir sene önce öğretim üyesinin araştırma çıktıları ve yetkinliği değerlendirilerek yeni sözleşme sunulup sunulmasına 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.

Tanma 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 ödüle 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. 2011 yılından itibaren verilmiş araştırma ve öğretim alanında verilmiş ödüllerin listelerini <https://ypaa.ku.edu.tr/ogretim-uyeleri-icin-kaynaklar/el-kitabi-ve-duyurular/ustun-basari-odulleri/> linki üzerinden görüntülenebilmektedir.

Anlık tanma 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 tanma-takdir kültürünün güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu süreçte İnsan Kaynakları'nın rolü kurum geneli uygulama prensiplerini oluşturmak ve takip etmektir.

Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi (KOLT) tarafından düzenlenen eğitimler (Bknz Ek - Eğitici Eğitimleri)

KOLT her güz döneminde üniversiteye yeni gelen öğretim üyelerine eğitimler vermektedir. Temelde özellikle etkili öğretim, öğrenci merkezli ders tasarımı ve öğretim yönetim sistemi odaklı eğitimler uygulamalı bir şekilde verilmektedir. KOLT websitesinden yeni gelen öğretim üyelerine verilen eğiticinin eğitiminin kapsam ve içeriğine ulaşılabilir (https://kolt.ku.edu.tr/?page_id=126&lang=en).

Aşağıdaki konularda eğitim ve destek sunulmaktadır:

- KOLT Çevrimiçi Dönem Ortası Ders Değerlendirme
- Başarı Ölçme ve Değerlendirme Yönetimi Kapsamında Verilen Eğitimler
- Öğretim Üyesi ve Elemanlarına Verilen Eğitimler
- Yeni Gelen ve Mevcut Öğretim Üyesi ve Elemanlarına Verilen Atölye ve Seminer Çalışmaları
- Öğretim Üyesi ve Elemanlarına Verilen Yüz Yüze ve Eposta Destek
- Öğretimde Yenilikçilik Bursu Alan Dersler

KOLT kurulduğu ilk yıldan itibaren sunduğu eğitim programlarıyla yenilikçi, aktif, etkileşimli ve işbirlikçi yöntemler konusunda öğretim üyeleri ve elemanlarını bilgilendirmektedir. Bu eğitimlerin sadece seminer şeklinde bilgi aktarımı yöntemiyle değil, uygulamalı bir şekilde gerçekleştirilmesine önem verilmektedir. Eğitimlerde yapılan öğrenci merkezli uygulamalara örnek olarak şunlar verilebilir:

- öğrenci merkezli ders tasarımı ve verilmesine yönelik “geriye dönük ders tasarımı” uygulaması,
- ikili ve grup çalışmalarının yanı sıra çok farklı aktif öğrenme teknik ve yönteminin (jigsaw, gallery walk, fishbowl, team-based learning, flipped learning, one minute paper vb.) uygulamalı gösterimi,
- eğitim teknolojilerinin öğrencinin aktif ve işbirlikçi katılımını sağlama amaçlı eğitimlerde, çevrimiçi anlık geri bildirim sistemlerinin katılımcılar tarafından denenmesi ve öğrenme yönetim sisteminin uygulamalı gösterimi ve bu sistemde çevrimiçi tartışma yapma ve blog yazma uygulamalarının yapılması.

Eğitimlere ek olarak Öğretimde Yenilikçilik Bursu çalışmasıyla bu yöntemlerin üniversitede uygulanması, bu uygulamaların öğrenci öğrenmesi üzerine etkilerinin araştırılması, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi hedeflenmektedir. Her dönem yaklaşık 5-6 derse verilen bu burstan şu ana kadar 98 ders ve 118 öğretim üyesinin faydalanması sağlanmıştır. Aşağıdaki tabloda Öğretimde Yenilikçilik Bursunun fakülte bazlı sayısal bir analizi sunulmuştur. Önceki yıllarda burs çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalar, KOLT websitesinde verilmiştir (https://kolt.ku.edu.tr/?page_id=165&lang=en). Gerek bu bursu alan dersler gerekse KOLT destekli öğrenci merkezli yöntem uygulamalarının (simülasyon ve takım-bazlı öğrenme) derslerdeki gerçek uygulamalarının değerlendirilmesi sonucu Hemşirelik Fakültesiyle ortak 2 uluslararası indeksli dergilerde yayımları yapılmıştır. Ayrıca KOLT çalışanlarının ortak çalışmasıyla Koç Üniversitesi'ndeki öğrenme odaklı çalışmaların ele alındığı araştırmalar 2 yurtdışı indeksli dergide makale yayımı ve 3 konferans sözlü ve poster sunumu olarak basılmıştır (https://kolt.ku.edu.tr/?page_id=363&lang=en). Ayrıca KOLT, son iki yıldır Avrupa Üniversiteler Birliğinin Öğretimde İşbirliği Avrupa Forumu (EFFECT) projesinin pilot uygulamasına ve Kanıtla Dayalı Öğrenme ve Öğretim Tematik Çalışma Grubuna katılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında Avrupa Kalite Komisyonun 13. Forumunda Viyana'da farklı üniversitelerden 30 üst düzey temsilcinin katıldığı

öğrenme-öğretme odaklı bir atölye çalışmasını Avrupa Üniversiteler Birliği ve Hamburg Üniversitesi işbirliğiyle gerçekleştirmiştir. KOLT çalışanları, yıllar içinde edindikleri bilgi ve deneyimleri gerek Türkiye'deki gerekse yurt dışındaki üniversitelerde davetli konuşmacı ve eğitmen olarak öğrenci merkezli iyi uygulamaları yaygınlaştırmaya çalışmaktadır (Bknz Ek - Öğretimde yenilikçilik bursu).

Ek'te KOLT'un 2019 yılında verdiği bütün eğitimcilerin eğitimine ilişkin katılım bilgileri verilmiştir. KOLT her güz döneminde üniversiteye yeni gelen öğretim üyelerine eğitimler vermektedir. Temelde özellikle etkili öğretim, öğrenci merkezli ders tasarımı ve öğretim yönetim sistemi odaklı eğitimler uygulamalı bir şekilde verilmektedir. KOLT websitesinden yeni gelen öğretim üyelerine verilen eğitimcinin eğitiminin kapsam ve içeriğine ulaşılabilir (https://kolt.ku.edu.tr/?page_id=126&lang=en).

KOLT Öğretimde Yenilikçilik Bursu, ekte değinildiği üzere, eğitim kadrosunun eğitim-öğretim performansını takdir ve ödüllendirme üzerine yapılan uygulamalardan bir tanesidir (https://kolt.ku.edu.tr/?page_id=165&lang=en). Buna ek olarak Koç Üniversitesi'nde uygulanan dönem sonu ders değerlendirme formlarının analizi sonrası eğitim-öğretim açısından yüksek not alan dersler ödüllendirilir. Ödüllendirilen derslerin öğretim üyeleri, Rektör tarafından gönderilen bir e-postayla üniversite çapında tanınır ve takdir edilir (Bknz Ek - Dönem sonu ders değerlendirmesi kutlaması).

Görevlendirme

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

Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Olgunluk Düzeyi: Tüm alanlarda atama, yükseltme ve görevlendirmeye ilişkin kurumsal amaçlar doğrultusunda, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Koç Üniversitesi Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atama Yönergesi.pdf](#)

Öğretim yetkinliği (Aktif öğrenme, ölçme değerlendirme, yenilikçi yaklaşımlar, materyal geliştirme, yetkinlik kazandırma ve kalite güvence sistemi)

Olgunluk Düzeyi: Öğretim elemanlarının kurumsal amaçlar doğrultusunda öğretim yetkinliklerinin gelişimine ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Eğitici eğitimleri.pdf](#)

Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerinde öğretim kadrosunu, kurumsal amaçlar doğrultusunda teşvik etme ve ödüllendirmeye ilişkin, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Dönem sonu ders değerlendirmesi kutlama.pdf](#)
- [Ek - Öğretimde yenilikçilik bursu.pdf](#)

5. Öğrenme Kaynakları

Koç Üniversitesi Öğrenim Yönetim Sistemi (Blackboard Sistemi)

Blackboard bir sanal öğrenme platformu ve öğrenim yönetim sistemidir. Güz 2014'den beri Koç Üniversitesi'nde geleneksel yüz yüze derslerde yardımcı dijital malzeme paylaşımı için yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

Eğitmenler dersleri yönetebilir, ögeler paylaşabilir ve yaratabilirler. Eğitmenlere Blackboard'da açık olan ana özellikler şunlardır:

- Belge, video, görsel vb. yüklemek ve paylaşmak
- Öğrencilerin devamsızlıklarını kayıt etmek
- Ödev ve testler oluşturmak
- Öğrencilerin ödevlerini ve testlerini toplamak ve notlandırmak
- Öğrencilerin final notlarını hesaplamak
- Ders ara yüzünü kişiselleştirmek
- Öğrencilere grup ödevi veya projeleri vermek üzere öğrenci grupları oluşturmak
- Etkileşimi arttırmak için tartışma panosu ve duyurular oluşturmak

Öğrencilerin yapabilecekleri ana aktiviteler ise şu şekildedir:

- Eğitmenler tarafından paylaşılan belgeleri görüntülemek ve indirmek
- Ödevlerini yüklemek
- Testleri almak
- Notları ve eğitmenin yorumlarını görmek
- Tartışma panolarına yorum eklemek
- Duyuruları görmek

Kütüphane Kaynakları

Koç Üniversitesi Suna Kıraç Kütüphanesi merkez binası dışında 3 farklı ilde toplam 5 noktada hizmet vermektedir.

Misyon olarak koleksiyonlarımız, hizmetlerimiz ve fiziksel olanaklarımızla Türkiye’de bir model olmayı ve dünya üniversite kütüphaneleri arasında da bilinirliği yüksek bir noktaya gelmeyi hedeflemektedir.

Bu hedefe doğru ilerlerken doğru hizmet kurgulamaları yapıp yapılmadığı, istenen kalitenin yakalanıp yakalanmadığı sürekli olarak memnuniyet anketleri ile denetlenmektedir. 3 yıllık bir döngü içerisinde birinci yıl öğretim üyelerine, ikinci yıl yüksek lisans ve doktora öğrencilerine ve üçüncü yıl ise lisans öğrencilerine özelleştirilmiş anketler uygulanmaktadır.

Bu anketlerin sonuçları rapor haline getirilir ve paydaşlar ile paylaşılır. Kütüphane tüm bu anketlerde yüksek memnuniyet oranları yakalasa da iyileştirme fırsatları sürekli olarak kollar.

Hastane içinde yer alan Sağlık Bilimleri Kütüphanemiz ve Anadolu Medeniyetleri Araştırma Merkezi içinde yer alan Kütüphanemiz de kendi kullanıcı kitlelerine düzenli anketler uygulamaktadırlar.

Kütüphane yıl içinde tüm personelini bir araya getiren iç çalışmalarla kendi çalışmalarına yönelik öz değerlendirme gerçekleştirmektedir. Daha büyük kitlelerden veri toplama yarayan anketler dışında kampüsteki kütüphane algısını ölçebilmek için eleştirel bakış açılarına güvendiğimiz üç öğretim üyesi bu çalıştaylara davet edilerek kütüphaneye yönelik görüş ve önerilerini paylaşımlarına ortam sağlanmıştır.

Kütüphane Danışma Kurulu yine Kütüphane’nin önemli organlarından biridir. Her fakülteden temsilcinin yer aldığı kurulda gene anket sonuçları tartışılmakta ve somut öneriler toplanmaya çalışılmaktadır.

Öğrenci Elçi projesine bu yıl da devam edilmiş ve gönüllü öğrencilerin kütüphane tanıtımında katkı vermeleri sağlanmış, hizmetleri akranları arasında tanıtarak gelen geribildirimleri de Kütüphane’ye iletilmişlerdir.

Üniversitenin düzenlediği iç memnuniyet anketinde de Kütüphane iyi skorlar yakalamıştır. Anket sonuçları tüm ekiple bir araya gelinerek tartışmaya açılmıştır. Kullanıcıların anket dışında Kütüphane’ye varsa memnuniyetsizliklerini ve taleplerini iletebilecekleri başka farklı kanallar da vardır. Bunlar arasında e-posta, otomasyon sistemi üzerindeki istek alanı ve servis noktalarındaki yüz yüze temas olanakları sayılabilir. Tüm personelin e-posta ve telefon bilgileri web sayfasında kolay bulunur şekilde yer almaktadır.

2019 yılında kullanıcıdan gelen geri bildirim üzerine yapılan en büyük çalışma Kütüphane’nin verdiği bazı eğitimlerin iyileştirilmesi noktasında yapılmıştır. Yapılan iyileştirmelerin başında eğitimlerin başlangıç, orta ve ileri olarak seviyelendirilmesi, kapsamlı rehberler hazırlanarak katılımcılara eğitim esnasında dağıtılması, sınıfta 2. bir eğitmenin bulundurulması geride kalan kullanıcının ders akışını etkilemeden desteklemesi sayılabilir.

Kütüphanedeki veritabanlarının listesinin, kısa bilgilerinin, kampus dışından erişim imkanlarının yer aldığı arayüz 2019 yılı içerisinde yenilenmiştir. Gerek günümüz kullanıcı ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesi ve gerekse platform geçişi esnasında içerikte güncellemeler yapılması sebebi ile yeni arayüz memnuniyetle karşılanmıştır. (Bknz Ek-Kütüphane yeni arayüz).

Öğrenme kaynakların kurumsal büyüme ile ilişkili olarak gelişim durumu:

Şubat 2019 verisine dayalı olarak YÖK tarafından Vakıf Üniversiteleri arasında yapılan değerlendirmede Koç Üniversitesi toplam basılı kitap sayısında ikinci ve öğrenci başına düşen basılı kitap sayısında ise üçüncü sıradadır. Aynı raporun Şubat 2020 verisine dayalı olanı henüz yayınlanmamış olsa da Koç Üniversitesi geçen 1 yılda basılı kitap sayısını 257.717’den 263.530’e yükseltmiştir. (Bknz Ek- Vakıf Üniversiteleri Kütüphane Kaynakları).

2019’da ilk kez 13 – 14 Mayıs tarihlerinde düzenlenen 2 günlük “Coğrafi Bilgi Sistemlerine Giriş” eğitimine katılan 10 Yüksek Lisans ve Doktora öğrencilerine uygulanan anket sonuçlarına göre grubun yarısı 5’lik skalada 5 – çok memnun ve diğer 5’i ise 4 – memnun olarak genel değerlendirmelerini tamamlamışlardır. Sonuçlar dersin 2020 yılında tekrarı için değerli bir veri oluşturmuştur.

KOLT öğretim üyelerine çevrimiçi ve çevrimdışı öğrenme kaynakları sunmaktadır. Üniversitenin resmi öğrenme yönetim sistemi (Blackboard) içinde KOLT Öğretim Üyesi dersi adı altında çok çeşitli yazılı ve görsel kaynaklar bir araya getirilmiştir. Ayrıca yine bu ders içerisinde, KOLT’un hazırladığı çeşitli çevrimiçi eğitim video ve yazılı kaynaklar mevcuttur. Basılı kaynaklar ise KOLT ofisinde istenildiğinde ödünç almaya açık bir şekilde öğretim üyelerinin hizmetine sunulmuştur. KOLT’taki kaynakların listesine ve erişime açık çevrimiçi KOLT kaynaklarına websitesinden de erişilmektedir (https://kolt.ku.edu.tr/?page_id=208&lang=en).

Diğer İlgili Birimler:

Engelli Öğrenci Birimi faaliyetleri <https://dos.ku.edu.tr/engelli-ogrenci-birimi/> web sayfasında yer almaktadır ve bknz. Ek - KÜ Engelsiz Ofis.

Koç Üniversitesi Rehberlik Servisi ile ilgili detaylı bilgi <https://dos.ku.edu.tr/rehberlik-servisi/> web sayfasında yer almaktadır.

Öğrenci Kulüpleri için <https://eng.ku.edu.tr/ogrenciler-icin/aday-ogrenciler/ogrenci-kulupleri/>

Öğrenci Toplulukları için <https://incampus.ku.edu.tr/>

Koç Üniversitesi Öğrenci Toplulukları

Koç Üniversitesi Öğrenci Toplulukları’nın her sene Mayıs – Temmuz aylarında Öğrenci Etkinlikleri ve Gönüllü Projeler Ofisi (Ofis) tarafından organize edilen seçim sürecini tamamlamaları gerekmektedir. Seçimlerini gerçekleştiremeyen kulüpler pasif duruma düşer ve bir sonraki akademik yılda faaliyet gösteremezler.

Topluluklar, OFİS’in talebi doğrultusunda, kendi iç seçimini yapabilirler. Toplulukların yaptığı seçim sonuçları tüm Üniversite’ye elektronik e-posta sistemi üzerinden duyurulur (kimden: clubact@ku.edu.tr, kime: alclub@ku.edu.tr) seçim sonuçlarına bir (1) hafta içinde itiraz gelmemesi halinde, seçimini gerçekleştirmiş olan topluluk bir sonraki akademik yılda çalışmak üzere geçerli statüye kavuşur. (Duyuru-Kanıt Ek.1)

OFİS’in talebi doğrultusunda kendi seçim sürecini tamamlamayan toplulukların seçim süreci OFİS tarafından elektronik sistem üzerinden bu seçimleri yapar.

OFİS, elektronik sisteme seçimini yapmayan toplulukların aşağıdaki bilgilerini sisteme yükler;

Topluluk isimleri

Topluluk pozisyonları (en az 7 pozisyondan oluşmalıdır, arttırılabilir)

Elektronik sistem üzerinden yapılan seçimlerde tüm Üniversite'ye Öğrenci Toplulukları Yönetim Kurulları Aday Belirleme süreci duyurulur. (Duyuru-Kant Ek.2). Gelen başvurular sisteme yüklenir.

Tüm elektronik işlemler bittikten sonra, sistem aktif üyelerin oy verebilmesi için öğrencilere açılır. (Duyuru-Kant Ek.3)

Oy verme işleminin bitmesinin ardından sonuçlar tüm Üniversite'ye duyurulur (Kant-Duyuru Ek.4)

Seçim süreçlerini tamamlayan ve aktif hale gelen topluluklar, güz dönemi başlangıç tarihinden (derslerin başladığı ilk gün) itibaren ilk üç hafta içerisinde aşağıdaki sorumlulukları tamamlamak ve OFİS'e teslim etmekle yükümlüdürler.

- Öğrenci Topluluğu iç tüzüğü'nün güncellenmesi (Kant Ek.1)
- Güncel üye listesi
- Güz dönemi başında gerçekleştirilen öğrenci toplulukları idari eğitimine katılma

Mevcut kulüplerin her akademik yılda tüm Koç Üniversitesi öğrencilerine yönelik en az dört etkinlik yaparak aktif statüsünü koruması gerekmektedir. Bu koşulun sağlanmaması durumunda kulübün statüsü OFİS tarafından yeniden değerlendirmeye alınır. Bu değerlendirme sonucunda topluluk OFİS tarafından kapatılabilir.

Yeni Kurulacak Topluluklar İçin:

Koç Üniversitesi'nde bir topluluğun oluşması üç aşamadan sonra gerçekleşir: (1) Başvuru, (2) Sınamalı Değerlendirme (3) Resmi Statü Kazanma

Kurulacak yeni gruplar için başvuru duyurusu OFİS tarafından her akademik yıl bir kez Güz dönemi başlangıcında yapılır. Başvurular yapılacak duyuruyu takip eden iki hafta içerisinde tamamlanır. Sonuçlar ise başvuruların bitiş tarihinden iki hafta sonra duyurulur. Başvuru için gerekli belge başvuru formudur. (Kant Ek.2)

OFİS gerekli gördüğü hallerde forma ek olarak bilgi talep etme hakkına sahiptir.

Başvuru ve sınamalı süreç değerlendirme OFİS tarafından aşağıdaki kriterlere göre yapılmaktadır:

- Mevcut toplulukların faaliyet alanları ile çakışmaması
- Başvurusu yapılan topluluk amacının Üniversite kültürüne katkısı
- Tüm öğrencileri kapsamaması
- Faaliyet gösterecekleri alanın sürekliliği
- Bir akademik yıl içinde en az dört faaliyet gerçekleştirebilmesi

Koç Üniversitesi dersi dışı öğrenci faaliyetlerinin düzenlenmesi hakkındaki yönergesine eksiksiz olarak uyulması

Başvurusu onaylanan topluluklar OFİS tarafından e-posta ile bilgilendirme yapılır.

Başvurunun onaylanması durumunda, yeni kurulan topluluklar için OFİS tarafından talep edilebilecek ilgili belgeler ve yükümlülükler aşağıda yer almaktadır. Belirtilen tüm belgelerin hazırlanması öğrenci topluluklarının kendi sorumluluğundadır ancak ihtiyaç var ise OFİS'ten destek ve danışmanlık alabilirler.

- İç Tüzük
- Üye Listesi
- Dönemlik Etkinlik Planı

Topluluklar önce 'Aday Kulüp' statüsünde iki akademik dönem geçirirler. Bu süre içinde kuruluş amaçları ile uyumlu faaliyetlerde bulunmaları, her dönem en az iki faaliyet gerçekleştirmeleri, yeni dönem seçim süreçlerini uygun biçimde tamamlamaları ve aktif üye sayılarını kuruluşlarındaki üye sayılarının en az yedi (7) altına düşürmemeleri beklenir. Bu kriterlere bakılarak dört akademik dönem sonunda grubun statüsü OFİS tarafından gözden geçirilir ve uygun görülürse kulüp statüsü kazandırılır.

Yeni başvuru yapan ve onaylanan topluluklar "sınamalı" kapsamda kurulur. Kurulmasını takip eden iki dönem boyunca OFİS tarafından toplulukların faaliyetleri gözlemlenir ve 6.1.7 maddesinde belirtilen kriterleri gerçekleştirmediği tespit edilirse sene içinde kurulum onayları iptal edilir.

- **Öğrenci Topluluklarının yıl içerisindeki faaliyetlerinin değerlendirilmesi**

Toplulukların planladıkları veya düzenledikleri tüm faaliyetlerde aşağıda yer alan yükümlülüklerle uyuması gerekmektedir:

Topluluklar Anayasa'da ifade edilen; devletin ve milletin bölünmez bütünlüğüne, hukuk devleti ilkesine, temel hak ve özgürlüklere, laikliğe, yasalara aykırı tutum, davranış ve etkinliklerde bulunamaz; bu ilkelerle ters düşen kişi veya kurumları Üniversite'ye davet edemezler.

Topluluklar her türlü faaliyet ve etkinlik öncesinde OFİS'ten onay almakla yükümlüdürler.

Topluluklar her türlü etkinlik için davet edecekleri kişi veya kurumları, davet etmeden önce, OFİS'in onayına sunmakla yükümlüdürler. OFİS, gerek gördüğü durumlarda, bu kişi veya kurumları bir üst kurulun denetimine tabii tutmak zorundadır. Bu üst kurul; İletişim Direktörlüğü, konu kapsamında ilgili Fakülte Dekanı ve Rektörlüğü içermektedir.

Topluluklar OFİS'in onayını almadan yazılı olarak veya sosyal medya üzerinde topluluğun ve Üniversite'nin ismi ve logosunu kullanarak bildirimlerde ve tanıtımlarda bulunamaz, izinsiz etkinlik ve faaliyet gerçekleştiremez, basılı materyal basım ve dağıtımını yapamaz. OFİS, bu bilgilerin hepsini İletişim Direktörlüğü ile paylaşır, onay almamalıdır.

Öğrenci toplulukları, Koç Üniversitesi'nin bağlı olduğu Yükseköğretim Kurumları Disiplin Yönetmeliği hükümlerine aykırı tutum, davranış ve etkinliklerde bulunamazlar.

Topluluklar kendi kuruluş amaçlarında belirtilen tanımlamaların dışına çıkan konularda etkinlik ve faaliyet yapamazlar.

Topluluklar Üniversite içinde ya da dışında gerçekleştirmek istedikleri her türlü etkinliği OFİS tarafından belirlenen tarihlere 'Etkinlik Bütçe Talep Formu'nu (Kanıtl Ek.3) doldurarak OFİS'e e-posta yolu ile bildirirler. Etkinlik verilecek onay doğrultusunda gerçekleştirilir, OFİS tarafından onay gelmeden etkinlik duyuruları yapılamaz.

Topluluk etkinlikleri Koç Üniversitesi mensupları içindir; dış katılıma kapalıdır. Koç Üniversitesi dışından her tür katılım (davetli, basın v.b.) OFİS'in iznine tabiidir. Topluluk etkinliklerine Koç Üniversitesi dışından katılım olması durumunda, dış katılımcılara ilişkin Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde OFİS'e iletilir ve OFİS tarafından, gerekli hallerde Genel Sekreterlik'in görüşü alınarak, Koç Üniversitesinin Kişisel Verilerin Korunması ile Veri Güvenliği'ne ilişkin Politikaları uygun olarak işlem yapılır.

Topluluk yönetimi ve üyeleri bireysel maddi çıkar sağlayan etkinliklerde bulunamazlar.

Topluluklar başka toplulukların faaliyet alanlarına girecek etkinliklerde bulunamazlar. Bu tür durumlar ortaya çıktığında etkinlik ancak topluluklar arası işbirliği ve iletişim içinde gerçekleştirilebilir. Anlaşmazlıkları OFİS karara bağlar.

Her dönem sonunda topluluklar yazılı ve görsel materyallerle destekledikleri 'Dönem Değerlendirme' raporunu hazır bulundurmaları ve OFİS'in talep etmesi halinde sunmaları yükümlüdür.

Her akademik yılın sonunda mevcut topluluklar yukarıda belirtilen şartlar kapsamında OFİS tarafından değerlendirilir. Yapılan değerlendirme sonucunda toplulukların bir sonraki dönemde çalışmalarına son verilebilir.

Rehberlik, Psikolojik Danışmanlık ve Sağlık Hizmetleri

Koç Üniversitesi Rehberlik Servisi (KURES) Rehberlik Servisi'nin amacı Koç Üniversitesi öğrencisinin kendini tanıması, sorunlarını nasıl çözeceğini ve ne istediğini bilmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir düzeyde uyum sağlaması ve toplumda sorumlu bir birey olarak yetişmesi için profesyonel destek vermektir. KURES ekibinde 4 psikolojik danışman görev almaktadır.

KURES, rehberlik hizmeti, Kişisel Gelişim Seminerleri ve cinsel taciz konusunda farkındalığın yaratılması ve önlenmesi alanlarında öğrencilere hizmet sunmaktadır.

KURES, Rehberlik Hizmetleri kapsamında, öğrencilerin ihtiyaç duydukları konularda psikolojik destek sağlar. Öğrenci güncel sorunu ve sebeplerini psikolojik danışmanı ile birlikte tanımlayarak, çözüm yolları ve etkili başa çıkma yöntemleri geliştirir. Gereklilik durumunda ise kısa veya uzun süreli psikoterapi / psikiyatrik değerlendirme / psikiyatrik tedavi için ayrı bir birim olan KÜPTEM'e (Koç Üniversitesi Psikoterapi Merkezi) yönlendirme yapılır. KÜPTEM Sağlık Merkezinde bulunmaktadır. KÜPTEM'de 3 yarı zamanlı psikiyatrist ve 5 psikolog görev yapmaktadır. Bu serviste gizlilik ilkesi esastır ve verilen tüm hizmetler ücretsizdir.

KURES tarafından Koç Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla Kişisel Gelişim Seminerleri düzenlenmektedir. Kişisel Gelişim Seminerleri önleyici çalışmalar kapsamında, öğrencinin sorun oluşmadan aksiyon almasını destek olmak amacı da taşımaktadır. Kişisel Gelişim Seminerleri alanlarında uzman kişiler tarafından, öğrencilerin ihtiyaçlarına göre belirlenen konularda organize edilmektedir. Kişisel Gelişim Seminerleri okuldaki tüm öğrencilerin katılımına açık olmakla birlikte, yeni başlayan öğrenciler için de zorunlu seminerler arasındadır.

KURES, cinsel taciz konusunda farkındalık yaratmak ve cinsel tacizin önlenmesine katkıda bulunmak amacıyla öğrencilere sanal bir eğitim (Cinsel Taciz Bilgilendirme Eğitimi) sunmaktadır. Cinsel Taciz Bilgilendirme Eğitimi cinsel taciz ile ilgili ana temaları, cinsel tacizi önleme ve taciz ile mücadele yöntemlerini, ihbar ve şikayet süreçleri hakkında bilgilendirmeyi ve etik prensiplerin gözetildiği örnekleri içermektedir. Yeni girişli öğrencilerin UNIV101 kapsamında tamamlamak zorunda oldukları bu eğitime, tüm öğrenciler Blackboard üzerinden erişebilmektedir.

Ana Kampüste ve Batı Kampüste olmak üzere toplam 2 adet Sağlık Merkezi bulunmakta ve 22 sağlık personeli görev yapmaktadır.

Öğrenme kaynakları

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerindeki uygun nicelik ve nitelikte, erişilebilir öğrenme kaynakları, kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek - Vakıf üniversiteleri kütüphane kaynakları.pdf](#)
- [Ek - Kütüphane yeni arayüz.pdf](#)
- [Ek - Kütüphane Kaynakları.pdf](#)
- [Duyuru-Kanıt Ek.1.pdf](#)
- [Duyuru-Kanıt Ek.2.pdf](#)
- [Duyuru-Kanıt Ek.4.pdf](#)
- [Kanıt Ek.1.pdf](#)
- [Duyuru-Kanıt Ek.3.pdf](#)
- [Kanıt Ek.2.pdf](#)
- [Kanıt Ek.3.pdf](#)

Sosyal, kültürel, sportif faaliyetler

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerindeki uygun nicelik ve nitelikte sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler, kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Öğrencilere yönelik yıllık sportif, kültürel, sosyal faaliyetlerin listesi.pdf](#)

Tesis ve altyapılar (Yemekhane, yurt, teknoloji donanımlı çalışma alanları, mediko vs.)

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerindeki uygun nicelik ve nitelikte, erişilebilir tesis ve altyapı imkânları, kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Engelsiz üniversite

Olgunluk Düzeyi: Kurumdaki tüm birimlerde sağlanan engelsiz üniversite uygulaması kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde

yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır veya kurum ödüllendirilmiştir.

Kanıtlar

- [Ek - KÜ Engelsiz Ofis.pdf](#)

Rehberlik, psikolojik danışmanlık ve kariyer hizmetleri

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerindeki sağlanan uygun nitelik ve nicelikteki rehberlik, psikolojik danışmanlık ve kariyer hizmetleri, kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

6. Programların İzlenmesi ve Güncellenmesi

Akademik Program Değerlendirme

Kurumun sürekli iyileşme ve gelişim ihtiyaçları doğrultusunda 2017 yılında kuruma özgü bir iç değerlendirme sistematığı yaratılmıştır. Her yıl belirli sayıda bölüm seçilerek eğitim-öğretim ve araştırma kaynak ve çıktıları gözden geçirilmektedir. Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu, bölümlere süreç ve format konusunda rehberlik etmekle birlikte bölümlere rapor format ve düzeni konusunda esneklik tanınmaktadır. Her bölümde süreç, yaklaşık bir yılda tamamlanmaktadır. Süreç boyunca öğrenci, öğretim üyesi ve mezun gibi önemli paydaşlardan geri bildirimler toplanmakta ve bölümün faaliyet gösterdiği alanda öncü yabancı üniversitelerle “kıyaslama-benchmarking” çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmalar akreditasyondan geçen bölümlere de benzer desteği veren üniversitenin Öğrenme ve Öğretme Ofisi (KOLT) tarafından yapılmaktadır. Süreçle ilgili birimlerde oluşturulan ekiplere iç değerlendirme sürecinde izlenecek adımlarla ilgili bilgi veren ve farklı paydaşlarla odak grup başta olmak üzere, anket ve birebir görüşmeleri yapan KOLT, süreç sonunda birimler özelinde gelişim alanlarının tespit edilmesine destek olmaktadır. Ayrıca, KOLT yıllık çalışma planı oluşturulurken bu çalışmalarda öne çıkan öğrenme ve öğretmeye ilişkin gelişim alanları dikkate alınmakta ve ilgili konularda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Sürecin başladığı 2017 yılından 2019 yılına kadar bu kapsamda verilen hizmetler ekte (Ek - Akademik program paydaş değerlendirmeleri) özetlenmiştir. Tabloda belirtilen her bölüm için kıyaslama (benchmarking) çalışması da yapılmış ve rapor olarak bölümlere sunulmuştur.

Koç Üniversitesinin belirlediği eğitim amaçları doğrultusunda programların ders planları belirlenir, iç ve dış paydaşların gereksinimleri analiz edilir ve dikkate alınır.

Örnek: <https://cs.ku.edu.tr/lisans-programi/amaclar-ve-ciktilar/>

Akreditasyona Sahip Akademik Programlar

Koç Üniversitesi lisans programlarından İşletme, Ekonomi, Uluslararası İlişkiler, Kimya-Biyoloji Mühendisliği, Bilgisayar Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Psikoloji Bölümü, Tıp Fakültesi ve Hemşirelik Fakültesi akreditasyona sahiptir. İşletme Enstitüsü de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile birlikte EQUIS akreditasyonuna sahiptir.

Executive MBA ve MBA programlarıyla Koç Üniversitesi İşletme Enstitüsü, AMBA (The Association of MBAs) akreditasyonuna sahip, Türkiye’deki tek kurum olma özelliğini taşımaktadır. AMBA akreditasyonu 2016 yılında 5 yıl süreliğine alınmıştır. 2019 yılında Türkiye’de tek AMBA akreditasyonu sahibi üniversite olarak Koç Üniversitesi, AMBA’nın İstanbul’da yapılan global konferansında aktif rol üstlenmiştir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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. 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 Haziran 2018’de birinci güncelleme raporu, Haziran 2019’da da ikinci güncelleme raporu gönderilmiştir. Uluslararası Akreditasyon Komitesi’ nin değerlendirmesini takiben, son aşamaya geçmiş bulunmaktayız. 2019-2020 akademik yılının temel alınacağı son değerlendirme için 2021 yılında heyet ziyareti gerçekleştirilecektir.

Mühendislik Fakültesi

Mühendislik Fakültesi’nde sürekli iyileştirme çalışmaları devam etmektedir. Bunun bir parçası olarak Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (MÜDEK) akreditasyon sürecinde yeniden değerlendirmeye gidilmiştir. Mühendislik Fakültesinde var olan beş mühendislik programından Endüstri Mühendisliği ve Elektrik Elektronik Mühendisliği için 2024, Bilgisayar Mühendisliği, Kimya Biyoloji Mühendisliği ve Makine Mühendisliği bölümleri için de 2021 senesine kadar akreditasyon yenilenmiştir.

Mezunların İzlenmesi

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.

Kurumsal İlişkiler ve Kaynak Geliştirme Direktörlüğümüze bağlı olan Mezunlarla İlişkiler Ofisi bir veri tabanı üzerinde tüm mezun bilgilerini takip etmekte, güncellemekte ve raporlamaktadır. Bu bilgiler, mezunların kendileri tarafından güncellenebileceği gibi Mezunlarla İlişkiler Ofisi tarafından da takip edilmekte ve güncellenmektedir.

2019 yılında veri tabanı raporlama ayarlarında güncellemeler yapılmış, bu çalışma mezunlarla ilgili raporlama ve analiz süreçlerini kolaylaştırmıştır.

Bknz - Mezuniyet sonrası anketi 2017

Mezun verileri: Koç Üniversitesi mezunlarının bilgileri üniversitenin akademik bilgi sistemi KUAIS üzerinde tutulmakta idi. 2014 yılında sistemdeki tüm öğrenci bilgileri KUSIS bilgi sistemine aktarıldı. Bu süreçte mezun veri tabanı için yeni bir çalışma başlatıldı. Haziran 2016 itibarıyla yeni mezunlar veri tabanı KÜME, 2016 mezunları ile birlikte kullanıma açıldı. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çerçevesinde hazırlan güvenlik ayarları sonrası sistem Mart 2017’de

tüm mezunların kullanımına açıldı.

Bu veri tabanı ile mezunların iletişim bilgileri, iş ve akademik yaşamlarına ait bilgiler depolanabilmekte ve bu bilgiler KUSIS ile senkronize olmaktadır. Mezunlar kendileri de sisteme girerek bilgilerini güncelleyebilmekte ve diğer mezunlar ile iletişime geçebilmektedirler.

Program çıktılarının izlenmesi ve güncellenmesi (Hazırlık okullarındaki dil eğitim programlarını da kapsamaktadır.)

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm programların çıktılarının, kurumsal amaçlar doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde izlenmesi güvence altına alınmıştır; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Karşılaştırmalı Edebiyat Bölümü - Akademik Program Değerlendirme Raporu.pdf](#)
- [Mufredat Gelistirme ve Degerlendirme \(EN\).pdf](#)
- [Öz Değerlendirme Rapor Rehberi.pdf](#)
- [Akademik Program Değerlendirme Prosedürü.pdf](#)

Mezun izleme sistemi

Olgunluk Düzeyi: Kurum tüm programlarında mezunların kurumsal amaçlar doğrultusunda izlenmesini güvence altına almış, mezunlar kurumun kalite güvence sisteminin bir parçası haline gelmiştir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [KÜ_Linkedin_Mezunlar.PNG](#)
- [kume.ku.edu.tr.PNG](#)
- [mezun.ku.edu.tr.PNG](#)

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Araştırma Stratejisi

Bknz:

Koç Üniversitesi Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı web sitesi: <https://vprd.ku.edu.tr/>

Koç Üniversitesi Araştırma Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü web sitesi: <https://tto.ku.edu.tr/>

Koç Üniversitesi'nin ana hedefi, Türkiye'de ve Dünya'da önde gelen araştırma üniversitelerinden birisi olmaktır. Bu hedefe ulaşmak için öğretim üyelerinden kendi araştırma alanlarındaki prestijli dergilerde yayın yapmaları, ulusal ve uluslararası ödüller almaları ve ulusal/uluslararası araştırma fonlarını kazanmaları beklenmektedir.

Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri Dekanlar, Rektör Yardımcıları ve Rektörden oluşan bir komite tarafından her yıl, konu ve alan bazında, gözden geçirilmekte ve gerekli güncellemeler yapılmaktadır. Bu stratejilerin ve hedeflerin hayata geçmesi için, alanında en yetkin araştırmacıları üniversiteye kazandırmak ve onların araştırmalarına destek vermek Üniversitenin önceliklerindedir. Hedefler doğrultusunda belirlenen konular öğretim üyesi alımlarında yönlendirici olmaktadır. Kurum araştırma stratejisini bütünsel ve çok boyutlu olarak ele almakta, temel araştırma ve uygulamalı araştırmayı eşit olarak değerlendirmektedir. Ayrıca eldeki akademik kadro yetkinliğine göre konu bazında 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 iş birliği protokolleri imzalanmakta, karşılıklı iş birliğini 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 Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın stratejileri doğrultusunda kendi stratejilerine yön vermekte ve planlarını güncellemektedir.

Yapılan araştırmalar 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 değerlendirilmeler 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.

Araştırma Faaliyetlerinin Yürütüldüğü Birimler

Bir araştırma üniversitesi olarak Koç Üniversitesi, fakülteleri, merkezleri, enstitüleri ve araştırma merkezleri aracılığı ile, belirlemiş olduğu öncelikli alanlarda araştırma faaliyetleri yürütmektedir. Araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi için araştırmacı öğretim üyesi (Fakülteler), Yüksek Lisans ve Doktora Öğrencileri (Enstitüler) ve Araştırma Merkezleri birlikte harmoni içerisinde çalışmalıdır. Bu birlikteliği sağlayan birim ise Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı ofisidir. Organizasyon yapısı ekte gösterilmiştir (Bknz Ek AGRY Organizasyon).

Araştırma Merkezleri Üniversitenin öncelikli alanlarını gösterir, bu alanlardaki gelişmeleri takip eder, yaptıkları araştırmalar ile Ulusal ve Uluslararası düzeyden bilime, Teknolojiye ve İnsanlığa katkıda bulunurlar. Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı Ofisi ile yakın çalışarak 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.

Araştırmaların yerel/ bölgesel/ ulusal kalkınma hedefleriyle ilişkisi

- Koç Üniversitesi Translasyonel Tıp Araştırma Merkezi, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yürütülmekte olan Araştırma Altyapıları Desteği ile, sağlık harcamalarının ulusallaştırılması önündeki ulusal kalkınma hedeflerine uygun faaliyetlerini yürütmeyi 2019 yılında da sürdüren yüksek kapasiteli bir araştırma merkezimizdir. Faaliyetleri hakkında bakınız: <https://kuttam.ku.edu.tr/>
- Koç Üniversitesi Teknoloji Transferi Ofisi (resmi adıyla Araştırma, Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü) tarafından 2013 yılından itibaren yürütülen “TÜBİTAK 1513 Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programı” projesini, 2019’da da sürdürmüştür. Bu faaliyetler, üniversitelere teknoloji transferi destekleriyle ilgili görev biçen 11. Kalkınma Planı Madde 350 (s. 78) ile uyumludur.
- 2019 yılında “TÜBİTAK 2244 Sanayi Doktora Programı” altında 5 projemiz yürütülmüş, 11 tane de yeni başvuru yapılmıştır. Sanayi firmalarında nitelikli Ar-Ge personeli istihdam edilebilmesini sağlayacak bu destek kapsamındaki Koç Üniversitesi faaliyetleri, 11. Kalkınma Planı Madde 349 (s. 79) ile uyumludur.
- Yine üniversite-sanayi işbirliğinin güçlendirilmesiyle ilgili ulusal hedeflere uyumlu olarak, TÜPRAŞ tarafından desteklenen Koç Üniversitesi-TÜPRAŞ Enerji Araştırmaları Merkezi (<https://kutem.ku.edu.tr/>) ve Arçelik tarafından desteklenen Koç Üniversitesi-Arçelik Yaratıcı Endüstriler Araştırma Merkezi (<https://kuar.ku.edu.tr/>) faaliyetlerini sürdürmektedir.

Kurumun araştırma politikası, hedefleri ve stratejisi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda araştırma alanındaki faaliyetlerin, araştırma politikası doğrultusunda değer üretebilmesi ve toplumsal faydaya dönüşebilmesi güvence altına alınmış ve olgunlaşmış uygulamalarla paydaşlarca benimsenmesi sağlanmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek 2004-2019 Araştırma toplam dağılımı.xlsx](#)

Araştırma-Geliştirme süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimleri/alanları kapsayan araştırma-geliştirme yönetimi, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda bütünleştirici, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Ek AGRY Organizasyon.pdf](#)

Araştırmaların yerel/ bölgesel/ ulusal kalkınma hedefleriyle ilişkisi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda araştırmaların; yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedeflerine sosyo-ekonomik-kültürel katkısı ile rekabet düzeyinin (ulusal/uluslararası) değerlendirilmesi kurumda tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun bu hususta kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

2. Araştırma Kaynakları

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. TÜBİTAK’tan alınan fonlar bütçesel anlamda ilk sırada yer almakta, bu destekleri Avrupa Komisyonu’ndan 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 etmektedir.

Üniversitenin kendi ayırdığı bütçelere ek olarak Avrupa Birliği, kamu ve sanayiden her yıl yaklaşık 70 Milyon TL araştırma kaynağı sağlanmaktadır.

Üniversitemizdeki araştırma faaliyetlerinin son zamanlarda hızla artması ile tüm araştırma altyapılarını birleştirecek bir birim kurulması ihtiyacı doğmuştur. Bu temelde Merkezi Araştırma Altyapı Direktörlüğü kurulmuş olup öğretim üyelerimizin araştırma faaliyetlerini yeni disiplinler arası alanlara ilerletme fırsatı bulabileceği merkezi bir tesis ortamı sağlamayı amaçlamaktadır. Merkezi Araştırma Laboratuvarı ve Temizoda’ya maliyeti yüksek cihazlar (TEM, NMR gibi) alınmaktadır.

T. C. Kalkınma Bakanlığı 2015 yılı Araştırma Altyapısı Proje Çağrısı ile desteklenen Koç Üniversitesi Translasyonel Tıp Araştırma Merkezi (KUTTAM) 2017’de faaliyete geçmiş olup, disiplinlerarası çalışmalarıyla teknoloji transferi için bir lokomotif görevi üstlenecek niteliktedir.

Üniversite içi kaynaklar (BAP)

Koç Üniversitesi bünyesinde 2014-2019 yılları arasında bilimsel araştırma projeleri “Tohumlama Araştırma Projeleri” adı ile yürütülmüş olup her yıl bir çağrı olmak üzere, bugüne kadar toplam 6 Tohumlama Araştırma Fonu çağrısı açılmıştır. Bu 6 çağrı boyunca, üniversite bünyesinde toplamda 167 adet tohumlama araştırma projesi başvurusu yapılmış olup, bunlardan 94 tanesi fonlanmıştır. 2019 yılında başlayan tohumlama araştırma projelerinin ise sayısı 22, proje bütçelerinin toplamı 765.366,00 TL’dir.

2019 yılı için, tohumlama araştırma projelerine ayrılmış 765.366,00 TL değerindeki toplam bütçenin fakültelere göre dağılımı aşağıdaki şekildedir:

Fakülte	Toplam Bütçe (TL)
İktisadi Bilimler Fakültesi	27.937,00
İktisadi Bilimler Fakültesi	188.950,00
İktisadi Bilimler Fakültesi	34.443,00
İktisadi Bilimler Fakültesi	94.433,00
İktisadi Bilimler Fakültesi	34.880,00
İktisadi Bilimler Fakültesi	45.133,00

14 Şubat 2020 tarihinde Koç Üniversitesi BAP yönergesi yürürlüğe girmiştir. Daha öncesinde, 2014-2019 yılları arasında, bilimsel araştırma projeleri programı "Tohumlama Araştırma Fonu (Seed Fund)" adı altında yürütülmüştür.

Her yıl Şubat ayında Tohumlama Araştırma Fonu Proje Teklif Çağrısı yayınlanır. Çağrı altında Nisan ayına kadar proje başvuruları kabul edilir. Başvurular BAP Komisyonu tarafından değerlendirilir ve değerlendirmelere başvuru sahipleri de davet edilerek 5 dakikalık sözlü sunumlarla proje fikrini anlatması beklenir, sunum sonrası 5 dakika daha soru-cevap bölümüne ayrılır. Değerlendirmeler sonucu fonlanmasına karar verilen proje sahiplerine Mayıs ayında bilgilendirme yapıp projeler Haziran ve sonrasında başlatılır. Başlayan projeler Araştırma, Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTTD) altındaki Tohumlama Araştırma Projelerinden sorumlu birim tarafından yürütülür. Proje süresi en fazla 2 yıl olup proje bütçesi her yıl için en fazla 25.000 TL olmak üzere toplamda 50.000 TL'yi geçemez. Proje bitiminden sonra 30 gün içerisinde proje yürütücüsünden sonuç raporu beklenir.

Üniversite dışı kaynaklara yönelim

Koç Üniversitesi'nin 2004-2019 yılları arasında araştırma ve geliştirme faaliyetlerindeki dış kaynak yönelimini özetleyen bir istatistik tablosu kant olarak ekte verilmiştir. Buna göre, Koç Üniversitesi'nde araştırma destek biriminin kurulduğu 2009 tarihinden itibaren dış kaynaklı proje desteklerinde önemli bir artış görülmüştür. 2010 ile başlayarak, üniversitenin Avrupa Komisyonu koordinasyonundaki "Yedinci Çerçeve Programı" altındaki başarısı yükselmiş ve bu programdan gelen fonların miktarında artış gözlemlenmiştir. Yine de en başlıca kaynak, çoğunluğu TÜBİTAK programlarından gelen ulusal destek fonlarıdır.

2019 yılında başlayan araştırma projelerinin toplam kabul edilmiş bütçesi 64.5 milyon TL olmuştur. Bunun %73'ü TÜBİTAK başta olmak üzere ulusal kaynaklardan, %18'i Avrupa Birliği programlarından, %4'ü özel sektör destekli projelerden, %5'i diğer ulusal ve uluslararası kuruluşlardan alınmıştır.

Araştırma ve inovasyon çalışmalarında Koç Üniversitesi'nde araştırmacılara destek hizmetleri, Araştırma, Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTTD) tarafından koordine edilmektedir (tto.ku.edu.tr). Bu birim, en genel anlamıyla, araştırma fon programlarından yararlandırmaya yönelik hizmetler, üniversite-sanayi işbirliğini destekleyen hizmetler ve teknoloji transferi yönetimi ile ilgili hizmetler sunmaktadır.

Özellikle araştırma destek hizmetlerinde APGTTD'nin özel metodolojisi, "yakın temas temelli proje geliştirme yaklaşımı" çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bu çerçevede destek süreçleri şu şekilde özetlenebilir:

- Araştırmacıların fon programlarına başvuru niyetleri ortaya çıkmadan önce, APGTTD, gerekli duyuruları yaparak isteyen kişilerin ilgili çağrı programı için yurtiçinde veya yurtdışında düzenlenen proje pazarı, bilgi günü gibi etkinliklere seyahatlerini destekler. İstanbul içindeki toplantılar için araştırmacılardan talep gelirse ulaşım desteği sağlanır.
- KÜ'de yeni çalışmaya başlayan her araştırmacı ile APGTTD tanışma toplantısı yapar; araştırmacının araştırma ilgileri ve fon ihtiyaçları konusunda başlangıç için ön bilgi alınır ve birimin verdiği hizmetler tanıtılır.
- Araştırmacıların takip edilen bilimsel ilgileri doğrultusunda, hangi açık çağrılarla ilgilenebilecekleri çalışılır. Hem fakülteye genel, hem kendilerine kişisel olarak, çağrının kendilerini ilgilendirebileceği; fondan nasıl yararlanabilecekleri ile ilgili bilgilendirme yapılır.
- KÜ bünyesinde planlanan eğitimler ve bilgi toplantıları aracılığıyla fon programlarıyla ilgili toplu bilgi çoğaltma faaliyetleri düzenlenir. Fon programına göre, bu tür faaliyetlerde kısa yüz yüze görüşme toplantıları da gerçekleştirilir.
- Araştırmacılara, bir kez bir fon programı hakkındaki ilgilerini APGTTD'ye bildirdikten sonra, herhangi bir sebeple başvuru hazırlamaktan vazgeçemedikleri takdirde, birebir destek verilir.
- Araştırmacılarla, (a) başvuru prosedürlerine aşına olmaları, (b) başvuru formlarında hangi kısımların nasıl doldurulması gerektiğiyle ilgili öneriler, (c) bütçelerinin tasarımı için, ihtiyaçları olduğu kadar yüz yüze toplantı yapılır. Gerekliğinde programların çevrim içi başvuru sistemleri büyük ekrana yansıtılarak, formlar üzerinde birlikte çalışılır. Prosedürlerle ilgili cevaplanamayan sorular, fon yöneticisi kurumlara iletilir ve araştırmacılara geribildirimde bulunulur.
- Kabul edilen fon başvurularında APGTTD, proje sözleşmelerinin müzakeresi, hazırlanması, kontrolü ve imzalanması konularında araştırmacılara destek verir.
- Projesi yürürlüğe giren araştırmacılar, sözleşmelerinin bitimine kadar; bütçelerinin kullanımı, ara raporlarının hazırlanması, fon sağlayıcı kurumla iletişim, personel almalarında İnsan Kaynakları desteği vb. proje yürütme konularında APGTTD tarafından desteklenir. Fon sağlayıcı türlerine ve fakülteye göre, her projenin yürütme destekleyicisi bir APGTTD çalışanı bulunur.

Doktora programları (mezun sayıları, eğilimler) ve post-doc imkanları

Üniversitemizde toplam 30 doktora programı bulunmaktadır:

- Arkeoloji ve Sanat Tarihi Doktora Programı
- Ekonomi Doktora Programı
- Kamu Hukuku Doktora Programı
- Tasarım Teknoloji ve Toplum Doktora Programı
- Tarih Doktora Programı
- Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Doktora Programı
- Sosyoloji Doktora Programı
- Psikoloji Doktora Programı
- Özel Hukuk Doktora Programı
- İşletme Doktora Programı- Pazarlama Uzmanlık Alanı
- İşletme Doktora Programı- Yönetim ve Strateji Uzmanlık Alanı
- İşletme Doktora Programı- Operasyon ve Bilgi Sistemleri, Uzmanlık Alanı
- İşletme Doktora Programı- Sayısal Yöntemler Uzmanlık Alanı
- İşletme Doktora Programı- Finans Uzmanlık Alanı
- Bilgisayar Bilimleri ve Mühendisliği
- Biyo-medikal Bilimler ve Mühendislik

17. Elektrik ve Elektronik Mühendisliği
18. Endüstri Mühendisliği ve İşletme Yönetimi
19. Fizik
20. Hesaplamalı Bilimler ve Mühendislik
21. Kimya ve Biyoloji Mühendisliği
22. Kimya
23. Moleküler Biyoloji ve Genetik
24. Malzeme Bilimi ve Mühendisliği
25. Makine Mühendisliği
26. Matematik
27. Nörobilim
28. Hücresel ve Moleküler Tıp
29. Üreme Tıbbı
30. Hemşirelik

Bkz: <https://gsse.ku.edu.tr/>

<https://gssh.ku.edu.tr/>

<https://gsb.ku.edu.tr/tr/>

<https://gshs.ku.edu.tr/>

Üniversitemizde toplam 105 doktora sonrası araştırmacı olup Üniversite kaynakları dışında post-doc'lar TÜBİTAK, Özel Sektör projeleri ve AB projeleri tarafından desteklenmektedir. Üniversitemizin doktora sonrası araştırmacılara ayırdığı kaynak TÜBİTAK'ın belirlediği burs miktarları olup 2019 yılında Üniversite tarafından deteklenen 17 post-doc bulunmaktadır.

Araştırma kaynakları: fiziki, teknik, mali

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerindeki uygun nicelik ve nitelikte fiziki, teknik ve mali kaynaklar, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [2019 Laboratuvar listesi.pdf](#)

Üniversite içi kaynaklar (BAP)

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm birimlerini kapsayan üniversite içi kaynaklar, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [KÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ UYGULAMA YÖNERGESİ.pdf](#)

Üniversite dışı kaynaklara yönelim (Destek birimleri, yöntemleri)

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, araştırma ve geliştirme faaliyetlerini kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda sürdürebilmek için üniversite dışı kaynakların kullanımına ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Doktora programları (mezun sayıları, eğilimler) ve post-doc imkanları

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, araştırma ve geliştirme faaliyetlerini kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda sürdürebilmek için doktora ve post-doc programlarına ilişkin bütünleşik ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Doktora öğrenci verileri.pdf](#)

3. Araştırma Yetkinliği

İşe alınan/atanan araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olmasını sağlayan kalite güvencesi uygulamaları

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 doktor öğretim üyeleri 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

almaktadır.

Araştırma kadrosunun yetkinliğinin ölçülmesi

Araştırma kadrosunun yetkinliği öğretim elemanlarının yıllık değerlendirme, sözleşme yenileme değerlendirme ve dış hakem raporları ile yapılan yükseltme süreçleri ile ölçülmektedir.

Araştırma kadrosunun yetkinliğinin geliştirilmesi

Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcılığı Ofisi olarak üç ana başlık altında eğitim-öğretim kadrosuna destek sağlanmaktadır:

- Koç Üniversitesi Araştırma Programı: Üniversitemizde görev yapmakta olan öğretim üyelerimizin yurt dışında bulunan diğer üniversiteleri ziyaret ederek araştırmalarının derinliğini ve çeşitliliğini artırmalarına ve uluslararası üniversitelerde görevli öğretim üyelerinin Üniversitemizi ziyaret ederek kalıcı bir bağın kurulmasına olanak sağlamaktadır.
- Koç-Harvard Yaz Araştırma Programı: 2004 yılından beri devam eden ve tüm öğretim üyelerimize açık olan bu program iki Üniversite arasındaki bağın gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır.
- Koç Üniversitesi Öğretim Görevlileri ve Okutmanlar için Yaz Mesleki Gelişim Destek Programı: Bu program ile Koç Üniversitesi'nde tam zamanlı görev yapmakta olan öğretim görevlisi ve okutmanların yurt dışında bulunan diğer üniversiteleri ziyaret ederek ve/veya eğitim programlarına katılarak mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak faaliyetlerde bulunmasının desteklenmesi amaçlanmaktadır. Program 2016 Yaz döneminden itibaren başlamıştır.

Atama ve yükseltme sürecinde araştırma performansının yeri

Yukarıda açıklandığı gibi atama ve yükseltme sürecinde araştırma performansının değerlendirilmesinde en etkili girdi o alanın en önde gelen araştırmacıların değerlendirilen öğretim üyesinin yaptığı araştırmaların bilime uluslararası katkısı konusunda yaptıkları değerlendirmelerdir.

Atama ve yükseltme süreçleri dış değerlendirme raporlarına bağlı olarak tanımlandığı için özellikle puanlama veya makale/atf sayısı gibi sayısal ölçütler belirlenmemiştir. Profesör ve doçent yükseltmelerinde 10 uluslararası alanda tanınan araştırmacıdan değerlendirme raporu istenmektedir. Yükseltilecek bir öğretim üyesinin bu araştırmacıdan olumlu rapor alabilmesi için yaptığı araştırmaların uluslararası alanda bilinir olması gerekir. Bunun için de alanın en önde gelen dergilerinde yayınlar yapmış olması, en önemli konferanslarına katılmış olması, en önemli yayınevleri tarafından kitaplarının basılmış olması gerekir.

Öğretim elemanlarının araştırma yetkinliği ve araştırma yetkinliğinin geliştirilmesi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda kurum içi ve kurumlar arası, ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri, işbirlikleri ve araştırma ağlarına katılım gibi çoklu araştırma faaliyetlerine ve uygulamalarına ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

4. Araştırma Performansı

Kurumumuzda Araştırma Performansı:

- Akademik Kadro Performans İzleme ve Değerlendirme Süreci
- Scival üzerinden yapılan periyodik analizler üzerinden izlenmektedir.

Akademik Kadro Performans İzleme ve Değerlendirme Süreci

Kurumumuzda tam zamanlı öğretim üye ve görevlilerinin performans izleme ve değerlendirme sürecinin öğretim üye ve görevlilerinin sene içerisinde yapmış oldukları çalışmalarını üzerinden doldukları Yıllık Rapor'lar üzerinden yürütülmektedir. Akademik kadro performans çıktıları ilgili yöneticiler tarafından değerlendirilmekte ve sözleşme yenileme sürecinde performans göstergeleri dikkate alınmaktadır.

Yıllık Rapor aşağıda paylaşılan ana başlıklardan oluşmaktadır.

- Eğitim öğretim,
- Akademik (Araştırma),
- Hizmetler (üniversite hizmetleri, sosyal hizmetler, mesleki olmayan yayınlar, mesleki olmayan ödüller),
- Diğer alanlarda yapılan çalışmalar,
- Bireysel Hedefler
- Öz değerlendirme

Öğretim üye ve görevlilerinin Araştırma Performansı ise Yıllık Rapor'un Akademik başlığı altında yer alan aşağıdaki alanlar üzerinden takip edilmekte ve değerlendirilmektedir.

- Yayınlar
- Tezler
- ISI yayınları
- ISI harici yayınlar
- Hakemli konferans faaliyetleri
- Hakemsiz konferans faaliyetleri
- Kitaplar
- Kitap bölümleri
- Teknik raporlar
- Patentler
- Yaratıcı işler (tiyatro oyunu, roman, müzik eseri, vb.)
- Atıflar
- ISI atıfları
- Scopus atıfları
- Google Scholar atıfları

Yıllık Rapor taslağı ekte sunulmuştur.

Akademik kadro değerlendirme süreci, aşağıdaki link'te yer alan dokümanın ikinci bölümünde, sayfa 17-21 arasında yer almaktadır. <https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/09/Faculty-Handbook.pdf>

Öğretim elemanı performans değerlendirmesi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Yıllık Rapor Taslağı.pdf](#)
- [Araştırma Performansını Ölçme.pdf](#)

Araştırma performansının değerlendirilmesi ve sonuçlara dayalı iyileştirilmesi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda tüm birimlerin araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Araştırma bütçe performansı

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, kurumsal amaçlar (araştırma politikası, hedefleri, stratejisi) doğrultusunda tüm birimlerin araştırma bütçe performansının izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalar kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

D. TOPLUMSAL KATKI

1. Toplumsal Katkı Stratejisi

Koç Üniversitesi yürüttüğü çeşitli programlar ve merkezlerindeki araştırma ve eğitim faaliyetleriyle yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu çalışmaları ile ülkemizde ve dünyada bilimsel gelişmeleri etkileyecek, teknolojik, ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katkıda bulunma misyonuna yönelik çalışmalarını sürdürmektedir.

Koç Üniversitesi her sene Vehbi Koç Vakfı'ndan aldığı yüksek katkıyı topluma sunmaktadır. Öğrencilerin tam burs eşleniği olarak %35'ine burs verilmesi ve Anadolu Bursiyerleri programı yurdumuzun her köşesinden başarılı gençlerin Koç Üniversitesi'nde eğitim görmesine olanak vermektedir. Liderlik vasfı taşıyan mezunların yetiştirilmesini hedefleyen eğitim programlarımız topluma katkıyı mezunları vasıtasıyla çarpan etkisi ile verecektir.

Toplumsal katkı faaliyetlerimize örnek olacak programlarımız ve merkezlerimizle ilgili detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.

Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (MiReKoc)

Detaylı bilgiler ekli dökümanlarda yer almaktadır.

Engelli Çocuk ve Ailelerine Destek Merkezi - EÇADEM

EÇADEM, İSTKA'nın finansal desteğiyle, Hemşirelik Fakültesi öğretim üyelerinden, Doç.Dr. Ayfer Aydın ve Prof. Dr. Ayşe Ferda Ocağcı'nın geliştirdikleri ve hayata geçmesini sağladıkları bir projenin ürünüdür. Projenin ortakları, Koç Üniversitesi, Sarıyer Belediyesi ve Boğaziçi Engelliler Derneğidir.

Detaylı bilgiler ekli faaliyet raporunda ve sunumda yer almaktadır.

ANADOLU BURSİYERLERİ PROGRAMI

Nitelikli eğitime erişimde fırsat eşitliği misyonuyla 2011 yılında hayata geçirilen Anadolu Bursiyerleri Programı, başarılı ve ihtiyaç sahibi üniversite adaylarını Koç Üniversitesi çatısı altında hak ettiği eğitim imkanları ile buluşturuyor. Ülkemizin dezavantajlı bölgelerinde, kısıtlı eğitim imkanlarıyla üniversiteye hazırlanarak, yerleştirme sınavında en üst yüzde birlik dilim içinde olduğu halde Koç Üniversitesi'nde burslu eğitim görme hakkı elde demeyen bursiyer adaylarına ikinci bir fırsat sunan Anadolu Bursiyerleri Programı, bugün diğer yüksek öğrenim kurumlarında da benzer uygulamaların başlamasına öncülük ediyor. İlk yılında 6 kurumsal bağışçının katkılarıyla 14 öğrenciyi destek vererek başlayan programdan yararlanan bursiyerlerin sayısı bugün 606'ya ulaştı. 250'den fazla bağışçı kurum ve 1000'i aşkın şahsi bağışçının destekleriyle her geçen yıl büyüyen Anadolu Bursiyerleri Programı, geniş bir paydaş kitlesini bir araya getirerek üniversite-sanayi ve yüksek öğrenim-orta öğrenim işbirliklerini yeni bir boyuta taşıdı. Anadolu Bursiyerleri Programı her yıl önemli çapta büyüme gösterirken, programa duyulan ilgi de aynı oranda artış kaydediyor. 2019 yılında Türkiye'nin tüm illerinden toplam 6550 başvuru alan program, bugüne kadar 81 ilimizden öğrencilerin hayatına dokundu ve toplam 140 mezun verdi. Mezunların çoğu kariyerlerine ülkemizin önde gelen kurumlarında ve uluslararası firmalarda başlarken, diğerleri ise dünyanın en iyi üniversitelerinde akademik kariyerlerine devam ediyorlar. Anadolu Bursiyerleri Programı'ndan yararlanarak Koç Üniversitesi'nden mezun olan öğrencilerin, nitelikli eğitime erişim için hayırsızlığın önemini bizzat deneyimlemiş bursiyerler olarak topluma fayda sağlayan ve gelecekte başka öğrencilere de aynı imkanları sunmayı amaçlayan bireyler olarak yetiştiklerini görmekten mutluluk duyuyoruz.

Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) 2010 yılının Mart ayında disiplinler-arası bir araştırma ve uygulama merkezi olarak kurulmuştur. Aralarında sosyoloji, sosyal psikoloji, hukuk, felsefe, siyaset bilimi, ve tarihin de olduğu birçok farklı bölümden öğretim üyesi ve araştırmacı araştırmalarını paylaşmak, ortak ulusal ve uluslararası araştırma projeleri yürütmek, toplumsal cinsiyet ve kadın konularında üniversite içinde ve dışında bilimsel ve eğitici faaliyetler yürütmek amacıyla bir araya gelmektedir. Toplumsal cinsiyet çalışmaları için bir merkez işlevi gören KOÇ-KAM'da üstün nitelikli araştırma projelerini destekleyen bir araştırma ödülleri programı ve Koç Üniversitesi öğrencilerine yönelik Toplumsal Cinsiyet Sertifika Programı yürütülmektedir. Sıklıkla düzenlenen ve ev sahipliği yapılan konferans, panel ve seminer serileri ile birçok disiplin ile kesişen toplumsal cinsiyet konulu araştırmalar ilgililer ile buluşturulmakta ve akademisyenler, öğrenciler, sivil toplum aktörleri, sanatçılar ve politika yapıcılar arasında toplumsal cinsiyet konularında iletişim teşvik edilmektedir.

Genel olarak KOÇ-KAM, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerdeki kültürel veya toplumsal önyargılara bağlı olan kalıplar üzerine odaklanmaktadır. KOÇ-KAM ayrıca bünyesinde **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma UNESCO Kürsüsü**nü barındırmakta ve **Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri** doğrultusunda ortak faaliyetler yürütmektedir. Bu faaliyetler:

- Kadına Yönelik Şiddet: Önlenabilir Ölümler ve GREVIO Raporu Paneli

- Prof. Dr. Çiğdem Kağıtçıbaşı İnsan Gelişimi Araştırma Ödülü Programı
- Kadın Dostu Kampüsler Anketi
- Eşitlikçi Kampüsler Paneli: Üniversitelerde Kadın Deneyimleri
- Sürdürülebilir Kalkınma için Kadının Güçlendirilmesi Yaz Akademisi
- Sarıyer Belediyesi Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi” Hizmet içi Eğitim Semineri
- Sarıyer Belediyesi Toplum ve Cinsiyetçi Tutum Kadına Yönelik Şiddet Paneli
- Geleceğin Rol Model Lider Kadınları Matra Projesi
- Women in International Relations KOÇ-KAM Araştırma Ödülü Paneli
- Üsküdar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Hizmetiçi Seminerleri “Çocuk ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Konusunda Hukuksal Yükümlülükler ve Sorumluluklar”
- Sosyal Girişimcilikle Kadın Paneli
- Uluslararası Kadın Hakları Rejimine Eleştirel Bir Bakış Semineri
- Esenyurt Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Eğitimi
- KOÇ-KAM, AÇEV- ÇYDD Eğitime Eşit Erişim Hakkı Paneli
- Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği – KOÇ-KAM Raporu

Toplumsal katkı politikası, hedefleri ve stratejisi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda toplumsal katkı faaliyetlerinin, toplumsal katkı politikası doğrultusunda değer üretebilmesi ve toplumsal faydaya dönüşebilmesi güvence altına alınmış ve olgunlaşmış uygulamalarla paydaşlarca benimsenmesi sağlanmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimleri/alanları kapsayan toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi kurumsal amaçlar doğrultusunda bütünleştirici, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Eşitlikçi Kampüsler Paneli.png](#)
- [Kadın Dostu Kampüsler Anketi.docx](#)
- [KOÇKAM RAPOR- Türkiye_de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.pdf](#)
- [Ku_Grevio10Aralık-01.jpg](#)
- [Ku_UnescoİnsGelişimPoster2020.jpg](#)
- [Matra Projesi.docx](#)
- [sarıyer belediyesi hizmetiçi eğitimi.jpg](#)
- [Sarıyer Belediyesi panel.jpg](#)
- [sosyal girişimcilikte kadın.png](#)
- [Uluslararası Kadın Hakları Rejimine Eleştirel Bir Bakış SemineriKoçkam4Mart_Poster.pdf](#)
- [UNESCO_SUMMER_ACADEMY.pdf](#)
- [üsküdar milli eğitim semineri.jpg](#)
- [Women in International Relations Workshop Program.pdf](#)
- [yaz akademisi görsel.jpg](#)
- [MireKoç Tanıtım.pdf](#)
- [Mirekoc_15.Yil_Kitapçığı.pdf](#)
- [MireKoç Syrian Youth Poster.pdf](#)
- [ECADEM OCAK -ARALIK 2019 FAALİYET RAPORU.pdf](#)
- [ECADEM SUNUM.pdf](#)

2. Toplumsal Katkı Kaynakları

Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu (KUSIF)2012’de Koç Üniversitesi bünyesinde sosyal etki odaklı araştırma ve uygulama merkezi olarak kurulmuştur. KUSIF’in çıkış noktası: sosyal etki yaratım sürecinde, kaynakların doğru kullanımı ve hedeflenen değişimlere istenen ölçüde ulaşılması için sosyal etki ölçümlemesi yapılmasının gerekliliğidir. Bu çerçevede, KUSIF aktivitelerini farklı disiplinlerde faaliyet gösteren ve farklı deneyimlere sahip uzman kurumlar ile iş birliğinde gerçekleştirerek sosyal etki çalışmalarında “referans noktası” olmayı hedeflemektedir. KUSIF’in vizyonu STK’lar, fon veren kurumlar, sosyal girişimler özel sektör kuruluşları için faaliyetlerin ve girişimlerin öncelikle sosyal etkilerinin hesaba alınarak planlandığı ve sosyal etki ölçümlemesinin bu kişi ve kuruluşların çalışma prensiplerine entegre edildiği bir Türkiye ekonomisidir. KUSIF, Türkiye Sosyal Etki Grubu’nun kuruluşuna da öncülük etmektedir ve sosyal etki ölçümlemenin standartlarını belirlemek üzerine çalışmaktadır. Sosyal Etki Ölçümlemesi konusunda Türkçe kaynak üretmek, işbirliği adına sivil toplum, kamu ve sosyal girişimciler arasında ağlar geliştirmek KUSIF’in merkez aktiviteleridir. Ayrıca KUSIF lisans öğrencileri için sosyal etki konulu dersler üretmekte ve Koç Üniversitesi’ni sürdürülebilir bir kampüs haline getirmek için çalışmalar yürütmektedir.

KUSIF; Koç Üniversitesi Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı Ofisine bağlı araştırma ve eğitim forumudur. Yönetim kurulu ve ekipten oluşan yönetim modelinde;

Yönetici Direktör

Proje ve Eğitim Sorumlusu

Proje ve Eğitim Uzmanı

İletişim ve Proje Uzmanı

Proje Uzmanı

Proje Uzman Yardımcısı bulunur.

KUSIF Sosyal Etki Laboratuvarı

KUSIF Sosyal Etki Laboratuvarı; sosyal girişimcilik fikirleri olan lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki Koç Üniversitesi öğrencilerini geleceğin sosyal girişimcileri yapmayı hedefliyor. Proje çerçevesinde, sosyal girişimcilik fikirleri olan ve laboratuvarında çalışmaya başlayan öğrencilere mentorluk hizmeti, profesyonel destek ve fon desteğinin yanı sıra araştırma araçlarına erişim ve çalışma alanı sağlıyor. Sosyal Etki Laboratuvarı’nda (Social Impact Lab) Koç Üniversitesi öğrencilerinin sosyal girişimcilik, sivil toplum ve sosyal etki alanlarına olan ilgilerini artırmak ve kapasitelerini geliştirmek

amacıyla atölyeler, söyleşiler ve film gösterimleri de gerçekleştiriliyor. Bu sayede Koç Üniversitesi öğrenci kulüpleri için de oldukça verimli bir ortaklık platformu haline gelen laboratuvar, kapılarını öğrenciler için sonuna kadar açıyor.

KUSIF Yayınlar

KUSIF olarak temel amacımız; sosyal fayda aktörleri dediğimiz STK'lar, fon veren kurumlar, sosyal girişimler ve özel sektör kuruluşlarının sosyal fayda yaratma sürecinde hedefledikleri değişimlere istenen ölçüde ulaşabilmeleri için sosyal etki ölçümlemesi yapmalarının ve ölçümleme sonuçlarını karar mekanizmalarına dahil etmelerinin önemine dikkat çekmektir. Bu amaçla sosyal etki odaklı projeler, eğitimler ve konferanslar yapıyor; sosyal etki aktörlerinin etkilerini ölçebilmeleri, yönetebilmeleri ve artırabilmeleri için kullanacakları kaynak, araç ve yöntemler geliştiriyoruz.

Kaynaklarımız:

- Genç Girişimciler İçin Sosyal Etki Ölçümleme Araçları: İhtiyaç Analizi
- Etkinizi Zirveye Taşıyın: Sosyal Girişimcinin Rehberi
- Etkinizi Zirveye Taşıyın: Sosyal Girişim Vakaları
- Etki Odaklı Düşünme Yaklaşımı
- Sürdürülebilir Sosyal Girişim Vakaları
- Türkiye'de Sosyal Girişimcilik, Koç Üniversitesi Öğrencilerinin Gözünden
- Yatırıma Hazır Sosyal Girişimler
- Türkiye'de Sosyal Girişimlerin Durumu
- Sosyal Finansman Rehberi
- Fon Veren Kurumlar İçin Sosyal Etki Ölçümleme Rehberi
- Ortak Ölçümleme: Kadın Alanında Çalışan STK'lar İçin Ortak Ölçümleme Yaklaşımını Düşünme
- Sosyal Etki Ölçümlemesi Kılavuzu: KUSIF 4 Adım Yaklaşımı

Kaynaklar

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimlerindeki uygun nicelik ve nitelikte fiziki, teknik ve mali kaynaklar, kurumsal amaçlar (toplumsal katkı hedefleri ve stratejisi) doğrultusunda ve sürdürülebilir şekilde yönetilmektedir; kurumun bu kapsamda kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

3. Toplumsal Katkı Performansı

Toplumsal Katkı Performansı

- Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu gerçekleştirdiği faaliyetlerin sosyal etkisini ölçüp yöneterek kapasitelerini artırmak isteyen sivil toplum kuruluşlarını, özel sektör ve kamu kurumlarını, fon veren kurumları, sosyal girişimleri ve bu alanda çalışmak isteyen bireylere Sosyal Etki Ölçümlemesi ve Yönetimi Eğitimi vermektedir. Bu eğitimlerin değerlendirmesi için hem "Mentimeter" uygulamasıyla hem de açık uçlu sorulardan oluşan değerlendirme formları aracılığıyla veri toplamaktadır. Her eğitim öncesi katılımcıların beklentileri alınır ve eğitim sonunda katılımcıların gün sonu değerlendirmeleri için eğitimi puanlandırmaları istenir.
- Vehbi Koç Vakfı liderliğinde Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu yürütücülüğünde devam eden Türkiye Sosyal Girişimcilik Ağı projesi kapsamında 08-13 Temmuz tarihleri arasında Koç Üniversitesi Rumeli Feneri Kampüsü'nde sosyal girişimcilik eğitmen eğitimi verilmiştir. Bu eğitim için ön test - son test ve eğitmen değerlendirme formları hazırlanmıştır. 4 gün süren eğitimde her günün değerlendirmesi için veriler sözlü olarak hazırlanan soru setleri ile sağlanmıştır.
- Türkiye Sosyal Girişimcilik Ağı projesi kapsamında gerçekleştirilen bir diğer faaliyet ise #TSGA Açık Sahne etkinlikleri. Ankara ve İstanbul'da, belirli aralıklarla gerçekleştirilen bu etkinliklerde sosyal girişimler, bu alana yatırım yapmayı amaçlayan kurum ve kuruluşlar, sosyal etki ve sosyal girişimcilik alanında çalışan aracı kurumlar ve sivil toplum kuruluşları 5 dakikalık sunumlarıyla projelerini ve çalışmalarını tanıtmaya; ekosistemden diğer aktörlerle tanışma imkânı buluyorlar. Bu etkinliklerin değerlendirmesi "Mentimeter" uygulamasıyla yapılmaktadır.

Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve iyileştirilmesi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda tüm birimlerin toplumsal katkı performansı izlenerek değerlendirilmekte ve karar almalarında kullanılmaktadır. Buna ilişkin uygulamalar düzenli olarak izlenmekte ve izlem sonuçları paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.

E. YÖNETİM SİSTEMİ

1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Koç Üniversitesi'nde 35 idari, 11 akademik birim olmak üzere toplam 46 birim bulunmaktadır. Ekte sunulan organizasyon şemasında birimlere yer verilmiştir.

Tüm akademik ve idari birimler üniversitenin kurulduğu ilk yıldan itibaren her sene yapılan Danışma Kurulu toplantıları için senelik faaliyetlerini raporlar.

Mütevelli Heyetinin, idari ve mali süreçlerdeki yetkisini sınırlar dahilinde kullanırken, akademik konularda müdahil olmamaya özen gösterir. Atama ve bütçe ayrılması gibi akademik, araştırma ve idari süreçleri desteklemeye yönelik kararlarda Mütevelli Heyet'in görüşleri yer alabilmektedir. Fakat üniversitemize ait akademik kararlar Üniversite Senatosu'nda paydaşların görüşleri dahilinde alınmaktadır.

İnsan Kaynakları tarafından tüm akademik ve idari birimlerden yeni yılda yapacakları projeleri, bu projeleri gerçekleştirmek için diğer birimlerden ihtiyaç duyacakları işbirliklerini özetledikleri bir konsolide iş planı oluşturulur ve tüm birimlerle paylaşılır.

Yönetim modeli ve idari yapı

Olgunluk Düzeyi: Kurumda çok sesliliği, etkin karar vermeyi, değişime uyum sağlamayı ve paydaşların temsil edilmesini güvence altına alan ve kurumsal amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli ortamı sağlayan yönetim modeli ve idari yapılanması (yasal düzenlemeler çerçevesinde kurumsal yaklaşım, gelenekler, tercihler) kurumun tamamında benimsenmiştir; kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [Organizasyon Şeması_2019.pdf](#)

Süreç yönetimi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda stratejik hedeflerle uyumlu ve tüm alanları kapsayan süreç yönetim modeli sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

2. Kaynakların Yönetimi

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, öğrenme ve 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; İdari kadro işe alım ve oryantasyonu, insan kaynakları uygulamalarının (performans yönetimi, gelişim planlama vb.) takibi ve gerektiğinde ilgili birimlere İK konuları ile ilgili destek ve danışmanlık konularını yürütmektedir.

İnsan Kaynakları Prosedürleri <https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/> linki üzerinden görüntülenebilmektedir.

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 amacıyla 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.

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.

2019 yılında; izin uygulamalarında aşağıdaki yenilikler ve düzenlemeler tanımlanmıştır.

Erkek çalışanların da ailenin en yeni katılımcısıyla daha fazla zaman geçirmesine fırsatı sunmak, bu süreçte eşlerine daha uzun süre destek olabilmelerini sağlamak amacı ile 2019 Eylül ayı itibarıyla babalık izin gün sayısı 3 iş gününden 15 iş gününe (21 takvim günü) çıkartılmıştır. Bu uygulama ile kadınların aktif iş hayatında daha fazla rol almaları ve sosyal hayata daha fazla katılabilmelerinde hedeflenmiştir.

Mutlu ve verimli bir çalışma hayatına sahip olmanın en önemli koşullarından birisi olan dinlenme vakitlerinin etkinliğini arttırmak amacı ile 2020 yılı itibarıyla kurum genelinde tüm idari ve akademik çalışanların aynı dönemde izin kullanımını sağlayacak "ortak izin" uygulamasına geçilmesi kararlaştırılmıştır. Ortak izin uygulaması ile dinlenme dönemlerindeki bölünmelerin önüne geçilerek çalışanlara daha etkin bir dinlenme süresi yaratılmasının yanı sıra çalışma dönemlerinde de yüksek tempo içerisinde odak ve verimliliklerini korumalarına destek olmak amaçlanmıştır.

İK Operasyonları Süreçlerinde Dijitalleşme

Sağlık sigortasına ek olarak 2019 yılında diğer özlük hakları ve süreçlerine ilişkin mobil uygulamalar çeşitlendirilmiş olup, yan faydaların (Sağlık Sigortaları, SETCARD, Koç Emekli Vakfı, Koç Ailem) takip ve kullanım kolaylığı daha da artırılmıştır. Maaş bordrosunun ayrıntılı açıklamasını içeren tanıtım videosu hazırlanmış ve çalışanlarla paylaşılmıştır. İlgili videonun her ay maaş ödeme döneminde kurumsal duyuru platformunda (KUDaily) yeniden yayınlanması sürdürülerek çalışanların bordro hakkındaki sorularına hızlıca yanıt bulabilmeleri desteklenmiştir.

Bordro sürecimiz sadeleştirilmesi için çalışmalar yapılmış ve devam etmektedir. Bütçe versiyon raporlamaları Hyperion üzerinden entegre bir şekilde yürütülmektedir. İşe girişlerde SuccesFactors üzerinde yapılarak verilerin SAP'e otomatik aktarımı sağlanmıştır. KVK uyarınca gerekli belgeler İK online sistemine yüklenmiştir.

Tanma Takdir Programları

Tanma ve takdir programları uygulamalarına raporun 4.3 Kurumun Araştırma Kadrosu kısmında yer verilmiştir.

İdari İK Partnerlik Uygulamaları

İK Partnerlik uygulamaları ile çalışanların ihtiyaçlarına odaklanan, hızlı ulaşılabilir ve kurum politikaları doğrultusunda birebir çözümler üretebilen hizmet anlayışı benimsenmektedir. Bu kapsamda her İK Partneri sorumlu olduğu birimlerdeki tüm idari işe alım sürecini baştan sona yönetmektedir. 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.

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 yayınlanmak üzere iş ilanı oluşturulmakta ve yayınlanmaktadır. Başvurular toplandıktan sonra, özgeçmişleri ve yetkinlikleri pozisyon ile

örtüşen adaylar mülakata davet edilmekte ve adaylar ile performans değerlendirici ile beraber yetkinlik bazlı mülakat yapılmaktadır.

Olumlu bulunan adaylara kişilik envanteri ve referans araştırması gerçekleştirilerek uygun bulunan aday panel mülakat sürecine dahil edilmektedir. Birim yöneticisi ve performans değerlendirici ile birlikte gerçekleştirilen panel mülakat sonucunda olumlu değerlendirilen adaya sözlü ve yazılı görev teklifi sunulmaktadır. İşe alım sürecinde kullandığımız araçlar; Online İngilizce seviye belirleme testi, kişilik envanteri, değerler envanteri, referans kontrolü, vaka çalışmaları, sunum çalışması ve benzeri araçlar olmaktadır. 2018 yılı itibarıyla İşe alım süreçlerinin tamamı online İşe Alım Modülü (SuccessFactors) üzerinden yürütülmektedir. 2019 yılı itibarıyla adaylara uygulanan İngilizce sınavı uygulaması güncellenerek uluslararası geçerliliği olan bir uygulama tercih edilerek online ortama taşınmıştır. Böylelikle süreç verimliliği ve uygulama kalitesinde artış sağlanmıştır.

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.

İK Partner, çalışanlara online uygulanmış olan mesleki kişilik envanteri geri bildirimlerini gerçekleştirilmektedir.

Yeni başlayan çalışanlarla ilk 3 ay içinde İK Partner tarafından kahve sohbetleri gerçekleştirilmektedir. Ayrıca tüm İK fonksiyonları ile idari kadro çalışanları arasında köprü olan İK Partner çalışanlarının temel misyonu tüm birimlerdeki idari kadro çalışanlarının çalışma ortamına ilişkin ihtiyaçlarını, çalışanların duygu ve düşüncelerini derinlemesine anlamak, ihtiyaçlarına yönelik çözümler sunmak, çalışma hayatları boyunca yakın teması sürdürmektir. Bunu da stay interview denen uygulama ile yapılandırılmış bir şekilde yürütmektedirler.

Yeni göreve başlayan çalışanların birimdeki görev ve sorumluluklarına adaptasyonunun değerlendirilerek gelişim alanlarının tespit edilmesi ve gerekli görülür ise gerekli bildirimlerin yasal süreler içerisinde yapılabilmesi amacıyla çalışanlar işe başladıktan sonra 5. haftasında uygulanan Deneme Süresi Değerlendirme Formu içeriği güncellenmiş ve 5. ayda da uygulanmaya başlanmıştır.

İdari İK Partneri Fakülte Dekanları ve Birim Yöneticileri ile İnsan Kaynakları süreçleri üzerine HR Pulse Check adı verilen rutin toplantılar gerçekleştirir. Kendilerinden geri bildirim, öneri, talep ve planlamaları ile ilgili bilgi alır.

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

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

İdari Kadro Yetkinlikleri

Yetkinlikler iş ortamında sergilenmesi beklenen davranışları tarif etmektedir. 2013 yılından beri kullanımı devam eden idari kadro yetkinlikleri, iş yapış şeklindeki değişiklikler ve oluşan ihtiyaçlar çerçevesinde gözden geçirilmiştir. 2019'da kullanılmaya başlamak üzere mevcut yetkinlikler temel yetkinlikler olarak düzenlenmiştir. Temel yetkinliklere ek olarak rol grubu bazında farklılaşan beklenti ve sorumlulukları ayırtıran, ekip yöneten roller için yönetsel becerilerin tanımlandığı yeni bir yetkinlik modeline geçiş yapılmıştır. Yeni yetkinlik modeli temel yetkinlikler, iş yönetimi, kişisel yönetimi ve ekip yönetimi yetkinlikleri olarak ayrıştırılmış, beş farklı rol grubundaki (operasyon, uzmanlık, performans değerlendirici, yönetim, birim yöneticisi) farklılaşan beklentilere göre tanımlanmıştır.

KU Yetkinlikleri işe alım, performans yönetimi, gelişim planlama, çalışan bağlılığı ve kariyer gelişimi gibi tüm İnsan Kaynakları sistem ve süreçleri içerisinde kullanılmaktadır.

Yeni yetkinliklerin ve yetkinlik sözlüğünün idari kadroya tanıtılması ve kullanımının tutundurulması amacıyla grup toplantıları ve seminerler düzenlenmiş, yetkinlik değerlendirmelerinin objektif olarak ayrıştırılması ve somut örneklerle desteklenmesi amacıyla örnek vaka çözümlerinin yer aldığı, uygulama ağırlıklı çalıştaylar gerçekleştirilmiştir. Yetkinlik özlüğü kurum online platformunda (<https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/>) yayınlanarak çalışanların bilgiye her an erişebilir olmaları sağlanmıştır.

Öğrenme ve Gelişim Yönetimi

Bu başlıkta 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.

İşe yeni başlayan idari çalışanların kuruma kısa zamanda uyum sağlaması amacıyla üç ayda bir genel kurum oryantasyonu, her ay kütüphane kullanım ve SAP kullanım oryantasyonu eğitimleri düzenlenmektedir.

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.

Birim içi ihtiyaçların belirlenip o ihtiyaç çerçevesinde etkinliklerin organize edildiği "Takım Gelişim Faaliyetleri" uygulanmaktadır. Bilgisayar ortamında simüle edilen programların, outdoor aktivitelerin ve kapalı grup ihtiyaca özel tasarlanmış sınıf eğitimlerinin kullanıldığı çalışmalar, 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 "Profesyonel Gelişim Programları" planlanmaktadır. Ek olarak, çalışanların gelişim faaliyetlerinden en etkin şekilde yararlanabilmeleri için eğitimleri destekleyici kaynaklardan oluşan Suna Kıraç Kütüphanesi koleksiyonu oluşturulmuştur.

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.

Potansiyel çalışanlar "Gelişim Merkezi Uygulaması"na dahil edilerek yöneticilik pozisyonları için gerekli görülen yetkinliklerinin değerlendirilmesi sağlanır. Bu değerlendirme sonucunda potansiyel çalışanların i yönetsel yetkinliklerde gelişimlerini desteklemek amacıyla yetkinlik geliştirme ve lider geliştirme programları planlanmaktadır. Çalışanların gelişim planları kapsamında koçluk ihtiyacı duyan çalışanlar için koçluk desteği sağlanmaktadır.

Yöneticilerin, İnsan Kaynakları süreçlerine adaptasyonunu sağlamak ve kurum içerisinde ortak dil yaratmak amacıyla yıl boyunca İK süreçleriyle uyumlu yönetici seminer/eğitimleri düzenlenmektedir. (İş Hukuku, Performans Görüşmesi, Geribildirim, Mülakat Teknikleri vb.)

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

2019 yılı belirsiz süreli tam zamanlı çalışan sayısı 507 olup, toplam eğitim süresi 12.434 saattir. 2019 yılı çalışan başı eğitim saati ortalaması 24,5 saattir.

Akademik İK Uygulamaları

Akademik çalışan sözleşme yapıları yeni hukuki düzenlemeler ve gerekliler çerçevesinde gözden geçirilmiş, içerikler düzenlenmiş ve sadeleştirilmiştir.

Akademik İK uygulamalarından sorumlu çalışanlar, Fakülte Dekanları ile Akademik İnsan Kaynakları süreçleri üzerine toplantılar gerçekleştirir. Kendilerinden geri bildirim, öneri, talep ve planlamaları ile ilgili bilgi alır.

Üniversitede göreve yeni başlayan yabancı öğretim elemanlarının üniversiteye daha kısa zamanda adaptasyonunu sağlamak amacıyla buddy uygulaması başlatılmıştır. Buddy, yeni göreve başlayan yabancı öğretim elemanının Üniversite uygulamaları, kurum kültürü ve çalışma ortamı ile ilgili merak edebileceği soruları cevaplayan, ihtiyaç duyulması halinde destek ve tavsiyelerde bulunarak kendisinin adaptasyon sürecine yardımcı olan çalışma arkadaşıdır. Bu uygulama ile ülkeye ve Üniversiteye yeni gelen yabancı öğretim elemanlarının daha rahat uyum sağlayabilmesi ve kendilerini güven ortamında hissetmeleri amaçlanmıştır.

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 2016 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.

Tanım Takdir Programları

Kurum genelinde başarıları ve olumlu davranışları görünür ve tanınır kılmak 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 ödüle 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.

Anlık tanıma 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 tanıma-takdir kültürünün güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu süreçte İnsan Kaynakları’nın rolü kurum geneli uygulama prensiplerini oluşturmak ve takip etmektir.

Olumlu davranışların ve başarının anlık takdiri ile motivasyonu yüksek tutmak ve benzer davranışların teşvikini sağlamak amacıyla tanıma-takdir kültürünü oluşturmada en önemli rolü üstlenen yöneticilere özel olarak Manevi Takdir Rehberi hazırlanmıştır. Bu rehberde çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlayacağı düşünülen başlıca uygulamalara, basit ve pratik ipuçlarına yer verilmektedir.

Akademik ve İdari kadro çalışanlarının kurum bünyesindeki kıdem yıllarını kutlamak amacıyla 2018 yılından beri her yıl sonunda Rektör’ün de katılımıyla Kıdem Ödülleri Töreni düzenlenmektedir. Ödül töreninde kurumda 10,15,20 ve 25. yıllarını tamamlayan çalışanlar takdir edilerek sembolik bir ödül verilmektedir.

Kampüs İyiliği ve Sağlığına Katkı Sağlayan Çalışmalar (Wellbeing)

Beden zihin ve ruh sağlığını bütünsel olarak desteklemek amacıyla KUBE Good programı uygulanarak; kampüs sağlığı ve iyiliğine katkı sağlayan aktiviteler yıl boyunca gerçekleştirilmektedir.

2018 yılından itibaren her yıl Mayıs ayında planlanan “Sağlıklı Yaşam Haftası” ile bir hafta boyunca sağlık temalı farkındalık seminerleri, sağlıklı yaşam egzersizleri, ofis masajı ve doğa yürüyüşü düzenlenmektedir.

2019 yılı Aralık ayı itibarıyla çalışanların ve aile bireylerinin yararlanabildiği Psikolojik danışmanlık, sağlıklı beslenme danışmanlığı ve sosyal yaşam/genel bilgi hizmetlerini içeren “Çalışan Destek Programı” hizmeti sunulmaktadır.

Ayrıca, sağlıklı kampüs hayatı ve iyilik haline katkı sağlayacak atölyeler, bilinçli farkındalık (Mindfulness) seminerleri, sağlıklı yaşam egzersizleri, yıl boyunca çeşitli lokasyonlarda yapılması planlanan fiziksel aktiviteler, diyetisyen hizmeti ve rutin aralıklarla planlanan ofis masajı hizmetleri de düzenlenmektedir.

İş Sağlığı ve 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.

Kampüs sağlığı ve iyiliğine katkı sağlanması, kişilere tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi gibi kavramları daha iyi anlamalarını sağlamak amacıyla ve dile getirilen ihtiyaçlarla, beklentilerin karşılanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda, bilgilendirici ve bilinçlendirici seminerler, sağlık, sosyal hayat ve iş konulu infografiler yayınlanmaktadır. Ayrıca haftanın her günü sağlıklı yaşam için farklı aktiviteler de düzenlenmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği farkındalığını arttırmak üzere bilgilendirici yayınlar yapılmaktadır.

Koç Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği web sitesi Türkçe ve İngilizce yayın verecek şekilde düzenlenmiş olup, içeriği güncellenmiş bilgiler revize edilmiştir. Acil durum yönetimi, video lu eğitimler, bilgilendirici yayınlar ve broşürler ile mevzuat bilgileri paylaşılmaktadır. Web sitesi Koç Üniversitesi mensubu olmayanlar için de erişime açıktır. Ayrıca yaşanan tehlikeli durum ve ramak kala olayların daha kolay bildirimini sağlanması için mobil uygulama kullanımının artırılması için bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Laboratuvarlarda kullanıcılarının çalışmalarını güvenli ve sağlıklı şartlarda yürütmesi,

Risklerle ilgili bilgi ve farkındalık sahibi olabilmeleri için “Laboratuvar Güvenliği Online Eğitimi” uygulaması yürütülmektedir, blackboard sistemine ders

olarak yüklenmektedir. Eğitimi tamamlamayan kullanıcıların laboratuvara giriş yetkisi kısıtlanmaktadır.

Laboratuvarlarla ilgili kritik konuların değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için yasanın işaret ettiği kurul haricinde “Laboratuvar Güvenliği Danışma Kurulu” toplanmaktadır.

Kampüste çalışma yapmak üzere gelen tedarikçilerin sağlık ve güvenlik kural ve uygulamalarını tanımları için girişte izledikleri oryantasyon eğitim videosu kullanılmaktadır. Süreçte tedarikçiler kampüse girerken eğitim almış ve süreç imza karşılığında kayıt altına alınmıştır.

İlgili birimler ile birlikte engelli kişilerin kampüs içerisinde hayatını kolaylaştıracak çalışmalar yapmakta, engelli durumuna göre ihtiyaç olabilecek ürünler temin edilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili yönetmeliğine göre bütün birimlere seanslar halinde, Türkçe ve İngilizce olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmektedir. Yeni işe başlayan çalışanlar için her hafta iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonu düzenlenmektedir. Yasada belirtilen tamamlama ve yineleme eğitimleri ise online platformda kullanıcıların sistemine tanımlanarak yürütülmektedir.31 Aralık 2019 tarihi itibarıyla 240 çalışan yüz yüze/sınıf İSG eğitimini, 549 çalışan online İSG eğitimi tamamlamıştır.

Laboratuvar Güvenliği Eğitimleri

Ekim 2019 tarihine kadar Laboratuvar Güvenliği Eğitimleri aylık periyotlar halinde ve 4 başlıktan oluşan sınıf eğitimi olarak uygulamaktaydı. Anlık uygulamaların da sağlanabilmesi, daha detaylı bilgi aktarımı yapılabilmesi ve sınıf eğitimine katılımın zorluğunu bertaraf etmek için eğitim 2020 Ocak ayında online platformdan ulaşılabılır hale getirilmiştir. Bu kapsamda laboratuvarlara özgü özel eğitim içerikleri oluşturulmuştur.

Laboratuvar kullanıcılarının çalışmalarını güvenli ve sağlıklı şartlarda yürütmeleri, risklerle ilgili bilgi ve farkındalık sahibi olabilmeleri için “Laboratuvar Güvenliği Online Eğitimi” uygulaması yürütülmektedir. Eğitim farklı risklere özgü 10 farklı modülden oluşmaktadır: “Genel Riskler, Kimyasal Riskler, Biyolojik Riskler, Lazerle Çalışma, Sıvı Azot, Basınçlı Gaz Tüpleri, Kişisel Koruyucu Donanım, Sağlık, Acil Durumlar, ARF Araştırma Merkezi”. Eğitim, eğitim dönemi başlarken kullanıcıların blackboard sistemine ders olarak yüklenmektedir. Tamamlama durumu modüllerin sonunda yer alan sorularla ölçülmektedir. Eğitimi tamamlamayan kullanıcıların laboratuvara giriş yetkisi kısıtlanmaktadır. Eğitimin dili İngilizcedir ve tüm lisansüstü laboratuvar kullanıcılarını kapsamaktadır.

Sistemin uygulamaya alınmasına kadar 2019 yılında sağlanan sınıf eğitimlerinde 270 laboratuvar kullanıcısı eğitim almış ve sertifikalandırılmıştır

Bilinçlendirme Çalışmaları

Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik gereği Rumeli Feneri Kampüsü genelinde yılda 1 kez ve dış kampüslerde ise 1 kez bütün kampüsün katıldığı tahliye tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca binalara ve işin özelliğine göre planlanan Tehlikeli Madde Güvenliği ve Kapalı Alandan Kurtarma tatbikatları da gerçekleştirilmiştir.

Koç Üniversitesi bünyesinde şu anda 72 sertifikalı ilkyardımcı, 90 arama kurtarma ve tahliye eğitimi alan çalışan ve 38 yangın söndürme elemanı bulunmaktadır.

Acil durumlarda anında müdahale edebilmek için kurulan tamamı gönüllü çalışanlardan oluşan 22 kişilik Koç Üniversitesi Arama Kurtarma Takımı üyeleri şimdiye kadar 11 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.

Kurumun Kamuoyuna Sunduğu Bilgilerin Tarafsızlığını ve Nesnellliğini Güvence Altına Alan Mekanizmalar

Kurumun tüm akademik ve idari çalışanlarının Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine uygun davranışları beklenmektedir. Bu prensiplere uyulmayan durumlarda alınması gereken aksiyonlar, ilgili dokümanda belirtilmiştir: Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prosedürleri(<https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/>)

İnsan Kaynakları ve Akademik Planlama ve Geliştirme Direktörlüğü tarafından yapılan anketler bağımsız bir araştırma şirketi aracılığı ile uygulanmış, raporlar katılımcıların %100 anonimliği garanti edilerek direkt olarak araştırma şirketinden temin edilmiştir.

Finansal Kaynakların Yönetimi

Kalite Süreçlerinin İç Kontrol Sistemi ile İlişkilendirilmesi

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

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.

Kurumun Kamuoyuna Sunduğu Bilgilerin Tarafsızlığını ve Nesnellliğini Güvence Altına Alan Mekanizmalar

Mali İşler Direktörlüğü düzenli olarak YMM raporları sunmakta ve denetimden geçmektedir.

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.

İnsan kaynakları yönetimi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda stratejik hedeflerle uyumlu ve tüm alanları kapsayan insan kaynakları yönetim modeli sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Finansal kaynakların yönetimi

Olgunluk Düzeyi: Kurumda stratejik hedeflerle uyumlu ve tüm alanları kapsayan finansal kaynakların yönetimi sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

3. Bilgi Yönetim Sistemi

Kurumsal Kaynak Yönetimi Sistemi

Üniversite bünyesinde kurumsal kaynak planlama amacıyla SAP yazılımı kullanılmaktadır. İnsan Kaynakları, Muhasebe, Satınalma süreçleri SAP platformu üzerinde yürütülmektedir.

Öğrenci Bilgi Sistemi

KUSIS, Koç Üniversitesi'nin Öğrenci Bilgi Sistemi'dir. Ders seçimleri, ders programları, sınıf rezervasyonları, notlar, yurt başvurusu ve dilekçe oluşturulması gibi birçok işlem bu sistem üzerinden yapılmaktadır.

Kalite Ölçme ve İzleme Sistemi

Trackit, ITIL altyapısı kullanarak oluşturulmuş bir yardım masası yazılımıdır. Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü, Kayıt ve Kabul Ofisi, Finans ve Muhasebe, İnsan Kaynakları, Satın Alma ve Teknik birimler gibi pek çok bölüm tarafından kullanıcı talep ve problem bildirimlerinin takibi amacıyla kullanılmaktadır.

Trackit üzerinden detaylı olarak periyodik veya anlık servis performans raporları takip edilmektedir. Düzenli olarak takip edilen raporlara dayanarak ihtiyaç görülen süreçlerde, sık tekrarlanan veya majör etkisi olan problemler için de gerekli iyileştirme aksiyonları alınmaktadır.

Entegre bilgi yönetim sistemlerine yönelik kalite iyileştirme faaliyetleri

- **BT Portföy Yönetimi süreç ve prosedürü oluşturulması, sürecin Jira sistemi üzerinde online işleyecek hale getirilmesi:**Bu çalışma ile kurumun stratejik hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayacak BT proje ve operasyonel bileşenlerine öncelik verilmesi, BT teslimatlarında kalite ve hız artışı sağlanması hedeflenmiştir.
- **Mobile Course Evaluation:**Optik formlarla offline olarak yapılan ders değerlendirmelerinin, öğrencilerin mobil uygulama aracılığıyla eriştikleri sistem üzerinde yapılması sağlanmış ve Koç Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi ile entegrasyon sağlanmıştır.
- **E-Mutabakat (Müşteri-Satıcı Cari Hesap Mutabakatı):**Koç Üniversitesi Muhasebe sisteminde tutulmakta olan müşteri ve tedarikçilerin periyodik dönemlerde cari hesap mutabakatlarının sistemselsel olarak yapılması, dönüş ve karşılaştırma raporlarının alınmasını sağlayacak sistem geliştirilmiştir. Süreçte verimlilik ve kalite artışı sağlanmıştır.
- **İSG yazılımı Konumlandırılması:**OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerini denetleyen web tabanlı bir yazılım konumlandırılması sağlanmıştır.
- **Tedarikçi Çalışmaları için Eğitim ve Kontrol Programı ve Ayrıtları konumlandırılması:** Dışarıdan Koç Üniversitesi Kampüsü'ne çalışmak için gelen kişilere yasal mevzuata göre İSG Oryantasyon Eğitimi'nin verilmesi ve ardından sınavla değerlendirme yapılarak belgelendirilmesi için ana giriş güvenlik bekleme yerine sistem konumlandırılması yapılmıştır.
- **KUSIS - Research Tracking sistemi konumlandırılması:** Phd öğrencilerinin YÖK yönetmeliğine uygun olarak süreçlerinin Koç Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden yönetilmesi için geliştirme yapılmıştır.
- **KULAM- Hayvan laboratuvarı envanter takip portalı oluşturulması:**Hayvan laboratuvarı hizmet verdiği projelerin kabulü, izlenmesi, raporlanması ve mali işlere ile faturalandırılması işleyişini takibinin yapılmasını sağlayacak sistem geliştirilmiştir. Birim, geliştirilen sistem ile verimliliği arttırmayı ve hata payını azaltmayı amaçlamıştır.

Bilgi güvenliği uygulamaları

- **Fiziksel Güvenlik:**Veri merkezi, güncel teknolojik standartlara uygun olarak dizayn edilmiştir. Çalınma veya dış etkenlerden dolayı hasar görmeye karşı önlem olarak, veri merkezine girişler iris taramalı geçiş sistemi ile kontrol edilmektedir ve izne tabidir. 2018 yılı itibarıyla Koç Üniversitesi'nin faaliyet gösterdiği Rumelifeneri kampüs, Batı kampüs, Akmed, Anamed, Vekam, Arnavutköy Lojmanları, Taşmektep Misafirhanesi, Kuluçka Merkezi, İstinye kampüs toplam kamera sayısı 628 adettir. Kartlı Geçiş Sistemi 286 adettir.
- **Bilgisayar Güvenliği için Uygulanan Yöntemler:** Yama yönetimi uygulaması, antivirüs kullanımı, yazılım güncelleme faaliyetleri
- **İletişim Güvenliği için Uygulanan Yöntemler:**Kimlik doğrulama yöntemi, zararlı trafiğe karşın güvenlik duvarı konumlandırılması, verilere erişim izinlerinin kontrolü, veri şifreleme yöntemleri (ssl vb.) uygulanması, 5651 yasasına uygun olarak log'lama
- **Veri Yedekleme:** Olası veri bozulmalarına karşın veri yedeklemesi yapılmaktadır.
- **Kullanıcı Bilinçlendirme:** Oluşabilecek sosyal mühendislik tehditlerine karşın kullanıcılar farkındalık eğitimleri ve duyuruları düzenli olarak gerçekleştirilmektedir. Kullanıcılara yönelik bilgilendirme faaliyetleri linktedir <https://it.ku.edu.tr/hizmetler/guvenlik/>
- **Kişisel Veri Güvenliği:** 6698 sayılı kanun çerçevesinde kişisel veri işlenmektedir. Kişisel verilerin korunması ve işlenmesi politikası linktedir <https://www.ku.edu.tr/kesfet/hakkimizda/ziyaretci-icin/kisisel-verilerin-korunmasi/>

Kurum Dışı Değerlendirmeler

Üniversite Bilgi Teknolojileri (BT) birimi her yıl Kurucu Vakfımız tarafından yönlendirilen yıllık BT denetimlerinden geçmektedir. Bu denetim, Koç Üniversitesi BT fonksiyonu ve altyapısı ile BT fonksiyonunu etkileyen diğer faaliyetlerin BT Denetim Programı çerçevesinde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Koç Üniversitesi BT fonksiyonu ve BT fonksiyonunu etkileyen İnsan Kaynakları, Satın Alma, Hukuk, Mali İşler ve İdari İşler gibi diğer fonksiyonlar tarafından yürütülen tüm faaliyetler ve işletilen süreçler ile bu faaliyet ve süreçlere konu tüm lokasyonlar ve varlıklar bu denetim kapsamındadır. BT Denetim Programı, aşağıda listelenen uluslararası standartlar ile endüstride en iyi uygulamalar göz önünde bulundurulularak hazırlanmıştır:

- COBIT (The Control Objectives for Information and Related Technology)
- ISO 27001 (Information Security Management System Standard)
- PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard)
- ITIL (Information Technology Infrastructure Library)

BT Denetim Programı 15 ana alandan oluşmaktadır: BT Organizasyonu ve Süreçler, Yönetişim ve Stratejik Planlama, Program ve Proje Yönetimi, Çözüm Geliştirme, Hizmet ve Kalite Yönetimi, Kurumsal Bilgi Mimarisi, Ağ Altyapısı, Envanter ve Konfigürasyon Yönetimi, Risk Yönetimi, Güvenlik Yönetimi, Tedarikçi İlişkileri ve Sözleşme Yönetimi, Değişiklik Yönetimi, İş Sürekliliği ve Felaket Kurtarma, Uyum Yönetimi, İç Kontrol ve Denetim.

Denetim rapor çıktılarındaki bulgular denetim sonrası BT birimi tarafından adreslenmektedir.

Her yıl en az bir kere farklı kapsamlarda Sızma Testi yaptırılmaktadır.

Bilgi güvenliği ve güvenilirliğine yönelik kalite iyileştirme faaliyetleri

- Domain'e dahil edilen bilgisayarlar "kurumsal güvenli image" ile değiştirilerek sabit disk şifreleme, BIOS şifresi, local admin yetkilerinin iptali sağlanmıştır.
- MDM (mobile device management) projesi ile kurumsal Android telefonlar "tam yönetilebilir" hale getirilmeye başlanmıştır.
- "Password Self Service" hizmeti devreye alınıp kullanıcıların SMS, e-mail kodu veya güvenlik sorularının cevaplanması ile kendilerini doğrulayıp şifrelerini yenilemesi sağlanmıştır.
- Yeni kurumsal web uygulamalarının SSO entegrasyonları yapılmaya devam edilmektedir.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından talep edilen Üniversite'nin bilgi paketlerinin Türkiye Yeterlilikler Veritabanı ile entegre bir şekilde

yönetilmesi için geliştirmeler yapılmıştır.

- Web sitelerinin iyileştirme süreçlerinde teknik tarafta SEO iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.
- Web sitelerinin içerik denetleme ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında kırık linkler ve içerik düzeltme faaliyetlerinde bulunulmuştur.
- Sitemizimizin yaşam döngüsünde önemli yeri olan güvenlik çalışmaları kapsamında güvenlik denetlemeleri yapılmıştır.

Koç Üniversitesi Öğretim Üyesi Bilgi Sistemi (KUFIS)

Üniversite, sayısallaşma/dijitalleşme ve veriye-dayalı karar alma süreçlerini geliştirme amacıyla birçok akademik süreci KUFIS platformu üzerinden yürütmektedir:

- Öğretim üyelerinin yıllık faaliyet raporlarını sisteme girmesi
- Bu raporların konsolide edilerek ve öğrenci veritabanı ile birleştirilerek konsolide yıllık raporların ve istatistiklerin yayınlanması ve yetkiler çerçevesinde yöneticilerin erişimine sunulması
- Öğretim elemanı verilerinin raporlanması
- Ders değerlendirme raporlarının oluşturulması ve erişimi
- Yıllık öğretim elemanı performans değerlendirme sürecinin yürütülmesi
- Yükseltme sürecinin yürütülmesi
- Sözleşme yenileme sürecinin yürütülmesi

KUFIS Kazanımları:

- Sayısallaşma
- İş zekası uygulamaları / Raporlama
- **Verimlilik artışı**
 - Yılda 121 insan-gün kazanımı
- **Sürdürülebilirliğe katkısı**
 - Yılda 18bin A4 sayfadan tasarruf
- **Risk yönetimi / Veri güvenliği**
 - Personel verisine hızlı erişim / hata düzeltme
 - Güvenli ve yetkilendirilmiş erişim, fiziksel/kağıt raporların rasgele kişilerce erişilebilirliğinin ortadan kalkması, raporların online olarak kısım kısım farklı yetkilendirilebilmesi
 - Raporların yıldan yıla karşılaştırılabilir olması (Metodolojinin dökümanite edilmiş olması)
 - Kurumsal hafıza
 - Akademik süreçlerin idari çalışana bağımlı olmaksızın standardize edilmesi
 - Elektronik arşivleme
 - E-posta ile rapor paylaşımının engellenmesi, online sistemden yetki çerçevesinde erişim
 - Tüm sistemsel aktivitenin loglanması, hata gidermenin ve geçmiş veriye tekrar ulaşmanın / aramanın kolaylaşması
 - Düzenli yedekleme

HR Portal

Aralık 2016 itibarıyla 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 geliştirmelerdedir.

Şubat 2018 itibarıyla maaş avansı talepleri ve Ağustos 2018 itibarıyla yıllık izin girişleri HR Portal üzerinden yapılmaktadır. Her yıl tüm çalışanlarımızla yıllık izin mutabakatı yapılmakta ve düzenli olarak birikmiş yıllık izinler birim yöneticilerine raporlanmaktadır.

Entegre bilgi yönetim sistemi

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal amaçlar doğrultusunda sürdürülebilir ve olgunlaşmış entegre bilgi yönetim sistemi kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Kanıtlar

- [KUFIS.pdf](#)

Bilgi güvenliği ve güvenilirliği

Olgunluk Düzeyi: Kurumsal bilginin güvenliği ve güvenilirliği sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla kurumun tamamında benimsenmiş ve güvence altına alınmıştır; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

4. Destek Hizmetleri

Vakıf Yükseköğretim Kurumları İhale Yönetmeliği' ne uygun kalite standartlarında uygulanmaktadır.

Hizmet ve malların uygunluğu, kalitesi ve sürekliliği

Olgunluk Düzeyi: Kurumda dışarıdan temin edilen mal ve hizmetlerin kalite düzeylerini, kurumsal amaçlar doğrultusunda güvence altına almak üzere tedarik zinciri yönetilmektedir; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

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 Prosedürleri (<https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/>)

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 web sayfalarında 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

İç Hizmet ve Öğrenci Memnuniyet Anketleri dışarıdan bir Araştırma Şirketine yaptırılmıştır ve rapor katılımcıların %100 anonimliği garanti edilerek direkt olarak bu kurumdan temin edilmiştir.

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 yanısıra olarak verilmiştir.

Kurum İç Değerlendirme Raporlarımız ve çalışmalarımız hakkında Üniversite Akademik Kurul Toplantılarında (Senato) bilgi verilmiş ve bu raporlar kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Kurum İç Değerlendirme Raporları, Kalite Komisyonu Çalışmaları (toplantı tutanakları, komisyon üyeleri) ve bir takım yararlı diğer kaynaklar ile ilgili dokümanların yayınlandığı web sayfamız mevcuttur. <https://vpaa.ku.edu.tr/kalite-komisyonu/>

- Tercih Dönemi Çalışmaları- Tanıtım Günleri:

<https://adaylar.ku.edu.tr/aday-ogrencilerimiz/tanitim-gunleri/>

- 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 hazırlanan 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://pr.ku.edu.tr/fener-dergisi/>

Web Sayfalarımız:

Yayınlanan Lisans Katalogları:

2019-2020 Koç Üniversitesi Tanıtım Kitapçığı: https://adaylar.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/KU-LISANS-19-20_WEB.pdf

Basın Bültenlerimiz: <https://pr.ku.edu.tr/tr/press-releases>

Yıllık Faaliyet Raporumuz: https://pr.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/KUFR2019_WEB_0.pdf

Rektör Bey'in Bildirimleri (Message from President): <https://president.ku.edu.tr/>

Diğer Dijital Mecralar:

- Koç Üniversitesi Anasayfası: <https://www.ku.edu.tr/>
- Aday öğrenci ve ailelerine yönelik bilgilendirme sitemiz: <https://adaylar.ku.edu.tr/>

Koç Üniversitesi Sosyal Medya Hesapları: <https://www.ku.edu.tr/iletisim/sosyal-medya-hesaplari/>

Kamuoyunu bilgilendirme

Olgunluk Düzeyi: Kurumun kamuoyunu bilgilendirme faaliyetleri kurumsal amaçlar ve değerler doğrultusunda, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla güvence altına alınmış ve kurumun tamamında benimsenmiştir; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

Hesap verme yöntemleri

Olgunluk Düzeyi: Kurumun hesap verme ilkeleri, kurumsal amaçlar ve değerler doğrultusunda, sürdürülebilir ve olgunlaşmış uygulamalarla güvence altına alınmış ve kurumun tamamında benimsenmiştir; bu hususta kurumun kendine özgü ve yenilikçi birçok uygulaması bulunmakta ve bu uygulamaların bir kısmı diğer kurumlar tarafından örnek alınmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

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. Değerlendirme takvimi ve süreci titizlikle planlanmış, Prof. Dr. 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. 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. Dış değerlendirme sürecinin tamamlanmasının ve KGBR'nin kurumumuz ile paylaşılmasının ardından iyileştirme ve geliştirme çalışmaları hız kazanarak devam etmektedir.

2017-2020 arasında Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesindeki programların EQUIS, AMBA, AACSB uluslararası akreditasyon çalışmaları, Hemşirelik Fakültesi'nin ACEN uluslararası akreditasyonu, Mühendislik Fakültesi'nin MÜDEK, Tıp Fakültesi ve Psikoloji programlarının ulusal akreditasyon süreçleri tamamlanmıştır. Bunun dışında kalan üniversitedeki tüm programlar da Koç Üniversitesi Program Değerlendirme Süreci'ni tamamlamıştır. Bu çalışmalar tüm programlarımızda ve öğretim üyelerimizde kalite çalışmaları konusundaki bilgi ve yetkinliği arttırmıştır.

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 ilerde oldukları tespit edilmiştir. Kalite kültürünün tüm birimlere aynı oranda nüfuz etmesi için çalışılmaktadır, 2020 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 başlamıştır.
- 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 aldığı belirtebiliriz. Kalite Komisyonu daha çok bilgi paylaşımı ve koordinasyon görevlerini üstlenmiştir.
- Kurumun web sitesi mimarisini, çok sayıda birim web sayfalarına üniversitenin ana web sayfasından kolaylıkla erişilebilmesi için elden geçirmesi hususunda; Bilgi Teknolojileri 2018 yılında bu kapsamda web sayfalarımızda içerik denetleme ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında kırık linkler ve içerik düzeltme faaliyetleri yapmıştır.
- Kalite Komisyonu çalışmalarının şeffaflığı ve kamuoyuyla paylaşım düzeyinin yeterliliği hususunda: Koç Üniversitesi Kalite Kurulu çalışmalarına <https://vpaa.ku.edu.tr/kalite-komisyonu/> web sayfasında güncellenmekte ve toplantı tutanaklarına yer verilmektedir.
- İş süreçlerimizi tekrar gözden geçirirerek iyileştirme çalışmaları sürekli devam etmektedir. Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü ile bu süreçlerin sistematik ve sürdürülebilir olarak işlenmesini sağlamak adına çeşitli projeler üzerinde çalışılmaktadır.