

## **KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU**

### **İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**

#### **Değerlendirme Takımı**

PROF. DR. NEDİME LERZAN ÖZKALE (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. DİLER ASLAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DOÇ. DR. HİCRAN YILDIZ (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. SEMRA FERİHA AŞÇIGİL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. YASEMİN AYDOĞAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

KALİTE KOORDİNATÖRÜ AHMET TUNÇAY (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

YUSUF ZAHİD BIÇAK (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

## 1. KURUMSAL BİLGİLER

Kurumun KİDR'de aktardığı kurumsal bilgiler yeterlidir. Sunduğu kanıtlar da konuyla ilgili ve kapsayıcıdır.

İstanbul Gelişim Üniversitesi (İGÜ), Gelişim Eğitim, Kültür, Sağlık ve Sosyal Hizmet Vakfı'nın desteğiyle Bakanlar Kurulunun 14/07/2008 tarih ve 2547 Sayılı Kanununun Ek 2'nci maddesine göre Meslek Yüksekokulu olarak kurulmuş olup, 2011 yılından itibaren İstanbul Gelişim Üniversitesi olarak hizmet vermektedir.

İGÜ; 3 Fakülte (Mühendislik ve Mimarlık, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar), 3 Enstitü (Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri ve Sağlık Bilimleri), 4 Yüksekokul (Sağlık Bilimleri, Uygulamalı Bilimler, Beden Eğitimi ve Spor, Yabancı Diller), 2 Meslek Yüksekokulu (İstanbul Gelişim ve Sağlık Hizmetleri) olmak üzere toplam 12 akademik birimde, 20'si İngilizce eğitim veren 121 programla eğitim hizmetlerini sürdürmektedir. Eğitim faaliyetleri toplam 106 adet atölye, laboratuvar, stüdyo vb. altyapı ile desteklenmektedir.

İlk yılda 198 olan öğrenci sayısı, beşinci yılda 7.199'a, onuncu yılın sonunda ise 17.459'a ulaşmıştır. 2018 yılı itibarıyla mezun sayısı 22 000'i aşan İGÜ'de 833 akademik ve 347 idari personel görev yapmaktadır. Toplam 17.459 öğrencisi bulunan üniversitenin, 59 ülkeden yaklaşık 600 uluslararası öğrencisi ve 27 yabancı uyruklu akademik personeli bulunmaktadır. Yabancı öğrenci oranı %3'dür.

2018 yılında İGÜ'nün 54 programı Avrupa'daki akreditasyon kuruluşları tarafından akredite edilmiştir. Kurum ayrıca, yine 2018 yılında toplam 284 adet patent ve tasarım başvurusu yaparak Türk üniversiteleri arasında en çok patent başvurusu yapan ikinci üniversite olmuştur.

Günümüz koşullarında fark yaratacak bir yaklaşımla ortaya konulan, örnek olabilecek uluslararasılaşma stratejisi İGÜ'ye uluslararası derecelendirme kuruluşları nezdinde THE finalistliği, QS davetleri gibi tanınırlık ve başarılarını kanıtlama fırsatları sunmaktadır.

### GÜÇLÜ YANLAR:

Kurum hakkındaki bilgiler verilirken önemli iki alana özellikle vurgu yapılması güçlü yan olarak değerlendirilmiştir:

- Üniversitenin akreditasyon çalışmaları, (Yerel akreditasyon kuruluşları ile de ilişkiler güçlendirilebilir)
- Yüksek sayıdaki patent ve tasarım başvuruları.

### İYİLEŞTİRMEYE AÇIK ALAN:

Kurum web sitesiyle ilgili genel olarak iyileştirmeye açık alanlar ilgili yönetim sistemi alt başlığında değerlendirilecek olmakla birlikte, AR-GE yapısıyla ilgili bilgilerde görülen iyileştirmeye açık alanlar aşağıda belirtilmektedir:

Araştırma faaliyetinin yürütüldüğü 17 UYG-AR Merkezi, diğer birimler ve koordinatörlüklerin organizasyon şemaları, yetkileri ve etkinliklerinde eksiklikler bulunması.

## 2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

### 1. Kalite Politikası

İGÜ misyon, vizyon ile benimsediği ve kalite politikası ile desteklediği değerlerini tüm paydaşlarına açık bir şekilde duyurmaktadır.

Kurumun misyon, vizyon ve değerleri yıllar içinde geliştirilerek ayrıntılı şekilde rapora dahil edilmiş bulunmaktadır.

Politikalar belirlenmiş ve görünür kılınmıştır. Ancak, politika ifadeleri, strateji ve hedefler açıklandıktan sonra, göstergeler belirlenir diye bağlanmakta, ancak hedeflerle ilişkilendirme gözlenmemektedir. Bununla birlikte 2019 yılında hazırlığı başlatılan Balance Scorecard uygulamasının ve öncesinde 2019 yılında uygulamaya konan süreç performans kartlarının bu yönde önemli bir iyileştirme sağlaması beklenebilir.

Kurumun önceki stratejik planlarından hoşnut olmadığı ve izleme yapmayı hedeflediği kapsamlı planın 2019-2023 Stratejik Planı olduğu belirlenmiştir. 2019-2023 Planında dış paydaş temsilcisi ve öğrenci temsilcisinin adları bulunmaktadır. Plan henüz uygulanmaya başlandığından performans izleme ile ilgili bir çalışma bulunmamaktadır.

Kurum ve birim yöneticilerinin akreditasyon sürecine önem verdikleri ve elde ettikleri deneyimleri paylaştıkları gözlenmiştir. 2019-2023 Stratejik Planının uygulanmaya başlanmasıyla stratejik plan hedeflerini yaşama geçirmek üzere hazırlanması gereken uygulama planlarındaki eksikliklerin giderileceği düşünülmektedir.

Kurumda yürütülen ödül yönetim sistemi kalite güvence sisteminde önemli bir araç olarak değerlendirilmiştir. Ancak ödülden yararlanma ile öğretim üyelerinin yayın/araştırma performanslarının ilişkilendirildiği raporlar mevcut değildir. Bu izleme verilen teşviklerin amacına uygun sonuç yaratıp yaratmadığını ortaya koyacak önemli bir kalite güvence belgesi ya da kanıt olacaktır

İdari ve akademik süreçlerde **İç Değerlendirme Prosedürüne** göre oluşturulan anket formları (öğrenci memnuniyet anketi, açık uçlu öğrenci memnuniyet anketi, öğrenci ders ve öğretim üyesi değerlendirme anketi, çalışan memnuniyet anketi) uygulanmaktadır. Bununla birlikte geri beslemenin ne tür iyileştirmelere dönüştüğünü raporlayan bir izleme gözlemlenmemiştir.

Kanıtlar arasında bulunmasına rağmen Kalite El Kitabına web sitesinden erişilememesi, kalite komisyonu ve birim kalite temsilcilerinin paydaşlarca ulaşılabilir olmasını önlemektedir. Komisyon çalışmalarına, yaygınlaştırılmasına ve değerlendirilmesine ilişkin veri bulunmamaktadır.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kurum bu durumun ziyaret sırasındaki bir teknik aksaklıktan kaynaklandığı ve giderildiği bilgisini iletmiştir.

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

İGÜ Kalite Komisyonu Görev Yetki ve Sorumlulukları "YN.42 Kalite Güvence Yönergesi" nde tanımlanmıştır.

Kalite komisyonu aktivitelerini de içeren Kalite Yönetim Süreçlerinin bir kısmı planlama aşamasındadır. İzleme ve değerlendirmeye ilişkin anket formları hazırlanmış, ancak henüz uygulama ve değerlendirmeye ilişkin kanıt toplanmaya başlanmamıştır. Kalite süreçlerinin 2019-2023 SP doğrultusunda yenilendiği ve uygulanmaya başlandığı öğrenilmiştir. Çok sayıda prosedürün varlığı

ciddi bir kalite kaygısına işaret etmekle birlikte, sürekli kalite iyileştirme döngülerinin kapatılarak, kararlaştırılan ve uygulamaya konan iyileştirmelerin sağladığı performans artışının somut olarak ölçülüp belgelendirilmesi konusundaki eksikliğin giderilmesi, önümüzdeki dönemin en önemli kalite etkinliği olacaktır

Kalite Yönetim Sistem yaklaşımları yeni olması nedeniyle henüz planlama ve uygulama aşamalarında kalmış durumda olup, kontrol ve iyileştirme örnekleri çok sınırlı sayıdadır.

Kalite Güvencesi Yönetmeliğinde Kurum Kalite Komisyonu, Kalite Koordinatörlüğü ve Birim Kalite Kurulları ve görevleri tanımlanmaktadır. Ancak, kalite güvence sistemi yeni kurulmuştur. Kalite komisyonu ile birim kurulları ve koordinatörlük arasındaki iletişim sürecinin net olarak tanımlanmadığı, bu birimler arasındaki iletişimin henüz sistematik şekilde ele alınmadığı ve izlenmediği görülmektedir. Bu durum, görevlerle uygulama kanıtlarının net olarak örtüşmediği izlenimi oluşturmaktadır. Tüm uygulamalar Rektörlük kalite koordinatörü tarafından yürütülmektedir.

Kalite Komisyonunun idari destek yapılanması açık ve net bulunmamış, Komisyon çalışmalarına paydaş katılımını gösteren belgelere rastlanmamıştır. Genel etkinliklerle ilgili paylaşımlar sosyal medya platformlarında geniş şekilde yer almasına karşın, kalite komisyonunun çalışmalarına ilişkin paylaşım bulunmadığı görülmüştür.

### 3. Paydaş Katılımı

Kurumun, 2017 yılında kurulmuş bir mezun izleme sistemi vardır ve sistemi geliştirme çabaları mevcuttur.

Birim bazında paydaş listeleri oluşturularak, seçilme nedenleri kanıtlarda sunulmuş olmakla birlikte iç ve dış paydaşlarla gerçekleştirilen işbirliği ve paylaşım etkinliklerine ilişkin açıklamalara rastlanamamıştır.

Özellikle akreditasyon çalışmalarının paydaş katılımına yönelik bir zemin sunmakta oluşuna karşın, çalışmaların kısmi ve yeni olması nedeniyle henüz PUKÖ çevrimi paydaş katılımı kanıtları açısından tüm kurumda etkin olarak tamamlanamadığı görülmüştür.

Çalışan ve öğrenci memnuniyetine, şikayetlerine ilişkin prosedürler belirlenmiş, anket formları hazırlanmıştır. Ancak süreçte uygulamaların, değerlendirmelerin ve geri bildirimlerin nasıl yapıldığına ilişkin yeterli kanıt sunulamamıştır.

Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda iç paydaşların edu.mail, EBYS ve OBİS-PERSİS yazılımları, web sayfası, sosyal medya hesapları, whatsapp gibi iletişim grupları aracılığıyla ve ayrıca yüzyüze yapılan düzenli ve düzensiz toplantılarla bilgilendirildiği belirtilmiş, eğitim öğretime ilişkin şikayetlerin sosyal medya üzerinden de alındığı öğrenilmiş ancak tüm bu kanıt ve verilerin ne şekilde kullanıldığına ilişkin değerlendirme görülemediği. Öğrenci konseyi ve diğer bir mekanizma olan AKRAN MENTORLUK sistemi öğrencilerce iç paydaş katılımına örnek verilmekle birlikte, çalışmaları ile ilgili yazılı kanıt ve bilgiye ulaşılamamıştır. Dış paydaşlar belirlenerek etkinlik değerlendirme anketleri yapılmaktadır. Ancak; uygulama detayları, elde edilen bilgilerle alınan kararlar ve iyileştirme uygulamalarına dair örnekler mevcut değildir.

Güçlü yön:

Paydaşların “biz bir aileyiz” vurgusuyla dile getirdikleri memnuniyetleri

iyileştirmeye açık alan:

Paydaş görüşlerinin alınması için ve alınan görüşlerden hangi süreçte nasıl yararlanılacağı, iyileştirmelerin nasıl sağlanacağı veya sağlandığı konusunda tanımlanmış bir sistem bulunmaması.

### 3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

#### 1. Programların Tasarımı ve Onayı

Kurumda yürütülen programların tasarım ve onay süreçleri, Müfredat Tasarımı ve Güncellenmesi İş Akışı Şeması, Eğitim Öğretim Tasarımı ve Geliştirilmesi Prosedürü, Eğitim Öğretim Hizmetlerinin Gerçekleştirilmesi Prosedürü, Eğitim Öğretim Hizmetlerinin Planlanması Prosedürü belgeleriyle tanımlanmıştır.

Üniversite web sitesinde yer alan Gelişim Bilgi Sistemi-Bologna (GBS) sisteminin başlıkları, programlara ilişkin gerekli tüm bilgilere karşılık gelmektedir. Bununla birlikte özellikle program öğrenme çıktıları ile ulusal yeterliliklerin birbirine karıştığı pek çok program bulunmaktadır. Bunların arasında akredite veya değerlendirme sürecinde olan programların dahi bulunması, konunun iyileştirmeye açık alan olarak belirlenme nedenidir.<sup>2</sup>

Bunun dışında belirlenen bazı program ve derslerde matrislerin gelişi güzel doldurulduğunu düşündüren tutarsızlıklar da yine iyileştirmeye açık alan olarak belirlenmiş olup aşağıda örneklendirilmektedir.

Öte yandan KİDR’de bu başlıkla ilgili olarak verilen bilgilerin “Eğitimin içeriği iç ve dış paydaşlardan düzenli ve sistematik olarak toplanan geribildirimlerle...” şeklinde başlayan ikinci paragraf, Kurumun program tasarım ve onayı ile bir sonraki başlık olan eğitime başlamış “Programların sürekli izlenmesi ve güncellenmesi” süreçlerini birbirine karıştırdığı izlenimi vermektedir. Bu nedenle dış değerlendirme raporunda sözkonusu paragrafla ilgili görüşler, ilgili bölümde ele alınmaktadır.

Nitekim program tasarımı ve uygulanması sürecinde sözü edilen

- Düzenli olarak öğrencilere uygulanan ders ve öğretim üyesi memnuniyet anketleri;
- Açık uçlu program değerlendirme anketleri;
- Öğrenci temsilcileri katılımı ile yapılan akademik kurul toplantıları;
- Uluslararası akreditasyon denetimleri ve raporları;
- Dış paydaş görüş beklenti ve memnuniyet girdileri;
- Mezunlar derneği geri bildirimleri;

gibi kullanıldığı belirtilen paydaş görüşlerinin tümü bir sonraki alt başlığa ilişkin olup, orada değerlendirilecektir.

<sup>2</sup>Kurum program öğrenme çıktıları ile yeterlilikler konusundaki karışıklığın ziyaret sonrası düzeltme yapıldığı bilgisini iletmiştir.

#### 2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

Program güncellenmesinde iç (öğrenciler ve mezunlar) ve dış (protokol yapılan işletmeler, kamu kuruluşları, meslek odaları, akreditasyon kuruluşlarının) paydaşların görüşleri ilgili bölüm öğretim

üyeleri tarafından yapılan görüşmelerle toplanmakta ve bölüm kurullarına taşınmaktadır denilmekle birlikte bunların sistematik olarak raporlanmadığı gözlemlenmiştir. Oysa kurum program akreditasyonu hedefli bir kalite anlayışına sahip olduğundan bu tür belgelendirmenin bir an önce tüm birimler ve programlarda sistematik hale getirilmesi süreci kolaylaştıracaktır.

Benzer şekilde paydaşlardan elde edilen görüşlerin değerlendirilmesi ve paydaşlara geri dönüt sağlanması süreçleri de raporlanarak kalite güvence belgeleri arasında yer almalıdır.

Akreditasyon çalışmalarının teşvik edildiği, ancak süreç ve sonuçlarının somut, objektif olarak değerlendirilip iyileştirme amaçlı paylaşılmadığı gözlemlenmiştir. Akreditasyon sürecinde bu yönde ve bütüncül bir yaklaşım edinilmesinin, kalite süreçlerinin içselleştirilerek sürekliliğinin sağlanması açısından önem taşıması nedeniyle bir iyileştirme alanı olarak dikkate sunulmaktadır.

Özellikle akreditasyon çalışmaları PUKÖ çevrimini işletecek sistematik bir yaklaşım sunmakla birlikte, bu çalışmaların yeni olması henüz çevrimin etkin olarak tamamlandığına ilişkin kanıtların ortaya konmasında yetersiz kalmıştır. Dolayısıyla değerlendirme ve iyileştirme örnekleri görülemediğinden bu konuda yorum yapılması da mümkün olamamıştır. Burada kastedilen iyileştirme örneği, Düzeltici Faaliyetler veya PUKÖ listesi gibi tablolarda yer alan herhangi bir fakültenin öğrenme çıktılarının gözden geçirilip çevrimin kapatıldığına ilişkin kayıttan öte, o gözden geçirme sırasında örneğin bir dersin belirlenen öğrenme çıktılarından birini istenen düzeyde sağlamaması gibi bir iyileştirme alanı için alınan karar, uygulanması, sonucunun ölçümü ve sağladığı kalite artışının değerlendirme raporuna ilişkin mikro örneklerdir. Bunlar üniversite genelinde oluşturulan listeler yerine, programların ders dosyalarında yer alır ve örnekler oradan KİDR'e aktarılabilir.

### **3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme**

Ders bilgi paketlerinde yer alan öğrenme öğretme etkinliklerine göre öğrencilerin süreçte yaygın şekilde etkin olmadığı değerlendirilmiştir. Bu durum iş yükü hesabına da yansımış durumdadır. Öğrenci merkezli eğitimin olmazsa olmazı niteliğindeki öğrenme ve öğretme etkinliklerinin tüm programlarda çeşitlendirilmesi, uygun ölçme değerlendirme yöntemleriyle desteklenmesi ve buna göre belirlenen iş yükünü yansıtan kredi gözden geçirmelerinin yapılması ciddi bir iyileştirme alanıdır.

Öğretim üyelerinin bu yönde gereksinim duydukları desteğin sağlanması bir yandan eğitim kalitesini artırırken süreci de hızlandıracaktır.

Uygulamalı olan Sağlık Bilimleri Yüksekokulu programlarında öğrenci merkezliliğe çok önem verilmektedir. Mentör-akran uygulaması, kongreyi öğrencilerin düzenlemesi çok iyi işletilen örneklerdir ve öğrencilerce heyecanla bahsedilmiştir. Özellikle mentör-akran uygulamasının tüm programlarda kullanılabilir hale gelmesinin, öğrenci merkezli yaklaşımın gelişimine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Öğrenci danışman ilişkilerini izleyen sistem eksiğinin giderilmesinin iyileştirme fırsatları sunacağı değerlendirilmektedir.

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

Üniversiteye öğrenci kabulü ulusal ölçütlere göre yapılmaktadır. Önlisans ve lisans düzeyindeki

programlar arasındaki geçiş ve çift anadal yönergesindeki tüm kriterler açık ve tutarlıdır. İlgili yönetmelikler internet aracılığı ile kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

## 5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

İGÜ’de eğitim-öğretim kadrosunun işe alınması, atanması **K.PR.01 Akademik Personel İK Yönetimi Prosedürüne** ve **DK.YD.31 Öğretim Üyelğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliğine** tabidir. Norm kadro planlaması, Rektörlük ile eşgüdüm içinde İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü sorumluluğundadır. Norm kadro planı, **yok.gov.tr** üzerinden Lisans Programı Açma Ölçütleri başlığında **Mevcut Bölümlere Lisans Programı Açarak Öğrenci Alınması İçin Ölçütler ve Başvuru Formatının** belirlediği usuller çerçevesinde yapılmaktadır.

Süreçlerin tümünün tanımlı ve açık olduğu görülmektedir.

Genç ve dinamik öğretim elemanlarının varlığı potansiyel bir avantaj olarak görülmekle birlikte nicelik ve nitelik geliştirmeye yönelik çalışmaların faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

## 6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

İGÜ’nün mali açıdan güçlü bir yapıya sahip olduğu ancak hızlı ve dikey büyümenin programlar bazında sorun yaratabildiği değerlendirilmiştir.

Birim ziyaretleri sırasında az sayıdaki program dışında genel olarak öğretim elemanı sayısının artırılması ihtiyacı görülmüş, mevcut akademik kadronun programlara dağılımı ve uzmanlık alanları uyumu konusunda da iyileştirme gereksinimi olduğu belirlenmiştir. Bu konuda birimlerde edinilen izlenim, kadro tamamlamaya dönük genel bir niyet ve çabanın varlığı, ancak ilanlara ilginin düşüklüğü yönündedir. Bu ise ücret politikası dahil insan kaynakları politikasının iyileştirilmesi gereğini düşündürmektedir.

Öte yandan derslerin etkin şekilde yürütülmesi için öğretim elemanı yetersiz olan bölümlerde istihdam edilen ve saat ücretli olarak tanımlanan yarı zamanlı öğretim elemanlarının sıklıkla kurumdan ayrıldığı gözlenmiştir. Bu elemanların kuruma bağlılığını arttırmaya ilişkin iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir.

Bir başka iyileştirme alanı beden eğitimi ile ilgili programların açık hava alanları ve bahçeye sahip olmaması veya genel anlamda kampüs içinde sosyal etkinlikler için açık mekan ihtiyacıdır.

Güzel Sanatlar Fakültesi öğrencilerinin sergi yapamamaktan; aynı Fakültenin öğretim elemanlarının sanata verilen önemin yetersizliğinden; gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin uygulamalar için bıçak ve mikser gibi donanım eksikliklerinden ve bunları evden getirmek zorunda kaldıklarından; Moda ve Tekstil Tasarımı programı öğrencilerinin ise mezuniyet koşulu olan defile yapmalarının engellenmesinden yakınmaları kolaylıkla çözülebilecek ve eğitim kalitesi ile paydaş memnuniyetini ciddi olarak iyileştirecek alanlar olarak değerlendirilmiştir.

Engelsiz üniversite uygulamaları bir başka iyileştirme alanı olarak göze çarpmaktadır. Kütüphanenin engelli öğrenciler için uygun olmaması, yayınlanan **Engelli Öğrenci Mevzuatının** daha çok sınavlarla ilgili oluşu bu alanın iyileştirme ihtiyacına somut örneklerdir.

Öğrenci topluluklarının/kulüplerinin açılış, amblem, üyelik ve çalışma prosedürleri açık şekilde tanımlanmış bulunmaktadır. İlgili web sayfasından (<https://sksdb.gelisim.edu.tr/Sayfa/aktif-ogrenci-kulupleri>) ulaşılmaktadır.

Öğrencilere yönelik her türlü faaliyet ve geri bildirimler kalite süreçleri içinde incelenerek değerlendirilmeli, gelecek KİDR'lerde kanıtlar arasında yer almalıdır.

## 4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

### 1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

Araştırma-geliştirme politika, strateji ve hedefleri yeni olmakla birlikte belirlenmiş olup, uygulanmaya henüz başladığı anlaşılmaktadır. Kurum, Mühendislik Bilimleri, Sağlık Bilimleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler konusunda öncelikli alanlarını belirlemiş durumdadır. Özellikle belirlenen tematik alanlar toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda AR-GE politikası geliştirme çabalarının olduğuna işaret etmektedir.

Kurumun iç paydaşları önceki stratejik planların varlığını kabul etmekle birlikte, Stratejik Plana dayalı yönetişimin 2019-2023 SP'si ile başladığını ifade etmektedir. Bu nedenle araştırma stratejisi, hedefleri ve izlenmesine ilişkin henüz kanıt bulunmamaktadır. Bununla birlikte aşağıdaki iki taahhüt, konunun tüm kurum yöneticilerince benimsendiğini göstermektedir.

Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısını ölçmek ve teşvik etmek için prosedür geliştirme çalışmalarının sürdürüldüğü bilgisi edinilmiştir.

2019 - 2023 Yılı Stratejik Planı doğrultusunda Araştırma-Geliştirme başlığı altında yer alan performans göstergeleri için "Balanced Score Card" uygulaması ve bilgi işlem yazılımı üzerinde çalışıldığı öğrenilmiştir.

### 2. Kurumun Araştırma Kaynakları

Kurumda, araştırma ve geliştirme faaliyetleri için fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturulmuş ve bunların etkin şekilde kullanımına yönelik politikalar ve stratejiler üretilmiştir. Bununla birlikte BAPUM'un 2018 yılı Faaliyet Raporuna göre üç projeye tahsis edilen kaynak 30.000 TL ve bir miktar aynı destekten ibarettir.

Akademik Araştırmaları ve Yayınları Değerlendirme ve Teşvik Yönergesi ile yayınlar teşvik edilmektedir. Ancak, teşvik mekanizması henüz yeni olduğundan, yaygın olarak faydalandığı konusunda değerlendirme için erkendir.

Öğretim elemanları genel olarak teşvik mekanizmalarından memnuniyet belirtirlerken, alanlara daha dengeli dağılım açısından iyileştirme ihtiyacından söz edenler de bulunmaktadır.

Kanıtlarda yer alan Kurumun Araştırma-Geliştirme Hedeflerine Ulaşıp Ulaşmadığını İzlemek Üzere Sistem başlıklı tek paragraflık açıklama bir sistem varlığından söz etmekle birlikte, bulgular ve nasıl değerlendirildiklerine ilişkin bir kanıt bulunmamaktadır. Diğer kanıtlar da destekleyici yönde değildir.

- Çok sayıda UYG-AR merkezi kurulmuş olması;
- Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında gelen konuda çalışmalar yapmak üzere kurulan Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi;
- Kariyer Yönlendirme UYG-AR Merkezi bünyesinde yürütülen faaliyetler;
- Araştırma Destek Koordinatörlüğünün kurulması ve faaliyetlerinin

olumlu olarak değerlendirilmesinin yanında İGÜ'de kurulmuş 17 araştırma merkezinin çoğunun



etkinliklerinin toplantıdan ibaret olduğu gözükmekte, hiç etkinlik yapmamış olanların varlığı dikkat çekmektedir.

### 3. Kurumun Araştırma Kadrosu

İGÜ’de işe alınma, atanma ve yükselme kriterleri tanımlı olup, yönergelere kanıtlar arasında yer verilmiş bulunmaktadır.

Öğretim elemanları için yöneticilik, danışmanlık (öğrenci ve klüp), derslerin dağılımı ve uzmanlık alanlarına ilişkin somut değerlendirmelere rastlanamamıştır. Bazı birimlerde ders yüklerinin fazlalığı dile getirilmiş olduğundan konunun bir iyileştirme alanı olduğu değerlendirilmektedir. Kurumun öğretim elemanı sayısını artırmak üzere ilana çıktığı ancak yeterli sayıda başvuru olmadığı bilgisi edinilmiştir.

Yurt dışı ve çeşitli olanaklardan yararlanmanın teşvik edildiği ifade edilmekle birlikte, bunun düzenli olarak izlendiğini gösteren sistematik raporlamanın henüz başlamadığı anlaşılmaktadır. Bu durum SP’nin yeni olmasından kaynaklanıyor olabilir, ancak 2019 yılından itibaren düzenli izlenmesi, öğretim kadrosunun özellikle araştırma performansının değerlendirilmesinde önemli işlev üstlenecektir.

### 4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

Kurumda en çok proje hayata geçiren birimin Teknoloji Transfer Ofisi Uygulama ve Araştırma Merkezi olduğu belirtilmekle birlikte Merkez tarafından kullanılan proje izleme sürecine ait proje öneri formu, iş planına göre projenin izlenmesini sağlayan diğer formlar vb. boş olarak kanıtlar arasında yer almaktadır. URAP takip edilmektedir, ancak Kurumun AR-GE merkezlerinin faaliyetlerinin sistematik olarak izlendiğine ve iyileştirildiğine ilişkin bir yaklaşım gözlenmemiştir. Bununla birlikte, Kurumun performans göstergeleri arasında AR-Ge faaliyetlerine ilişkin hedefler bulunmakta olup, bu hedeflerin bir kısmının izlendiğine ilişkin sınırlı sayıda veriye rastlanmıştır .

BAPUM’da 2018 yılında kabul edilen başvurular KİDR kanıtlarında görülmekle birlikte web’de görünür değildir.

## 5. YÖNETİM SİSTEMİ

### 1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Tüm süreçlere iç ve dış paydaşların katılım düzeyi somut olarak kanıtlarda yer almamaktadır.

Mütevelli Heyet ile Akademik Yönetimin yakın ve yapıcı bir ilişki içinde olduğu gözlenmekle birlikte, liderlik etkinliğinin ölçüldüğüne ilişkin sunulan kanıtlar kısıtlıdır. Saha ziyareti sırasındaki gözlemlerde :

- Güçlü bir kurum kültürü oluşturmaya yönelik yaklaşım;
- Vurucu misyon ifadesi;
- Çevik ve etkili liderlik;
- Güçlü ve etkili yönetim;

iradesi tesbit edilmiştir.

Kurum web sitesinde Rektörlüğe bağlı birimlerde aktif görünmeyenler bulunmaktadır (örneğin;

Kalite Koordinatörlüğü, Eğitim Destek Koordinatörlüğü, Araştırma Destek Koordinatörlüğü, Uluslararasılaşma Komitesi, Etik Kurul vb). Bunlardan yalnızca İnsan Kaynakları Koordinatörlüğünün bir ekibi olduğu görülmüştür.[11]

[11] Ziyaret sırasında Araştırma Destek Koordinatörlüğünün yeni kurulduğu ve hızlı bir başlangıç yaptığı bilgisi edinilmiştir. Web sitesindeki bilgi eksiği ziyaret sonrasında giderilmiştir.

## 2. Kaynakların Yönetimi

İGÜ bünyesinde çalışanların görev tanımları mevcuttur. Performans Yönetim Sisteminin var olduğu ancak henüz yeni olduğundan personelin performans değerlendirmesi ve sonuçlarının kullanımına, personelin eğitimine ilişkin kanıtlar görülememiştir.

Kaynakların yönetimine ilişkin KİDR ekinde sunulan belgelerin çoğunluğu 2019 yılında oluşturulmuş boş belgeler olduğundan, bu konuda kurumun henüz bir değerlendirmesi olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim Görev Tanımları Yetkinlik Tablosu adlı excel belgesinin durum değerlendirmesi amaçlı son sütunu henüz boştur.

Bu başlıkla ilgili KİDR kanıtlarında bütçe hazırlama ve envanter yönetimi gibi konularda da mali ve diğer kaynakların yönetimi prosedürlerine de yer verilmiştir. Bunlar da yine oldukça yeni belgeler olup, henüz değerlendirme raporlarının hazırlanmadığı anlaşılmaktadır.

Gerek eğitim-öğretim, gerekse AR-GE başlığında sözü edilen akademik kadro genişleme ihtiyacını sağlamaya dönük bir insan kaynakları politikasının yerleştirilmesi ve gerekli mali kaynakla donatılmasının, kurumun açıkça görülen kalite yaklaşımını destekleyeceği değerlendirilmektedir.

## 3. Bilgi Yönetimi Sistemi

Bilgi yönetimine ilişkin faaliyetlerin Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirildiği ve KVKK kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin Hukuk Müşavirliği koordinasyonu ile sağlandığı belirlenmiştir.

Eğitim, araştırma ve atama faaliyetleri ile sürece ilişkin verileri toplamak, analiz etmek ve raporlamak üzere İGÜ tarafından modüler yapıda geliştirilen Gelişim Bilgi Sistemi (GELSİS)'nin kullanıldığı görülmüştür. Verilerin tek yerde tutulması ile veri bütünlüğünün sağlanmasının hedeflendiği ifade edilmiştir. Ziyaret sırasında ve öncesinde GELSİS'e ilişkin bilgilere zaman zaman ulaşılamamış olup, sistemde iyileştirme ihtiyacının olduğu değerlendirilmiştir.

İGÜ bilgi güvenliği sağlama amaçlı olarak ISO 27001 belgesi almıştır.

## 4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

Kurum dışından alınan hizmetlerin kalitesinin İGÜ tarafından belirlenen periyotlarla denetlenmesi ve gerekli iyileştirmelerin PUKÖ döngüsü ile yapılmasına yönelik süreç tanımlanmış ve uygulamanın 2019 yılından itibaren işletilmeye başlandığı öğrenilmiştir 2018 yılı içinde denetimlere standart bir bakış açısı getirildiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, iç paydaşların konuya ilişkin memnuniyet düzeyini gösterir kanıtlar, tedarik edilen hizmetlerin birimlere dağılımının paydaşların katılımıyla belirlendiğine ilişkin göstergeler ve sağlanan tedarik hizmetlerde yıllar içinde sağlanan iyileştirme örnekleri görülemediği görülmüştür.

Alınan hizmetlerin PUKÖ ile iyileştirildiğine dair münferit olarak örnek mevcuttur (Doküman 38

gibi), ancak uygulamanın yaygınlığı görülemedi. Kurumun ekonomik, ekolojik ve sosyal sürdürülebilirlik misyonunun dış tedarik alanına nasıl yansıtıldığı konusundaki örnek uygulamalarla ilgili bilgi mevcut değildir. Kısaca Kurum dışından alınan hizmetlerin PUKÖ Döngüsünün kapatılması konusunda görünür çalışmaya rastlanmamış ve konuya dikkat çekilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

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

Stratejik Plan çalışmaları sırasında yapılan SWOT'tan elde edilen zayıf yönlerin bir kısmının (örneğin Kariyer Yönlendirme UYG-AR Merkezi kurularak vb.) hızla iyileştirildiği gözlenmiştir.

Liderlerin ve yönetim etkinliği değerlendirilmesi için geliştirilen Başarı Göstergeleri (SA6/H2 BG 1-11 gibi) önemli bir adımdır, ancak bu göstergelerin uygulanarak ne gibi iyileştirmeler yapıldığı konusunda örnekler henüz mevcut değildir. Öte yandan, İGÜ üst yönetiminin (örneğin rektör yardımcılarını) görev ve sorumluluklarının KİDR kanıtları arasında sunulmuş olmasına karşın web'de görünür olmaması, benzer şekilde iç ve dış paydaş görüşleri, analizi ve eğitim-öğretim sürecine yansımaları konularının aynı şekilde web'de bulunmaması önemli bir iyileştirme alanıdır. Merkezlerin ve öğrenci kulüpleri çalışmalarının yine web'de görünür kılınması kamuoyunu bilgilendirme anlamında önemli bir işlev üstlenebilir.

Stratejik Plan hedeflerine ulaşma düzeyinin izlenerek raporlanması, toplam kalite yaklaşımının doğal gereğidir.

İç ve dış değerlendirmelere dayalı iyileştirmelerin web ortamında paylaşılması, sürece verilen kurumsal desteğin ve kalite anlayışının Kurumdaki hakimiyetini görünür kılacaktır. Paydaşlara mevcut durumun daha iyi yansıtılması açısından KİDR yazımının somut PUKÖ iyileştirme örnekleri içerecek şekilde gözden geçirilmesi özellikle iyileştirmeye açık bir alan olarak belirlenmiştir.

Kamuoyununun doğru bilgilendirilmesi konusundan sorumlu olan İGÜ Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Bölümü'nün bu eksiklikleri gidermek üzere yapacağı gözden geçirme çalışmaları, bilgilendirme alanında sağlanacak iyileştirmeler açısından önemlidir.

## 6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

GÜ yaklaşık 10 yıllık üniversite olmasına karşın çok hızlı gelişme göstermektedir. Programların çeşitliliğinin artırılmasına odaklanılmış ve akreditasyonuna öncelik verilmiş ve verilmektedir. Program akreditasyonu kapsamında uygulamalara göre akredite belgesine hak kazanılmıştır. Kalite güvencesi çalışmalarının aynı hızla ilerlememekte olduğu gözlenmiştir. ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi Şartları Standardı çalışmaları bazı birimlerde başlatılmıştır. Bunların yanında Yükseköğretim Kurumları Program Değerlendirme Belgeleri temel alınarak değerlendirildiğinde "Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği" gereği bu ölçütlere daha çok odaklanılması gerektiği sonucu çıkarılmıştır.

Görüşülen iç paydaşlar (öğretim elemanı ve öğrenciler) çoğunlukla ve etkili bir şekilde memnuniyetlerini vurgulamışlardır. Bazı birimlerin (sanat ile ilgili olanlar) program zorunluluğu olmasına karşın destek alamadıklarını bildirmiş olmaları gerçekten aile ortamı hissini alındığı Kurumda dengenin daha etkili sağlanması gerektiğini düşündürmektedir.

Görüşülen dış paydaşların da aynı heyecan içerisinde bulunmaları, Üniversite-Sanayi İşbirliğinin tanımlanmış süreçlerle olmamasına karşın güçlü şekilde var olduğu izlenimini bırakmıştır.

Mütevelli Heyetinin geniş vizyonu ve üst yönetimin Kurumu bu vizyona ayak uydurarak yönetmeleri, Kurumda görülen olumlu gelişmeyi açıklayan önemli bir unsurdur. Bu olumlu yönetim ortamı, aşağıda işaret edilen güçlü yönlerle dayanılarak etkili ve verimli olacak şekilde yapılandırılacak Kalite Güvence Sistemiyle (eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, topluma hizmet, uluslararasılaşma politika ifadelerinin stratejik plan ile eşleştirilmesi, süreçlerin daha net tanımlanması ve süreç performans göstergelerinin değerlendirme yöntemlerinin net olarak ortaya konması, vb.) ve PUKÖ Döngüsünün Kurum genelinde çevrimiyle aşağıda dikkat çekilen iyileştirmeye açık alanların hızla geliştirilmesini sağlayacaktır.

#### GÜÇLÜ YÖNLER:

- Güçlü bir kurum kültürü oluşturmaya yönelik yaklaşım;
- Vurucu misyon ifadesi;
- Çevik ve etkili liderlik;
- Genç ve dinamik kadro;
- İç ve dış paydaşların güçlü ve samimi desteği;
- Kalite güvencesine yönelik akreditasyon yaklaşımının varlığı;
- Kapsamlı ve iyi hazırlanmış bir Stratejik Planın varlığı (2019-2023);
- İçselleştirilmiş uluslararasılaşma politikası (THE 2019 Asya Ülkeleri En İyi Uluslararasılaşma Stratejisi finalisti);
- Uluslararası ağlarda görünürlük;
- Program çeşitliliği;
- Ekolojik, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik hedefinin Kurum tarafından araştırma, yayın ve topluma hizmet faaliyetlerinde öncelikli alan olarak belirlenmesi;
- Kurum hedeflerine yönelik çok sayıda UYG-AR merkezi kurulmuş olması;
- Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında gelen konuda çalışmalar yapmak üzere kurulan Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin başarılı uygulamaları;
- Kariyer Yönlendirme UYG-AR Merkezi bünyesinde yürütülen faaliyetler;
- Araştırma Destek Koordinatörlüğünün kurulması ve faaliyetleri;
- Güçlü ve etkili yönetişimin varlığı;
- Farklı ölçütlere göre yapılandırılmış ödül ve destek mekanizmalarının bulunması;
- Mezun izleme sisteminin varlığı

üniversitenin güçlü yanları olarak değerlendirilmiştir.

#### İYİLEŞTİRMEYE AÇIK ALANLAR:

- 2019-2023 Stratejik Planı doğrultusunda hazırlanması gereken uygulama planlarının bulunmaması;
- Stratejik Plan performans yönetim sisteminin kurulma aşamasında olması nedeniyle performans izleme eksikliği;
- Kalite güvence sistemi ve süreçlerin oluşturulması henüz tamamlanmamış olması;
- İç ve dış paydaşların katılımını sağlamada sistematik yaklaşım eksikliği;
- Çok sayıdaki KİDR kanıtının ağırlıklı olarak karar ve yönerge düzeyinde kalmış olması, uygulama ve sonuçlara ilişkin kanıt sunulmaması;
- Çok sayıdaki programın bulunmasının kaynak dağılımı açısından yarattığı kısıtlar;
- Hızlı büyümenin yol açtığı dengesizlikler ve yayılım sorunları;
- Bazı alanlarda öğretim elemanı ve teknik eleman bulma güçlükleri;
- Eğitim mekanlarıyla ilgili fiziksel eksiklikler (donanım, ısıtma-soğutma, maket atölyeleri, mutfaklar vb.);
- Eğitim programlarıyla ilgili Bilgi Paketlerinin tüm programlar için oluşturulması ve sürekli iyileştirilmesiyle ilgili eksiklikler;

- Program çıktıları ile yükseköğretim genel ve alan yeterliliklerinin programların çoğunda birbirine karıştırılmış olması;
- AKTS iş yüküyle ilgili öğrenci geri bildirim eksikliği;
- Öğrencilere danışman atanmakla birlikte öğrenci danışman ilişkilerini izleyen bir sistem eksikliği;
- Tüm programlara eşit derecede kaynak sağlanamaması;
- Lisansüstü programlarıyla ilgili nitel gelişme ihtiyacı;
- Kurulmuş olan UYG-AR merkezleri çalışmalarının etkililiğini ve sürdürülebilirliğini sağlayacak temel faaliyetlerinin henüz planlanmamış olması;
- Web sitesi ile ilgili tutarlılık sorunlarının varlığı ve veri tabanı entegrasyonunun bulunmaması;
- Öğrencilerin karar mekanizmalarına katılımının henüz yaygınlaştırılmamış olması;
- Engelsiz üniversite uygulamalarıyla ilgili eksikler

iyileştirmeye açık alanlar olarak belirlenmiştir.

## İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

- Genç bir üniversite olarak 121 programdan 54'ünün akredite olma başarısı (AQAS, AHPGS, Pearson);
- Sivil havacılık programında tanınırlık ve yetkinlik belgeleri alımına yönelik sistematik çabaların varlığı;
- Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi 'nin 2018 yılındaki toplumsal katkısı:
  - *Reklamda Kadın Söylemi ve söyleşisi,*
  - *Belgesel Sinemada Kadın Olmak paneli,*
  - *Sosyal Medyanın Kadınlara Sağladığı Avantajlar söyleşisi,*
  - *Ekonomi Gazeteciliğinde Kadının Yükselişi söyleşi,*
  - *Çatalca Kaymakamlığı ortaklığı ile kadına yönelik şiddete 'dur' demek*
  - *Kariyer Yönlendirme UYG-AR Merkezinin akran mentör projesi*

Kurumla ilgili değerlendirmelerin tümü, SP'nin yeni uygulamaya konmuş ve uygulamanın başında olduğu göz önünde bulundurularak yapılmıştır.

## 2. Kalite Güvencesi Sistemi

### Güçlü Yönler

### Geliştirmeye Açık Yönler

## 3. Eğitim ve Öğretim

### Güçlü Yönler

Özellikle çevredeki sanayi kuruluşlarının ihtiyacını da gidermek üzere çeşitlenen çok sayıda mesleki yönelimli programın varlığı Kurumun eğitim-öğretimle ilgili en önemli güçlü yönü olarak belirlenmiştir.

### Geliştirmeye Açık Yönler

- Genel olarak programlardaki iyileştirmelerin görünür kılınması iyileştirmeye açık bir alandır:

KİDR'de kurumun bu başlık altındaki "Eğitimin içeriği iç ve dış paydaşlardan düzenli ve

sistemik olarak toplanan geribildirimlerle düzenlenir” ifadesinin karşılığı belgelerle desteklenmemektedir. En azından akredite olan programlarda bu geri bildirim sisteminin işletilmiş olması gerektiği göz önünde bulundurularak, kurumun PUKÖ döngülerini daha iyi belgelendirmesinin gelişmeye açık bir alan olduğu değerlendirilmiştir.

Akreditasyon sürecinde süreç ve sonuçların somut, objektif olarak değerlendirilip iyileştirme amaçlı paylaşılması yönünde bütüncül bir yaklaşım bir diğer iyileştirme alanı olarak göze çarpmaktadır.

Ayrıca,

- Program tasarımı ve onayı mevzuata göre yapılmış olsa da programların TYYÇ-Program Yeterliliği-Ders öğrenme kazanımları ve derslerdeki ölçme-değerlendirme yöntemleriyle ilişkilendirilmesinin net olmaması (eğitim-öğretim sürecinin performans ölçümüne uygun bir alt yapı hazır bulunmuyor);
- Program öğrenme çıktıları ile ulusal yeterliliklerin birbirine karıştığı çok sayıda programda gerekli düzeltmenin yapılması;
- Ders öğrenme çıktılarının tümünün tüm program çıktılarıyla ilişkilendirildiği ve /veya hep aynı düzeyde katkı verdiği çok sayıda örneğin bulunması:
  - Mühendislik-bilgisayar-mikroişlemciler dersi öğrenme çıktısı matrisinin tamamının 3 olması;
  - İş sağlığı ve güvenliği I dersinde matrisin tüm maddelerde 5 yani bilgi, beceri ve yetkinlikler ilişkisi tam olmasına rağmen, aynı dersin ikincisinde tüm maddelerin 0 olarak tanımlanması;
  - Uygulamalı bilimler yüksekokulu-gastronomi-ders program öğrenme çıktısı matrisinin bulunmaması;
  - İİSBF-radyo televizyon sinema-siyaset bilimine giriş dersinde genel matrisin 0 olarak tanımlanması vb.

ders bilgi paketlerine ilişkin eksiklikler:

- Derslerin çoğunda öğrenme ve öğretme etkinliklerinde ödev yer almasına rağmen değerlendirmenin sadece ara sınav ve final üzerinden yapılıyor olması;
- Kaynaklarla ilgili eksiklikler;
- Öğrenme-öğretme etkinliklerinin çeşitlendirme gereksinimi;

hızlı ve dikey büyüme, programlar bazında yarattığı aşağıdaki ihtiyaçlar:

- Öğretim kadrosunun program çeşitliliğini destekleyecek şekilde genişletilmesi;
- Beden eğitimi programları için açık hava alanları veya genel anlamda sosyal etkinlikler için açık mekan ihtiyacı;
- Engelsiz üniversite uygulamaları ;
- Öğrencilere yönelik her türlü faaliyet ve geri bildirim kalite sürecinde değerlendirilerek, gelecek KİDR’ kanıtları arasında sunulması

eğitim-öğretim ile ilgili iyileştirmeye açık diğer alanlar olarak göze çarpmaktadır.

#### **4. Araştırma ve Geliştirme**

##### **Güçlü Yönler**

- Araştırma-geliştirme politika, strateji ve hedefleri yeni olmakla birlikte belirlenmiş olup,

uygulama yeni olarak görünmektedir.

- Kurum, Mühendislik Bilimleri, Sağlık Bilimleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler konusunda öncelikli alanlarını belirlemiş bulunmaktadır.
- Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Üniversitenin güçlü yanlarından birini oluşturmaktadır.

### **Geliştirmeye Açık Yönler**

- İlgili KİDR kanıtlarının bir kısmı ulaşılabilir değil;

*Örn: stratejik amaç ve hedefler dosyası (BSC) açılmıyor*

- Web sayfasından elde edilen izlenimlere göre üniversitenin uzmanlık alanlarına paralel olmayan araştırma merkezlerinin etkinleştirme gereksinimi bulunuyor.
- Eğitim-öğretim sürecinde projeler ve yarı zamanlı çalışmalar dışında öğrencilerin araştırma-geliştirme sürecine dahil edilmesi konusunda yeterli kanıt bulunmuyor.

## **5. Yönetim Sistemi**

### **Güçlü Yönler**

Saha ziyareti sırasındaki gözlemlerde:

- Güçlü bir kurum kültürü oluşturmaya yönelik yaklaşım;
- Vurucu misyon ifadesi;
- Çevik ve etkili liderlik;
- Güçlü ve etkili yönetim;

iradesi saptanmış ve güçlü yön olarak kaydedilmiştir.

### **Geliştirmeye Açık Yönler**

Web sitesinde yer alan aşağıdaki eksikler iyileştirmeye açık alan olarak belirlenmiştir;

- Veri tabanından çalışmıyor olması; Örn: İktisat Politikaları Uygulama Ve Araştırma Merkezi web sayfasında duyurulardaki etkinlik sayısı ile etkinlikler başlığı altındaki sayı tutarlı değil.
- Başta Kalite Koordinatörlüğü olmak üzere Rektörlüğe bağlı pek çok koordinatörlüğün ve özellikle Kalite Komisyonunun web sitesinde görünür olmaması;
- Yeni pek çok sayfanın henüz erişilebilir olmaması;
- Çalışanlarda içerik yönetiminin etkinleştirilmesi gereği.