

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
KARİYER PLANLAMA UYGULAMA ve ARAŞTIRMA MERKEZİ
2024 YILI BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

Ocak, 2025

KARİYER PLANLAMA UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)
YÜKSEKÖĞRETİM KALİTE KURULU (YÖKAK) KURUM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (KİDR) HAZIRLAMA KILAVUZU
SÜRÜM 3.2 esas alınarak hazırlanmıştır.

İçindekiler

KURUM HAKKINDA BİLGİLER	3
1. İletişim Bilgileri	3
2. Tarihsel Gelişimi	3
3. Misyonu, Vizyonu, Amaçları ve Hedefleri	4
A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE.....	6
A.1. Liderlik ve Kalite	6
A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı.....	7
A.1.2. Liderlik	8
A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi	9
A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları.....	10
A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik	11
A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar	12
A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar	12
A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler	13
A.2.3. Performans yönetimi	14
A.3. Yönetim Sistemleri	15
A.3.1. Bilgi yönetim sistemi.....	15
A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi.....	16
A.3.3. Finansal yönetim.....	17
A.3.4. Süreç Yönetimi.....	18
A.4. Paydaş Katılımı.....	19
A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı.....	19
A.4.2. Öğrenci geri bildirimi.....	20
A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi.....	21
A.5. Uluslararasılaşma.....	22
A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi.....	22
A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları.....	23
C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME.....	24
C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları	24
C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi.....	25
C.1.2. İç ve dış kaynaklar.....	26
C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar	27
C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler	28
C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi	28
C.2.2. Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri.....	29

C.3.Araştırma performansı	30
C.3.1.Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi	30
C.3.2.Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi	31
D. TOPLUMSAL KATKI.....	32
D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları.....	32
D.1.1.Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi.....	33
D.1.2.Kaynaklar	34
D.2.Toplumsal katkı performansı	35
D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi	35
Sonuç ve Değerlendirmeler	36

ÖZET

Bu değerlendirme raporu Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin 2024 yılı faaliyetleri ışığında hazırlanmıştır.

BİRİM HAKKINDA BİLGİLER

1. İletişim Bilgileri

Adres: 2000 Evler Mah. Zübeyde Hanım Cad. Rektörlük Binası Zemin Kat, NEVŞEHİR
Telefon: 0 384 228 10 00 - 10550
E posta: kariyer@nevsehir.edu.tr
Web sayfası: <https://kariyer.nevsehir.edu.tr>

Birim Yetkilisi

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer Toprak KESKİN (Müdür)
NEVÜ Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi
Müdürlüğü/NEVŞEHİR 0 384228 10 00 – 10550
toprakkeskin@nevsehir.edu.tr

Birim Kalite Güvence Koordinatörü

Dr. Öğr. Üyesi Selin ZENGİN TAŞDEMİR (Müdür Yardımcısı)
NEVÜ Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi
Müdürlüğü/NEVŞEHİR 0 384 228 10 00 -10551
szengin@nevsehir.edu.tr

2. Tarihsel Gelişimi

Kariyer Planlama, Uygulama ve Araştırma Merkezi 11 Kasım 2019'da resmî gazete yayımlandıktan sonra kurulmuştur, faaliyetlerine müdür ataması ile resmi olarak Aralık 2019 tarihlerinde başlamıştır. Rektörlük Binasında faaliyet gösterip, öğrencilere ve mezunlara yönelik faaliyet yapılmaktadır. Öğrenci adayları, öğrenciler, mezunlar ve çalışanların yetenek, bilgi, beceri, ilgi ve isteklerini ve ihtiyaçları dikkate alarak kariyer planlama ve geliştirme yetkinliklerinin iyileştirilmesini sağlamak gibi özel amaçları olan merkezimiz; Müdür, Müdür Yardımcısı, Yönetim Kurulu, Danışma Kurulu olmak üzere iç paydaşlarla ve Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ile koordineli bir şekilde çalışmak üzere dış paydaşlarca çalışmalarını yürütmektedir.

3.Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyon

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin misyonu, "Öğrenciyi tanıma, bilgi verme, staj sağlama, işe yerleştirme, kariyerlerini izleme, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, onları geleceğe hazırlarken mutlu bireyler olarak farkındalıklarını arttırmaktır."

Vizyon

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nin vizyonu doğrultusunda Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin vizyonu, "Üniversite eğitimi sonrasında kariyer yolculuğuna başlayacak mezunların, mümkün olduğunca kendisini ve karşısına çıkacak seçenekleri stajlar, bilgilendirme toplantıları ve kişisel gelişim seminerleri ve eğitimleri ile önceden kendini geliştirmiş, gelecek hedeflerini netleştirmeye başlamış, farkındalığı yüksek bireyler olmalarını desteklemek ve öğrencileri bilgilendirmeyi hedeflemektedir."

Değerler

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi 2018-23 Stratejik Planı'nda belirlen temel değerler doğrultusunda Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin Temel Değerleri; Hoşgörü, Adalet, Bilimsellik ve Akılcılık, Çözüm Odaklılık, Girişimcilik, yaratıcılık ve yenilikçilik, Hukukun üstünlüğüne, insan haklarına ve toplumsal değerlere saygı olarak belirlenmiştir.

Amaç ve Hedefler

- Öğrencilerimize ve mezunlarımıza, kariyer planlama ve geliştirme alanında danışmanlık yapmak.
- Öğrenci kariyer gelişimini destekleyerek, üniversitenin sürekli gelişimine uzun ve orta vadede katkı sağlamak.
- Kariyer Fuarları ile öğrenci ve işveren buluşmaları ile öğrencilere iş fırsatları sağlamak ve üniversite-sanayi iş birliğinden fayda sağlayarak öğrenciye yansıtmak.
- Üniversitenin stratejik planına uyum sağlayarak, üniversitenin kalite politikasını desteklemek. Bazen de kalite çalışmalarına katkı sağlamak.
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin iş/staj ilanlarını öğrencilere duyurarak kurumsal kimlik kazanılmasında ve diğer üniversitelerle rekabet halinde olarak sektör gelişimlerinden haberdar olup, öğrenciye maksimum fayda sağlamak.

- KARBİS Sisteminin yürürlüğe girmesiyle daimi veri kontrolü sağlamak.
- Türkiye genelinde tanınabilir bir Kariyer merkezi olmak.
- KOP bölgesi ile iş birliği sağlamak.
- İl genelinde kamu kurum ve özel kuruluşlarla ortaklığın artırılması için faaliyetlerde bulunmak.
- Mezunlarla iş birliğini arttırmak için çeşitli faaliyetleri planlanması ve yürütülmesi.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE**A.1. Liderlik ve Kalite**

Kurum, kurumsal dönüşümünü sağlayacak yönetim modeline sahip olmalı, liderlik yaklaşımları uygulamalı, iç kalite güvence mekanizmalarını oluşturmali ve kalite güvence kültürünü içselleştirmelidir.

	1	2	3	4	5
A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı Kurumdaki yönetim modeli ve idari yapı (yasal düzenlemeler çerçevesinde kurumsal yaklaşım, gelenekler, tercihler); karar verme mekanizmaları, kontrol ve denge unsurları; kurulların çok sesliliği ve bağımsız hareket kabiliyeti, paydaşların temsil edilmesi; öngörülen yönetim modeli ile gerçekleşmenin karşılaştırılması, modelin kurumsallığı ve sürekliliği yerleşmiş ve benimsenmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında mütevelli heyet, devlet yükseköğretim kurumlarında rektör yardımcıları ve danışmanlarının (üst yönetimin) çalışma tarzı, yetki ve sorumlulukları, kurumun akademik camiasıyla iletişimi; üst yönetim tarzının hedeflenen kurum kimliği ile uyumu yerleşmiş ve benimsenmiştir. Organizasyon şeması ve bağlı olma/rapor verme ilişkileri; görev tanımları, iş akış süreçleri vardır ve gerçeği yansıtmaktadır; ayrıca bunlar yayımlanmış ve işleğin paydaşlarca bilinirliği sağlanmıştır.	Kurumun misyonu ile uyumlu ve stratejik hedeflerini gerçekleştirmeyi sağlayacak bir yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması bulunmamaktadır.	Kurumun misyon ve stratejik hedeflerine ulaşmasını güvence altına alan ve süreçleriyle uyumlu yönetim modeli ve idari yapılanması belirlenmiştir.	Kurumun yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması birim ve alanların genelini kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir.	Kurumun yönetim ve organizasyonel yapılanmasına ilişkin uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.1.1. (3)A1.1.1.NÜKMER organizasyon şeması https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/79a0f0cc7ef967b52a6c5918e5dbd679/is-akis-semasi-01.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/0c8caa14fcc6a18448d311c074442ef2/is-akis-semasi-02.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/8754bd078a8239db9227eb407a2406e0/is-akis-semasi-03.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/73ba9896a8be216dda5789d8cb5bcb41/is-akis-semasi-04.pdf					

A.1. Liderlik ve Kalite

	1	2	3	4	5
A.1.2. Liderlik Kurumda rektörün ve süreç liderlerinin yükseköğretim ekosistemindeki değişim, belirsizlik ve karmaşıklığı dikkate alan bir kalite güvencesi sistemi ve kültürü oluşturma konusunda sahipliği ve motivasyonu yüksektir. Bu süreçler çevik bir liderlik yaklaşımıyla yönetilmektedir. Birimlerde liderlik anlayışı ve koordinasyon kültürü yerleşmiştir. Liderler kurumun değerleri ve hedefleri doğrultusunda stratejilerinin yanı sıra; yetki paylaşımını, ilişkileri, zamanı, kurumsal motivasyon ve stresi de etkin ve dengeli biçimde yönetmektedir. Akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulmuştur. Liderlik süreçleri ve kalite güvencesi kültürünün içselleştirilmesi sürekli değerlendirilmektedir.	Kurumda kalite güvencesi sisteminin yönetilmesi ve kalite kültürünün içselleştirilmesini destekleyen etkin bir liderlik yaklaşımı bulunmamaktadır.	Kurumda liderlerin kalite güvencesi sisteminin yönetimi ve kültürünün içselleştirilmesi konusunda sahipliği ve motivasyonu bulunmaktadır.	Kurumun geneline yayılmış, kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimini destekleyen etkin liderlik uygulamaları bulunmaktadır.	Liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimine katkısı izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.1.2. (3)A.1.2.1.NÜKMER Kalite Politikası https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/kariyer-merkezi (3)A.1.2.2.Kariyer ve yetkinlik buluşmaları https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/46518					

A.1. Liderlik ve Kalite

	1	2	3	4	5
<u>A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi</u> Yükseköğretim ekosistemi içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak kurumun geleceğe hazır olmasını sağlayan çevik yönetim yetkinliği vardır. Geleceğe uyum için amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda kurumu dönüştürmek üzere değişim yönetimi, kıyaslama, yenilik yönetimi gibi yaklaşımları kullanır ve kurumsal özgünlüğü güçlendirir.	Kurumda değişim yönetimi bulunmamaktadır.	Kurumda değişim ihtiyacı olgunluk seviyesinde belirlenmiştir.	Kurumda değişim yönetimi yaklaşımı kurumun geneline yayılmış ve bütüncül olarak yürütülmektedir.	Amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen değişim yönetimi uygulamaları izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.1.3. (3)A.1.3.Yönetim ve Danışma Kurulu https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/yonetim-kurulu ; https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/danisma-kurulu					

A.1. Liderlik ve Kalite

	1	2	3	4	5
<u>A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları</u> PUKÖ çevrimleri itibarı ile takvim yılı temelinde hangi işlem, süreç, mekanizmaların devreye gireceği planlanmış, akış şemaları belirlidir. Sorumluluklar ve yetkiler tanımlanmıştır. Gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Takvim yılı temelinde tasarlanmayan diğer kalite döngülerinin ise tüm katmanları içerdiği kanıtları ile belirtilmiştir, gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Kuruma ait kalite güvencesi rehberi gibi, politika ayrıntılarının yer aldığı erişilebilen ve güncellenen bir doküman bulunmaktadır. Kurumun Kalite Komisyonunun süreç ve uygulamaları tanımlıdır, kurum çalışanlarınca bilinir. Komisyon iç kalite güvencesi sisteminin oluşturulması ve geliştirilmesinde etkin rol alır, program akreditasyonu süreçlerine destek verir. Komisyon gerçekleştirilen etkinliklerin sonuçlarını değerlendirir. Bu değerlendirmeler karar alma mekanizmalarını etkiler.	Kurumun tanımlanmış bir iç kalite güvencesi sistemi bulunmamaktadır.	Kurumun iç kalite güvencesi süreç ve mekanizmaları tanımlanmıştır.	İç kalite güvencesi sistemi kurumun geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir.	İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.1.4. (3)A.1.4.1.İş akış şemaları https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/79a0f0cc7ef967b52a6c5918e5dbd679/is-akis-semasi-01.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/0c8caa14fcc6a18448d311c074442ef2/is-akis-semasi-02.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/8754bd078a8239db9227eb407a2406e0/is-akis-semasi-03.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/73ba9896a8be216dda5789d8cb5bcb41/is-akis-semasi-04.pdf					

A.1. Liderlik ve Kalite

	1	2	3	4	5
<u>A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik</u> Kamuoyunu bilgilendirme ilkesel olarak benimsenmiştir, hangi kanalların nasıl kullanılacağı tasarlanmıştır, erişilebilir olarak ilan edilmiştir ve tüm bilgilendirme adımları sistematik olarak atılmaktadır. Kurum web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi vermektedir; bunun sağlanması için gerekli mekanizma mevcuttur. Kurumsal özerklik ile hesap verebilirlik kavramlarının birbirini tamamladığına ilişkin bulgular mevcuttur. İç ve dış hesap verme yöntemleri kurgulanmıştır ve uygulanmaktadır. Sistematiktir, ilan edilen takvim çerçevesinde gerçekleştirilir, sorumluları nettir. Alınan geri beslemeler ile etkinliği değerlendirilmektedir. Kurumun bölgesindeki dış paydaşları, ilişkili olduğu yerel yönetimler, diğer üniversiteler, kamu kurumu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sanayi ve yerel halk ile ilişkileri değerlendirilmektedir.	Kurumda kamuoyunu bilgilendirmek ve hesap verebilirliği gerçekleştirmek üzere mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirmek üzere tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Kurum tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.	Kurumun kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmaları izlenmekte ve paydaş görüşleri doğrultusunda iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.1.5. (3)A.1.5.1.NÜKMER internet sayfası https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/1; https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/2					

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

Kurum; vizyon, misyon ve amacını gerçekleştirmek üzere politikaları doğrultusunda oluşturduğu stratejik amaçlarını ve hedeflerini planlayarak uygulamalı, performans yönetimi kapsamında sonuçlarını izleyerek değerlendirmeli ve kamuoyuyla paylaşmalıdır.

	1	2	3	4	5
A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar Misyon ve vizyon ifadesi tanımlanmıştır, kurum çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Kuruma özeldir, sürdürülebilir bir gelecek yaratmak için yol göstericidir. Kalite güvencesi politikası vardır, paydaşların görüşü alınarak hazırlanmıştır. Politika kurum çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Politika belgesi yalın, somut, gerçekçidir. Sürdürülebilir kalite güvencesi sistemini ana hatlarıyla tarif etmektedir. Kalite güvencesinin yönetim şekli, yapılanması, temel mekanizmaları, merkezi kurgu ve birimlere erişimi açıklanmıştır. Aynı şekilde eğitim ve öğretim (uzaktan eğitimi de kapsayacak şekilde), araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma politikaları vardır ve kalite güvencesi politikası için sayılan özellikleri taşır. Bu politika ifadelerinin somut sonuçları, uygulamalara yansıyan etkileri vardır; örnekleri sunulabilir.	Kurumda tanımlanmış misyon, vizyon ve politikalar bulunmamaktadır.	Kurumun tanımlanmış ve kuruma özgü misyon, vizyon ve politikaları bulunmaktadır.	Kurumun genelinde misyon, vizyon ve politikalarla uyumlu uygulamalar bulunmaktadır.	Misyon, vizyon ve politikalar doğrultusunda gerçekleştirilen uygulamalar izlenmekte ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.2.1. (3)A.2.1.1.Misyon ve vizyon politikaları https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/kariyer-merkezi (3)A.2.1.2.Misyon ve vizyon politikalarına uyumlu uygulamalar https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/1; https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/2					

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

	1	2	3	4	5
<u>A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler</u> Stratejik Plan* kültürü ve geleneği vardır, mevcut dönemi kapsayan, kısa/orta uzun vadeli amaçlar, hedefler, alt hedefler, eylemler ve bunların zamanlaması, önceliklendirilmesi, sorumluları, mali kaynakları bulunmaktadır, tüm paydaşların görüşü alınarak (özellikle stratejik paydaşlar) hazırlanmıştır. Mevcut stratejik plan hazırlanırken bir öncekinin ayrıntılı değerlendirilmesi yapılmış ve kullanılmıştır; yıllık gerçekleşme takip edilerek ilgili kurullarda tartışılmakta ve gerekli önlemler alınmaktadır. * Vakıf yükseköğretim kurumları için stratejik amaç ve hedefleri ile performans göstergelerinin tanımlandığı dokümandır.	Kurumun stratejik planı bulunmamaktadır.	Kurumun ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmaktadır.	Kurumun bütünsel, tüm birimleri tarafından benimsenmiş ve paydaşlarınca bilinen stratejik planı ve bu planıyla uyumlu uygulamaları vardır.	Kurum uyguladığı stratejik planı izlemekte ve ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirerek gelecek planlarına yansıtılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.2.2. (3)A.2.2.1.Kamuoyuna ilan edilmiş, birimin stratejik amaç ve hedeflerini içeren dokümanlar https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/stratejik-plan (3)A.2.2.2.Stratejik planla uyumlu uygulamalar https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/1; https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/2					

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

	1	2	3	4	5
A.2.3. Performans yönetimi Kurumda performans yönetim mekanizmaları bütünsel bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu mekanizmalar kurumun stratejik amaçları doğrultusunda sürekli iyileşmesine ve geleceğe hazırlanmasına yardımcı olur. Bilişim sistemleriyle desteklenerek performans yönetiminin doğru ve güvenilir olması sağlanmaktadır. Kurumun stratejik bakış açısını yansıtan performans yönetimi süreç odaklı ve paydaş katılımıyla sürdürülmektedir. Tüm temel etkinlikleri kapsayan kurumsal (genel, anahtar, uzaktan eğitim vb.) performans göstergeleri tanımlanmış ve paylaşılmıştır. Performans göstergelerinin iç kalite güvencesi sistemi ile nasıl ilişkilendirildiği tanımlanmış ve yazılıdır. Kararlara yansıma örnekleri mevcuttur. Yıllar içinde nasıl değiştiği takip edilmektedir, bu izlemenin sonuçları yazılıdır ve gerektiği şekilde kullanıldığına dair kanıtlar mevcuttur.	Kurumda performans yönetimi bulunmamaktadır.	Kurumda performans göstergeleri ve performans yönetimi mekanizmaları tanımlanmıştır.	Kurumun geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulunmaktadır.	Kurumda performans göstergelerinin işlerliği ve performans yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.2.3. (2)A2.3.1.Performans göstergeleri https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/performans-gosterqeleri					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE**A.3. Yönetim Sistemleri**

Kurum, stratejik hedeflerine ulaşmayı nitelik ve nicelik olarak güvence altına almak amacıyla mali, beşerî ve bilgi kaynakları ile süreçlerini yönetmek üzere bir sisteme sahip olmalıdır.

	1	2	3	4	5
<u>A.3.1. Bilgi yönetim sistemi</u> Kurumun önemli etkinlikleri ve süreçlerine ilişkin veriler toplanmakta, analiz edilmekte, raporlanmakta ve stratejik yönetim için kullanılmaktadır. Akademik ve idari birimlerin kullandıkları Bilgi Yönetim Sistemi entegredir ve kalite yönetim süreçlerini beslemektedir. Bilgi Yönetim Sistemi güvenliği, gizliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.	Kurumda bilgi yönetim sistemi bulunmamaktadır.	Kurumda kurumsal bilginin edinimi, saklanması, kullanılması, işlenmesi ve değerlendirilmesine destek olacak bilgi yönetim sistemleri oluşturulmuştur.	Kurum genelinde temel süreçleri (eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, kalite güvencesi) destekleyen entegre bilgi yönetim sistemi işletilmektedir.	Kurumda entegre bilgi yönetim sistemi izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Kanıt A.3.1. (1)A.3.1. Kurumda bilgi yönetim sistemi bulunmamaktadır.				

A.3. Yönetim Sistemleri

	1	2	3	4	5
A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi İnsan kaynakları yönetimine ilişkin kurallar ve süreçler bulunmaktadır. Şeffaf şekilde yürütülen bu süreçler kurumda herkes tarafından bilinmektedir. Eğitim ve liyakat öncelikli kriter olup, yetkinliklerin artırılması temel hedeftir. Çalışan (akademik-idari) memnuniyet, şikayet ve önerilerini belirlemek ve izlemek amacıyla geliştirilmiş olan yöntem ve mekanizmalar uygulanmakta ve sonuçları değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	Kurumda insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.	Kurumda stratejik hedefleriyle uyumlu insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.	Kurumda insan kaynakları yönetimi uygulamaları izlenmekte ve ilgili iç paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)A.3.2. Kurumda insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.				

A.3. Yönetim Sistemleri

	1	2	3	4	5
A.3.3. Finansal yönetim Temel gelir ve gider kalemleri tanımlanmıştır ve yıllar içinde izlenmektedir. Toplam Cari Bütçe (gelir) = Devlet eğitim katkısı (merkezi bütçeden gelen ve araştırma-geliştirme kategorisindeki faaliyetlere ait olmayan tüm gelirler) + öğrenci gelirleri (kaynağı öğrenci olan tüm gelirler: 1. ve 2. öğretim, tezsiz yüksek lisans, yaz okulu, hizmetler/harçlar, yemek-barınma ücreti vb.) + araştırma gelirleri (devletten merkezi bütçe içinde gelen + ulusal tahsis -yarışmasız projeler-) + ulusal yarışmacı araştırma destekleri + uluslararası araştırma destekleri [özel hesap, döner sermaye, vakıftan gelen veya başkaca muhasebeleştirilen] + toplumsal katkı gelirleri (tıp, dişçilik vb.) fakültelerin sağlık hizmeti geliri [döner sermaye veya başkaca muhasebeleştirilen] + mühendislik, mimarlık vb fakültelerinin bilgi ve teknoloji transferi/projeler/uygulamalar geliri [döner sermaye veya başkaca muhasebeleştirilen] + erişkin eğitimi/yaşam boyu eğitim gelirleri + kira gelirleri + laboratuvar/deney/ölçüm vb gelirler [özel hesap, döner sermaye, vakıftan gelen veya başkaca muhasebeleştirilen] + bağışlar (devlet dışı, şartlı veya şartsız olarak üniversiteye aktarılan kaynak) ayrıntısında izlenmektedir ve kurum profiliyle ilişkilendirilmektedir.	Kurumda finansal kaynakların yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.	Kurumda finansal kaynakların yönetimine ilişkin olarak stratejik hedefler ile uyumlu tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Kurumun genelinde finansal kaynakların yönetime ilişkin uygulamalar tanımlı süreçlere uygun biçimde yürütülmektedir.	Kurumda finansal kaynakların yönetim süreçleri izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
(1)A.3.3. Merkezimizin finansal kaynağı(kendine ait bütçesi) bulunmamaktadır.					

A.3. Yönetim Sistemleri

	1	2	3	4	5
A.3.4. Süreç yönetimi Tüm etkinliklere ait süreçler ve alt süreçler (uzaktan eğitim dahil) tanımlıdır. Süreçlerdeki sorumlular, iş akışı, yönetim, sahiplenme yazılıdır ve kurumca içselleştirilmiştir. Süreç yönetiminin başarılı olduğunun kanıtları vardır. Sürekli süreç iyileştirme döngüsü kurulmuştur.	Kurumda eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemine ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.	Kurumda eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemi süreç ve alt süreçleri tanımlanmıştır.	Kurumun genelinde tanımlı süreçler yönetilmektedir.	Kurumda süreç yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.3.4. (3)A.3.4.1.İş akışı https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/79a0f0cc7ef967b52a6c5918e5dbd679/is-akis-semasi-01.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/0c8caa14fcc6a18448d311c074442ef2/is-akis-semasi-02.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/8754bd078a8239db9227eb407a2406e0/is-akis-semasi-03.pdf; https://dosyalar.nevsehir.edu.tr/73ba9896a8be216dda5789d8cb5bcb41/is-akis-semasi-04.pdf					

A.4. Paydaş Katılımı

Kurum, iç ve dış paydaşlarının stratejik kararlara ve süreçlere katılımını sağlamak üzere geri bildirimlerini almak, yanıtlamak ve kararlarında kullanmak için gerekli sistemleri oluşturmalı ve yönetmelidir.

	1	2	3	4	5
<u>A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı</u> İç ve dış paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmaları tanımlanmıştır. Gerçekleşen katılımın etkinliği, kurumsallığı ve sürekliliği irdelenmektedir. Uygulama örnekleri, iç kalite güvencesi sisteminde özellikle öğrenci ve dış paydaş katılımı ve etkinliği mevcuttur. Sonuçlar değerlendirilmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	Kurumun iç kalite güvencesi sistemine paydaş katılımını sağlayacak mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma süreçlerinin PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak için planlamalar bulunmaktadır.	Tüm süreçlerdeki PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak üzere Kurumun geneline yayılmış mekanizmalar bulunmaktadır.	Paydaş katılım mekanizmalarının işleyişi izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.4.1. (3)A.4.1.1. Yönetim ve danışma kurul listesi https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/yonetim-kurulu ; https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/danisma-kurulu (3)A.4.1.2.Fakülte temsilcileri https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/kontaklarimiz					

A.4. Paydaş Katılımı

	1	2	3	4	5
<u>A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri</u> Öğrenci görüşü (ders, dersin öğretim elemanı, diploma programı, hizmet ve genel memnuniyet seviyesi, vb.) sistematik olarak ve çeşitli yollarla alınmakta, etkin kullanılmakta ve sonuçları paylaşılmaktadır. Kullanılan yöntemlerin geçerli ve güvenilir olması, verilerin tutarlı ve temsil eder olması sağlanmıştır. Öğrenci şikayetleri ve/veya önerileri için muhtelif kanallar vardır, öğrencilerce bilinir, bunların adil ve etkin çalıştığı denetlenmektedir.	Kurumda öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda öğretim süreçlerine ilişkin olarak öğrencilerin geri bildirimlerinin (ders, dersin öğretim elemanı, program, öğrenci iş yükü vb.) alınmasına ilişkin ilke ve kurallar oluşturulmuştur.	Programların genelinde öğrenci geri bildirimleri (her yarıyıl ya da her akademik yıl sonunda) alınmaktadır.	Tüm programlarda öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına ilişkin uygulamalar izlenmekte ve öğrenci katılımına dayalı biçimde iyileştirilmektedir. Geri bildirim sonuçları karar alma süreçlerine yansıtılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
(1)A.4.2.Öğrenci geri bildirim elde etmeye ilişkin ilke ve kurallar bulunmamaktadır. <i>* 2015 AKTS Kullanıcı Kılavuzu'ndaki anahtar prensipleri taşımaktadır.</i>					

A.4. Paydaş Katılımı

	1	2	3	4	5
<u>A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi</u> Mezunların işe yerleşme, eğitime devam, gelir düzeyi, işveren/ mezun memnuniyeti gibi istihdam bilgileri sistematik ve kapsamlı olarak toplanmakta, değerlendirilmekte, kurum gelişme stratejilerinde kullanılmaktadır.	Kurumda mezun izleme sistemi bulunmamaktadır.	Programların amaç ve hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığının irdelenmesi amacıyla bir mezun izleme sistemine ilişkin planlama bulunmaktadır.	Kurumdaki programların genelinde mezun izleme sistemi uygulamaları vardır.	Mezun izleme sistemi uygulamaları izlenmekte ve ihtiyaçlar doğrultusunda programlarda güncellemeler yapılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt A.4.3. (2)A.4.3.1.NÜKMER Stratejik hedefler https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/stratejik-plan					

A.5. Uluslararasılaşma

Kurum, uluslararasılaşma stratejisi ve hedefleri doğrultusunda süreçlerini yönetmeli, organizasyonel yapılanmasını oluşturmalı ve sonuçlarını periyodik olarak izleyerek değerlendirmelidir.

	1	2	3	4	5
<u>A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi</u> Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Kurumun uluslararasılaşma politikası ile uyumludur. Yönetim ve organizasyonel yapının işleyişi ve etkinliği irdelenmektedir.	Kurumun uluslararasılaşma süreçlerine ilişkin yönetsel ve organizasyonel yapılanması bulunmamaktadır.	Kurumun uluslararasılaşma süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.	Kurumda uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimine ilişkin organizasyonel yapılanma tamamlanmış olup; şeffaf, kapsayıcı ve katılımcı biçimde işlemektedir.	Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetsel ve organizasyonel yapılanması izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)A.5.1.Kurumun uluslararasılaşma süreçlerine ilişkin yönetsel ve organizasyonel yapılanması bulunmamaktadır.				

A.5. Uluslararasılaşma

	1	2	3	4	5
<u>A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları</u> Uluslararasılaşmaya ayrılan kaynaklar (mali, fiziksel, insan gücü) belirlenmiş, paylaşılmış, kurumsallaşmıştır. Bu kaynaklar nicelik ve nitelik bağlamında izlenmekte ve değerlendirilmektedir.	Kurumun uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynak bulunmamaktadır.	Kurumun uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.	Kurumun uluslararasılaşma kaynakları birimler arası denge gözetilerek yönetilmektedir.	Kurumda uluslararasılaşma kaynaklarının dağılımı izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)A.5.2.Merkezimizin faaliyetlerini sürdürmesi için kendine ait bütçesi bulunmamaktadır.				

A.5. Uluslararasılaşma

	1	2	3	4	5
<u>A.5.3. Uluslararasılaşma performansı</u> Uluslararasılaşma performansı izlenmektedir. İzlenme mekanizma ve süreçleri yerleşiktir, sürdürülebilirdir, iyileştirme adımlarının kanıtları vardır.	Kurumda uluslararasılaşma faaliyeti bulunmamaktadır.	Kurumda uluslararasılaşma politikasıyla uyumlu faaliyetlere yönelik planlamalar bulunmaktadır.	Kurumun geneline yayılmış uluslararasılaşma faaliyetleri bulunmaktadır.	Kurumda uluslararasılaşma faaliyetleri izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1).A.5.3. Kurumda uluslararasılaşma faaliyeti bulunmamaktadır.				

C.ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

Sanat alanları bulunan yükseköğretim kurumlarında Araştırma ve Geliştirme başlığı altında sanat faaliyetleri de bu kapsamda değerlendirilmelidir.

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

Kurum, araştırma faaliyetlerini stratejik planı çerçevesinde belirlenen akademik öncelikleri ile yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu, değer üretebilen ve toplumsal faydaya dönüştürülebilen biçimde yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmali ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

	1	2	3	4	5
C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi Araştırma süreçlerin yönetimine ilişkin benimsenen yaklaşımlar, motivasyon ve yönlendirme işlevinin nasıl tasarlandığı, kısa ve uzun vadeli hedeflerin net ve kesin nasıl tanımlandığı, araştırma yönetimi ekibi ve görev tanımları belirlenmiştir; uygulamalar bu kurumsal tercihler yönünde gelişmektedir. Bilimsel araştırma ve sanatsal süreçlerin yönetiminin etkinliği ve başarısı izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	Kurumda araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.	Kurumun araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin yönlendirme ve motive etme gibi hususları dikkate alan planlamaları bulunmaktadır.	Kurumun genelinde araştırma süreçlerin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.	Kurumda araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Kanıt C.1.1: (3)C.1.1.1.Yönetim ve organizasyon yapısı https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/deneme (3)C.1.1.2. Değerlendirme toplantısı https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/46233				

C.ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları**

	1	2	3	4	5
C.1.2. İç ve dış kaynaklar Kurumun fiziki, teknik ve mali araştırma kaynakları misyon, hedef ve stratejileriyle uyumlu ve yeterlidir. Kaynakların çeşitliliği ve yeterliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir. Araştırmaya yeni başlayanlar için üniversite içi çekirdek fonlar vardır ve erişimi kolaydır. Araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti destekleri, kişisel fonlar, motivasyonu arttırmak üzere ödül ve rekabetçi yükseltme kriterleri vardır. Üniversite içi kaynakların yıllar içindeki değişimi; bu imkanların etkinliği, yeterliliği, gelişime açık yanları, beklentileri karşılama düzeyi değerlendirilmektedir. Misyon ve hedeflerle uyumlu olarak üniversite dışı kaynaklara yönelme desteklenmektedir. Bu amaçla çalışan destek birimleri ve yöntemleri tanımlıdır ve araştırmacılarca iyi bilinir.	Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.	Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.	Kurum araştırma ve geliştirme kaynaklarını araştırma stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.	Kurumda araştırma kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)C.1.2.Merkezimizin bütçesi bulunmamaktadır.				

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları**

	1	2	3	4	5
<u>C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar</u> Doktora programlarının başvuru süreçleri, kayıtlı öğrencileri ve mezun sayıları ile gelişme eğilimleri izlenmektedir. Kurumda doktora sonrası (post-doc) imkanları bulunmaktadır ve kurumun kendi mezunlarını işe alma (inbreeding) politikası açıktır.	Kurumun doktora programı ve doktora sonrası imkanları bulunmamaktadır.	Kurumun araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu doktora programı ve doktora sonrası imkanlarına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.	Kurumda araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu ve destekleyen doktora programları ve doktora sonrası imkanlar yürütülmektedir.	Kurumda doktora programları ve doktora sonrası imkanlarının çıktıları düzenli olarak izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)C.1.3.Merkezimizin doktora programı ve doktora sonrası imkanları bulunmamaktadır.				

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler**

Kurum, öğretim elemanları ve araştırmacıların bilimsel araştırma ve sanat yetkinliğini sürdürmek ve iyileştirmek için olanaklar (eğitim, iş birlikleri, destekler vb.) sunmalıdır.

	1	2	3	4	5
C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi Doktora derecesine sahip araştırmacı oranı, doktora derecesinin alındığı kurumların dağılımı; kümelenme/ uzmanlık birikimi, araştırma hedefleri ile örtüşme konularının analizi, hedeflerle uyumu irdelenmektedir. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere eğitim, çalıştay, proje pazarları vb. gibi sistematik faaliyetler gerçekleştirilmektedir.	Kurumda, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik planlar bulunmaktadır.	Kurumun genelinde öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar yürütülmektedir.	Kurumda, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar izlenmekte ve izlem sonuçları öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Kanıt C.2.1. (3)C.2.1.Merkezimiz öğretim elemanları PREVIEW -AB Erasmus Projesinde yer almaktadır. PREVIEW görevlendirme bilgi yazısı 16 Ağustos 2024 2400075944.pdf (EK 1’de dosya yer almaktadır).				

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler**

	1	2	3	4	5
<u>C.2.2. Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri</u> Kurumlararası işbirliklerini, disiplinlerarası girişimleri, sinerji yaratacak ortak girişimleri özendirecek mekanizmalar mevcuttur ve etkindir. Ortak araştırma veya lisansüstü programları, araştırma ağlarına katılım, ortak araştırma birimleri varlığı, ulusal ve uluslararası işbirlikleri gibi çoklu araştırma faaliyetleri tanımlanmıştır, desteklenmektedir ve sistematik olarak izlenerek kurumun hedefleriyle uyumlu iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	Kurumda ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri oluşturma yönünde mekanizmalar bulunmamaktadır.	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.	Kurumun genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri yürütülmektedir.	Kurumda ulusal ve uluslararası düzeyde kurum içi ve kurumlar arası ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt C.2.2. (3)C.2.2.1.Ulusal düzeyde işbirlikleri https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/31819					

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**C.3. Araştırma Performansı**

Kurum, araştırma faaliyetlerini verilere dayalı ve periyodik olarak ölçmeli, değerlendirmeli ve sonuçlarını yayımlamalıdır. Elde edilen bulgular, kurumun araştırma ve geliştirme performansının periyodik olarak gözden geçirilmesi ve sürekli iyileştirilmesi için kullanılmalıdır.

	1	2	3	4	5
<u>C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi</u> Kurum araştırma faaliyetleri yıllık bazda izlenir, değerlendirilir, hedeflerle karşılaştırılır ve sapmaların nedenleri irdelenir. Kurumun odak alanlarının üniversite içi bilinirliği, üniversite dışı bilinirliği; uluslararası görünürlük, uzmanlık iddiası konularının analizi, hedeflerle uyumu sistematik olarak analiz edilir. Performans temelinde teşvik ve takdir mekanizmaları kullanılır. Rakiplerle rekabet, seçilmiş kurumlarla kıyaslama (benchmarking) takip edilir. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmaktadır.	Kurumda araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.	Kurumun genelinde araştırma performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.	Kurumda araştırma performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)C.3.1.Araştırma performansını izlemek üzere geçerli olan tanımlı mekanizmalar bulunmamaktadır.				

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**C.3. Araştırma Performansı**

	1	2	3	4	5
<u>C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi</u> Öğretim elemanlarının araştırma performansını paylaşması beklenir; bunu düzenleyen tanımlı süreçler vardır ve bunlar ilgili paydaşlarca bilinir. Araştırma performansı yıl bazında izlenir, değerlendirilir ve kurumsal politikalar doğrultusunda kullanılır. Çıktılar, grubun ortalama değerleri ve saçılım şeffaf olarak paylaşılır. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmıştır.	Kurumda öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.	Kurumun genelinde öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.	Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansı izlenmekte ve öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)C.3.2. (1)C.3.2.Merkezimizin öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.				

D. TOPLUMSAL KATKI**D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları**

Kurum, toplumsal katkı faaliyetlerini stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmali ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

	1	2	3	4	5
<u>D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi</u> Kurumun toplumsal katkı politikası kurumun toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısı kurumun toplumsal katkı politikası ile uyumludur, görev tanımları belirlenmiştir. Yapının işlerliği izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	Kurumda toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.	Kurumun toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamaları bulunmaktadır.	Kurumun genelinde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.	Kurumda toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Kanıt D.1.1. (3)D.1.1.1.Organizasyon şeması https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/deneme (3)D.1.1.2.Etkinlik duyuruları https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/1 https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/2				

D. TOPLUMSAL KATKI**D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları**

	1	2	3	4	5
<u>D.1.2. Kaynaklar</u> Toplumsal katkı etkinliklerine ayrılan kaynaklar (mali, fiziksel, insan gücü) belirlenmiş, paylaşılmış ve kurumsallaşmış olup, bunlar izlenmekte ve değerlendirilmektedir.	Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.	Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.	Kurum toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.	Kurumda toplumsal katkı kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	(1)D.1.2.Merkezimizin kendine ait bütçesi bulunmamaktadır.				

D. TOPLUMSAL KATKI**D.2. Toplumsal Katkı Performansı**

Kurum, toplumsal katkı stratejisi ve hedefleri doğrultusunda yürüttüğü faaliyetleri periyodik olarak izlemeli ve sürekli iyileştirmelidir.

	1	2	3	4	5
<u>D.2.1.Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi</u> Kurum, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu, dezavantajlı gruplar dahil toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilen ve değer yaratan toplumsal katkı faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsal iş birlikleri, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan görevlendirmeler ile kurumun bünyesinde yer alan birimler aracılığıyla yürütülen eğitim, hizmet, araştırma, danışmanlık vb. toplumsal katkı faaliyetleri izlenmektedir. İzleme mekanizma ve süreçleri yerleşik ve sürdürülebilirdir. İyileştirme adımlarının kanıtları vardır.	Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.	Kurumun genelinde toplumsal katkı performansını izlenmek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.	Kurumda toplumsal katkı performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıt D.2.1. (3)D.2.1.1.Merkezimizin hedefleriyle uyumlu toplumsal katkı faaliyetleri (Web sayfası haberler) https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/1 https://kariyer.nevsehir.edu.tr/tr/tumduyurular/tip/2					

Sonuç ve Değerlendirme

Liderlik, Yönetişim ve Kalite

Gelişme açık yanlar ve alınan önlemler

- Merkezimizde görevli idari personelin olmayışı,
- Üniversite – sanayi iş birliği çerçevesinde kamu veya özel sektör ile etkileşim eksikliğinin bulunması,
- Birim temsilcilerinin etkinliğinin zayıf kalması.

Güçlü yanlar

- Genç ve dinamik akademik kadroya sahip olması,
- Merkezin deneyim ve birikimli öğretim üyelerinin yer aldığı multidisipliner yönetim kuruluna sahip olması,
- Merkezin yereldeki paydaş kurum temsilcilerinin yer aldığı danışma kurulunun olması,
- Öğretim elemanları ile öğrenci ilişkilerinin güçlü olması,
- Üniversite üst yönetiminin Merkezimiz çalışmalarını desteklemesi,
- Kamu ve özel kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleriyle olumlu ilişkiler için adım atılması

Toplumsal Katkı

Gelişme açık yanlar ve alınan önlemler

- Ulusal ve uluslararası proje ortaklıklarının yetersiz olması,
- STK'larla olan işbirliğinin tanımlı süreçlerle yürütülmemesi,
- Toplumsal katkı etkinliklerinin izlem raporlarının değerlendirilmesi.
- Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonu için yönergenin oluşturulması.

Güçlü yanlar

- Birimlerin stratejik plan ve kalite politikası doğrultusunda toplumsal katkıya yönelik amaç ve hedefleri dikkate alarak geniş kapsamlı etkinlikler yapması,
- Web sayfası, sosyal medya ve çeşitli haber kaynakları aracılığıyla etkinliklerin toplumla paylaşılması
- Birimin diğer üniversitelerle (İKAF) işbirliklerinin olması,

Sayı : 108.05-2400075944
Konu : PREVIEW (2022-1-ITO2-K220HED
00088472)

16.08.2024

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : Akademik Personelin (Görevlendirme-Terfi) Şube Müdürlüğü 16.08.2024 tarihli ve E-45210761-903.07-2400068718 sayılı yazısı.

ULUSLARARASI İLİŞKİLER OFİSİ KOORDİNATÖRLÜĞÜNE,

Üniversitemizin konsorsiyum ortağı olarak katıldığı ve AB ERASMUS Programı hibe desteğiyle yürütülmekte olan PREVIEW (2022-1-ITO2-K220HED 00088472) Projesinde ilgili iş paketlerinde Araştırmacı olarak Kariyer Araştırma ve Uygulama Merkezinde görev yapmakta olan Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer Toprak KESKİN, Dr. Öğr. Üyesi Selin ZENGİN TAŞDEMİR, Arş. Gör. Tayyibe Işıl DOĞAN ve Arş. Gör. Dr. Burcu ŞİMŞEK YAĞLI'nın görevlendirilmeleri ilgede kayıtlı yazıyla Rektörlüğümüzce uygun görülmüş olduğu hususunu bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa Hilmi ÇOLAKOĞLU
Öğretim Üyesi

Ek: PREVIEW Araştırmacı Görevlendirmesi 16 Ağustos 2024-2400068718

Belge Doğrulama Kodu: 4FCU3AF

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/nevu-ebys>

Adres: CEBECİ MAH. GÜVEY SK. Kapı No:16 Daire:3 ÇANKAYA/ANKARA

Telefon No:

e-Posta:

Kep Adresi: nevsehiruniversitesi@hs01.kep.tr

Faks No:

İnternet Adresi:

Bilgi için :

Mustafa Hilmi Çolakoğlu
Öğretim Üyesi

Telefon No:

(0 312) 3196435



