

KURUMSAL AKREDİTASYON RAPORU

ŞIRNAK ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. MUSTAFA YAMAN (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. FATMA ÜNAL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DOÇ. DR. OYTUN OKAN ŞENEL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. ÖZCAN DOĞAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. GÜLNUR AYDIN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI MUSTAFA TANRIKULU (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

ELİF UZUN (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

ÖZET

1. Özet

Şırnak Üniversitesi, 2019 yılında dış değerlendirmeye tabii olmuş, Geri Bildirim Raporu ile bu değerlendirme rapor altına alınmış ve KAP süreci aktif olarak başlamıştır. Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun 2025 yılı Kurumsal Akreditasyon Programı (KAP) kapsamında Şırnak Üniversitesi'nin Kurumsal KAP sürecini yürütmek ve sonuçlandırmak üzere kurumda kalite güvence sistemi ve politikalarının oluşturulması ve izlenmesine yönelik faaliyetleri değerlendirmek üzere takımımız YÖKAK tarafından KAP takımı olarak görevlendirilmiştir. Değerlendirme Takımı, Şırnak Üniversitesi tarafından sunulan Kurum İç Değerlendirme Raporları (KİDR) ve ekleri ile 30 Kasım 2025 tarihinde uzaktan (çevrimiçi) olarak ön ziyaret, 23-26 Kasım 2025 tarihlerinde ise yüz yüze olarak gerçekleştirilen saha ziyaretleri gözlemlerine dayanılarak bu raporu hazırlamıştır.

Değerlendirme Takımı olarak yapılan Uzaktan ve Saha Ziyaretleri sonucunda elde edilen veriler çerçevesinde, kurumun güçlü yönleri ile iyileşmeye açık yönleri, Liderlik, Yönetişim ve Kalite, Eğitim ve Öğretim, Araştırma ve Geliştirme ve Toplumsal Katkı başlıkları altında sunulmaktadır.

KURUM HAKKINDA BİLGİLER

1. Kurum Hakkında Bilgiler

Şırnak Üniversitesi 22 Mayıs 2008 tarihinde, 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilat Kanunu'nun Ek 101. Maddesi uyarınca kurulmuştur.

2025 yılı sonu itibariyle, Şırnak il merkezinde bulunan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü ve Şırnak Meslek Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu; Cizre ilçesinde bulunan Cizre Meslek Yüksekokulu ve Silopi ilçesinde bulunan Silopi Meslek Yüksekokulu, İdil ilçesinde bulunan Ziraat Fakültesi ve İdil Meslek Yüksekokulu eğitim öğretim vermektedir. Rektörlüğe bağlı; Türk Dili Bölüm Başkanlığı, Atatürk İlke ve İnkılâp Tarihi Bölüm Başkanlığı, Yabancı Diller Bölüm Başkanlığı, Uluslararası İlişkiler Koordinatörlüğü, Bilimsel Araştırma Proje Koordinatörlüğü, Erasmus, Farabi ve Mevlana Koordinatörlükleri ile eğitim ve öğretime katkı sağlamakta, Kariyer Geliştirme Ofisi ile mezun takibi yapmakta ve Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü ile üniversite ile halk arasındaki ilişkileri geliştirmek için hizmet vermektedir. Ayrıca Teknoloji Transfer Ofisi A.Ş. ile hizmetler üretmektedir.

Kurumda 31.12.2024 tarihi itibariyle 14 akademik birimde 39 lisans bölümü, 26 ön lisans bölümü ve 19 yüksek lisans 3 doktora programında eğitim ve öğretim verilmiştir. Üniversitemizde 31.12.2024 tarihi sonu itibarı ile öğrenci sayımız sırasıyla önlisans 3096, Yüksekokul ve lisans 2354, yüksek lisans 987 ve doktora 29 öğrencidir. Üniversitemizin öğrenci sayısı toplam 6466'dır.

31.12.2024 tarihi itibariyle Üniversitemizde 15 Profesör, 56 Doçent, 118 Dr. Öğr. Üyesi olmak üzere, buna ek olarak 88 Öğretim Görevlisi, 43 Araştırma Görevlisi olup, toplam akademik personel sayısı 320 olmuştur. 31.12.2024 tarihi itibariyle Üniversitemizin personel sayısı 326 Akademik Personel (Norm kadromuzda 302 personel aktif çalışan 17 personel 35. madde ile giden ayrıca 2 kişi yabancı uyruklu, 5 kişi kurum dışı görevlendirme), 209 İdari personel ve 103 Sürekli işçi ve 41 Sözleşmeli Personel olmak üzere toplamda 679'dur.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

1. Liderlik ve Kalite

Yönetişim modeli ve idari yapı

Şırnak Üniversitesi, ilin tek yükseköğretim kurumu olma sorumluluğuyla; bölgesel ölçekte nitelikli eğitim, araştırma ve toplumsal katkı hizmeti sunmayı hedefleyen ve bu hedefini pek çok alanda hayata geçirebilen stratejik bir yükseköğretim kurumudur. Kurumun yönetim modeli; 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, Yükseköğretim Üst Kuruluşları Kanunu, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile ilgili tüm mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılandırılmış olup, şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık ve kalite güvencesi ilkelerini merkeze almaktadır.

Üniversitenin kurumsal teşkilat yapısı; Rektörlük, Senato, Yönetim Kurulu, Daire Başkanlıkları, Fakülteler, Yüksekokullar, Enstitüler, Araştırma Merkezleri gibi akademik ve idari birimlerden oluşmaktadır. Bu yapı, karar alma süreçlerinin hem dikey hem yatay düzlemde paydaş katılımı ile gerçekleştirilmesine olanak sağlayan bütünleşik bir yönetim mekanizması sunmaktadır.

Kurumda kalite güvencesi yapısı; Kalite Komisyonu, Kalite Koordinatörlüğü, Akademik Birim Kalite Komisyonları ve İdari Birimlerdeki kalite temsilcileri aracılığıyla işletilmekte olup, her akademik birimde görevlendirilmiş öğrenci kalite temsilcileri ile öğrenci katılımı da güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, komisyonlar arası etkileşimin düzenli bir takvime bağlanmamış olması, bazı birimlerde toplantı çıktılarının izlenebilir şekilde kayıt altına alınmaması ve kalite kültürünün birimler arasında heterojen düzeyde bulunması, yönetim modelinin işleyişinde gelişmeye açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Kurumun yönetim yaklaşımı, kalite güvencesi sistemini stratejik yönetim döngüsünün merkezine oturtmakta; süreçlerin planlanması, uygulanması, izlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik faaliyetlerin kalite çevrimleri ile uyumlu şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir. Ancak izleme ve iyileştirme kanıtlarının bazı birimlerde sınırlı olması, kalite güvencesi uygulamalarının kurumsal düzeyde istendik düzeyde yaygınlaşmadığını göstermektedir. Ayrıca, kalite güvence süreçlerinin paydaşlar tarafından bilinirliğinin ve erişilebilirliğinin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Kurumun 2024 Birim Faaliyet Raporları ve 2024 Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) incelendiğinde; karar alma süreçlerinde izleme mekanizmalarının geliştirilmekte olduğu; ancak paydaş geri bildirimi, sonuçların değerlendirilmesi ve karar süreçlerine entegrasyonu konularında daha sistematik uygulamalara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, kurum yönetim yapısını oluşturan organizasyon şeması, politika belgeleri, stratejik plan ve kalite yönetim sistemi, kurumsal web sayfası üzerinden (<https://kalite.sirnak.edu.tr>) erişime açılarak şeffaflık ilkesi doğrultusunda kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bu durum, kurumsal yönetim açısından güçlü bir yön olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması birim ve alanların genelini kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir.

Liderlik

Şırnak Üniversitesinde liderlik kültürü, rektör ve üst yönetim tarafından kalite odaklı ve stratejik yönetim anlayışı doğrultusunda yürütülmekte olup, üst yönetimin kalite süreçlerindeki aktif rolü kurumda kalite kültürünün gelişmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. 2024 Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) bulguları da üst yönetimin kalite güvencesi sistemini sahiplendiğini ve bu sistemin sürdürülebilirliğine yönelik yönetsel kararlılığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, liderlik uygulamalarının kurum genelinde homojen şekilde yaygınlaştırılması, tüm birim yöneticilerinin kalite güvencesi süreçlerine aktif katılım göstermesini sağlayacak mekanizmaların güçlendirilmesi ve liderliğin kurumsal düzeyde ortak bir anlayış olarak benimsenmesi noktasında

iyileştirmeye açık alanlar bulunmaktadır.

Kurumda liderlik uygulamalarının sistematik biçimde izlenmesine yönelik yapılandırılmış bir mekanizmaya ilişkin kanıt bulunmamaktadır. Yapılan incelemelerde ve saha ziyareti paydaş görüşmelerinde, iç paydaş memnuniyet anketlerinin düzenli olarak uygulanmakta olduğu belirlenmiş olmakla birlikte, liderlik uygulamalarının kalite kültürüne etkisini ölçebilecek yönetsel memnuniyet analizi, liderlik etkisi değerlendirme araçları, kalite farkındalığı ölçümleri gibi düzenli ve yapılandırılmış değerlendirme araçlarının henüz geliştirilmediği görülmüştür. Bu durum, kalite döngülerinin özellikle kontrol ve önlem aşamalarının liderlik perspektifinden yeterince işletilemediğini göstermektedir.

Kurumda liderlik kapasitesinin güçlendirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen uygulamalar (örn., yeni göreve başlayan personele yönelik oryantasyon programları, mevzuat ve mesleki gelişim eğitimleri, kişisel gelişim etkinlikleri) olumlu bulunmakla birlikte, bu eğitimlere ilişkin etkililik değerlendirmesi, geri bildirim analizi ve eğitim sonrası performans ölçümü yapılmaması gelişmeye açık alan olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan, 2023 yılında gerçekleştirilen ve 2025 Aralık ayında gerçekleştirilecek olan görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları, kurumda liderlik kapasitesinin artırılması ve liyakate dayalı yönetsel yapı oluşturulması açısından olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu uygulamaların liderlik gelişimine etkisinin izlenmesi, raporlanması ve kalite güvencesi sistemine entegre edilmesi yönündeki süreçlerin henüz kurumsal bir çerçeveye oturtulmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, Şırnak Üniversitesinin liderlik kültürü üst yönetim düzeyinde güçlü bir şekilde benimsenmiş olup kalite güvencesi sisteminin sürdürülebilirliği için önemli bir zemin oluşturmaktadır. Ancak liderlik uygulamalarının kurumsal ölçekte izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirme döngülerine sistematik biçimde dahil edilmesi, yönetim yapısının olgunlaşması ve kalite kültürünün yaygınlaştırılması açısından gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda liderlerin kalite güvencesi sisteminin yönetimi ve kültürünün içselleştirilmesi konusunda sahipliği ve motivasyonu bulunmaktadır.

Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Şırnak Üniversitesinin kurumsal dönüşüm kapasitesi, kurumun stratejik yönetim anlayışı ve üst yönetimin değişim süreçlerine yönelik sahiplenme düzeyi ile yakından ilişkilidir. Son yıllarda yeni akademik birimlerin açılması, çeşitli koordinatörlük ve komisyon yapılanmalarının güçlendirilmesi, kurumun stratejik hedefleri doğrultusunda dönüşüm odaklı bir yaklaşım benimsediğine işaret etmektedir. 2023–2027 Stratejik Planı'nda yer alan GZFT Analizi, kurumun mevcut durumunu değerlendirme yönündeki hazırlığını göstermektedir; ancak analiz sürecine iç ve dış paydaşların katılım yöntemleri, katılım düzeyleri ve kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin kanıtlara (toplantı tutanakları, katılımcı listeleri, çalıştay raporları vb.) erişilememiştir. Bu durum, stratejik planlama süreçlerinde paydaş katılımının sistematik ve belgelendirilmiş bir yaklaşımla yürütülmesi gerekliliğini ortaya koymakta ve gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmektedir.

Kurumda stratejik plan izleme raporları, birim faaliyet raporları ve kalite iyileştirme planları aracılığıyla kurumsal gelişim takip edilmektedir. Stratejik planın izlenmesi amacıyla kullanılan otomasyon yazılımı, bütünlüklü bir izleme sisteminin kurulması açısından güçlü bir yön olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte otomasyona veri girişlerinin düzenli, standartlaştırılmış ve kanıta dayalı bir yapıya kavuşturulması, sistem üzerinden oluşturulan raporların karar alma süreçlerine entegrasyonunun güçlendirilmesi önerilmektedir.

Kurumun dönüşüm kapasitesini etkileyen önemli unsurlardan biri olan risk yönetimi ve iç kontrol sistemi kapsamında, Üniversite 5018 sayılı Kanun çerçevesinde iç kontrol çalışmalarını yürütmektedir. Ancak kurumsal risk yönetim planının tüm birimleri kapsayan, tanımlı, uygulanabilir ve izlenebilir bir yapıya kavuşmadığı; risklerin tespiti, sınıflandırılması,

değerlendirilmesi ve raporlanmasına yönelik kullanılan otomasyon programının sürece henüz etkin biçimde entegre edilmediği anlaşılmaktadır. Bu durum, risk yönetiminin kurumsal dönüşümü destekleyecek şekilde olgunlaştırılması gerekliliğini göstermektedir. Üniversitenin misyon, vizyon ve stratejik hedefleri doğrultusunda yenilikçi uygulamaların sürdürülebilir biçimde hayata geçirilebilmesi için, dijital dönüşüm, süreç yönetimi, performans takibi ve veri temelli karar alma gibi alanlarda bütünlük bir yaklaşımın geliştirilmesi beklenmektedir. Bu kapsamda kurumsal süreçlerin tanımlanması, izleme göstergelerinin oluşturulması ve iyileştirme döngülerinin işletilmesi, dönüşüm kapasitesinin güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, Şırnak Üniversitesinin dönüşüm ihtiyacını açık biçimde fark ettiği ve bu doğrultuda stratejik bir çerçeve oluşturduğu görülmektedir. Ancak kurumsal dönüşümün sürdürülebilir ve etkili bir yapıya kavuşturulabilmesi için, ilgili yapıların sistematik hale getirilmesi, süreçlerin olgunlaştırılması ve izleme–iyileştirme mekanizmalarının kurumsal düzeyde güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu hususlar, kurumun gelişmeye açık yönleri arasında değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda değişim ihtiyacı belirlenmiştir.

İç kalite güvencesi mekanizmaları

Şırnak Üniversitesinin iç kalite güvencesi yapısı, Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği çerçevesinde oluşturulmuş olup; Kurum Kalite Komisyonu, Kalite Koordinatörlüğü, akademik ve idari birim kalite komisyonları ile öğrenci kalite temsilcilerinden oluşan çok katmanlı ve kurumsal olarak tanımlanmış bir yapı içermektedir. 2023 ve 2024 Kurum İç Değerlendirme Raporları (KİDR), kalite güvencesi organizasyonunun kurumsal düzeyde tanımlandığını, temel süreçlerin işletildiğini ve kalite güvence döngüsünün belirli yönleriyle yürütüldüğünü göstermektedir. Kalite Komisyonu toplantılarına ilişkin kanıtlar, komisyonun düzenli aralıklarla toplandığını ve KİDR hazırlık sürecinin ilgili birimlerle koordine edildiğini doğrulamaktadır. Ancak yapılan incelemelerde, iç kalite güvencesi mekanizmasının kurum genelinde bütüncül, izlenebilir ve standardize bir şekilde işlediğine dair kanıtların sınırlı olduğu görülmüştür. Birim Kalite Komisyonlarının faaliyet düzeyleri birimler arasında anlamlı farklılık göstermekte; bazı birimlerde düzenli toplantılar yapıldığı ve rapor üretildiği görülürken, diğer birimlerde toplantı kayıtlarının, karar çıktılarına ilişkin belgelerin ve izleme mekanizmasına dair kanıtların sunulmadığı anlaşılmaktadır. Mevcut durum, kurum genelinde ortak bir kalite dili ve standardize edilmiş bir raporlama sistematığının henüz yeterince yerleşmediğini göstermektedir.

Kurumun hâlihazırda bütünlük bir Kalite Yönetim Bilgi Sistemi (KYBS) bulunmamaktadır. Kalite süreçlerine ilişkin verilerin EBYS ve diğer manuel yöntemlerle dağınık bir biçimde yürütülmesi; performans göstergelerinin analizi, süreç izleme, kanıta dayalı karar alma ve kalite döngülerinin kapatılmasında önemli sınırlılıklar oluşturmaktadır. Veri yönetimi kapasitesindeki bu eksiklik, iç kalite güvencesi mekanizmasının olgunlaşmasını engelleyen kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Öğrenci kalite temsilciliği mekanizması tanımlanmış olmakla birlikte, temsilcilerin kalite süreçlerine aktif katılım gösterdiğini doğrulayan kanıtlar sınırlıdır. Öğrenci katılımı büyük ölçüde memnuniyet anketlerine yanıt verme düzeyinde kalmakta, karar alma ve iyileştirme süreçlerine sistematik olarak dahil edildiklerine dair örnek uygulamalar sınırlı görünmektedir. Öğrenci katılımının artırılmasına yönelik yapılandırılmış bir sistematik henüz oluşturulmamıştır. İç kalite güvencesinin işlerliği açısından önem taşıyan kurumsal eğitim mekanizmasının yeterince gelişmiş olmadığı görülmektedir. Birim kalite temsilcilerinin yetkinliklerinin güçlendirilmesine yönelik sürekli, planlı ve içerik bakımından standartlaştırılmış bir eğitim programının bulunmadığı; yapılan bazı bilgilendirme toplantılarının ise kayıt altına alınmadığı (içerik, katılımcı listesi, çıktı raporları vb.) tespit edilmiştir. Bu durum, kalite kültürünün kurumsal düzeyde yaygınlaşmasını sınırlayan bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Şırnak Üniversitesinin iç kalite güvencesi yapısı tanımlı ve

kısmen işleyen bir mekanizma sunmakla birlikte; kalite döngüsünün tüm aşamalarının kanıta dayalı, standardize edilmiş ve bütüncül bir biçimde işletildiğine dair göstergeler sınırlıdır. Birim kalite komisyonları arasında çalışma düzeylerindeki farklılıklar, performans izleme süreçlerinin sistematik olmaması, KYBS'nin bulunmaması ve iyileştirme faaliyetlerine ilişkin dokümantasyon eksikliği, iç kalite güvencesi sisteminin daha güçlü bir yapıya kavuşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede kurumun, iç kalite güvence sisteminin koordineli, bütüncül, izlenebilir ve sürekli iyileştirmeyi destekleyecek bir modelde yapılandırılması; sürece tüm paydaşların etkin katılımının sağlanması ve kalite kültürünün kurumun tüm birimlerine yaygınlaştırılması yönündeki ihtiyaç gelişmeye açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun iç kalite güvencesi süreç ve mekanizmaları tanımlanmıştır.

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Kurumun; kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik süreçleri Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüğü aracılığıyla yürütülmektedir. Üniversite, şeffaflık ilkesi doğrultusunda stratejik plan, idare faaliyet raporu, stratejik plan izleme raporları, kurum iç değerlendirme raporları, mali raporlar ve temel politika belgelerini kurumsal web sitesinde erişime sunmaktadır. İncelenen kanıtlarda, 2024 İdare Faaliyet Raporu, 2023 ve 2024 KİDR, 2018–2022 Stratejik Planı, kalite politika dokümanları, etik ilkeler, idari yapılanma şeması, mali raporlar gibi temel dokümanların kamuoyuna açık biçimde yayımlandığı görülmektedir. Bu durum, kurumun şeffaflık ve kamuoyuna hesap verme konusundaki yükümlülüklerini genel çerçevede yerine getirdiğine işaret etmektedir.

Kurum, sosyal medya mecralarını da aktif olarak kullanmakta olup, rektörlük duyuruları, akademik etkinlikler, öğrenci faaliyetleri ve toplumsal katkı çalışmaları paylaşılmaktadır. Ancak sosyal medya içeriklerinin ağırlıklı olarak duyuru niteliğinde olduğu ve hesap verebilirlik niteliği taşıyan içerik (performans sonuçları, analizler, yıllık hedef–gerçekleşme değerlendirmeleri vb.) üretiminin sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu durum, kurum için gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Kurumun mali raporlama süreçleri, 5018 sayılı Kanun kapsamında Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından yürütülmekte olup, Mali Durum ve Beklentiler Raporu, Kesin Hesap Raporu ve bütçe uygulama sonuçları düzenli olarak yayımlanmaktadır. Bununla birlikte, kurumda bağımsız bir İç Denetim Birimi bulunmaması, hesap verebilirlik sistematigi içinde yapısal bir eksiklik olarak öne çıkmaktadır. İç kontrol çerçevesine yönelik çalışmalar yapılmakla birlikte, birimlerden gelen raporların kurumsal bir izleme–iyileştirme mekanizmasına bağlandığını gösteren kanıtlar 2023 ve 2024 KİDR raporlarında yer almamaktadır.

Kamuoyunu bilgilendirme süreçlerine ilişkin izleme ve önlem alma örneklerine rastlanmamıştır. Yayımlanan raporlar için kamuoyundan geri bildirim alınabilmesine yönelik tanımlı bir mekanizma bulunmamakta, alınan geri bildirimlerin karar alma süreçlerine yansıtılmasına ilişkin somut örnekler çok sınırlı düzeyde kalmaktadır. Kurum, şeffaflık ve hesap verebilirlik kapsamında temel yükümlülüklerini yerine getirmekle birlikte, bu süreçlerin sistematik bir değerlendirme–iyileştirme mekanizmasına dönüştürüldüğüne dair uygulama örnekleri bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirmek üzere tanımlı süreçler bulunmaktadır.

2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

Misyon, vizyon ve politikalar

Şırnak Üniversitesinin misyonu, “bilimsel bilgi üretmek, bölgesel kalkınmayı desteklemek, toplumsal sorumluluk bilinciyle sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek” ilkeleri üzerine kuruludur. Üniversite, bölgesel potansiyelleri dikkate alarak bilgi, teknoloji ve kültürel veri üretimi yoluyla topluma değer katmayı, yerel dinamiklerle küresel ölçekte rekabet edebilir bir yapı oluşturmayı

hedeflemektedir.

Vizyonu ise; “bölgesel gelişmeye liderlik eden, ulusal ve uluslararası düzeyde saygın, yenilikçi ve sürdürülebilir bir üniversite olmak” şeklinde belirlenmiştir. Bu vizyon, Stratejik Plan (2023–2027) ve kalite politikası belgelerinde de yer almakta, kurumsal yönelimleri şekillendirmektedir. Saha ziyareti sürecinde farklı paydaşlarla yapılan görüşmelerde, üniversite bileşenlerinin Şırnak İlının değer, kaynak ve gereksinimlerine yönelik farkındalığın yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Kurum; kalite, yönetim, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı, uluslararasılaşma, insan kaynakları, sürdürülebilirlik, önceki öğrenmenin tanınmasına ilişkin politikalarını ayrı başlıklar altında tanımlamış, bu politikaları kalite web sayfasında kamuoyuna açık olarak paylaşmıştır. Kurumun politikalarının oluşturulması ve bu politikalara ilişkin süreçlerin tanımlı birimlerle ilişkilendirilmesi güçlü bir yön olarak öne çıkmaktadır. Ancak, bu politikaların uygulanmasına yönelik ölçme, izleme ve iyileştirme mekanizmalarının henüz tam olarak kurumsallaşmadığı; politika belgelerinin uygulamadaki sonuçlarını gösterecek izleme raporlarının oluşturulmadığı ya da sınırlı düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

2023 ve 2024 yıllarına ait KİDR raporlarında bazı politika çıktılarının paylaşıldığı görülmekle birlikte, bu verilerin performans göstergeleri ile ilişkilendirildiğine, kalite çevrimleri kapsamında güncellendiğine veya politika etki analizlerinin yapıldığına dair somut kanıt sunulamamıştır. Politikaların uygulanmasına ilişkin süreçlerin büyük oranda birim inisiyatifine bırakıldığı, kurum genelinde standartlaşmış bir izleme ve raporlama mekanizmasının bulunmadığı, birimlerde de bu husustaki farkındalığın bireysel düzeyde farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Kurum genelinde misyon, vizyon, kalite politika belgeleri ile uyumlu çalışmaların izlenmesine ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmasına yönelik ihtiyaç devam etmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde misyon, vizyon ve politikalarla uyumlu uygulamalar bulunmaktadır

Stratejik amaç ve hedefler

Şırnak Üniversitesi, 2023–2027 Stratejik Planı’nı “katılımcı planlama ve sürdürülebilir yönetim” yaklaşımıyla hazırladığını belirtmekte; süreçte iç ve dış paydaş görüşlerinin alınması, GZFT (SWOT) analizinin yapılması, performans göstergelerinin ve risk analizlerinin oluşturulması gibi temel planlama aşamalarının yerine getirildiğini ifade etmektedir. Planın Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ile ilişkilendirilmiş olması olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmekle birlikte, bu ilişkinin stratejik plan içerisinde görseller, tablolar veya sistematik gösterimler aracılığıyla açık biçimde ortaya konulmamış olması, planın bütüncüllüğünü sınırlayan ve gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmektedir.

Stratejik planın izleme ve değerlendirme sürecinde Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı koordinasyon görevi yürütmekte; birimlerden altı aylık ve yıllık gerçekleşme raporlarının alındığı ifade edilmektedir. Saha ziyareti kapsamında gerçekleştirilen paydaş görüşmeleri, ilgili personelin izleme ve raporlama süreçlerine ilişkin farkındalığının yüksek olduğunu, otomasyon sistemine veri girişlerinin yapıldığını göstermektedir. Ancak bazı birimlerde veri girişlerinin eksik, gecikmeli veya sınırlı düzeyde gerçekleştirildiği, veri bütünlüğü ve doğruluğunu kontrol edecek kurumsal bir mekanizmanın tanımlanmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, izleme sürecinin çıktılarının karar alma süreçlerine nasıl entegre edildiğine ilişkin kanıtların sınırlı olduğu görülmektedir. Altı aylık izleme toplantıları ile yıllık değerlendirme raporlarının üst kurullarda görüşüldüğüne dair tutanak, sunum, katılımcı listesi, karar kayıtları, güncellenmiş önlem veya iyileştirme planları gibi dokümanların kurum genelinde standardize edilmiş bir sistematikte üretildiğine dair kanıtlara ulaşılamamıştır. Bu durum, stratejik plan uygulamalarının ifade edildiği kadar kanıta dayalı ve izlenebilir bir döngü ile yürütülmediğini göstermektedir.

Kurumun performans göstergelerini belirli periyotlarla raporlaması olumlu bir uygulama olmakla

birlikte; bu göstergelerin ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirilmesi, analiz sonuçlarının kalite süreçlerine ve stratejik karar mekanizmalarına yansıtılması, iyileştirme döngüsünün sistematik olarak kapatılması konularında gelişime ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu eksiklik, kurumun stratejik planlamada yönetim, katılım ve kanıta dayalı karar alma ilkelerinin tam olarak olgunlaşmadığını göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Şırnak Üniversitesinin stratejik amaç ve hedeflerini oluşturma aşaması kurumsal planlama ilkelerine uygun biçimde yapılandırılmış görünmekle birlikte; izleme-değerlendirme, kanıt üretimi, paydaş katılımının derinliği ve karar süreçlerine yansıtma kapasitesi açısından sistematikleştirilmesi gereken önemli gelişim alanlarının bulunduğu anlaşılmaktadır. Kurumun stratejik planının uygulanması, izlenmesi ve iyileştirilmesine ilişkin mekanizmaların standardize edilmesi, belgelendirilmesi ve kurumsal hafızaya yerleşecek şekilde sürdürülebilir kılınması kalite güvencesi açısından kritik bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmaktadır.

Performans yönetimi

Şırnak Üniversitesinin performans yönetim sistemi; Stratejik Plan, Yıllık Performans Programı, Birim Faaliyet Raporları, Kurum İç Değerlendirme Raporları (KİDR) ve 5018 sayılı Kanun çerçevesindeki iç kontrol–izleme süreçleri üzerinden işleyen kurumsal bir çerçeveye sahiptir. Kurum, performans göstergelerini temelde Stratejik Plan göstergeleri, stratejik hedeflerin gerçekleşme durumları, akademik ve idari birimlerin yıllık faaliyet gerçekleştirmeleri, öğrenci ve personel sayıları, bütçe gerçekleştirmeleri, projeler, yayınlar, toplumsal katkı faaliyetleri gibi başlıklardan oluşmaktadır.

2024 Birim Faaliyet Raporu ve 2024 KİDR incelendiğinde, Üniversitenin performans yönetim mekanizmasının özellikle raporlama ve mevzuata uyum boyutunda düzenli bir işleyişe sahip olduğu, ancak performans izleme sonuçlarının ilgili paydaşların da katılımıyla sistematik bir değerlendirilmesi, iyileştirmelerin gerçekleştirilmesine yönelik gelişmeye açık yönü devam etmektedir.

Üniversite, Stratejik Plan’da belirlediği amaç ve hedeflerin gerçekleşme düzeylerini 6 aylık izleme raporları ve yıllık değerlendirme sonuçları aracılığıyla takip ettiğini beyan etmektedir. Saha görüşmelerinde, bu amaçla gerçekleştirilen veri girişlerine ilişkin kanıtlar görülmüştür. Ancak, verilerin bazı birimlerde güncel olmadığı ve veri girişlerinin yapılmasını güvence altına alabilecek bir mekanizmanın henüz oluşturulmadığı görülmüş, izleme raporlarının kamuoyuyla paylaşıldığına ya da iyileştirme süreçlerinde değerlendirildiğine ilişkin kanıtlara 2023–2024 KİDR kapsamında ya da farklı bir platformda rastlanmamıştır. Performans göstergelerine ilişkin veriler, birimler tarafından hazırlanıp Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından derlenmektedir; ancak göstergelerin eleştirel analizi, karşılaştırmalı incelemesi ve analizi gibi üst düzey değerlendirmelere ilişkin kanıtlar sınırlıdır. 2024 KİDR’de özellikle akademik performansla yönelik (yayın sayıları, proje sayıları, öğrenci–öğretim üyesi oranı gibi) veriler sunulmuş olmakla birlikte bu sonuçların iyileştirme mekanizmalarına nasıl yansıdığına ilişkin somut kanıt bulunmamaktadır.

2024 Birim Faaliyet Raporu’nda fiziksel altyapı, idari hizmetler, toplumsal katkı faaliyetleri ve mali gerçekleştirmelere ilişkin ayrıntılı bilgiler yer almaktadır. Bu bulguların Stratejik Plan göstergeleriyle ilişkilendirildiği entegre bir performans takip modülüne veya izleme sistemine dair veri bulunmamaktadır. Aynı şekilde, YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme Göstergeleri ya da uluslararası sıralama göstergelerine dayalı kapsamlı bir kurumsal performans analiz raporu sunulmamıştır.

Üniversitenin performans yönetimi sistemi; raporlama, mevzuat uyumu, birim düzeyi faaliyet gerçekleştirmeleri, bütçe ve mali performans takibi açısından işleyen bir yapı sergilemektedir; ancak izleme–iyileştirme döngüsünün kapatılmasında, göstergelerin daha üst düzey analizlere dönüştürülmesinde ve performansın stratejik karar alma süreçlerine entegre edilmesinde gelişmeye

açık yönler bulunmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda performans göstergeleri ve performans yönetimi mekanizmaları tanımlanmıştır.

3. Yönetim Sistemleri

Bilgi yönetim sistemi

Şırnak Üniversitesinde bilgi yönetimi süreçleri; EBYS (Elektronik Belge Yönetim Sistemi), Personel Otomasyonu, Öğrenci Bilgi Sistemi (OBS), Kütüphane Otomasyonu, Taşınır Kayıt ve Yönetim Sistemi (TKYS), Strateji Geliştirme Daire Başkanlığının mali yönetim sistemleri, YÖKSİS ve KYS/YÖKAK modülleri gibi ulusal ve kurumsal düzeyde standartlaşmış yazılımlar aracılığıyla yürütülmektedir. Bu sistemler, kurumun idari ve akademik süreçlerinde temel veri akışını sağlayarak kurumsal işleyişin bütüncül olarak sürdürülmesine önemli katkı sunmaktadır. Kurumun Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından özgün biçimde geliştirilen yazılımlarının (Ek Ders, Akademik Teşvik, Destek Otomasyon vb.) aktif olarak kullanılıyor olması, kurumun dijital kapasitesini güçlendiren ve veri üretim sürecini hızlandıran bir unsur olarak güçlü yön şeklinde değerlendirilmiştir. Kurumun kendi ihtiyaçları doğrultusunda özgün yazılım geliştirme kabiliyeti, kurumsal dönüşüm kapasitesine katkı sunmakta ve esnek bir bilgi yönetimi altyapısının varlığına işaret etmektedir.

Bununla birlikte, kurumda üretilen tüm verilerin (öğrenci sayıları, akademik performans, bütçe gerçekleştirmeleri, toplumsal katkı çalışmaları, faaliyetler vb.) farklı sistemler üzerinden toplanması ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından manuel olarak konsolide edilmesi, kurumsal ölçekte bütünsel bir bilgi yönetim sisteminin henüz oluşturulmadığını göstermektedir. 2024 Birim Faaliyet Raporu (BFR) ve 2024 Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) incelendiğinde, verilerin: trend analizi, periyodik performans karşılaştırmaları, otomatik raporlama, risk bazlı veri analizi, karar destek modelleri sunacak biçimde işlenmesini sağlayan entegre bir bilgi yönetim sistemine ilişkin kanıtların bulunmadığı tespit edilmiştir. Özellikle kalite güvencesi süreçleri açısından bilgi yönetim sisteminin mevcut durumu gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmektedir. Kalite göstergelerinin bütünsel bir sistem üzerinden izlenmemesi; veri doğrulama, izleme, iyileştirme kararlarının kanıta dayalı biçimde alınması ve kalite döngüsünün sistematik şekilde kapatılmasını zorlaştırmaktadır. Mevcut uygulamada birimlerden gelen verilerin yazılı veya manuel yöntemlerle Kalite Koordinatörlüğüne iletildiği; Koordinatörlüğün bu verileri konsolide ederek raporlaştırdığı görülmektedir. Bu durum, kurumsal veri akışının doğrulanabilirliği, güncelliği ve izlenebilirliği açısından sınırlılıklar oluşturmaktadır.

Kurumun bilgi yönetimi kapasitesinin güçlendirilmesi için; kurumsal düzeyde entegre bir Bilgi Yönetim Sistemi (BYS) kurulması, kalite güvencesi göstergelerinin otomasyon sistemi üzerinden izlenmesini sağlayan modüllerin geliştirilmesi, veri toplama, doğrulama, analiz ve raporlama süreçlerinin standardize edilmesi, veri yönetimi süreçlerinin risk yönetimi, performans değerlendirme ve stratejik plan izleme mekanizmalarıyla bütünleştirilmesi gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, Şırnak Üniversitesinin bilgi yönetim altyapısı önemli sistemlere sahip olmakla birlikte, bütünsel bir kurumsal veri yönetimi mimarisi oluşturma ve kalite süreçleriyle entegrasyon konularında olgunlaşmaya ihtiyaç duymaktadır. Bilgi yönetim sisteminin güçlendirilmesi, hem kurumsal karar alma mekanizmalarının etkinliğini artıracak hem de kalite güvencesi süreçlerinin kanıta dayalı yürütülmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda kurumsal bilginin edinimi, saklanması, kullanılması, işlenmesi ve değerlendirilmesine destek olacak bilgi yönetim sistemleri oluşturulmuştur.

İnsan kaynakları yönetimi

Üniversitede insan kaynakları yönetimi, Personel Daire Başkanlığı başta olmak üzere Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Kalite Koordinatörlüğü ve akademik birim yönetimleri arasında dağıtılmış bir yapıda yürütülmektedir. Bu yapı, 2023–2024 Kurum İçi Değerlendirme Raporları ve 2024 İdare Faaliyet Raporu (BFR) incelendiğinde açıkça görülmektedir. Yapılan inceleme ve saha ziyaretleri ile personel alım süreçleri, göreve başlatma ve ayrılış işlemleri, özlük hakları takibi, izin–görevlendirme süreçleri, norm kadro izleme çalışmaları ve maaş–bordro işlemlerinin mevzuata uygun biçimde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, insan kaynakları yönetiminde temel süreçlerin tanımlı ve işleyen bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

2024 BFR’de yer alan hizmet içi eğitim kayıtları, kurumda belirli periyotlarda personelin mesleki gelişimine yönelik eğitimler düzenlendiğini ortaya koymaktadır. Ancak, yapılan eğitimler sonrasında raporlama, değerlendirme veya iyileştirmelerin gerçekleştirilmesine ilişkin mekanizmalarının tanımlanmadığı ve bu süreçleri yönetmek üzere sistematik bir yapı oluşturulmasının gelişmeye açık bir yön olduğu anlaşılmaktadır.

Üniversitenin İç Kontrol Eylem Planı, süreç yönetimi ve insan kaynakları alanına yönelik belirli standartlaştırma hedeflerini içermektedir. İç kontrol mekanizmasının, özellikle İK süreçlerinin izlenmesi, risk analizi ve kontrollerin uygulanmasına ilişkin çıktılarının sınırlı düzeyde değerlendirildiği görülmektedir. İç Kontrol sürecine ilişkin planların belirli periyotlarda değerlendirilerek güncellenmesi önerilmektedir.

Kurumda akademik ve idari personelin gelişimini destekleyen faaliyetler mevzuata uyumlu bir şekilde yürütülmektedir. İdari personelin yükselme ve gelişimine katkı sağlamak amacıyla görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları yapılmakta, akademik personel alım ilanları da rutin bir şekilde yürütülmektedir. İdari personelin Erasmus hareketliliğine katılımının düşük düzeyde olduğu, bu alanda kurumsal bir stratejik hedef veya iyileştirme mekanizmasının bulunmadığı görülmektedir. İnsan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamaların izlenmesine, ilgili iç paydaşlarla birlikte değerlendirilerek iyileştirme sürecine yansıtılmasına olan ihtiyaç gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.

Finansal yönetim

Şırnak Üniversitesinin finansal yönetimi, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu doğrultusunda sürdürülmekte olup tüm bütçe süreçleri Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından koordine edilmektedir. 2024 İdare Faaliyet Raporu, birim bütçe tekliflerinin toplanması, gider türlerine göre harcama dağılımları, gerçekleşme oranları ve mali tabloların hazırlanması süreçlerinin düzenli şekilde işletildiğini göstermektedir. Bütçe hazırlık ve uygulama süreçlerinde EBYS ve Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi (KBS) aktif biçimde kullanılmakta olup tüm mali işlemler bu sistemler üzerinden kayıt altına alınmaktadır. Kurum, her yıl faaliyet raporları, bütçe sonuçları ve mali değerlendirme raporlarını kamuya açık olarak yayımlayarak hesap verebilirlik ilkesine uygun süreç yönetimi yapmaktadır.

Bununla birlikte, mali yönetim süreçlerinin stratejik plan göstergeleriyle ilişkilendirilmesine ilişkin kanıtlar sınırlı düzeydedir. Birimlerin bütçe kullanım performanslarının analiz edildiği, kaynak tahsisinin iyileştirilmesine yönelik kararların alındığı veya mali risk değerlendirmelerinin yapıldığına ilişkin somut örnekler bulunmamaktadır. İç kontrol eylem planında mali yönetim süreçlerine yönelik bazı iyileştirme hedefleri belirtilmiş olsa da, bu hedeflerin gerçekleşmesine ilişkin çıktılar bulunmamaktadır. Kurumda henüz İç denetim biriminin yapılandırılmamış olması nedeniyle, mali ve idari süreçler için bağımsız denetim mekanizması bulunmamaktadır.

Genel olarak, mali yönetim mevzuata uygun şekilde işlemekte; ancak stratejik odaklı

maliyetlendirme, performans bazlı kaynak dağılımı, harcama analizleri ve mali risk izleme gibi gelişmiş mali yönetim uygulamalarının kanıtlanabilir düzeyde oluşturulmadığı görülmektedir. Bu bağlamda Kurumda finansal kaynakların yönetim süreçlerinin izlenmesinin yanı sıra ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirmelerin yapılması gelişmeye açık bir yöndür.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde finansal kaynakların yönetime ilişkin uygulamalar tanımlı süreçlere uygun biçimde yürütülmektedir.

Süreç yönetimi

Şırnak Üniversitesinde süreç yönetimi; iç kontrol sistemi, stratejik planlama süreçleri, EBYS iş akışları, Kalite Koordinatörlüğü tarafından yürütülen kalite güvencesi uygulamaları ve birim içi süreçlerle desteklenen temel düzeyde bir yapıya sahiptir. 2023 ve 2024 KİDR’de yer alan bilgiler, kurumun hizmet üretim süreçlerini tanımladığını, iş akışlarının birimlerde EBYS üzerinden yürütüldüğünü ve birim faaliyet raporlarının süreç çıktılarıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. İç Kontrol Eylem Planı’nda süreçlerin iyileştirilmesine yönelik hedefler tanımlanmış olup, süreç yönetimi konusunda kurumsal farkındalığın bulunduğu, ancak paydaşlar nezdinde henüz yeterli düzeyde yaygınlaşmadığı anlaşılmaktadır.

Üniversitenin tüm ana süreçlerini kapsayan kurumsal bir süreç haritası, süreç envanteri veya süreç performans göstergeleri KİDR’de yer almamaktadır, bu hususa ilişkin somut bulgulara saha ziyareti sürecinde de erişilememiştir. Süreçlerin izlenmesi daha çok birimlerin faaliyet raporlarına dayalı olarak yürütülmekte; ancak bu raporların sonuçlarının analiz edilerek iyileştirme kararlarına dönüştürüldüğüne dair kanıtlar bulunmamaktadır. Birimlerde ortaya çıkan süreç aksaklıkları çoğunlukla sözlü geri bildirimlerle çözüme kavuşturulmakta; kurumsal ölçekte standartlaştırılmış bir süreç izleme veya geri bildirim sistemi bulunmamaktadır.

Süreç yönetiminin iç kontrol sistemi ile uyumlu biçimde yürütüldüğüne ilişkin sınırlı düzeyde bulguya erişilse de, süreç iyileştirme çıktılarının (kalite çevrimleri, süreç performans raporu, süreç iyileştirme kararları vb.) varlığı gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Süreç yönetimine yönelik uygulamalarının yanı sıra, sistematik iyileştirme boyutunun da tanımlı hale getirilmesi ve uygulanması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemi süreç ve alt süreçleri tanımlanmıştır.

4. Paydaş Katılımı

İç ve dış paydaş katılımı

Şırnak Üniversitesinde paydaş katılımı; stratejik planlama süreçleri, akademik ve idari birim toplantıları, komisyon çalışmaları, periyodik memnuniyet anketleri ve belirli danışma mekanizmaları aracılığıyla sağlanmaktadır. 2023–2027 Stratejik Planı incelendiğinde, iç ve dış paydaş görüşlerinin planlama sürecine dâhil edildiği; GZFT analizlerinin paydaş katkılarıyla oluşturulduğu ve katılımcı listelerinin stratejik plan dokümanlarında yer aldığı görülmektedir. 2024 Birim Faaliyet Raporu (BFR) ile 2023–2024 Kurum İç Değerlendirme Raporları (KİDR) da öğrenci, personel ve dış paydaş memnuniyet anketlerinin düzenli olarak uygulandığını ve sonuçların kurumsal raporlara yansıtıldığını göstermektedir. Saha ziyareti sırasında gerçekleştirilen görüşmeler de paydaş algısı ve farkındalığının belirli bir düzeyde oluştuğunu doğrulamaktadır. Buna karşın, paydaş katılımının kurumsal karar alma süreçlerine nasıl yansıtıldığına ilişkin mekanizmaların sistematik olarak tanımlanmadığı gözlenmiştir. Paydaş görüşlerinin stratejik hedeflere, program iyileştirmelerine, kalite döngülerine veya yönetsel karar süreçlerine nasıl entegre edildiğini gösteren toplantı tutanakları, dış paydaş çalıştay raporları, danışma kurulu kararları veya paydaş analiz çıktılarına sınırlı düzeyde erişilebilmiştir. Üniversite genelinde paydaş

listelerinin tanımlanmış olması olumlu bir unsur olarak değerlendirilmekle birlikte, paydaşların önceliklendirilmesine ilişkin yöntem, sınıflandırma ölçütleri, etki-düzeyi analizleri ve süreç dokümantasyonunun KİDR içerisinde sunulmadığı görülmektedir. Bu durum, paydaş yönetimi yaklaşımının kurumsal düzeyde olgunlaşması gerektiğine işaret etmektedir.

Kurumda yürütülen temel süreçlerde (eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı, uluslararasılaşma, kalite güvencesi, yönetim) paydaş katılımını güvence altına alan bütünleşik ve sürekli işleyen bir mekanizmaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. Mevcut uygulamalar, katılımın büyük ölçüde anket düzeyinde kaldığını; düzenli geri bildirim döngülerine, sistematik izleme mekanizmalarına ve iyileştirmeye dönük karar süreçlerine ilişkin kanıtların sınırlı olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, Şırnak Üniversitesinde paydaş katılımı belirli düzeyde sağlanmakla birlikte; katılım süreçlerinin kurumsal düzeyde standardize edilmesine, paydaş katkılarının kararlara nasıl yansıtıldığının sistematik biçimde belgelendirilmesine, paydaş geri bildirimlerinin iyileştirme döngülerini besleyen kanıta dayalı mekanizmalara dönüştürülmesine yönelik gelişmeye açık alanların bulunduğu değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma süreçlerinin PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak için planlamalar bulunmaktadır.

Öğrenci geri bildirimleri

Şırnak Üniversitesinde öğrenci geri bildirim mekanizmaları; başta “Ders Değerlendirme Anketi” ve “Öğrenci Memnuniyet Anketi” olmak üzere çeşitli anketler aracılığıyla işletilmektedir. 2023 ve 2024 KİDR raporlarında, bu anketlerin üniversite genelinde uygulandığı, birimlerden elde edilen sonuçların analiz edilerek raporlara yansıtıldığı ve 2024 BFR’de öğrenci değerlendirmelerinin yıllık faaliyetlere katkı sağladığının belirtildiği görülmektedir. Saha ziyaretlerinde gerçekleştirilen görüşmeler de bu uygulamaların fiilen yürütüldüğünü doğrulamıştır. Kurumda öğrenci kalite temsilciliği sistemi yapılandırılmış olup, temsilci listeleri ve mekanizmanın işleyişine ilişkin bilgiler kalite web sayfasında kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bu durum kurumsal şeffaflık açısından güçlü bir yön olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, öğrenci geri bildirimlerinin iyileştirme süreçlerine nasıl, hangi yöntemle ve hangi somut çıktılarla yansıdığına ilişkin kanıtların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Saha ziyaretlerinde bazı birimlerde ders anket sonuçlarına bağlı olarak ders içeriklerinde güncelleme yapıldığı, ölçme-değerlendirme süreçlerinin revize edildiği veya öğretim yöntemlerinde değişikliğe gidildiği sözlü olarak ifade edilmiş olsa da bu uygulamaların: sistematik bir süreç çerçevesinde yürütülmediği, belge temelli olarak kayıt altına alınmadığı, iyileştirme döngüsünün kanıtlanamadığı görülmüştür. Ayrıca, öğrenci kalite temsilcilerinin kalite süreçlerine katılımının izlenebilir bir kayıt sistemine bağlanmadığı; temsilci toplantı tutanakları, öneri-karar takip listeleri, öğrenci temelli kalite iyileştirme çıktıları gibi dokümanlara erişilemediği anlaşılmaktadır. Bu durum, temsil mekanizmasının işlevselliğinin kurumsal düzeyde belgelendirilmesini sınırlamaktadır.

Öğrenci geri bildirimlerinin toplanması, analiz edilmesi, izlenmesi ve iyileştirme süreçlerine yansıtılmasına ilişkin standartlaştırılmış bir süreç yönetim modelinin geliştirilmesi; ders ve program düzeyinde öğrenci geri bildirimlerine bağlı yapılan iyileştirmeler için kanıt temelli değerlendirme dosyalarının oluşturulması ve bunların birim kalite komisyonları tarafından takip edilmesi önerilmektedir. Ayrıca öğrenci kalite temsilcilerinin etkin katılımını güvence altına alan toplantı kayıtları, öneri takip sistemi, geri bildirim-karar ilişkisini gösteren raporların yapılandırılması ve kalite döngüsüne entegre edilmesi; öğrenci geri bildirimlerinin akademik kurullarda, program güncellemelerinde ve yönetim kararlarında nasıl kullanıldığını gösteren şeffaf bir raporlama formatının geliştirilmesi, kurumun bu noktadaki gelişimine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Programların genelinde öğrenci geri bildirimleri (her yarıyıl ya da her akademik yıl sonunda) alınmaktadır.

Mezun ilişkileri yönetimi

Şırnak Üniversitesinde mezun ilişkileri yönetimi, akademik birimler bünyesinde oluşturulan Mezun Komisyonları aracılığıyla yürütülmekte olup, kurumsal web sitesi üzerinden erişilebilen mezun bilgi formları temel veri toplama aracı olarak kullanılmaktadır. 2023–2024 KİDR’de, mezun veri tabanının oluşturulmaya başlandığı, çevrim içi kayıt kanallarının erişime açık olduğu ve mezun bilgisi toplama sürecinin sürdüğü belirtilmektedir. Bu durum, kurumun mezunlarla iletişim kanallarını yapılandırma yönündeki adımlarını göstermesi açısından olumlu görülmektedir. Bununla birlikte, mevcut uygulamaların sistematik bir mezun izleme ve geri bildirim mekanizmasına dönüşmediği anlaşılmaktadır. Mezun izleme sisteminin çıktılarına, mezunların iş gücü piyasasındaki konumlarına veya istihdam durumlarına ilişkin düzenli raporlar sunulmamıştır. Mezun geri bildirimlerinin eğitim–öğretim süreçlerine, program güncellemelerine veya kalite iyileştirme çalışmalarına nasıl yansıtıldığına ilişkin kanıtlar sınırlı düzeydedir.

Ayrıca, mezun ilişkileri yönetiminin kurumsal düzeyde işlerliğini gösteren; mezun Komisyonu toplantı tutanakları, mezun anket sonuçları ve analizleri, mezun etkinliklerine ilişkin raporlar, mezun geri bildirimlerinin program iyileştirmelerine etkisini gösteren kanıtlara erişilememiştir. Bu durum, mezun ilişkilerinin hâlihazırda daha çok veri toplama aşamasında kaldığını, ancak süreç bazlı bir izleme–değerlendirme–iyileştirme döngüsüne dönüşmesi için geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kurumun, mezun ilişkileri yönetimini güçlendirmek amacıyla; mezun bilgi sisteminin işlevselliğini artırması, mezunların istihdam, kariyer gelişimi ve memnuniyetine yönelik düzenli veri analizi yapması, mezun geri bildirimlerini eğitim–öğretim ve kalite iyileştirme süreçlerine dahil edecek mekanizmalar oluşturması, mezunlarla sürdürülebilir iletişim kanallarını (mezun buluşmaları, kariyer izleme raporları vb.) yapılandırması önerilmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, Şırnak Üniversitesinde mezun ilişkilerine yönelik temel yapıların tanımlandığı görülmekle birlikte, sistemin kurumsal bir mezun izleme modeline dönüşmesi için süreçlerin olgunlaştırılması, raporlama düzeninin güçlendirilmesi ve mezun katkılarının kalite güvencesi döngülerine entegrasyonuna ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Programların amaç ve hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığının irdelenmesi amacıyla bir mezun izleme sistemine ilişkin planlama bulunmaktadır.

5. Uluslararasılaşma

Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Şırnak Üniversitesinin 2023–2027 Stratejik Planı incelendiğinde, uluslararasılaşmanın kurumun temel stratejik amaçları arasında yer aldığı görülmektedir. Ancak 2023–2024 KİDR ve 2024 BFR dokümanlarında uluslararasılaşma süreçlerini yönlendiren kurumsal bir koordinasyon birimi, uygulama yönergesi, uluslararasılaşma politikası veya yapılandırılmış bir işleyiş modeline ilişkin açık kanıtlar bulunmamaktadır. Bu durum, uluslararasılaşma hedeflerinin kurumsal düzeyde sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulmadığını göstermektedir. Mevcut durumda Erasmus Birimi aracılığıyla yürütülen öğrenci ve personel hareketliliği faaliyetlerinin oldukça sınırlı düzeyde olduğu, 2024 BFR’de bu faaliyetlere ilişkin sayısal verilerin, eğilim analizlerinin veya performans göstergelerinin raporlanmadığı görülmüştür. Bu bulgu, uluslararasılaşma faaliyetlerinin izlenebilirlik ve ölçülebilirlik bakımından gelişime açık olduğunu göstermektedir.

Saha ziyareti sırasında yapılan görüşmelerde, uluslararasılaşmanın politika belgelerine nasıl yansıdığı, bu politikaların uygulama düzeyi ve birimler arası farkındalık düzeyi konusunda sistematik bir değerlendirme mekanizmasına erişilememiştir. Uluslararası öğrenci kabul süreçlerine ilişkin kalite güvencesi mekanizmalarının (kabul kriterleri, tanıtım stratejisi, kayıt süreçlerinin şeffaflığı, öğrenci destek hizmetleri vb.) tanımlı olmadığı, süreçlerin izlenmesine ve iyileştirilmesine yönelik kanıtların sunulmadığı görülmüştür.

Şırnak Üniversitesinin jeopolitik konumu, bölgesel önemi ve kültürel zenginliği dikkate alındığında uluslararası öğrenci potansiyelini artırabilecek fırsatlara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu potansiyelin kurumsal stratejiye dönüştürülmesi için; üniversitenin uluslararasılaşma vizyonunu tanımlayan kurumsal uluslararasılaşma politikası, stratejik yol haritası ve uygulama yönergelerinin oluşturulması, rektörlük bünyesindeki ilgili yapılanmaların güçlendirilmesi ve görev tanımlarının netleştirilmesi, Erasmus ve diğer hareketlilik programlarına ilişkin performans göstergelerinin, yıllık eğilimlerin ve başarı analizlerinin düzenli olarak raporlanması, uluslararası öğrenci kabulü, tanıtım, uyum ve destek süreçlerinin kalite güvencesi kapsamında izlenmesi ve bu izlemenin KİDR ve BFR'ye sistematik olarak yansıtılması, akademik birimlerde uluslararasılaşma farkındalığını artıracak kurumsal eğitimler, iyi uygulama paylaşımları ve kapasite geliştirme faaliyetlerinin düzenlenmesi gibi gereksinimler bulunmaktadır. Genel değerlendirme olarak, Şırnak Üniversitesinde uluslararasılaşma alanında stratejik niyet bulunmakla birlikte, süreçlerin tanımlı, bütüncül ve kanıta dayalı bir yönetim modeliyle desteklenmediği; izleme-değerlendirme-iyileştirme döngülerinin oluşturulması için kurumsal kapasitenin güçlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun uluslararasılaşma süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.

Uluslararasılaşma kaynakları

Şırnak Üniversitesinin Uluslararasılaşma Politikası tanımlı olup, Kalite Koordinatörlüğü'nün kurumsal web sayfası aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılmıştır. Kurumun Dış İlişkiler Eğitim Koordinatörlüğü yapılanması dahilinde, Erasmus Kurum Koordinatörlüğü, Farabi Kurum Koordinatörlüğü ve Mevlâna Kurum Koordinatörlüğü'nün yer aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda yönetim ve organizasyonel yapının kurumsallaştığı, koordinatörlerin belirlendiği, birim ve bölüm sorumlularının aktif görev üstlendiği anlaşılmaktadır. Ancak uluslararasılaşma süreçlerine ilişkin tanımlı faaliyetlerin büyük oranda bu çerçeve ile sınırlı kaldığı, oldukça kapsamlı şekilde oluşturulan uluslararasılaşma politikasına ilişkin bileşenleri karşılayabilecek planlama ya da kaynak bulunmadığı kanaatine varılmıştır. Kurumun yakın zamanda aktif olarak yöneldiği yeraltı kaynaklarına ilişkin eğitim ve araştırma faaliyet ve planlamaları kapsamında sınır komşusu olduğu ülkelerle olan etkileşimleri gelecek planlaması açısından umut vadetmekle birlikte, tüm bu süreçlerin tanımlı olarak ve uygun kurumsal yapılanma doğrultusunda yönetilmesi önerilmektedir.

Akademik birimlerin uluslararası projelere katılımının ve öğretim elemanlarının akademik hareketliliğinin artırılması için teşvik mekanizmaları oluşturulması süreçlerin güvence altına alınabilmesi açısından yararlı olacaktır. Uluslararasılaşmaya ayrılan kaynakların nicelik ve nitelik olarak izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik ihtiyaç gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.

Uluslararasılaşma performansı

Şırnak Üniversitesinin uluslararasılaşma performansına ilişkin veriler 2023–2024 KİDR'de sınırlı düzeyde sunulmuş olup, raporda yalnızca uluslararası öğrenci sayılarının yer aldığı, ancak bu verilerin trend analizi, hedef–gerçekleşme karşılaştırmaları, performans göstergeleri, korelasyon analizleri veya iyileştirme çıktıları ile desteklenmediği görülmektedir. Bu durum, uluslararasılaşma performansının kalite güvencesi perspektifi içinde izlenmesine yönelik mekanizmaların henüz gelişim aşamasında olduğunu göstermektedir. Saha ziyareti bulguları ve doküman incelemeleri doğrultusunda, kurumun uluslararasılaşma performansının temel unsurları olan uluslararası araştırma iş birlikleri, ortak projeler, ortak yayınlar, akademik personel hareketliliği, öğrenci hareketliliği, uluslararası akademik etkinliklere katılım gibi göstergelere ilişkin sistematik veri

toplama, raporlama ve analiz çıktılarının sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerin yıllara göre karşılaştırmalı olarak sunulamaması, uluslararasılaşma performansının kurumsal düzeyde izlenmesini ve iyileştirme stratejilerinin oluşturulmasını güçleştirmektedir.

Erasmus öğrenci hareketliliği konusunda mevcut faaliyetlerin oldukça sınırlı düzeyde olduğu anlaşılmakta olup, hareketlilik oranlarının artırılmasına yönelik olarak: hedef ülkelerle yeni ikili anlaşmalar geliştirilmesi, öğrencilere yönelik tanıtım, bilgilendirme ve rehberlik faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi, akademik birimlerde Erasmus koordinatörlerinin etkinliğinin artırılması, mali ve akademik teşvik mekanizmalarının oluşturulması önerilmektedir. Ayrıca, üniversitenin uluslararası yükseköğretim sıralamalarındaki konumuna ilişkin düzenli izleme, veri analizi ve raporlama süreçlerine dair herhangi bir kanıta ulaşamamıştır. Uluslararası sıralama kuruluşlarının değerlendirme kriterleri doğrultusunda kurumsal performans analizlerinin yapılması, iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve bu bulguların stratejik yönetim süreçlerine entegre edilmesi, uluslararasılaşma kapasitesinin gelişimine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda uluslararasılaşma politikasıyla uyumlu faaliyetlere yönelik planlamalar bulunmaktadır.

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

Programların tasarımı ve onayı

Kurumda Eğitim Politikası belirlenmiş olup program tasarımı ve onay süreçlerinin ilgili mevzuat doğrultusunda yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Programların büyük çoğunluğunda amaçlar ve öğrenme çıktıları tanımlanmış; Türkiye Yükseköğretim Yeterlikleri Çerçevesi (TYYÇ) ile uyum, ilgili matrisler aracılığıyla gösterilmiş ve bilgiler kurumun web sayfası (<https://obs.sirnak.edu.tr/>) üzerinden kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bununla birlikte, bazı bölüm ve programlarda (ör. Petrol Mühendisliği, Evde Hasta Bakımı, Lojistik, İktisat, İnşaat Mühendisliği, Hemşirelik, Resim, Bahçe Bitkileri, Ekoturizm Rehberliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Siyaset Ekonomisi) bu çalışmaların henüz tamamlanmadığı görülmüştür. Ders bilgi paketlerinin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar başlatılmış olmakla birlikte, mevcut durumda program yeterliliklerinin Kurumun eğitim politikası, misyon ve vizyonu ile ilişkisi yeterince sistematik biçimde kurulmamıştır. Ayrıca öğrenme çıktılarının bilişsel, duyuşsal ve devinışsel seviyeleri çoğu programda açık biçimde tanımlanmamış; çıktılara ilişkin izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme mekanizmalarının nasıl işletileceğine yönelik kurumsal bir çerçeve oluşturulmamıştır. Program tasarımı, değerlendirilmesi ve öğrenme-öğretme süreçlerine ilişkin ilke ve kurallar çoğunlukla bölüm/program düzeyinde şekillendirilmekte olup bu süreçlere paydaş katılımının sistematik biçimde dâhil edilmediği görülmektedir. Bazı programlar (ör. Gastronomi ve Mutfak Sanatları, İlahiyat, Spor Yönetimi) hariç olmak üzere yeterlilik-TYYÇ ilişkisi, ders-program çıktısı ilişkisi ve ders yöntem-teknik matrisleri ilgili bilgi paketlerinde eksik ya da tamamlanmamış durumdadır. 2019 Kurumsal Geri Bildirim Raporu ve 2022 Kurumsal İzleme Raporu'nda vurgulanan; program çıktılarının TYYÇ ve program yeterlilikleri ile ilişkilendirilmesi, program tasarımı, onayı ve değerlendirilmesine ilişkin kurumsal süreçlerin tanımlanması, söz konusu süreçlere tüm paydaşların etkin katılımının sağlanması gerekliliğine yönelik gelişime açık alanların büyük ölçüde devam ettiği gözlemlenmiştir.

Bu çerçevede; tüm program ve ders güncellemelerine ilişkin tasarım, onay, izleme ve değerlendirme süreçlerinin, paydaş katılımını güvence altına alan kurumsal bir yapı içerisinde açık biçimde tanımlanması ve düzenli olarak iyileştirilmesi; ders bilgi paketlerinin, öğrenme çıktıları, program yeterlilikleri, TYYÇ ilişkileri, yöntem-teknik ilişkilendirmelerini ve varsa ulusal/uluslararası çekirdek program-akreditasyon ölçütlerini içerecek şekilde bütüncül, tutarlı ve güncel hâle getirilmesi; söz konusu süreçlerin dijital bir platform üzerinden izlenebilir, raporlanabilir ve arşivlenebilir bir yapıda yürütülmesi, kurumsallığın güçlendirilmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda programların tasarımı ve onayına ilişkin ilke, yöntem, TYÇ ile uyum ve paydaş katılımını içeren tanımlı süreçler bulunmaktadır.

Programın ders dağılım dengesi

Kurum genelinde programların ders dağılımlarının ilgili bölüm ve ana bilim dalı öğretim elemanlarının katıldığı toplantılar aracılığıyla belirlendiği; öğretim programı (müfredat) yapılandırılırken zorunlu-seçmeli ders dengesi ile alan ve alan dışı ders oranlarının gözetildiği anlaşılmaktadır. Derslerin öğretim elemanlarına dağıtımında, ilgili kişilerin uzmanlık alanlarının dikkate alındığı ve bu süreçte akademik birimlerde iş birliğine dayalı bir yaklaşım benimsendiği görülmüştür. Bununla birlikte Kurum düzeyinde programların ders dağılımını yöneten tanımlı bir ilke, kural ve yöntem setinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kurumda seçmeli derslerin çoğunlukla haftanın belirli günlerinde toplanarak öğrencilerin zaman yönetimini kolaylaştıracak şekilde planlandığı; birçok programda disiplinlerarası farkındalık ve

kültürel derinliği artırmaya yönelik seçmeli ders çeşitliliği sunulmaya çalışıldığı; öğrencilere, pedagojik formasyon kapsamında açılan PF ve ÖMB kodlu dersler dışında, eğitim kataloğunda geçen alan seçmeli derslerinden yararlanma imkânı tanındığı; ancak Kurum genelinde bölümler arası ortak bir seçmeli ders havuzunun bulunmadığı ve öğrencilerin farklı programlardan ders seçebilme fırsatlarının sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Ders bilgi paketlerinin amaç, içerik, kazanım ve yöntemler açısından güncelliği ve işlevselliğinin düzenli olarak izlenmesine ve iyileştirilmesine yönelik kurum çapında tanımlı bir mekanizmanın bulunmadığı görülmüştür.

Kurum genelinde tüm programlar için ders dağılımı ve müfredat tasarımına ilişkin ilke, ölçüt ve iş akışlarının kurumsal düzeyde tanımlanması ve standardize edilmesi; öğrencilerin farklı bölüm/programlardan ders seçebilmesini mümkün kılacak kurum çapında yapılandırılmış bir seçmeli ders havuzu oluşturulması; ders bilgi paketlerinin güncellik ve işlevliliğinin izlenmesine yönelik düzenli değerlendirme ve iyileştirme süreçlerinin oluşturulması; bu süreçlere iç ve dış paydaş görüşlerinin sistematik biçimde dahil edilmesi; sosyal-kültürel içerikli dersleri de kapsayan mezuniyet yeterliliklerini destekleyen bir seçmeli ders yapısının paydaş katılımıyla geliştirilmesi ve uygulanmasının izlenmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Ders dağılımına ilişkin olarak; öğretim elemanlarının uzmanlık alanına, alan/meslek bilgisi/genel kültür, zorunlu- seçmeli ders dengesine, kültürel derinlik kazanma, farklı disiplinleri tanıma imkânları gibi boyutlara yönelik ilke ve yöntemleri içeren tanımlı süreçler bulunmaktadır.

Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu

Kurumda ders öğrenme çıktılarının program çıktılarıyla uyumuna yönelik çalışmaların yürütüldüğü ve bu kapsamda bilgilendirici toplantıların gerçekleştirildiği görülmüştür. Çoğu programda ders öğrenme çıktıları kurumun bilgi paketlerinde ayrıntılı biçimde tanımlanmış olup ders-program çıktısı ilişkilendirmeleri ilgili matrisler aracılığıyla yapılarak paydaşların erişimine açık şekilde yayımlanmıştır. Bununla birlikte, bazı programlarda söz konusu tanımlamaların tamamlanmadığı veya çıktılar arası ilişkilendirmelerin istenen düzeyde ayrıntıya sahip olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ders bilgi paketlerine kurum web sayfası üzerinden erişim, programlar arasında farklılık gösterebilmekte ve kullanıcı deneyimi açısından iyileştirmeye açık alanlar bulunmaktadır. Ders öğrenme çıktılarının tanımlanmasında bilişsel, duyuşsal ve devinişsel alanların sistematik biçimde dikkate alınması, çıktıların açık, ölçülebilir ve program çıktılarıyla uyumlu olacak şekilde yazılması tüm programlarda standartlaşmış bir uygulama düzeyine ulaşmamıştır. Kurum genelinde ders-program çıktısı uyumunun izlenmesine, değerlendirilmesine ve sürekli iyileştirilmesine yönelik kurumsal bir mekanizmanın tanımlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Kurum genelinde ders öğrenme çıktılarının tanımlanması, gözden geçirilmesi ve program çıktılarıyla ilişkilendirilmesine yönelik standart bir organizasyonel yapı ve süreç yönetimi oluşturulması; ders öğrenme çıktılarının bilişsel, duyuşsal ve devinişsel alanlar dikkate alınarak açık, ölçülebilir ve sınıf içi uygulamalarla tutarlı şekilde tanımlanması; ders bilgi paketlerine erişilebilirliğin artırılması için kurum web sayfasında kullanıcı dostu, bütüncül ve programlar arası tutarlı bir arayüz geliştirilmesi önerilmektedir. Ders-program çıktısı matrislerinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi, izleme sonuçlarının program iyileştirme döngüsüne entegre edilmesi ve bu süreçlerin paydaş görüşleriyle desteklenmesi yararlı olacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Ders kazanımlarının oluşturulması ve program çıktılarıyla uyumlu hale getirilmesine ilişkin ilke, yöntem ve sınıflamaları içeren tanımlı süreçler bulunmaktadır.

Öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı

Kurum genelinde, ders bilgi paketlerinde tüm derslerin AKTS kredi değerlerinin ilan edildiği ve söz konusu bilgilerin kurum web sayfası üzerinden (<https://obs.sirnak.edu.tr/>) erişime açık olduğu görülmüştür. Uygulamalı dersler, stajlar ve iş yeri eğitimlerinin yürütülmesine ilişkin esasların;

“Şırnak Üniversitesi Öğrenci Staj Yönergesi”, “Şırnak Üniversitesi Ziraat Fakültesi Staj Yönergesi” gibi birimlere özgü düzenlemelerle açıkça tanımlandığı, bu yönergeler kapsamında uygulamaların içeriği, süresi ve iş yükü unsurlarının belirlendiği anlaşılmaktadır. Ayrıca akademik birimlerin ihtiyaçlarına bağlı olarak birim özelinde ek düzenlemelerin yapılması, bu süreçlerin kurumsal çerçeveye uyumlu şekilde yürütülmesini desteklemektedir. Bununla birlikte, öğrenci iş yükünün belirlenmesi ve izlenmesine ilişkin kurumsal düzeyde standartlaştırılmış bir yöntemin bulunmadığı; AKTS iş yükü hesaplamalarının oluşturulmasında öğrenci, mezun, işveren gibi paydaş görüşlerinin sistematik biçimde dikkate alınmadığı tespit edilmiştir. İş yükü hesaplamalarının nasıl yapılacağına, hangi veri kaynaklarının kullanılacağına ve hesaplamaların hangi sıklıkta gözden geçirileceğine ilişkin tanımlı ilke ve yöntemler bulunmamaktadır. Ayrıca ulusal/uluslararası öğrenci hareketliliği süreçlerinde AKTS uyumuna yönelik kurumsal düzeyde tanımlamaların eksik olduğu görülmüştür. Kurumda öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı uygulanmakla birlikte, bu uygulamaların izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik kurumsal bir mekanizma henüz tam olarak oluşturulmamıştır. Bu durum, AKTS değerlerinin programlar arası tutarlılığının artırılması ve öğrenci iş yükünün daha gerçekçi biçimde tanımlanması açısından gelişmeye açık alan olarak değerlendirilmiştir.

AKTS iş yükü hesaplamalarına ilişkin kurumsal ilke, ölçüt ve yöntemlerin tanımlanması; ders tasarımı sürecine rehberlik edecek standart bir çerçeve oluşturulması; öğrenci iş yükü belirlenirken öğrenciler, mezunlar, işverenler ve diğer paydaşların görüşlerinin sistematik olarak sürece dâhil edilmesi önerilmektedir. Yeni program açılması, ders önerisi yapılması veya müfredat değişikliği gibi durumlarda AKTS iş yükü hesaplamalarının veriye dayalı biçimde revize edilmesi sağlanmalıdır. Gerçekleştirilen iş yükü hesaplamalarının izlenmesi ve sonuçlara göre ders tasarımında gerekli düzenlemelerin yapılması; bu süreçlerin PUKÖ döngüsü yaklaşımıyla işletilmesi ve belgelenmesi önemlidir. Öğrenci hareketliliği kapsamında AKTS uyumu, yatay–dikey geçişler ve denklik hususlarına ilişkin kurumsal tanımlamaların oluşturulması sürecin bütünselliğini güçlendirecektir.

Olgunluk Düzeyi: Öğrenci iş yükünün nasıl hesaplanacağına ilişkin staj, mesleki uygulama hareketlilik gibi boyutları içeren ilke ve yöntemlerin yer aldığı tanımlı süreçler* bulunmaktadır.

Programların izlenmesi ve güncellenmesi

Kurum genelinde program açma ve mevcut programlara ilişkin güncellemelerin bölüm ve birim düzeyindeki akademik kurullar ile komisyonlar aracılığıyla yürütüldüğü; önerilerin Üniversite Eğitim Komisyonu tarafından değerlendirildiği ve Senato kararı ile uygulamaya alındığı görülmektedir. Bununla birlikte, program izleme ve güncelleme süreçlerinde iç ve dış paydaş görüşlerinin sistematik olarak alınmasına yönelik güvence mekanizmalarının tanımlı olmadığı anlaşılmıştır. Kurumda eğitim–öğretime ilişkin bazı nicel göstergelerin 2023–2027 Stratejik Planı kapsamında tanımlanan amaç ve performans göstergeleri (A.1. Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla eğitim kalitesini artırmak) doğrultusunda düzenli olarak izlendiği tespit edilmiştir. Ancak program düzeyinde periyodik, sistematik ve kanıta dayalı bir izleme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme döngüsünün (PUKÖ) kurumsal olarak tanımlanmadığı ve uygulanmadığı görülmüştür. Kurumun Gastronomi ve Mutfak Sanatları Lisans Programının 2 yıllık akreditasyona sahip tek program olması, kalite güvencesi yaklaşımının benimsenmesi ve yaygınlaştırılması açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Üst yönetimin program akreditasyonunu teşvik eden uygulamalarının (örneğin akredite olan programa ödül verilmesi) bulunması; bazı birimlerde (ör. İlahiyat Programı) öz değerlendirme ve akran değerlendirme girişimlerinin başlaması olumlu bir kalite kültürü göstergesidir. Bununla birlikte Kurumun program akreditasyonuna ilişkin kurumsal bir stratejisinin henüz tanımlanmamış olduğu, akreditasyon sürecinin kalite güvence sistemi içinde nasıl konumlandırılacağına yönelik bütüncül bir yaklaşımın oluşturulmadığı görülmektedir. Program akreditasyonu uygulamasının tek bir programda gerçekleştirilmiş olması, değerli bir başlangıç olmakla birlikte, Kurum genelinde uygulamaya ilişkin birlik sağlama, izleme ve geri bildirim mekanizmalarının yapılandırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Programların izlenmesi ve güncellenmesine yönelik süreçlerin; mezun, işveren, staj/uygulama paydaşları ve öğrenciler dahil tüm iç ve dış paydaşların görüşlerini güvence altına alacak şekilde kurumsal düzeyde tanımlanması; program izleme süreçlerinde kullanılacak veri kaynakları, sorumluluklar, zamansal planlar ve performans göstergelerini içeren standart bir izleme–değerlendirme çerçevesi oluşturulması önerilmektedir. İlgili süreçlerde PUKÖ döngüsünün kurumsal olarak işletilmesi, yapılan iyileştirmelerin belgelenmesi ve programlara yansıtılmasının sağlanması kalite güvencesi açısından önemlidir. Program akreditasyonunun yaygınlaştırılmasına yönelik kurumsal bir strateji geliştirilmesi; bu stratejinin hedefler, takvim, sorumlular ve teşvik mekanizmalarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Birimler arasında uygulama birliği sağlamak için program izleme ve güncelleme süreçlerine ilişkin kurumsal rehberlik, eğitim ve koordinasyon mekanizmalarının oluşturulması yararlı olacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Program çıktılarının izlenmesine ve güncellenmesine ilişkin periyot, ilke, kural ve göstergeler oluşturulmuştur.

Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi

Kurumda eğitim ve öğretim süreçlerinin; akademik kurullar, Kalite Koordinatörlüğü Eğitim ve Öğretim Çalışma Grubu, Üniversite Eğitim Komisyonu ve birim kalite komisyonları tarafından yürütüldüğü görülmüştür. Bazı birimlerde (ör. İlahiyat Fakültesi) eğitim-öğretim sürecine ilişkin ölçme ve değerlendirme gibi alt komisyonların oluşturulması, komisyon çalışmalarının düzenli yürütülmesi ve raporlanması olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bu birimlerde program akreditasyonuna yönelik hazırlık çalışmalarının başlatılmış olması da kalite kültürünün gelişmekte olduğuna işaret etmektedir. Genel olarak Kurumun eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetiminde ilgili komisyon ve çalışma gruplarının görev aldığı anlaşılmakla birlikte; programların tasarımı, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine yönelik ilke, esas, iş akışı ve takvim gibi süreç bileşenlerinin Kurum genelinde bütüncül biçimde tanımlanmadığı tespit edilmiştir. Ders öğrenme çıktıları (kazanımlar), öğretim programı yapısı, eğitim-öğretim yöntemi (örgün, uzaktan, karma), öğretim yöntem ve teknikleri ile ölçme–değerlendirme uyumuna ilişkin uygulamalar büyük ölçüde birim bazında farklılaşmakta; Kurum genelinde bu süreçlerin koordinasyonunu güvence altına alan standart bir mekanizma bulunmamaktadır. Mevcut durumda eğitim ve öğretim süreçlerinin kurumsal düzeyde bütüncül, izlenebilir ve sürekli iyileştirme döngüsünü destekleyecek sistematik bir yönetim yapısına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim ve öğretim süreçlerinin tasarlanması, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesine ilişkin kurumsal ilke, esaslar, iş akışları ve yıllık takvimi kapsayan bütüncül bir yapının oluşturulması; öğrenme çıktıları, müfredat, eğitim-öğretim türü, öğretim yöntem ve teknikleri ile ölçme–değerlendirme uyumunun sağlanmasına yönelik kurum genelinde standartlaştırılmış süreçlerin geliştirilmesi oldukça önemlidir. Eğitim ve öğretim süreçlerinin koordinasyonu için Kurum düzeyinde tanımlı bir yönetim mekanizmasının oluşturulmasında; bu mekanizmanın birimler arası uyum ve uygulama bütünlüğünü güvence altına almasında yarar vardır. İzleme faaliyetlerinin sonuçlarına dayalı olarak PUKÖ döngüsünün etkin biçimde işletilmesi, belirlenen iyileştirmelerin kurumsal hafızada belgelenmesi ve süreçlere yansıtılması önerilmektedir. Alt komisyon uygulamalarının (ör. ölçme ve değerlendirme komisyonları) iyi uygulama örneği olarak yaygınlaştırılması Kurumun kalite kültürüne katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda eğitim ve öğretim süreçlerini bütüncül olarak yönetmek üzere sistem, ilke ve kurallar bulunmaktadır.

2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme)

Öğretim yöntem ve teknikleri

Kurum, 2023–2027 Stratejik Planı ve Eğitim Politikası aracılığıyla öğrenci merkezli eğitim

yaklaşımını benimsediğini açıkça ifade etmekte ve bu yaklaşımı web sayfasında paydaşlarıyla paylaşmaktadır. Bu güçlü kurumsal söyleme karşın, program ve ders düzeyinde öğretim süreçlerinin öğrenci merkezli, yetkinlik temelli, süreç ve performans odaklı, disiplinlerarası ve vaka/uygulama temelli yöntemlerle tutarlı biçimde yapılandırılmadığı görülmüştür. Ders bilgi paketlerinde öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin tanımlamaların çoğunlukla geleneksel kalıplarda kaldığı ve çağdaş öğrenme-öğretme yaklaşımlarını yansıtmadığı anlaşılmaktadır. Kurumda bazı öğretim elemanları tarafından bireysel çaba ve özveriyle yürütülen süreç ve performans odaklı öğretim uygulamalarının bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak bu iyi uygulamaların kurumsal ölçekte sistematik biçimde yaygınlaştırılmadığı, öğretim elemanlarının çoğunda öğrenci merkezli öğretim yaklaşımı ve teknoloji destekli öğretim yöntemlerine ilişkin farkındalık ve yetkinliklerin sınırlı olduğu anlaşılmıştır. Öğretim süreçlerinde tüm düzeylerde (ön lisans, lisans, lisansüstü) proje temelli öğrenme, aktif ve etkileşimli öğretim yöntemleri, uygulama/vaka analizi, süreç ve performans odaklı etkinlikler gibi çağdaş pedagojik yaklaşımların sınırlı düzeyde kullanıldığı; bu bağlamda öğretimin niteliğini artırmaya dönük sistematik bir izleme, değerlendirme ve iyileştirme mekanizmasının henüz tanımlanmadığı görülmüştür. Bu çerçevede, Kurum genelinde öğrenci merkezli eğitim yaklaşımının uygulanması ve öğretim yöntemlerinde çeşitliliğin artırılmasına yönelik gelişmeye açık alanların devam ettiği değerlendirilmiştir.

Öğretim elemanlarına yönelik öğrenci merkezli öğretim, yetkinlik temelli tasarım, teknoloji destekli öğrenme, proje temelli öğrenme ve süreç/performans odaklı ölçme-değerlendirme konularında düzenli ve kapsamlı eğitici eğitimleri düzenlenebilir. Kurum genelinde iyi uygulamaların görünür hâle getirilmesi, paylaşılması ve birimler arasında yaygınlaştırılması çalışmaları yapılabilir. Ders bilgi paketlerinin öğretim yöntem ve teknikleri açısından güncellenmesi; çağdaş öğrenme-öğretme yaklaşımlarını yansıtan açık, ölçülebilir ve tutarlı tanımlamalarla zenginleştirilmesi önerilmektedir. Öğrencilerin proje, araştırma, saha çalışması ve uygulama temelli etkinliklere aktif katılımını destekleyen kurumsal politikalar ve teşvik mekanizmaları geliştirilebilir. Öğretim yöntem ve tekniklerinin uygulanma düzeyini izlemek, değerlendirmek ve sonuçlara göre iyileştirme yapmak için kurumsal bir PUKÖ döngüsü işletilmelidir.

Olgunluk Düzeyi: Öğrenme-öğretme süreçlerinde öğrenci merkezli yaklaşımın uygulanmasına yönelik ilke, kural ve planlamalar bulunmaktadır.

Ölçme ve değerlendirme

Kurumda ölçme ve değerlendirme uygulamalarının 2547 sayılı Kanun, ilgili yönetmelikler (Şırnak Üniversitesi Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği; Şırnak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği) ve çeşitli yönergeler (Öğrenci Staj Yönergesi, Ziraat Fakültesi Staj Yönergesi vb.) doğrultusunda yürütüldüğü görülmüştür. Ders bilgi paketlerinde sınav türleri, ölçme araçları ve değerlendirme esaslarının kamuoyu ile paylaşılması, süreçlerin şeffaflığı açısından olumlu bir uygulamadır. Bazı birimlerde (ör. İlahiyat Fakültesi) ölçme ve değerlendirme süreçlerine yönelik komisyonların oluşturulmuş olması, sürecin iyileştirilmesine yönelik farkındalığın gelişmekte olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, öğrenci merkezli, yetkinlik temelli ve performans odaklı ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarının Kurum genelinde yaygınlaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, program yeterliliklerine dayalı bütüncül bir ölçme-değerlendirme kültürünün henüz kurumsallaşmadığını göstermektedir. Kurum genelinde sınavların planlanması ve uygulanması belirli bir alışkanlık doğrultusunda yürütülmekteyse de değerlendirme süreçlerinin sürekli, çoklu, süreç odaklı ve program çıktılarıyla uyumlu biçimde işletilmesine yönelik tanımlı ve güvenceye alınmış bir mekanizma bulunmadığı anlaşılmaktadır. Sınav uygulamalarının güvenliği, akademik dürüstlük ilkeleri, dezavantajlı gruplara yönelik ek düzenlemeler gibi konularda kurumsal düzeyde standartlaştırılmış süreçlerin oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Ayrıca, ölçme ve değerlendirme sonuçlarının programların kalite döngüsüne girdi oluşturarak PUKÖ çerçevesinde sistematik biçimde kullanılmadığı, öğrenci ve öğretim elemanı

geri bildirimlerinin karar alma süreçlerine yeterince yansıtılmadığı görülmüştür. Ders bilgi paketlerinde ölçme ve değerlendirme araçlarının ders öğrenme çıktıları ve program yeterlilikleri ile ilişkisinin çoğu programda sınırlı düzeyde gösterildiği, öğrenci iş yükü (AKTS) hesaplamalarında ise çoklu ve süreç temelli değerlendirmenin yeterince dikkate alınmadığı anlaşılmıştır.

Kurum genelinde ölçme ve değerlendirme süreçlerine ilişkin ilke, yöntem ve standartların açık biçimde tanımlandığı, yetkinlik temelli ve öğrenci merkezli yaklaşımları önceleyen bir çerçeve oluşturulması; ölçme ve değerlendirme uygulamalarının, çoklu ölçme araçları, süreç odaklı değerlendirme, performans temelli ölçme yöntemleri ve alternatif değerlendirme (proje, portfolyo, sunum, uygulama vb.) yaklaşımlarıyla zenginleştirilmesi önerilmektedir. Sınav güvenliği, akademik dürüstlük, dijital ortamda ölçme ve değerlendirme, dezavantajlı gruplara yönelik erişilebilirlik düzenlemeleri gibi konular için kurumsal düzeyde tanımlı ve güvence altına alınmış mekanizmalara ihtiyaç vardır. Ölçme–değerlendirme sonuçlarının öğrenci ve öğretim elemanı geri bildirimleriyle birlikte analiz edilerek program iyileştirme döngülerine entegrasyonunun sağlanması; ders bilgi paketlerinde ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin ders öğrenme çıktıları ve program yeterlilikleriyle ilişkisinin sistematik ve görünür şekilde sunulması; öğrenci iş yükünün (AKTS) belirlenmesinde çoklu değerlendirme uygulamalarından elde edilen verilerin dikkate alınması ve bu sürecin düzenli aralıklarla izlenerek iyileştirilmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirmeye ilişkin ilke, kural ve planlamalar bulunmaktadır.

Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi

Kurumda öğrenci kabulüne ilişkin ilke ve kuralların tanımlandığı, mevzuatla uyumlu şekilde belirlendiği ve kamuoyuna açık olarak ilan edildiği görülmektedir. Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi süreçleri; ilgili kanun ve yönetmeliklere ek olarak Kurum tarafından yayımlanan Özel Yetenek Sınav Kılavuzları, Uluslararası Öğrencilerin Başvuru ve Kabul Yönergesi, Özel Öğrenci Yönergesi ve Muafiyet ve İntibak İşlemleri Yönergesi doğrultusunda yürütülmektedir. Muafiyet ve kredilendirme işlemleri, ilgili komisyonlar (ör. Bölüm/Akademik Birim Muafiyet Komisyonları) ve yetkili kurullar (birim yönetim kurulları) tarafından gerçekleştirilmektedir. Akademik birimlerin web sayfalarında öğrencilere yönelik; “formlar, müfredat, Bologna süreci, ulaşım, akademik takvim, istihdam alanları, kontenjanlar ve puanlar, sosyal ve kültürel yaşam, barınma, beslenme ve sağlık hizmetleri” gibi konularda bilgilendirici içeriklerin bulunduğu görülmektedir. Kurum genelinde standardize edilmiş bir mekanizma bulunmasa da çeşitli birimlerin öğrencilerin uyumunu desteklemeye yönelik oryantasyon faaliyetleri yürüttüğü anlaşılmaktadır.

Önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi işlemleri Muafiyet ve İntibak İşlemleri Yönergesi’ne göre yürütülmekte; daha önce aynı düzeyde alınan derslerin muafiyeti ile DGS, ek yerleştirme veya uluslararası değişim programları kapsamında gelen öğrencilerin ders transfer süreçleri bölüm/program kurulları tarafından işletilmektedir. Diploma işlemleri Diploma Yönergesi doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, ŞÜSEM tarafından verilen eğitimlere ilişkin sertifika süreçleri ŞÜSEM Eğitim Programları Yönergesi kapsamında yürütülmektedir. Kurumun Uluslararasılaşma Politikasını tanımladığı ve bu kapsamda uluslararası yükseköğretim kurumlarıyla iş birliklerini geliştirmeyi hedeflediği görülmekle birlikte, uluslararası öğrenci hareketliliğini kolaylaştırıcı ve kredi kaybının önlenmesine yönelik süreçlerin henüz kurumsal düzeyde yapılandırılmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum, öğrenci kabulü ve önceki öğrenmenin tanınmasına ilişkin kalite güvencesi mekanizmalarının güçlendirilmesi açısından gelişmeye açık bir alanı ortaya koymaktadır.

Öğrenci kabulü, muafiyet, intibak ve önceki öğrenmenin tanınması süreçlerine ilişkin kurumsal rehber, prosedür ve bilgilendirme materyalleri hazırlanarak tüm akademik birimlerde standartlaştırılması; öğrencilerin süreçlere ilişkin erişilebilirliğini artırmak amacıyla çevrimiçi kılavuzlar, sıkça sorulan sorular ve başvuru adımlarını içeren kullanıcı dostu bir bilgilendirme

mekanizması oluşturulması; muafiyet ve kredilendirme işlemlerinin izlenmesi ve düzenli olarak raporlanması, iyileştirme çalışmalarının kalite güvencesi döngüsüne entegre edilmesi önemlidir. Uluslararası hareketlilik kapsamında öğrencilerin kredi kaybı yaşamamasını güvence altına alan tanımlı süreçler, protokoller ve danışmanlık hizmetlerinin oluşturulması; oryantasyon süreçlerinin tüm akademik birimlerde ortak standartlarla yürütülmesi, öğrenci uyumunun güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin planlar dahilinde uygulamalar bulunmaktadır.

Yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma

Kurumda yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma süreçlerinin ilgili mevzuat doğrultusunda tanımlı iş akışlarıyla yürütüldüğü ve bu süreçlere ilişkin bilgilerin kurum web sayfasında paydaşların erişimine açık şekilde yayımlandığı görülmüştür. Bu kapsamda 2547 sayılı YÖK Kanunu, Şırnak Üniversitesi Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği, Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği, Diploma Yönergesi ve Şırnak Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (ŞÜSEM) Eğitim Programları Yönergesi gibi dayanaklar doğrultusunda; yeterliliklerin onaylanmasına, mezuniyet koşullarının belirlenmesine ve mezuniyet karar süreçlerine ilişkin ilkelerin açık ve anlaşılır biçimde tanımlandığı tespit edilmiştir. Bu durum, kurumda sertifikalandırma ve diplomaya ilişkin süreç yönetiminin kurumsallaşmış güçlü yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu süreçlerin paydaş geri bildirimlerine dayalı olarak düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi, izleme sonuçlarına göre iyileştirme yapılmasına yönelik kurumsal bir mekanizmanın oluşturulması ihtiyacı devam etmektedir. Mevcut uygulamalarda geri bildirimlerin sistematik biçimde toplanmasına ve süreçlere entegre edilmesine ilişkin tanımlı bir yapı bulunmamaktadır. Kurum bünyesinde 2017 yılında kurulan Şırnak Üniversitesi Türkçe Öğretim, Araştırma ve Uygulama Merkezinin (ŞU TÖMER) yönetmeliğe dayanarak faaliyet alanı belirlenmiş olmakla birlikte, organizasyonel yapılanmasının tamamlanmadığı, birim faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin standartlaştırılmış süreç yönetimi, kalite güvencesi ve izleme mekanizmalarının oluşturulmadığı görülmüştür. Özellikle Türkiye’deki uluslararası öğrenci sayısının artması dikkate alındığında ŞU TÖMER; yeterliliklerin sertifikalandırılması, Türkçe dil eğitimine ilişkin standartların belirlenmesi ve uluslararası öğrencilerin akademik uyumunu destekleyecek uygulamaların yapılandırılması noktasında gelişmeye açık, önemli alan olarak değerlendirilmiştir.

Sertifikalandırma ve diploma süreçlerine ilişkin iyileştirme mekanizmalarının paydaş görüşlerini kapsayacak şekilde kurumsal düzeyde oluşturulması ve izleme sonuçlarının periyodik olarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Mevcut yönerge ve süreçlerin işleyişinin, paydaş geri bildirimleri doğrultusunda PUKÖ döngüsü esas alınarak güncellenmesi kalite güvencesine katkı sağlayacaktır. ŞU TÖMER’in organizasyonel yapısının tamamlanması, faaliyet alanlarına yönelik standart süreçlerin, ölçme-değerlendirme uygulamalarının ve yeterlilik tanımlamalarının oluşturulması önemlidir. Uluslararası öğrencilerin dil yeterliliğini geliştirmeyi ve sertifikalandırmayı destekleyen kurumsal stratejiler, programlar ve izleme sistemlerinin yapılandırılması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde diploma onayı ve diğer yeterliliklerin sertifikalandırılmasına ilişkin uygulamalar bulunmaktadır.

3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

Öğrenme ortam ve kaynakları

Kurum, 2025–2026 akademik yılı itibarıyla altı fakülte, iki yüksekokul, beş meslek yüksekokulu, bir lisansüstü eğitim enstitüsü ve dokuz uygulama ve araştırma merkezi ile eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Mehmet Emin Acar Merkez Yerleşkesi; akademik ve idari birimler,

kütüphane, yemekhane, sosyal tesisler, kongre merkezi ve konuk evi gibi donatılarla bütüncül şekilde planlanmış olup öğrenciler ile akademik ve idari personelin gereksinimlerini karşılayabilecek nitelikte tasarlanmıştır. Merkez yerleşkenin fiziki imkânlarının güçlü bir yön olarak devam ettiği görülmüştür. Kütüphane, basılı ve çevrim içi kaynaklar, derslikler, laboratuvarlar (örn, Sağlık Bilimleri Fakültesi) ve atölyelerin kapasite ve niteliğinin eğitim-öğretim ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca tüm öğrenme ortamlarının iklim koşullarına uygun biçimde tasarlanmış olması olumlu bir özellik olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte Merkez Kütüphane, sosyal tesisler, kantin ve kafeteryaların açık olduğu zaman dilimlerinin ve kullanım alanlarının, öğrenci talep ve ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi, izlenmesi ve iyileştirilmesi yönünde gelişime açık alanlar bulunmaktadır.

Merkez yerleşke dışındaki Cizre, Silopi ve İdil yerleşkelerinde ise fiziki mekânların, öğrenme ortamlarının ve kaynakların nicelik ve nitelik açısından güçlendirilmesine yönelik ihtiyaçların devam ettiği görülmektedir. Kurumun tüm yerleşkelerindeki öğrenme ortamlarının kullanımının izlenmesine, değerlendirilmesine ve iyileştirme çalışmalarının sistematik biçimde yürütülmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bilişim altyapısına ilişkin olarak, merkez yerleşkede internet erişimi yeterli olmakla birlikte ilçe yerleşkelerinde bilişim ve internet erişimi bağlamında gelişmeye açık yönlerin bulunduğu tespit edilmiştir. Kurum genelinde eş zamanlı çevrim içi öğrenme-öğretme süreçlerinde çeşitli ücretsiz uygulamaların kullanıldığı görülmekle birlikte, eğitim-öğretim ihtiyaçlarını kapsamlı biçimde karşılayacak bütünlük ve entegre bir öğrenme yönetim sisteminin bulunmadığı anlaşılmıştır. Öğrenciler ve diğer kullanıcı gruplarının geri bildirimlerinden yararlanılarak kurum genelinde öğrenme ortam ve kaynaklarının sistematik, veriye dayalı ve sürdürülebilir şekilde iyileştirilmesi gerekliliği gelişmeye açık yön olarak devam etmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde öğrenme kaynaklarının yönetimi alana özgü koşullar, erişilebilirlik ve birimler arası denge gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

Akademik destek hizmetleri

Kurumda lisans ve lisansüstü öğrencilere sunulan akademik danışmanlık hizmetleri; Şırnak Üniversitesi Önlisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği, Şırnak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği ve ilgili yönergeler (Engelli Öğrenci Birimi Yönergesi, İlahiyat Fakültesi Zorunlu Hazırlık Sınıfı Eğitim Öğretim ve Sınav Yönergesi, Öğrenci Staj Yönergesi, Ziraat Fakültesi Staj Yönergesi, Uluslararası Öğrencilerin Başvuru ve Kabul Yönergesi, Özel Öğrenci Yönergesi) doğrultusunda yürütülmektedir. Öğrenci-öğretim elemanı etkileşiminin güçlü olması ve öğrencilerin danışmanlarına erişimlerinin kolay olması, danışmanlık hizmetlerinin Kurum açısından önemli bir güçlü yönü olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte danışmanlık sistemine ilişkin süreçlerin Kurum genelinde standartlaştırılmadığı, hizmetin niteliğinin ve uygulanmasının periyodik ve sistematik biçimde izlenmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesine yönelik öğrenci, danışman ve diğer paydaş geri bildirimlerinin bütüncül bir mekanizma ile toplanması ve değerlendirilmesi konusunda gelişmeye açık yönler bulunmaktadır.

Kurum bünyesinde öğrencilerin kariyer planlamasına destek sunmak amacıyla faaliyet gösteren Kariyer Geliştirme Ofisi, ilgili yönerge kapsamında çeşitli etkinlik ve faaliyetler yürütmektedir. Bununla birlikte, öğrencilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi kadar, psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine erişimlerinin de sistematik bir süreç yönetimiyle güvence altına alınmasına ihtiyaç vardır. Saha ziyaretinde öğrencilerin kariyer gelişimi, psikolojik danışmanlık, rehberlik ve sağlık hizmetlerine yönelik bilgi ve farkındalıklarının düşük olduğu; Kurum bünyesinde sunulan bu hizmetlerin varlığından ve kapsamından haberdar olmadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin destek hizmetlerine erişimi ve yararlanma düzeyi açısından gelişmeye açık önemli bir alanı oluşturmaktadır.

Akademik danışmanlık hizmetlerinin Kurum genelinde standart süreçler çerçevesinde tanımlanması, bu süreçlerin periyodik olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi

önerilmektedir. Kariyer, psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kurumsal bir yapı ve süreç yönetimi ile güvence altına alınması; öğrencilerin bu hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması önemlidir. Öğrencilerin kariyer, sağlık ve psikososyal destek hizmetlerine yönelik farkındalığının artırılması amacıyla tanıtım, bilgilendirme ve yönlendirme faaliyetlerinin sistematik biçimde yürütülmesi önerilmektedir. Akademik, kariyer ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini ölçen geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması ve elde edilen bulguların iyileştirme süreçlerine yansıtılması önem taşımaktadır. Sunulan tüm destek hizmetlerinin niteliğinin artırılması amacıyla birim ve Kurum genelinde izleme-değerlendirme döngüsünün işletilmesine ihtiyaç vardır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlaması süreçlerine ilişkin tanımlı ilke ve kurallar bulunmaktadır.

Tesis ve altyapılar

Kurumun Mehmet Emin Acar Merkez Yerleşkesi'nde yer alan konferans salonları, sosyal tesisler, kız öğrenci yurdu, yemekhane, merkez kütüphane ve akademik birimlerde bulunan çalışma alanları ile bilişim hizmetleri ve ücretsiz internet erişimi nitelik ve nicelik bakımından yeterli düzeyde olup güçlü yönler arasında değerlendirilmektedir. Öğrenme, çalışma ve sosyal alanların büyük bölümünde sağlanan uygun fiziksel koşullar Kurumun eğitim-öğretim süreçlerine olumlu katkı sunmaktadır. Bazı binaların “Mekânda Erişilebilirlik Turuncu Bayrak Ödülü” almış olması, erişilebilirlik alanında yapılan iyileştirmeleri göstermektedir. Bununla birlikte kampüs içi yol, merdiven ve diğer açık alanlarda erişilebilirliği artırmaya yönelik düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu tespit edilmiştir.

Kantin, kafeterya ve merkez kütüphane çalışma alanlarının açık bulundukları gün ve saatlerin öğrencilerin ihtiyaçlarıyla tam uyumlu olmadığı, öğrencilerin kullanım talepleri doğrultusunda çalışma saatlerinin gözden geçirilmesine yönelik bir düzenleme gereksinimi olduğu görülmüştür. Kurum tesis ve altyapılarının bakım ve onarım işlemleri yapılmakla birlikte, bu süreçlerin düzenli, sistematik ve kanıta dayalı izleme mekanizmaları ile güvence altına alınmadığı; hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik periyodik değerlendirmenin tüm birimlerde aynı düzeyde uygulanmadığı görülmüştür.

Merkez ve ilçe yerleşkelerindeki tüm tesis ve altyapılara yönelik erişilebilirlik, kullanım yoğunluğu ve hizmet kalitesi izleme mekanizmalarının oluşturulması ve bu süreçlerin periyodik biçimde raporlanması önerilmektedir. Kantin, kafeterya ve kütüphane çalışma alanlarının açık bulundukları saatlerin öğrencilerin ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda gözden geçirilmesi ve esnetilmesi yararlı olacaktır. İlçe yerleşkelerindeki yurt, kütüphane, sosyal tesis ve internet altyapısının Kurumsal standartlarla uyumlu bir seviyeye yükseltilmesi önemlidir. Tesis ve altyapıların sanitasyonu, bakım-onarım süreçleri ve hizmet kalitesinin sistematik olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve PUKÖ döngüsü kapsamında iyileştirilmesi Kurumun kalite güvencesi sistemine önemli katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun genelinde tesis ve altyapı erişilebilirdir ve bunlardan fırsat eşitliğine dayalı olarak yararlanılmaktadır.

Dezavantajlı gruplar

Kurumda dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerin düzenlenmesinde temel çerçeveyi oluşturan “Şırnak Üniversitesi Engelli Öğrenci Birimi Yönergesi” bulunmakta olup, söz konusu yönerge uyarınca Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı bünyesinde bir Engelli Öğrenci Birimi kurulması öngörülmektedir. Ancak Kurumun 2024 KİDR raporunda da belirtildiği üzere, yönergeye rağmen söz konusu birimin fiilen oluşturulmadığı, birime ilişkin işleyiş, görev tanımları, süreç yönetimi ve uygulamalara dair herhangi bir kurumsal kanıta ulaşamadığı anlaşılmıştır. Saha ziyaretinde de bu birimi temsil eden personel olduğu beyan edilmiş olmakla birlikte, hem personel hem öğrenciler

tarafından Engelli Öğrenci Birimi'nin aktif olarak kurulup işleyen bir birim olarak bilinir olmadığı görülmüştür. Kurumda dezavantajlı öğrencilere yönelik bazı bireysel çabalar ve iyi uygulama örnekleri bulunmakla birlikte, bu çalışmaların kurumsal düzeyde tanımlı, güvenceye alınmış ve sürdürülebilir bir süreç yönetimi ile desteklenmediği anlaşılmaktadır. Eğitim-öğretim etkinliklerine, fiziki mekânlara ve sosyal-kültürel faaliyetlere erişim açısından dezavantajlı grupların (engelli, düşük gelirli, göçmen vb.) ihtiyaçlarına yönelik kurumsal bir yaklaşımın henüz yeterince yapılandırılmadığı görülmektedir. Kurum genelinde kapsayıcı üniversite anlayışını güçlendirecek; engelsiz kampüs uygulamalarını destekleyecek; dezavantajlı öğrencilere yönelik erişilebilirlik, destek hizmetleri ve uyum süreçlerini güvence altına alacak organizasyonel yapı, standartlar, süreç tanımları ve izleme mekanizmalarının oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Paydaş geri bildirimlerinin düzenli olarak alınması, bu geri bildirimlere dayalı iyileştirme çalışmalarının yapılması ve sonuçların kamuoyu ile şeffaf biçimde paylaşılması gelişmeye açık yönler arasında yer almaktadır.

Engelli Öğrenci Birimi'nin yönergeye uygun olarak kurumsal düzeyde aktif hale getirilmesi, birimin görev, yetki ve sorumluluklarının tanımlanması ve bu yapının tüm paydaşlara duyurulması önerilmektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerin planlanması, uygulanması ve izlenmesine ilişkin standartlaştırılmış süreç yönetiminin oluşturulması; eğitim, fiziki mekân ve sosyal-kültürel etkinliklerde erişilebilirliği artırmaya yönelik çalışmaların bütüncül bir kapsayıcı üniversite politikası kapsamında ele alınması önemlidir. Engelsiz üniversite uygulamalarına yönelik periyodik, sistematik paydaş geri bildirimlerinin alınması, bu geri bildirimlere dayalı iyileştirmelerin yapılması ve sonuçların izlenmesi; ilçe yerleşkeleri de dahil olmak üzere tüm kampüslerde erişilebilirlik ve kapsayıcılık uygulamalarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi kalite güvencesi açısından oldukça önemlidir.

Olgunluk Düzeyi: Dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına nitelikli ve adil erişimine ilişkin planlamalar bulunmaktadır.

Sosyal, kültürel, sportif faaliyetler

Kurum bünyesinde yirmi iki aktif öğrenci kulübünün bulunduğu, bu kulüplerin sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerine yönelik mekân, bütçe ve rehberlik desteğinin, imkânlar ve bütçe kısıtları doğrultusunda Genel Sekreterlik tarafından sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Süreç, "Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Öğrenci Toplulukları/Kulüpleri Yönergesi" kapsamında yürütülmektedir. Bununla birlikte saha ziyaretinde; öğrenci kulüplerinin faaliyetlerinin öğrenci kitlesi tarafından yeterince bilinmediği, kulüplerin çoğunun sınırlı sayıda etkinlik düzenlediği veya düzenlenen etkinliklere katılımın düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin yaygınlaştırılması, desteklenmesi ve öğrenciler tarafından görünür kılınması açısından önemli bir gelişmeye açık yönü işaret etmektedir. Kurumda öğrenci kulüplerinin organizasyonu ve süreç yönetimine ilişkin bir idari yapı mevcut olmakla birlikte; kulüplerin kurulması, faaliyet planlaması, onay süreçleri, bütçe kullanım süreçleri, izleme ve değerlendirme mekanizmaları açısından kurumsal düzeyde sistematik ve standartlaştırılmış bir yapının oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Özellikle ilçe yerleşkelerinde öğrenim gören öğrencilerin sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere erişimine ilişkin imkânların sınırlı olduğu ve bu öğrencilerin ihtiyaçlarının süreçlere yeterince yansımadığı görülmüştür.

Öğrenci kulüplerine ilişkin süreçlerin (kuruluş, faaliyet planlama, uygulama, raporlama, izleme ve iyileştirme) kurumsal bir çerçeve altında standart hale getirilmesi önerilmektedir. Kulüplerin görünürlüğünü artırmak üzere sosyal medya, web sitesi ve tanıtım faaliyetlerinin güçlendirilmesi; öğrencilerin etkinliklere erişimini kolaylaştıracak bütünleşik bir duyuru ve takip sistemi oluşturulması yararlı olacaktır. İlçe yerleşkelerinde öğrenim gören öğrencilerin sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere erişimini artıracak mekânsal, lojistik ve bütçesel iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir. Kulüpler arası koordinasyonu ve öğrenci katılımını güçlendirmek için SKS Daire Başkanlığı bünyesinde düzenli toplantıların, eğitimlerin ve oryantasyon çalışmalarının yapılması; öğrenci topluluklarının faaliyetlerinin PUKÖ döngüsü doğrultusunda izlenmesi, değerlendirilmesi

ve elde edilen sonuçların faaliyet planlarına yansıtılması kalite güvencesine katkı sağlayacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Sosyal, kültürel ve sportif faaliyet olanaklarının yaratılmasına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.

4. Öğretim Kadrosu

Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Kurumda öğretim üyeliğine yükseltme ve atanma süreçlerinin ilgili mevzuata uygun biçimde tanımlandığı, “Şırnak Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Yönergesi” aracılığıyla kamuoyuyla paylaşıldığı görülmüştür. Yönergede akademik niteliğin güçlendirilmesi amacıyla; makale, kitap, bildiri, atıf, araştırma projeleri, bilimsel toplantı etkinlikleri, editörlük ve hakemlik faaliyetleri, sanatsal etkinlikler, ödüller, patentler, eğitim-öğretim faaliyetleri, jüri görevleri, sağlık eğitimi hizmetleri ve idari görevler gibi tüm akademik alanları kapsayan kapsamlı bir puanlama sistemi oluşturulmuştur. Bu durum, kurumun atama ve yükseltme süreçlerinde fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini gözettiğini göstermesi açısından olumlu bir uygulamadır. Kurumda atama, yükseltme ve görevlendirme süreçlerinin genel olarak ilgili mevzuat ve belirlenen kurumsal kriterlere uygun biçimde yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, öğretim elemanı görevlendirmelerine (uluslararası öğretim elemanları dâhil) yönelik kuruma özgü ayrıntılı bir düzenlemenin bulunmadığı, sürecin YÖK ve ilgili ulusal mevzuat doğrultusunda yürütüldüğü görülmektedir. Mevcut uygulamalara rağmen, atama, yükseltme ve görevlendirme süreçlerine ilişkin izleme, değerlendirme ve sonuçlara dayalı iyileştirme mekanizmalarının kurumsal düzeyde sistematik bir yapıya kavuşturulmadığı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede uygulama sonuçlarının düzenli olarak analiz edilmesi, gelişime açık alanlara yönelik önlemlerin alınması ve süreçlerin şeffaf biçimde geri bildirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Atama, yükseltme ve görevlendirme süreçlerinin izlenmesine, değerlendirilmesine ve sonuçlarının kurumsal iyileştirme mekanizmalarına aktarılmasına yönelik sistematik bir yapı oluşturulması önerilmektedir. Uluslararası öğretim elemanları da dahil olmak üzere öğretim elemanı görevlendirme süreçlerine ilişkin kuruma özgü ilke ve ölçütlerin geliştirilmesi, sürecin açıklığını ve öngörülebilirliğini artıracaktır. Atama ve yükseltme uygulamalarının fırsat eşitliği ve kapsayıcılık çerçevesinde yürütüldüğüne dair kanıtların paydaşlarla düzenli paylaşılması, kurumsal şeffaflığa katkı sağlayacaktır. Süreçlere ilişkin periyodik değerlendirme sonuçları doğrultusunda alınan iyileştirme kararlarının belgelenmesi ve izlenmesi, Kurumun iç kalite güvence sistemini güçlendirecektir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarda (eğitim-öğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmeleri vb.) kullanılmaktadır.

Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Kurumda öğretim yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik çeşitli eğitim etkinlikleri ile ŞÜSEM tarafından

planlamaların ve yürütülen çalışmaların bulunması olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, öğretim elemanlarının pedagojik ve teknolojik yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik kurumsal bir organizasyonel yapının henüz oluşturulmadığı, söz konusu süreçlerin ihtiyaç analizine dayalı biçimde planlanmadığı ve eğitici eğitimlerine ilişkin Kurum genelinde standartlaştırılmış bir uygulama çerçevesinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Kurumda ilk defa ders verecek öğretim elemanlarına yönelik öğretim becerileri eğitimi, öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanımına yönelik uygulamalar, süreç ve performans temelli ölçme-değerlendirme yaklaşımları ile teknoloji tabanlı öğrenme araçlarının öğretim süreçlerine entegrasyonuna ilişkin kurumsal

düzeyde tanımlı süreçlerin bulunmadığı görülmüştür.

Mevcut uygulamalar daha çok bireysel çaba ve birim bazlı girişimlere dayanmakta olup Kurum genelinde bütüncül, izlenebilir ve sürekli iyileştirilebilir bir yapı henüz tesis edilmemiştir. Öğretim yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin etkililiğinin değerlendirilmesine, ölçme sonuçlarının sistematik biçimde analiz edilerek iyileştirme süreçlerine yansıtılmasına ilişkin kurumsal mekanizmaların bulunmaması, sürecin sürdürülebilir gelişimi açısından gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Kurumun öğretim yetkinliği geliştirme performansının, iç kalite güvencesi kapsamında izlenmesi ve sonuçların program iyileştirmelerine entegre edilmesine yönelik sistematik uygulamalara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Öğretim yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik kurumsal bir organizasyonel yapı oluşturulması önerilmektedir. Öğretim elemanlarının pedagojik, teknolojik ve ölçme-değerlendirme yeterliliklerini güçlendirmeye yönelik ihtiyaç analizi temelli yıllık eğitim planlarının hazırlanması yararlı olacaktır. İlk defa ders verecek öğretim elemanlarına yönelik zorunlu oryantasyon ve pedagojik yetkinlik programlarının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Kurumun öğretim yetkinliği geliştirme performansının düzenli olarak raporlanması ve bu raporların eğitim-öğretim iyileştirme süreçlerine entegre edilmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun öğretim elemanlarının; öğrenci merkezli öğrenme, uzaktan eğitim, ölçme değerlendirme, materyal geliştirme ve kalite güvencesi sistemi gibi alanlardaki yetkinliklerinin geliştirilmesine ilişkin planlar bulunmaktadır.

Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Kurumda, akademik ve idari personelin başarılarının teşvik edilmesi, performanslarının artırılması, Üniversiteye katkı sağlayan kişi, kurum ve kuruluşların ödüllendirilmesi ve öğrencilerin başarılarının desteklenmesine ilişkin esasları düzenleyen “Şırnak Üniversitesi Ödül/Teşvik Yönergesi” bulunmaktadır. Yönerge kapsamında sağlık-fen-mühendislik ile sosyal ve beşerî bilimler olmak üzere iki ayrı alan tanımlanmış; akademik başarı ödülü, genç bilim insanı teşvik ödülü, en çok atıf ödülü, birim kalite ödülü gibi çeşitli akademik ödül türleri belirlenmiştir. Ayrıca idari personele yönelik hizmet ve başarı ödülleri, öğrencilere yönelik başarı ve etkin kulüp ödülleri, üniversite dışındaki kişi ve kurumlar için ise farklı kategorilerde ödüllendirme süreçleri açıklanmıştır. Yönergenin kapsamlı, kapsayıcı ve teşvik edici niteliği Kurum açısından güçlü bir yön olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, ödüllendirme uygulamalarının henüz yeni başlatılmış olması nedeniyle süreçlere ilişkin düzenli izleme, değerlendirme ve geri bildirim mekanizmalarının kurumsal düzeyde oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Paydaş görüşlerinin (akademik ve idari personel, öğrenciler, ilgili komisyonlar) sistematik biçimde alınarak ödüllendirme süreçlerinin iyileştirilmesi ve Kurumun akademik/kurumsal performansına katkısının değerlendirilmesi, gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Teşvik ve ödüllendirme mekanizmalarının; yetkinlik temelli, adil ve şeffaf biçimde oluşturulmasına yönelik planlar bulunmaktadır.

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

Araştırma süreçlerinin yönetimi

Kurum misyon olarak üç ülkenin kavşağında olma sorumluluğuyla bilime, kültüre ve sanata, ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sunmayı ve disiplinler arası araştırmalar yapmayı, kamu yararını gözeten, bulunduğu kentin kalkınmasına, gelişmesine katkıda bulunmayı ve insan odaklı, sosyal sorumluluğa, çevre bilincine sahip, farklılıklara saygı gösteren bireyler yetiştirmeyi görev edinmiş olup, bu misyon kapsamında da vizyon olarak nitelikli bilimsel çalışmalarla bölgesel potansiyel ile uluslararası birikim arasında köprü olan, insani değerleri yaygınlaştıran, yenilikçi bir araştırma üniversitesi olmayı belirlemiştir. Bununla birlikte kurumun bölgenin öncelikleri ve üniversitenin araştırma-geliştirme alt yapısına göre tanımlanmış ve yayınlanmış araştırma politikası bulunmamaktadır.

Kurum 2023-2027 Stratejik Planında stratejik amaçlar arasında Ar-Ge amaçlarını Amaç-2 olarak “Üniversitenin Bilimsel Altyapısını Güçlendirmek ve Akademik Çalışmaları Artırmak” olarak belirlemiş olup ve bu amaç kapsamında stratejik hedeflerini; 1-Kurumun Ulusal ve Uluslararası Alan İndeksleri’ne Giren Yayın Sayılarını Artırılması, 2-Bilimsel Araştırma ve Projelerin Geliştirilmesi, 3-Kurumda Bilişim Kaynaklarının Kesintisiz, Güvenli ve Yaygın Olarak Kullanılmasının Sağlanması, Kütüphane Altyapısının Güçlendirilmesi, 4-Öğretim Elemanlarına Yurt içi ve Yurt dışı Üniversitelerde veya Araştırma Merkezlerinde Deneyim Kazandırılarak Araştırma Geliştirme Faaliyetlerinin Artırılması ve 5-Üniversite Bünyesinde Akademik Dergi Faaliyetlerinin Yürütülmesi olmak üzere 5 başlıkta belirlemiştir.

Belirlenen amaca ulaşmak için hedefler belirlenmiş olmakla birlikte, bu hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının izlenmediği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte yapılan saha gözlemlerinde kurumun belirlediği 5 hedef arasındaki 3 nolu hedefe ulaştığı ve kurumun akademik çalışmalara destek verecek yeterlilikte kütüphane alt yapısını oluşturduğu belirlenmiştir.

Kurum stratejik planı doğrultusunda öncelikle yerel ve bölgesel ihtiyaçları karşılama amacıyla araştırma-geliştirme alt yapısına göre tanımlanmış BAP proje çeşitliliğine gittiği ve “Sanayi İşbirliği Projeleri (SIP)” başlıklı proje başvurularını planladığı görülmüştür. Kurum öncelikle yerel ve bölgesel ihtiyaçları karşılama amacıyla araştırma ve geliştirme faaliyetleri yürütme hedefi belirlemiş olmakla birlikte (BAP proje çeşitliliği), bu hedefe yönelik iç kaynak desteklerinin, uygulamaların ve iyileştirilmelerin yeterince gerçekleştirilemediği tespit edilmiştir.

Yine kurum stratejik planda belirlediği 1. Amaç olan “Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla eğitim kalitenin artırılması” kapsamında belirlediği hedefler arasında yer alan “Bilimsel Proje yarışmalarının yapılması ve öğrencilerin öğrenimleri esnasında araştırmaya yönlendirilmesi” hedefine yönelik lisans öğrencilerinin başvurabileceği “Öğrenci Odaklı Proje (ÖOP)”proje formatını planlamıştır.

Kurumun BAP proje desteklerinde kurumun bulunduğu il olan Şırnak ili için önem arz eden enerji ve madencilik konularında önerilen projelere de öncelik verildiği ve teşvik edildiği gözlenmiştir. Bölgesel kalkınma ve kaynakların etkin ve verimli kullanılması amacıyla kurumun çevre illerde bulunan Bingöl Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Siirt Üniversitesi ve Batman Üniversitesi Merkezi Laboratuvar Uygulama ve Araştırma Merkezleri arasında Ar-Ge çalışmalarında kapsamında iş birlikleri gerçekleştirmesi olumlu bulunmuştur. Yine tüm araştırma proje verilerinin Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon (BAP) Birimi tarafından web tabanlı BAP otomasyon sistemi üzerinden izlenmesine yönelik bazı uygulamaların

olması olumlu bulunmuştur.

Kurum, kalite politikası çerçevesinde, belirlemiş olduğu misyon ve vizyon doğrultusunda, toplam kalite yönetimi anlayışının tüm paydaşlar tarafından benimsenmesini sağlamayı, başta yenilenebilir enerji, maden, zirai bitkiler, sağlık, turizm gibi alanlar olmak üzere, tüm araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin bilimsel etik kurallara uygun, ilgili mevzuata dayalı ve sürekli iyileştirme prensibiyle yürütmeyi, desteklenen projelerin katma değerli ürünlere dönüşmesini teşvik ederek, akademik bilgi birikiminin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesini, aynı zamanda araştırmaların uluslararası bilimsel standartlara uygun şekilde yürütülmesini sağlayarak, kurumun bilimsel etkinliğini artırmayı ve birçok sektöre kalıcı katkılar sunmayı hedeflemektedir. Bu hedefler doğrultusunda, sürekli gelişim anlayışıyla, paydaşların geri bildirimlerini dikkate alarak araştırma süreçlerini iyileştirmeyi, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek kurumun araştırma ekosistemini güçlendirmeyi yakın gelecekte ulaşılması beklenen hedefler arasına koymuştur. Bununla birlikte özellikle kurumsal AR-GE'nin beynini teşvik eden Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP)'nın birim bazlı AR-GE'yi geliştirmeye yönelik stratejik amaçları ve hedeflerini belirmemiş olması (BAP 2024 Faaliyet Raporu) kurumsal AR-GE kültürünün gelişimi için olumlu değerlendirilmekle birlikte, bu hedeflere ne kadar ulaşıp ulaşılmadığının izlenmemesi ve gerçekleştirilemeyen performans göstergeleri için sürekli iyileştirme değerlendirmelerinin yapılmıyor olması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda kurum araştırma süreçlerini Teknoloji Transfer Ofisi, Teknoloji Geliştirme Merkezi – TEKMER, Merkezi Araştırma Laboratuvarı, BAP Koordinatörlüğü, Araştırma ve uygulama merkezleri ve birimlerde laboratuvarları kapsayan bir ekosistem içerisinde yürütmektedir. Bunlar arasında özellikle Teknoloji Geliştirme Merkezi – TEKMER'in hem akademik hemde bölgesel projelere destek verecek şekilde aktif hale getirilmiş olması olumlu olarak değerlendirilmektedir. Kurum araştırma faaliyetleri ile eğitim-öğretim ve topluma hizmet faaliyetleri arasında sınırlı olmakla birlikte uygulamalar geliştirmiştir. Örneğin; bölgede önemli faaliyetlerden biri olan arıcılık alanında ve bölgede önemli bir değer olarak görülen kadın ve aile yapısı ile Ar-GE çalışmaları ve toplumsal katkı üzerinden destek sunan kurumun, stratejik plan doğrultusunda öncelikle yerel ve bölgesel ihtiyaçları karşılamak, sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunmak hedefiyle uyumlu araştırma ve uygulama merkezleri vasıtasıyla (Arıcılık Geliştirme Uygulama Ve Araştırma Merkezi, Kadın ve Aile Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi) katkı sağlamaya yönelik uygulamalar gerçekleştirmesi olumlu bulunmuştur.

2019 Kurumsal Geri Bildirim Raporunda “Akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmaması” gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiş olup, saha ziyaretinde sınırlı olmakla birlikte akademik performansın izlenmesi ve ödüllendirilmesine yönelik uygulamalara rastlanmıştır.

Diğer taraftan, kurumun stratejik plandaki belirlenen tüm hedeflere ulaşabilmek için gerekli önlem alma çalışmalarını tam anlamıyla kurumun geneline yayılmış bir biçimde gerçekleştirmediği gözlenmiş olup, 2023-2027 stratejik planında araştırma geliştirme kapsamındaki gerçekleşme oranı düşük hedeflere ait performans göstergeleriyle ilgili gerekli iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin yönlendirme ve motive etme gibi hususları dikkate alan planlamaları bulunmaktadır.

İç ve dış kaynaklar

Kurum 2023-2027 Stratejik Planında stratejik amaçlar arasında Ar-Ge amaçlarını Amaç-2 olarak “Üniversitenin Bilimsel Altyapısını Güçlendirmek ve Akademik Çalışmaları Artırmak” olarak belirlemiş olup, belirlemiş olduğu misyon içerisinde bulunduğu kentin kalkınmasına ve gelişmesine katkıda bulunmayı, sosyal sorumluluğa, çevre bilincine sahip, farklılıklara saygı

gösteren bireyler yetiştirmeyi görev edinmiş olup, bu kapsamda da vizyon olarak nitelikli bilimsel çalışmalarla bölgesel potansiyel ile uluslararası birikim arasında köprü olan yenilikçi bir araştırma üniversitesi olmayı belirlemiştir. Bu doğrultuda bölgeyle ilişkili ve bölgenin gereksimleri doğrultusundan başta petrol ve madencilik ile lojistik sektörü olmak üzere bölgesel kalkınmayı destekleyecek Ar-Ge faaliyetleri gerçekleştirmeyi planlamıştır. Ancak kurumun mali araştırma kaynakları (iç ve dış kaynaklar) bu kapsamda misyon, hedef ve stratejileriyle uyumlu ve yeterli değildir.

Kurumun iç ve dış kaynakları artırmaya, alt yapıyı güçlendirmeye ve geliştirmeye yönelik çabalarının olduğu, araştırma süreçlerinin BAP Koordinatörlüğü tarafından takip edildiği, bu süreçlerle ilişkili iş akışları tanımladığı görülmüştür. Kurum, dış kaynak bulmaya yönelik Teknoloji Transfer Ofisi, Kalkınma Ajansları, TÜBİTAK ve GAP gibi kuruluşlarla iş birlikleri yaparak eğitimler sağladığını ve dış kaynaklı projeler için destekler sunduğunu ifade etmekle birlikte, bu tür faaliyetlerin kurumun hem iç hem de dış kaynaklarının sayı ve bütçe olarak arttıracak düzeyde yeterli olmadığı, kurum göstergeleri incelendiğinde öğretim üyesi başına tamamlanan dış destekli proje sayısının düştüğü görülmüştür.

Kurumda, 2024 yılı iç kaynak destekli toplam proje bütçesinin 2.834.984,82 TL olarak gerçekleştiği, sınırlı iç kaynağın olduğu, ancak yetkin akademik personel varlığına rağmen dış kaynağa dayalı proje bütçelerinin oldukça sınırlı kaldığı ve dış kaynak bulmaya yönelik teşvik edici mekanizmaların oluşturulamadığı tespit edilmiştir. 2019 KGBR’da “Araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesine yönelik adımlar atılmasına rağmen süreçlerin tanımlanmamış ve yazılı hale getirilmemiş olması” kurumun gelişmeye açık yönü olarak belirlenmiş olup, bu durumun hala devam ettiği tespit edilmiştir. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere proje yazma eğitimi, çalıştay, proje pazarları vb. faaliyetlerin mevcut haliyle sınırlı olduğu, izleme ve önlem almaya yönelik çalışmaların yapılmadığı tespit edilmiş olup, bu tür faaliyetlerin hedef odaklı ve sistematik bir şekilde tüm birimleri kapsayacak düzeyde geliştirilmesi önerilmektedir.

Kurumun mevcut kısıtlı iç kaynaklarını Ar-Ge faaliyetlerinde kullanırken misyon ve vizyonu doğrultusunda paylaşıma yönelik çabalar sarfettiği görülmüş olup (2025 yılı II. Dönem Bilimsel Araştırma Proje Çağrı İlan Takvimi ve Uygulama İlkeleri) ve kısıtlı bütçesini bu doğrultuda “öğrenci odaklı proje, öncelikli alan projeleri, sanayi işbirlikli projeler v.b. çeşitlendirmelerle paylaşmaya çalışması olumlu değerlendirilmiş olmakla birlikte, araştırmaya yeni başlayanlar için üniversite içi çekirdek fonların yetersizliği ve an itibarıyla çok fazla arttırılamamış olması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmektedir.

Kurumun iç kaynak destekli proje sayıları ve bütçeleri dikkate alındığında; 2019 yılında 7 proje ve 113.666,78 TL’lik toplam bütçesinin 2020 yılında 21 proje ve 411.512 TL’lik toplam bütçeye yükseldiği, ancak sonrasında bütçe artarken proje sayısının belli süre sabit kaldığı ve sonrasında kayda değer oranda arttırılamadığı, 2023 yılında yine 21 proje 982.520, 55 TL’lik toplam bütçe ve 2014 yılında 28 proje ve 2.834.984,82 TL’lik toplam bütçe şeklinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

2024 yılındaki 2.834.984,82 TL’lik toplam BAP bütçesinin Fen ve Mühendislik Birimlerinde 23 adet projeye 2.541.574,38 TL, Sosyal Birimlerde 1 adet projeye 120.000,00 TL, Sağlık Birimlerinde 4 adet projeye 173.410,44 TL olmak üzere paylaştırıldığı, kurum içi kaynakların birimler arası denge gözetilerek dağıtıldığını ifade etmiş olmakla birlikte, bu paylaşımına göre birimler arasında belli bir dengenin kurulamadığı görülmüştür. Bu durum kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Kurumun AR-GE kapsamlı iç kaynağını mevcut imkanlarla artırmasının zor olduğu saha ziyaretinde gözlenmiş olup, kurumun misyon ve hedeflerle uyumlu olarak üniversite dışı kaynaklara yönelmesi, bu yönde teşvik edici çalışmaları ve yöntemleri tanımlaması/gerçekleştirmesi, destek birimlerini oluşturması ve bu faaliyetlerin kurumdaki tüm birimlerdeki araştırmacılar tarafından bilinirliğini arttırması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.

Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar

Kurum yüksek lisans ve doktora programı öğrenci kabul işlemlerinde Yükseköğretim Kurulu Lisansüstü Çerçeve Yönetmeliği, Yükseköğretim Kurulu Lisansüstü Eğitim Enstitüleri Teşkilat ve İşleyiş Yönetmeliği ve Şırnak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği çerçevesinde belirlenen kriterlere gerçekleştirmektedir. 2024 yılı itibarıyla Şırnak Üniversitesi'nin Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde İktisat, Temel İslam Bilimleri ve Maden Mühendisliği olmak üzere toplam 31 öğrencinin kayıtlı olduğu 3 doktora programı bulunurken, doktora sonrası imkanlar mevcut değildir. Doktora eğitimi veren tüm birimlerde programa başvuru süreçleri ve müfredatları ilgili akademik birimin web sayfasından kamuoyuna açık olarak duyurulmaktadır. Doktora programında yer alan öğrencilere eğitimleri süresince araştırmalarını tamamlayabilmeleri için 80.000 TL lik Doktora Tez Projesi kapsamında BAP destekli proje desteği sağlanmaktadır.

Kurumda akademik kadro sorununun olmadığı, birçok biriminde akademik personel sayısının ve personel yetkinliğinin yüksek olduğu (Ziraat Fakültesi, Turizm Otelcilik v. d.) saha ziyaretlerindeki gözlemlerde tespit edilmiş olup, bu yetkinliğe ve yeterli sayıdaki akademik personel sayısına rağmen kurumda sadece 3 doktora programının olması, kurum göstergeleri incelendiğinde öğretim üyesi başına düşen doktora öğrenci sayısının yıllara göre düşmesi ve doktora sonrası imkânlarla ilgili tanımlı süreçlerinin bulunmayışı kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerlendirilmiştir.

Ayrıca kurumda doktora program çeşitliliğinin ve sayısının az olmasından dolayı kurumda kendi mezunlarını işe alma (inbreeding) imkanlarının da sınırlı olduğu ve buna yönelik bir politikasının olmadığı tespit edilmiştir.

Kurumun doktora programlarını sayı ve çeşit olarak geliştirmesi, bölgenin sağladığı teşvikleri kullanarak doktora sonrası (post-doc) imkanları ve kendi mezunlarını işe alma fırsatlarını artırması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu doktora programı ve doktora sonrası imkanlarına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.

2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Kurumun 2023-2027 Stratejik Planında belirlediği 4 ana amaçtan biri “Üniversitenin Bilimsel Altyapısını Güçlendirmek ve Akademik Çalışmaları Artırmak- Amaç 2” olup, bu amaç kapsamında ulaşılması planlanan hedefleri ise “Üniversitenin “Ulusal ve Uluslararası Alan İndeksleri”ne Giren Yayın Sayılarının Artırılması”, “Bilimsel Araştırma ve Projeler”in Geliştirilmesi”, “Üniversitede Bilişim Kaynaklarının Kesintisiz, Güvenli ve Yaygın Olarak Kullanılmasının Sağlanması, Kütüphane Altyapısının Güçlendirilmesi”, “ Öğretim Elemanlarına Yurt içi ve Yurt dışı Üniversitelerde veya Araştırma Merkezlerinde Deneyim Kazandırılarak Araştırma Geliştirme Faaliyetlerinin Artırılması” ve “ Üniversite Bünyesinde Akademik Dergi Faaliyetlerinin Yürütülmesi” şeklinde belirlenmiştir. Bu hedefler kurumun araştırma yetkinliğini geliştirmeye yönelik planlamalarının olduğu ve bu yönde çabaladığının kanıtı olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda Teknoloji Transfer Ofisi, Teknoloji Geliştirme Merkezi – TEKMER, Merkezi Araştırma Laboratuvarı, BAP Koordinatörlüğü, Araştırma ve uygulama merkezleri ve birimlerde laboratuvarları kapsayan AR-GE’ye yönelik bir alt yapı olanaklarının bulunması, bunlar arasında özellikle Teknoloji Geliştirme Merkezi – TEKMER’in hem akademik hemde bölgesel projelere destek verecek şekilde aktif hale getirilmiş olması olumlu olarak değerlendirilmektedir.

2024 yılı itibariyle kurumda 15 Profesör, 56 Doçent ve 118 Dr. Öğretim Üyesi olmak üzere toplam 320 kadrolu akademik personel görev yapmaktadır. Ayrıca 2024 yılı itibariyle 35. madde ile doktora eğitimi almaları için başka üniversitelere görevlendirilen 16 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Kurumda akademik kadro sorununun olmadığı, akademik personelin unvan dağılımları dikkate alındığında kurumun genç bir akademik kadroya sahip olduğu, saha ziyaretlerinde ise bu genç kadronun alanlarında yetkin ve araştırma motivasyonunun yüksek olduğu, akademik kadronun, öğrenciler tarafından uzmanlık alanlarında güçlü, kendilerinin gelişimine önem veren ve erişebilir olarak tanımlandığı tespit edilmiş olup, kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir.

Kurumun belirlediği misyonu kapsamında bölgedeki son gelişmeleri dikkate alarak bölgesel gereksinimler doğrultusunda Petrol Mühendisliği, Sondaj Teknolojisi ve lojistik alanlarında yapılanmaya gitmesi ve bu doğrultuda akademik kadrosunu geliştirmeyi planlaması olumlu bulunmuştur.

Bununla birlikte kurumun sahip olduğu genç, dinamik ve alanlarında yetkin kadronun daha ileri gelişimini teşvik edecek ve araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti, makale baskı giderleri v.b. desteklerin yeterli düzeyde olmaması gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere proje yazma eğitimleri, proje kaynaklarına erişim çalışmaları, proje pazarları vb. faaliyetlerin mevcut haliyle sınırlı kaldığı, izleme ve önlem almaya yönelik çalışmaların yapılmadığı tespit edilmiş olup, bu tür faaliyetlerin hedef odaklı ve sistematik bir şekilde tüm birimleri kapsayacak düzeyde geliştirilmesi önerilmektedir.

Kurumun araştırma yetkinliğini geliştirmeye yönelik dış kaynak teminindeki eksikliği mevcut olmakla birlikte gençlerin teknoloji üretme becerilerini geliştirmeyi ve bölgesel inovasyon ekosistemini güçlendirmeyi hedefleyen TÜBİTAK 4003-T programı kapsamında Milli Teknoloji Atölyeleri Projesi desteği alması bu yönde çaba gösterdiğinin kanıtı olarak olumlu değerlendirilmiştir.

2019 KGBR’da “BAP ve diğer araştırma projelerinde öğrenci katılımının düşük olması” gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiş olup, geçen süre içerisinde kurumda lisans düzeyinden başlamak üzere akademik personel yetiştirilmesine ve gelişimine yönelik lisans öğrencilerinin kullanabileceği laboratuvar ve diğer uygulama dersleri için yeterli altyapının sağlanması, kurumun lisans öğrencilerini araştırmaya teşvik edecek BAP kapsamında öğrenci odaklı projeleri desteklemesi ve TÜBİTAK 2209-Üniversite Öğrencileri Araştırma Projelerine öğrencilerin katılımını teşvik etmesi olumlu bulunmuştur. Kurum 2023 yılında kendisine özgü bir yaklaşım olan Akademisyen Yetiştirme Programı (AYEP)’ni ilk kez hayata geçirmiş ve bu kapsamda yüksek lisans/doktora eğitimi ve akademik hayatı hedefleyen başarılı öğrencilere katkı sağlamak adına eğitim ve danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır. Ancak saha ziyaretlerin kuruma özgü olan bu uygulamanın devam ettirilmediği ve kurum personeli ve öğrenciler tarafından bilinirliğinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik planlar bulunmaktadır.

Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri

Kurum bölgesel iş birliği kapsamında, bölge üniversiteleri olan Bingöl Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Siirt Üniversitesi ve Batman Üniversitesi ile bilimsel ve teknik çalışmalarda ihtiyaç duyulan analizler için Merkezi Laboratuvar Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin karşılıklı kullanılması ve benzeri iş birlikleri ile mevcut alt yapıların etkin kullanılması amacıyla iş birliğine gitmiştir. Benzer şekilde Batman Üniversitesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Siirt Üniversitesi ve Şırnak Üniversitesinin katılımıyla oluşan TRC3 Bölge

üniversiteleri iş birliği kapsamında, Şırnak TTO fizibilite projeleri için iş birliğine gidilmiştir. Her iki işbirlikleri kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte kurumun işbirliklerinin ulusal düzeyde kaldığı, bu kapsamda bir uluslararasılaşma politikasının bulunmadığı, uluslararası ortak bir programı yada ortak araştırma birimleri/iş birlikleri mevcut olmayıp, bu yöndeki çabalar girişimler düzeyinde kalmıştır (Nahçıvan Üniversitesi Ortak Eğitim Programı Toplantısı). Üç ülkenin birleşim noktasında yer alan kurumun uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri geliştirmeye yönelik çalışmalarını geliştirerek desteklemesi ve sistematik olarak izleyerek kurumun hedefleriyle uyumlu iyileştirmeler gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri ile araştırma ağlarına katılım ve iş birlikleri kurma gibi çoklu araştırma faaliyetlerine yönelik planlamalar ve mekanizmalar bulunmaktadır.

3. Araştırma Performansı

Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Kurum araştırma performansının birimin hedeflerine ulaşmasındaki yeterliliği, Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Raporu kapsamında birimlerden istenilen Faaliyet Raporları ve BAP Koordinatörlüğü üzerinden takip etmektedir. Buna örnek olarak 2024 yılında kurumun genelinde elde edilen akademik çıktılara ait detaylı veriler saha ziyaretinde gözlenmiştir. Kurum yine AR-GE performansının izlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik Bilimsel Araştırma projeleri Komisyon (BAP) Birimi tarafından desteklenen projelerden yayın yapma zorunluluğu getirmiştir.

Kurum 02.05.2024 tarihli ve 24/4-03 toplantı sayılı senato kararı ile bünyesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin çalışmalarında göstermiş oldukları üstün başarı ve hizmetlerin değerlendirilmesi, performanslarının artırılması ve çalışmalarının teşvik edilmesi, üniversiteye katkıda bulunan kişi, kurum ve kuruluşların ödüllendirilmesi ve öğrencilerin çalışmalarının teşvik edilmesi için bir ödül ve teşvik (Şırnak Üniversitesi Ödül Yönergesi) yönergesi hazırlanmıştır.

Kurum performans temelinde teşvik ve takdir mekanizmaları kapsamında projelerini başarı ile tamamlayan akademisyen için düzenlenen ödül töreni ile başarı belgesi düzenlenmektedir. BAP projelerinden akademik çıktı (makale v.b.) elde eden akademik personeli yazılı tebrik ederek web sitesinden duyurma yoluyla onurlandırmakta ve teşvik etmektedir. Kurumun web sitesinin incelenmesinde ve saha ziyaretlerindeki akademik personel görüşmelerinde teyit edilen bu durum kurumun güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir.

2019 KGBR’da “Son yıllarda önemli gelişmeler gözlemlenmesine rağmen öğretim elemanı başına düşen yayın sayısının beklenen düzeyde olmaması ve ülke sıralamalarında altlarda bulunulması” kurumun gelişmeye açık yönü olarak belirtilmiş olup, kurum göstergelerinde makale sayısı artmakla birlikte son 4 yılda sabit kaldığı, öğretim üyesi başına düşen makale sayısının düştüğü, kısmi artışın akademik personel sayısında artışla ilişkili olduğu ve dolayısıyla bezer durumun devam ettiği saha ziyaretlerinde gözlenmiştir. Kurumun ulusal ve uluslararası üniversitelerin akademik performans sıralamalarındaki yeri ve değerlendirilmesi gibi izlemelerin yapılmadığı görülmüştür. Ulusal akademik performans sıralamalarından biri olan URAP sıralamasında kurum 2018-2023 yılları arasında 143.’lükten 160.’cılığa periyodik olarak gerilemiştir. Kurum yine TÜBİTAK 1001 projelerinde 2015-2014 yılları arasında sadece 3 proje desteği kazanmıştır. Kurumun BAP 2024 Faaliyet Raporuna göre Ar-GE kapsamında dış kaynaklardan sağlanan proje sayısı ve desteğinin yıllara göre azaldığı görülmektedir. Bu durum kurumun güçlü yönlerinden biri olan ve saha ziyaretlerinde gözlenen alanlarında yetkin, dinamik ve yüksek araştırma motivasyonuna sahip akademik personel yapısıyla örtüşmemektedir.

Kurum bölge üniversiteleri ile bazı olumlu iş birliklerine girmekle beraber, bu üniversiteler rekabet etme ve kıyaslama (benchmarking) yapma eğilimine yönelmemesi kurumun gelişmeye açık yönü

olarak değerdendirilmiştir.

Kurumun araştırma faaliyetlerinde elde edilen sonuçları hedeflerle karşılaştırmalı bir şekilde izlemesi, hedeflere ulaşılama nedenlerini sorgulaması, gerekli önlemleri alması ve bu yolla performans değerdendirmelerinin sistematik ve kalıcı olmasını sağlanması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda araştırma performansının izlenmesine ve değerdendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.

Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerdendirilmesi

2019 KGBR’da “Akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik tanımlı bir sürecin bulunmaması” kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerdendirilmiştir. Bu süreçte kurumun öğretim elemanı/araştırmacı performanslarını atama ve yükseltme (ADEK) sistemi, yıllık faaliyet raporları ve BAP koordinatörlüğü aracılığıyla web sayfası üzerinden çevrimiçi olarak paylaşmaları yoluyla ve bu verileri değerdendiren ilgili komisyon tarafından değerdendirilmesi şeklinde gerçekleştirdiği görülmüştür.

Kurumun akademik personelini performans temelinde teşvik (ödöl töreni) ve takdir mekanizmaları (başarı belgesi) kapsamında değerdendirmeye aldığı, BAP projelerinden akademik çıktı (etki değeri yüksek dergilerde makale) elde eden akademik personeli yazılı tebrik ederek web sitesinden duyurma yoluyla onurlandırdığı görülmüştür. Kurumun web sitesinin incelenmesinde ve saha ziyaretlerindeki akademik personel görüşmelerinde teyit edilen bu durum kurumun güçlü yönü olarak değerdendirilmekle birlikte kurumun belirlenen hedeflerinin ne oranda gerçekleştirildiğinin değerdendirilmemesi ve gerekli izlemelerin yapılamaması ve önlemlerin alınamaması kurumun gelişmeye açık yönü olarak değerdendirilmiştir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerdendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.

D. TOPLUMSAL KATKI

1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

Şırnak Üniversitesi, 2023–2027 Stratejik Planında misyonunu “...üç ülkenin kavşağında olma sorumluluğuyla bilime, kültüre ve sanata ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sunmayı, disiplinlerarası araştırmalar yapmayı ve kamu yararını gözeterek şehrinin kalkınmasına, gelişmesine katkıda bulunmayı görev edinmiştir.” şeklinde ifade etmektedir. Bu misyon ifadesi, üniversitenin toplumsal katkıyı kurumsal bir sorumluluk ve temel bir işlev olarak benimsediğini açık biçimde göstermektedir.

Kurum, misyonuyla uyumlu biçimde kamuya açık Toplumsal Katkı Politikası oluşturmuş ve bu politika aracılığıyla topluma yönelik sosyal, kültürel ve ekonomik gelişimi desteklemeyi, bölgesel kalkınmada aktif bir aktör olmayı ve toplum yararı odaklı projeleri teşvik etmeyi temel hedefleri arasında tanımlamıştır. Kurum, ayrıca Sürdürülebilirlik Politikası içerisinde toplumsal katkıya özel bir başlık ayırarak “toplumsal farkındalık oluşturmayı amaçlayan projelere öncülük etme, yerel halkla iş birliğini güçlendirme ve bölgesel kalkınmaya sürdürülebilirlik perspektifiyle katkı sağlama” taahhüdünde bulunmakta, bunları web sayfasında kamuoyu ile paylaşmaktadır. Bu durum, toplumsal katkının kurum genelinde stratejik düzeyde sahiplenildiğine işaret etmektedir.

Kurumun Kalite Güvencesi Organizasyon Şeması içerisinde “Toplumsal Katkı Çalışma Grubu” yer almakta olup, bu yapı toplumsal katkı faaliyetlerinin kalite güvencesi çerçevesinde ele alındığını göstermektedir. Ancak Toplumsal Katkı Komisyonu’nun iş akış şemasının tanımlanmış olmasına karşın görev tanımları, yetki sınırları, izleme–değerlendirme mekanizmaları ve raporlama süreçlerine ilişkin açıklayıcı bilgiler bulunmamaktadır. Bu durum, toplumsal katkı süreçlerinin kurumsal düzeyde bütüncül, izlenebilir, ölçülebilir ve sürekli iyileştirmeye imkân verecek şekilde yapılandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kurumun stratejik planında toplumsal katkıya ilişkin hedefler somut biçimde tanımlanmıştır. Özellikle “Şehrin iktisadi çevreleri ile ilişkileri geliştirmek amacıyla danışmanlık hizmeti sunmak ve verimliliği artırmak” amacını desteklemek için “Üniversite bünyesinde araştırma ve uygulama merkezlerinin kurulması ve mevcut merkezler ile akademik birimlerin etkinliğinin artırılması” ve “Şehrin var olan ekonomik değerlerinin tanıtımına yönelik faaliyetlerin artırılması” şeklinde çıktı odaklı net hedefler belirlenmiştir. Başta Rektör olmak üzere üst yönetimin bölgenin sosyo-ekonomik gelişimine yönelik faaliyetleri sahiplenmesi ve toplumsal katkı projelerine aktif liderlik göstermesi, kurumun güçlü yönlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Üst yönetimin bu rolü, toplumsal katkının kurumsal kültür içerisinde yaygınlaşmasını desteklemekte ve stratejik amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir kolaylaştırıcı etmen olmaktadır. Bu kapsamda kurulan ve faaliyetlerini sürdüren “Arıcılık Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi”, “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi”, “Teknoloji Transfer Ofisi”, “Teknoloji ve Araştırma Merkez Laboratuvarı” gibi birimler; yerel paydaşlarla iş birliği, toplumsal sorunlara çözüm üretme ve bölgesel kalkınma hedeflerine katkı sağlama açısından önemli işlevler üstlenmektedir. Buna ek olarak öğrenci kulüpleri de toplum yararına etkinlikler düzenlemekte ve öğrencilerin toplumsal sorumluluk bilincinin gelişmesine katkı sunmaktadır.

Kurum ayrıca bölgenin sosyokültürel gelişimini destekleyen ulusal/uluslararası sempozyumlar (örn. IV. Melayê Cizîrî Sempozyumu, Uluslararası İbnü'l-Esîr El-Cezerî Kardeşler Sempozyumu), çalıştaylar, fuarlar, proje günleri, bölgeye ait sosyo-kültürel içerikli kitap yayın faaliyetleriyle kültürel mirasın korunması ve tanıtılmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, toplumsal katkı faaliyetlerinin kurum genelinde farklı birimler tarafından dağınık biçimde yürütüldüğü, süreçlerin koordinasyonunun, izlenmesinin ve performans göstergeleri üzerinden değerlendirilmesinin henüz sistematik bir yapıya kavuşmadığı görülmektedir. Üniversitenin bir toplumsal katkı politikası

oluşturmuş olması güçlü bir yön olmakla birlikte, bu politika doğrultusunda bütüncül bir yönetim modeli, paydaş analizi, süreç haritaları, risk ve fırsat değerlendirmesi, yıllık raporlama mekanizması gibi kalite güvence unsurlarını içeren daha kapsamlı bir sistem ihtiyacı bulunmaktadır.

Kısacası, Şırnak Üniversitesi toplumsal katkı alanında güçlü bir misyon ve üst yönetim kararlılığına sahip olup çok sayıda faaliyet yürütmektedir. Ancak, bu faaliyetlerin kurumsal düzeyde bütünleştirilmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirme döngüsüne dâhil edilmesi yönünde geliştirilmeye açık alanlar bulunmaktadır. Bu bağlamda, kurumsal bir “Toplumsal Katkı Yönetim Sistemi”nin oluşturulması, süreçlerin standartlaştırılması ve performans göstergeleriyle desteklenmesi, üniversitenin toplumsal katkı etki düzeyini artıracaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamaları bulunmaktadır.

Kaynaklar

Şırnak Üniversitesi, toplumsal katkı faaliyetlerini yürütürken mevcut mali, fiziksel ve insan kaynaklarını etkin biçimde kullanmakta; akademik ve idari birimlerin kapasitesini dış paydaşlara yönelik faaliyetlerde de seferber etmektedir. Kurumun toplumsal katkıya ilişkin faaliyetlerinde hem akademik birimler (fakülteler, yüksekokullar) hem de uzmanlaşmış araştırma birimleri (Arıcılık Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Teknoloji Transfer Ofisi, Teknoloji ve Araştırma Merkez Laboratuvarı) önemli bir rol üstlenmektedir. Bu durum, kurumun mevcut altyapı ve uzmanlığını bölgesel kalkınmaya ve toplumsal faydaya yönlendirme kapasitesinin güçlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca öğrenci topluluklarının toplumsal katkı sürecine etkin katılımı, kurumun insan kaynağını çeşitlendiren ve öğrenci merkezli bir toplumsal katkı kültürünü destekleyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Kurumun toplumsal katkı faaliyetleri için özel olarak tahsis edilmiş bağımsız bir bütçesinin bulunmadığı, ancak ihtiyaç duyulan durumlarda faaliyetlerin üniversitenin mevcut kaynakları veya dış paydaş kurumların (yerel yönetimler, kamu kurumları, STK’lar vb.) maddi veya fiziki altyapı desteğiyle gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu durum, dış paydaşlarla kurulan iş birliği ağının toplumsal katkı faaliyetlerini destekleyen önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 2023–2027 Stratejik Planı ve diğer üst politika belgelerinde toplumsal katkı faaliyetlerine ayrılan kaynakların tanımlanması, planlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik sistematik bir mekanizmaya yer verilmediği görülmüştür. Toplumsal katkı kapsamında kullanılan mali, fiziki ve insan kaynağına ilişkin: performans göstergelerinin oluşturulmamış olması, kaynak kullanımının raporlanmasına yönelik bir düzenli izleme sisteminin bulunmaması, faaliyet–kaynak ilişkisini değerlendiren bir etki analizinin yapılmaması kurumun gelişmeye açık alanı olarak değerlendirilmektedir.

Toplumsal katkı faaliyetlerinin sürdürülebilirliği ve etki odaklı yönetimi açısından, kaynak planlamasının stratejik hedeflerle ilişkilendirilmesi, her bir toplumsal katkı faaliyetinde kullanılan kaynak türlerinin belgelendirilmesi, kaynak kullanımının düzenli raporlanması ve iyileştirme döngüsüne girdi sağlayacak biçimde değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, toplumsal katkı yönetim sistemine entegre edilmiş bir kaynak izleme ve performans değerlendirme mekanizmasının oluşturulması, kurumun toplumsal katkı kapasitesini daha görünür, ölçülebilir ve sürdürülebilir kılacaktır.

Olgunluk Düzeyi: Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.

2. Toplumsal Katkı Performansı

Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Şırnak Üniversitesinde farklı akademik birimler, araştırma merkezleri ve öğrenci toplulukları aracılığıyla toplumsal katkıya yönelik geniş bir yelpazede faaliyet yürütülmektedir. Ancak mevcut durumda bu faaliyetlere ilişkin bilgilerin kurumsal düzeyde sistematik bir şekilde toplanması, analiz edilmesi, performans göstergeleri doğrultusunda izlenmesi ve iyileştirme döngüsüne dönüştürülmesine yönelik yapılandırılmış bir mekanizma bulunmamaktadır. Toplumsal katkı alanında kurumsal bir yaklaşım geliştirilebilmesi için, faaliyetlerin yalnızca gerçekleştirilmesi değil; hedeflerle ilişkilendirilmesi, ölçülebilir göstergelerle izlenmesi, etki analizlerinin yapılması, raporlanması, karar alma süreçlerine girdi oluşturmaya beklenmektedir. Mevcut durumda, kurum genelinde bu unsurları kapsayan bir toplumsal katkı performans izleme ve değerlendirme sistemi henüz oluşturulmamıştır. Bununla birlikte, kurumda bir Toplumsal Katkı Komisyonunun bulunması, izleme ve değerlendirme süreçlerinin geliştirilmesi için önemli bir kurumsal kapasite unsuru olarak değerlendirilmektedir. Komisyonun varlığı, toplumsal katkı faaliyetlerinin tek bir çatı altında koordine edilmesi, izlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik süreçlerin kurulabilmesi açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Toplumsal Katkı Komisyonunun; amaç, görev, yetki ve sorumluluklarının açıkça tanımlanması, toplumsal katkı faaliyetleri için performans göstergelerinin belirlenmesi, faaliyetlerin bu göstergeler üzerinden izlenebilir hale getirilmesi, yıllık bazda performans değerlendirme raporlarının hazırlanması, dış paydaş geri bildirimlerinin düzenli olarak toplanması ve analiz edilmesi, iyileştirme alanlarının karar süreçlerine entegre edilmesi, kurumun toplumsal katkı performansının niteliğini, görünürlüğünü ve etki düzeyini artıracaktır.

Kurumun toplumsal katkı alanında çok sayıda faaliyet yürütmesine karşın bu faaliyetlerin PUKÖ döngüsünü kapatacak şekilde işletilememesi, gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal Katkı Komisyonunun görev tanımının netleştirilmesi ve süreç bazlı bir performans izlemenin yapılandırılması önerilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.

E. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tüm belgelerin değerlendirilmesine ve kurumsal akreditasyon değerlendirme ziyareti sırasındaki gözlemlerimize dayalı olarak Kurumun güçlü yönleri, geliştirmeye açık yönleri ve öneriler; "Liderlik, Yönetişim ve Kalite", "Eğitim ve Öğretim", "Araştırma ve Geliştirme" ve "Toplumsal Katkı" alt başlıklarında “planlama, uygulama, kontrol etme ve önlem alma” döngüsünü göz önünde bulundurarak belirlenmiş ve aşağıda özetlenmiştir.

2. Liderlik, Yönetişim ve Kalite

Güçlü Yönler

- Üniversitenin yönetim modelinin mevzuatla tam uyumlu olması.
- Kurumun yazılı hale getirilmiş, ilan edilmiş, akademik ve idari personel ile öğrencilere açık biçimde iletilmiş kalite politikasının olması
- Kurumda kurumsal performans izleme sürecinin strateji ve eylem planı çerçevesinde planlanması ve Anahtar Performans Göstergelerinin periyodik olarak Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından belli bir program dahilinde toplanmasının hedeflenmesi
- Kalite Komisyonu, Kalite Koordinatörlüğü ve birim kalite komisyonlarının oluşturulmuş olması
- Kurum içi iletişimde kurumsal bağlılık ve yönetsel motivasyonun güçlü olması.
- Merkez kampüste derslik, sosyal ve sportif alan, lojman, konukevi vb. fiziksel altyapının bütünsel ve etkin şekilde planlanmış olması.
- İç paydaş memnuniyet anketlerinin periyodik olarak gerçekleştiriliyor olması.
- Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığının öz kaynakları ile geliştirdiği yazılımların (Ek ders, Akademik teşvik, Destek otomasyon v.b.) kurumsal süreçlerde etkin bir şekilde kullanılması
- Uluslararasılaşma, araştırma ve toplumsal katkı alanlarında temel düzeyde politika ve birim yapılanmalarının bulunması.
- İdari personel görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavlarının yapılmasıyla personel memnuniyet düzeyinin yüksek tutulması.

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

- Kurumda PUKÖ döngüsü farkındalığı olmakla birlikte döngünün kapatılmasına ilişkin adımların eksik olması. Kurumsal politika belgelerinin uygulama kanıtlarının, izleme-iyileştirme döngülerinin ve performans göstergelerinin geliştirilmesi, kalite çevrimlerinin tüm birimlerde kapatılması, özellikle izleme ve iyileştirme süreçlerinin tamamlanmasına ihtiyaç olması
- Birçok birim tarafından kalite süreçleri kapsamında yapılan uygulamalar olmasına rağmen bu uygulamaların kanıta dayalı arşivlenmesinin yeterli düzeyde sağlanamaması
- Kurumun misyon farklılaşması ve ihtisaslaşmasına yönelik bölgeyle uyumlu çalışmaları olmakla birlikte bunların sınırlı düzeyde kalması
- Dış paydaşların karar alma süreçlerine doğrudan katılımına ilişkin mekanizmaların kurum genelinde sistematik halde yayılamamış olması
- Mezun Takip Sisteminin etkin ve kapsamlı kullanılamaması
- Kurumun iki ülke ile sınırı olan bir ilde olması göz önüne alındığında, uluslararasılaşma süreçlerinin performans göstergelerine ilişkin eylem planlarının oluşturulmaması, uygulamaya geçirilememesi
- Kurumdaki tüm yöneticilere yönelik kalite yönetimi, liderlik, yönetim ve stratejik planlama eğitimlerinin düzenli ve periyodik uygulanamaması
- Faaliyet raporları ve performans göstergelerinin kamuoyu ve iç-dış paydaşlar ile

paylaşılmasının sınırlı olması

- Memnuniyet anketlerinde tespit edilen gelişmeye açık alanlara yönelik eylem planlarının yeterli düzeyde hazırlanamaması

Öneriler:

- Bununla birlikte otomasyona veri girişlerinin düzenli, standartlaştırılmış ve kanıta dayalı bir yapıya kavuşturulması, sistem üzerinden oluşturulan raporların karar alma süreçlerine entegrasyonunun güçlendirilmesi önerilmektedir.
- İç Kontrol sürecine ilişkin planların belirli periyotlarda değerlendirilerek güncellenmesi önerilmektedir.
- Süreç yönetimine yönelik uygulamalarının yanı sıra, sistematik iyileştirme boyutunun da tanımlı hale getirilmesi ve uygulanması önerilmektedir.
- Öğrenci geri bildirimlerinin toplanması, analiz edilmesi, izlenmesi ve iyileştirme süreçlerine yansıtılmasına ilişkin standartlaştırılmış bir süreç yönetim modelinin geliştirilmesi; ders ve program düzeyinde öğrenci geri bildirimlerine bağlı yapılan iyileştirmeler için kanıt temelli değerlendirme dosyalarının oluşturulması ve bunların birim kalite komisyonları tarafından takip edilmesi önerilmektedir.
- Kurumun yakın zamanda aktif olarak yöneldiği yeraltı kaynaklarına ilişkin eğitim ve araştırma faaliyet ve planlamaları kapsamında sınır komşusu olduğu ülkelerle olan etkileşimleri gelecek planlaması açısından umut vadetmekle birlikte, tüm bu süreçlerin tanımlı olarak ve uygun kurumsal yapılanma doğrultusunda yönetilmesi önerilmektedir.

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

- Program öğrenme çıktılarının TYYÇ ile uyumlanması, ders bilgi paketlerinin standartlaştırılmasına ve dijitalleşmesine yönelik çalışmaların başlatılmış olması; dolayısıyla program tasarımında çıktı temelli yaklaşımın benimsenmesi,
- Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü'nün dış değerlendirme süreçlerine başarılı katılımı sonucu iki yıllık program akreditasyonu elde etmiş olmasının kurumun kalite güvencesi kültürünün gelişmekte olduğunu göstermesi,
- Öğrenci kabul ilkelerinin ve süreçlerinin kurumsal mevzuatta açık şekilde tanımlanmış ve şeffaflık ilkesine uygun biçimde ilan edilmiş olması,
- Derslik, laboratuvar, kütüphane ve çevrimiçi kaynakların öğrenme-öğretme ekosistemini destekleyecek nicelik ve nitelikte olması, öğrenme kaynaklarının/ortamlarının erişilebilirliğini ve çeşitliliğini artırması,
- Merkez yerleşkedeki altyapı ve tesislerin (yemekhane, bilişim hizmetleri vb.) öğrenci ve personel ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlilikte olması; fiziki mekân yönetiminin iyi olması,
- Bölgesel gereksinimler doğrultusunda Petrol Mühendisliği, Sondaj Teknolojisi ve Lojistik gibi sektörle uyumlu programların açılmış olmasının kurumun bölgesel kalkınmayı destekleyecek eğitim öğretim planlamaları yaptığını göstermesi,
- Öğretim elemanı atama-yükseltme kriterlerinin alan bazlı, standart ve objektif ölçütlere dayalı olarak tanımlanmış ve uygulanıyor olması, akademik insan kaynakları yönetiminde şeffaflık ve tutarlılık sağlanması,
- Kuruma özgü Ödül ve Teşvik Yönergesi'nin oluşturulmuş olması, idari/akademik performansın ve öğrenme-öğretme kalitesinin desteklenmesine yönelik bir kalite güvencesi mekanizması

sunması,

- Lojistik Bölümü öğrencilerinin sektör iş birlikleri aracılığıyla bölgedeki lojistik firmalarında uygulamalı staj yapabilmesinin iş dünyasıyla etkileşimin güçlü olduğunu göstermesi,
- Öğretim elemanı–öğrenci etkileşiminin yüksek düzeyde olmasının öğrenme sürecine ilişkin mentorluk ve rehberlik uygulamalarının etkin yürütüldüğüne işaret etmesi,
- Bazı birimlerde (ilahiyat fakültesi, Turizm Otelcilik, Cizre MYO) kalite güvence sistemi organizasyonel yapısının (yönetişim, eğitim ve öğretim, Ar-Ge, toplumsal katkı) sistematik bir şekilde işlemesi

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

- Öğretim yöntem ve teknikleri ile ölçme-değerlendirme süreçlerinde çeşitliliğin sınırlı olması; öğretim elemanlarının pedagojik, teknolojik ve ölçme okuryazarlığını artıracak yapılandırılmış eğitici eğitimlerine ihtiyaç duyulması,
- Akademik ve idari danışmanlık hizmetlerine ilişkin standart, tanımlı ve izlenebilir süreçlerin belirli fakülte (Turizm otelcilik) /MYO (Cizre MYO) larda bulunmakla birlikte kurumun tüm birimlerini kapsayacak şekilde kurumsal güvence altına alınması gerekliliği,
- Teknik gezi, saha çalışması ve uygulama derslerinin bütçe ve kaynak yetersizliği nedeniyle sınırlı yürütülmesi, uygulamalı öğrenme süreçlerinin kısıtlı olması,
- Öğrenci topluluklarına sunulan desteklerin maddi yetersizliklere bağlı olarak etkin çalışmaması
- Kantin hizmetlerinde ve şehir–kampüs ulaşımında erişim sorunlarının bulunması; öğrenci memnuniyeti ve kampüs yaşam kalitesinin iyileştirilmesine ihtiyaç duyulması,
- Öğrenci öneri ve şikâyetlerine yönelik birim bazlı sistematik bir geri bildirim mekanizmasının bulunmaması; mevcut memnuniyet anketlerinin sonuçlarına ilişkin geri bildirim döngüsünün işletilmemesi,

Öneriler:

- Tüm program ve ders güncellemelerine ilişkin tasarım, onay, izleme ve değerlendirme süreçlerinin, paydaş katılımını güvence altına alan kurumsal bir yapı içerisinde açık biçimde tanımlanması ve düzenli olarak iyileştirilmesi; ders bilgi paketlerinin, öğrenme çıktıları, program yeterlilikleri, TYYÇ ilişkileri, yöntem-teknik ilişkilendirmelerini ve varsa ulusal/uluslararası çekirdek program-akreditasyon ölçütlerini içerecek şekilde bütüncül, tutarlı ve güncel hâle getirilmesi; söz konusu süreçlerin dijital bir platform üzerinden izlenebilir, raporlanabilir ve arşivlenebilir bir yapıda yürütülmesi, kurumsallığın güçlendirilmesi önerilmektedir.
- AKTS iş yükü hesaplamalarına ilişkin kurumsal ilke, ölçüt ve yöntemlerin tanımlanması; ders tasarımı sürecine rehberlik edecek standart bir çerçeve oluşturulması; öğrenci iş yükü belirlenirken öğrenciler, mezunlar, işverenler ve diğer paydaşların görüşlerinin sistematik olarak sürece dâhil edilmesi önerilmektedir.
- Programların izlenmesi ve güncellenmesine yönelik süreçlerin; mezun, işveren, staj/uygulama paydaşları ve öğrenciler dahil tüm iç ve dış paydaşların görüşlerini güvence altına alacak şekilde kurumsal düzeyde tanımlanması; program izleme süreçlerinde kullanılacak veri kaynakları, sorumluluklar, zamansal planlar ve performans göstergelerini içeren standart bir izleme–değerlendirme çerçevesi oluşturulması önerilmektedir.
- İzleme faaliyetlerinin sonuçlarına dayalı olarak PUKÖ döngüsünün etkin biçimde işletilmesi,

belirlenen iyileştirmelerin kurumsal hafızada belgelenmesi ve süreçlere yansıtılması önerilmektedir.

- Ders bilgi paketlerinin öğretim yöntem ve teknikleri açısından güncellenmesi; çağdaş öğrenme– öğretim yaklaşımlarını yansıtan açık, ölçülebilir ve tutarlı tanımlamalarla zenginleştirilmesi önerilmektedir.

- Kurum genelinde ölçme ve değerlendirme süreçlerine ilişkin ilke, yöntem ve standartların açık biçimde tanımlandığı, yetkinlik temelli ve öğrenci merkezli yaklaşımları önceleyen bir çerçeve oluşturulması; ölçme ve değerlendirme uygulamalarının, çoklu ölçme araçları, süreç odaklı değerlendirme, performans temelli ölçme yöntemleri ve alternatif değerlendirme (proje, portfolyo, sunum, uygulama vb.) yaklaşımlarıyla zenginleştirilmesi önerilmektedir.

- Sertifikalandırma ve diploma süreçlerine ilişkin iyileştirme mekanizmalarının paydaş görüşlerini kapsayacak şekilde kurumsal düzeyde oluşturulması ve izleme sonuçlarının periyodik olarak değerlendirilmesi önerilmektedir.

- Uluslararası öğrencilerin dil yeterliliğini geliştirmeyi ve sertifikalandırmayı destekleyen kurumsal stratejiler, programlar ve izleme sistemlerinin yapılandırılması önerilmektedir.

- Akademik danışmanlık hizmetlerinin Kurum genelinde standart süreçler çerçevesinde tanımlanması, bu süreçlerin periyodik olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi önerilmektedir.

- Merkez ve ilçe yerleşkelerindeki tüm tesis ve altyapılara yönelik erişilebilirlik, kullanım yoğunluğu ve hizmet kalitesi izleme mekanizmalarının oluşturulması ve bu süreçlerin periyodik biçimde raporlanması önerilmektedir.

- Öğrenci kulüplerine ilişkin süreçlerin (kuruluş, faaliyet planlama, uygulama, raporlama, izleme ve iyileştirme) kurumsal bir çerçeve altında standart hale getirilmesi önerilmektedir.

- Öğretim yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik kurumsal bir organizasyonel yapı oluşturulması önerilmektedir.

- Kütüphane kullanımının zaman ve mekân yönünden kısıtlı olması, özellikle çalışma alanlarının süre ve kapasite bakımından artırılmasına ihtiyaç duyulması,

- Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ve bu süreçlerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik mekanizmaların kurumsallaşmamış olması,

- Program tasarım süreçlerinde iç ve dış paydaş katılımının yapılandırılmış, belgelenebilir ve periyodik bir plan dâhilinde yürütölmemesi; paydaş katılımının kurumsal güvence altına alınmasına gereksinim duyulması,

- Bazı birimlerde öğretim elemanı sayısının yetersiz olması nedeniyle ders yükü ve idari iş dağılımında dengesizliklerin oluşması

- Engelli Öğrenci Birimi için mevcut olan kurumsal yapı ve erişilebilirlik çalışmalarının diğer dezavantajlı öğrencileri kapsayacak şekilde genişletilememesi,

- Üniversite genelinde program izleme ve güncelleme süreçlerine ilişkin ilke, usul ve periyodik planların belirgin olmaması; program güncelleme süreçlerinin kanıta dayalı yürütölmesine gereksinim duyulması,

- Merkez yerleşke dışındaki birimlerde tesis ve altyapı imkânlarının öğrenme ortamlarını destekleyecek düzeye çıkarılmasına gereksinim duyulması,

- Öğretim performansını izleme, teşvik etme ve ödüllendirmeye yönelik uygulama, izleme ve iyileştirme çalışmalarının güçlendirilmesine ihtiyaç duyulması
- Kurumsallaşmış bir mezun izleme sisteminin olmaması; mezun geri bildirimlerinin paydaş katılım süreçlerine sistematik biçimde dahil edilmemesi,
- Uluslararası öğrenci sayısının yeterli düzeyde olmaması,
- Kampüs ve kampüs dışı yerleşkelerde öğrencilerin barınma problemlerinin devam etmesi

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

- Kurumun araştırma süreçlerini Teknoloji Transfer Ofisi, Teknoloji Geliştirme Merkezi – TEKMER, Merkezi Araştırma Laboratuvarı, BAP Koordinatörlüğü, Araştırma ve uygulama merkezleri ve birimlerde laboratuvarları kapsayan bir ekosistem içerisinde yürütmesi
- Kurumda akademik personel yetkinliğinin birimlerin çoğunu kapsayacak şekilde iyi olması ve akademik personel arasında araştırma-geliştirme faaliyetlerine yönelik motivasyonunun yüksek olması
- Kurumda görev yapmakta olan akademik personelin çalışmalarında göstermiş oldukları üstün başarı ve hizmetlerin değerlendirilmesi, performanslarının artırılması ve çalışmalarının teşvik edilmesi için ödül ve teşvik sisteminin hazırlanmış olması
- Kurumun akademik çalışmalara destek verecek yeterlilikte kütüphane alt yapısının olması
- Şırnak Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Merkezi – TEKMER in hem akademik hemde bölgesel projelere destek verecek şekilde aktif hale getirilmiş olması
- Kurum ile Bingöl Üniversitesi, Bitlis Eren Üniversitesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Siirt Üniversitesi ve Batman Üniversitesi Merkezi Laboratuvar Uygulama ve Araştırma Merkezleri arasında Ar-Ge çalışmalarında kapsamında iş birliklerinin bulunması

Geliştirmeye Açık Yönler ve Öneriler

- Kurum stratejik planı doğrultusunda öncelikle yerel ve bölgesel ihtiyaçları karşılama amacıyla araştırma ve geliştirme faaliyetleri yürütme hedefi belirlemiş olmakla birlikte (BAP proje çeşitliliği), bu hedefe yönelik iç kaynak desteklerinin, uygulamaların ve iyileştirilmelerin yeterince gerçekleştirilememesi
- Ar-GE faaliyetleri için iç ve dış kaynak teminine yönelik yenilikçi yaklaşımların ve teşvik edici yöntemlerin yeterli düzeyde olmaması.
- Kaynakların birimler arası denge gözetilerek yönetilmesi benimsenmiş olmasına rağmen, iç kaynak destekli proje dağılımlarının bu doğrultuda gerçekleşmemesi
- Araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti, makale baskı giderleri v.b. desteklerin yeterli düzeyde olmaması
- Kurumda Strateji ve Eylem Planındaki araştırma-geliştirme amaç ve hedeflerine ne derece ulaşıldığına yönelik izlemelerin ve iyileştirilmelerin yapılamaması
- Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere proje yazma eğitimi, çalıştay, proje pazarları vb. sistematik faaliyetler yapılmış olmakla birlikte yeterli düzeyde

olmaması

- Kurumda sınırlı sayıda da olsa doktora programları bulunmakla birlikte, doktora sonrası imkanların bulunmaması,
- AR-GE faaliyetlerini teşvik eden kurumlararası işbirliklerini ve disiplinlerarası girişimleri özendirecek mekanizmalar mevcut ve etkin olmakla beraber, bu faaliyetlerin yeterince teşvik edilememesi, sistematik olarak izlenerek kurumun hedefleriyle uyumlu iyileştirmelerin gerçekleştirilmemesi
- Kurumda uluslararası ortak programlar ve uluslararası ortak araştırma birimleri arasında iş birliklerinin olmaması
- Kurum tarafından sağlanan AR-GE iç kaynak desteklerinin etkinliğinin ve akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine yönelik çalışmaların etkin bir şekilde gerçekleştirilememesi

Öneriler:

- Kurumun AR-GE kapsamlı iç kaynağını mevcut imkanlarla artırmasının zor olduğu saha ziyaretinde gözlenmiş olup, kurumun misyon ve hedeflerle uyumlu olarak üniversite dışı kaynaklara yönelmesi, bu yönde teşvik edici çalışmaları ve yöntemleri tanımlaması/gerçekleştirilmesi, destek birimlerini oluşturması ve bu faaliyetlerin kurumdaki tüm birimlerdeki araştırmacılar tarafından bilinirliğini arttırması önerilmektedir.
- Üç ülkenin birleşim noktasında yer alan kurumun uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri geliştirmeye yönelik çalışmalarını geliştirerek desteklemesi ve sistematik olarak izleyerek kurumun hedefleriyle uyumlu iyileştirmeler gerçekleştirilmesi önerilmektedir.
- Kurumun araştırma faaliyetlerinde elde edilen sonuçları hedeflerle karşılaştırmalı bir şekilde izlemesi, hedeflere ulaşılama nedenlerini sorgulaması, gerekli önlemleri alması ve bu yolla performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olmasını sağlanması önerilmektedir.

5. Toplumsal Katkı

Güçlü Yönler

- Temel değer, misyon ve vizyonu güçlendirecek şekilde kurumun toplumsal katkı politikasının bulunması ve stratejik plan dahilinde “Toplumsal sorumluluk anlayışını ve uygulamalarını yaygınlaştırmak” amacını taşıması
- Kurumun toplumsal katkı komisyonunun bulunması
- Kurumun, stratejik plan doğrultusunda öncelikle yerel ve bölgesel ihtiyaçları karşılamak, sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmeye katkıda bulunmak hedefiyle sahip olduğu araştırma ve uygulama merkezleri vasıtasıyla (Arıcılık Geliştirme Uygulama Ve Araştırma Merkezi, Kadın ve Aile Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi) toplumsal katkı faaliyetleri gerçekleştirmesi
- Rektörün, Şırnak ilinin sosyo-ekonomik gelişimine yönelik kurumsal faaliyetleri desteklemesi ve bu süreçte aktif rol oynaması Üst yönetimin bölgenin sosyo-kültürel gelişimine yönelik toplumsal katkı faaliyetlerine güçlü desteğinin olması
- Yine toplumsal sorumluluk anlayışı kapsamında bölgesel gelişime katkı sağlayacak ulusal/uluslararası sempozyumlar (IV. *Melayê Cizîrî Sempozyumu*, Uluslararası İbnü'l-Esîr El-Cezerî Kardeşler Sempozyumu v.b.) çalıştay, fuar, proje günleri gibi etkinliklerin düzenlemesi, kitaplar yayınlaması

Geliştirmeye Açık Yonler ve Oneriler

- Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sistematik bir şekilde sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik olarak tanımlanmış süreçlerin bulunmaması
- Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmaların bulunmaması

Öneriler:

- Toplumsal katkı faaliyetlerinin sürdürülebilirliği ve etki odaklı yönetimi açısından, kaynak planlamasının stratejik hedeflerle ilişkilendirilmesi, her bir toplumsal katkı faaliyetinde kullanılan kaynak türlerinin belgelendirilmesi, kaynak kullanımının düzenli raporlanması ve iyileştirme döngüsüne girdi sağlayacak biçimde değerlendirilmesi önerilmektedir.
- Toplumsal katkı faaliyetlerinin kurumun stratejik hedeflerle uyumlu izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik dış paydaş görüşlerini içeren bir sistem kurulması önerilmektedir.
- Toplumsal Katkı Komisyonunun görev tanımının netleştirilmesi ve süreç bazlı bir performans izlemenin yapılandırılması önerilmektedir.