

Yükseköğretim Kalite Kurulu

KURUM ZİYARETİ SIRASINDAKİ FAALİYETLER

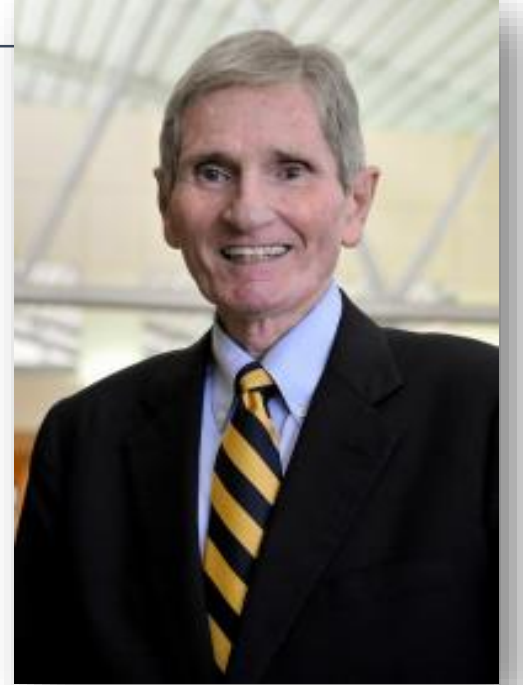
Kurumsal Dış Değerlendirici Eğitimi

Yükseköğretim Kurulu Konferans Salonu, Ankara

06 Temmuz 2017

Kalite Güvence Sistemi

*“Yükseköğretimde kalite güvencesi,
sistematik ancak aynı zamanda **bireysel**;
teknik ancak bir o kadar da **manevi** bir süreçtir.*



Dr. E. Grady Bogue
*Credit The University of Tennessee
at Chattanooga*

Sunu içeriği

Kurum ziyaretinin kapsamı ve özellikleri

Ziyaret sırasında değerlendirme takımından beklenenler

Belgeler, formlar

Davranışsal boyut

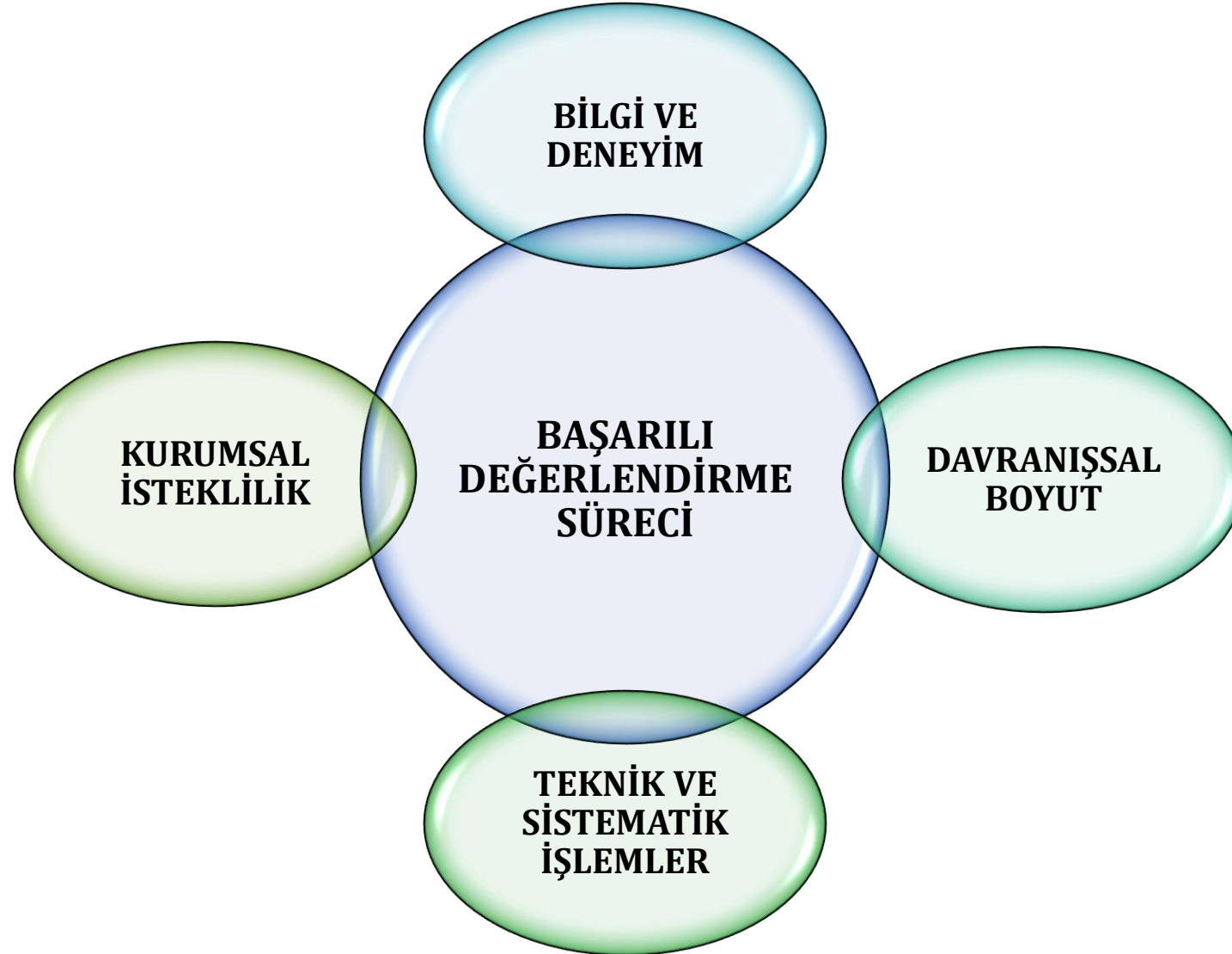
Örneklerle değerlendirme yargısına ulaşma

Genel değerlendirme

Dış Değerlendirme Sürecinde Amaç

Kurumun stratejik yönetiminin geliştirilmesine, beklenti ve yönelimlerinin kapasitesini güçlendirmeye **katkıda bulunmaktadır.**

Yargıda bulunmak, denetleme yapmak ya da bir kurumun niteliklerini diğer bir kurumun nitelikleriyle **karşılaştırmak DEĞİLDİR.**



KURUM ZİYARETİ

- Dış Değerlendirme Programı yıllık takvimine göre, saha ziyareti Ekim ve Kasım aylarında gerçekleştirilmektedir.
- Süreç, saha ziyaretinden 2-3 hafta önce, takım üyelerinin kuruma bir günlük “*ön saha ziyareti*” gerçekleştirmesi ile başlar.



Ön saha ziyareti

**İlk yıl deneyimi
sonrası
geribildirimler ve
süreçte iyileştirme**

I.

**Takım üyelerinin kendi
aralarında ilk resmi
toplantıyı yapması**

II.

**Takım üyelerinin kurumun
rektörü ve üst yönetimiyle
tanışması ve ilk görüşmenin
gerçekleşmesi**

III.

**Takım üyelerinin,
kurumdaki işleyiş hakkında
genel bilgi edinmek üzere
Kalite Komisyonu üyeleriyle
toplantı yapması**

VI.

**Takım üyelerinin, kurumu
genel olarak tanımak üzere
kampüsün ve genel amaca
yönelik bazı ortak
mekânları ziyaret etmesi**

V.

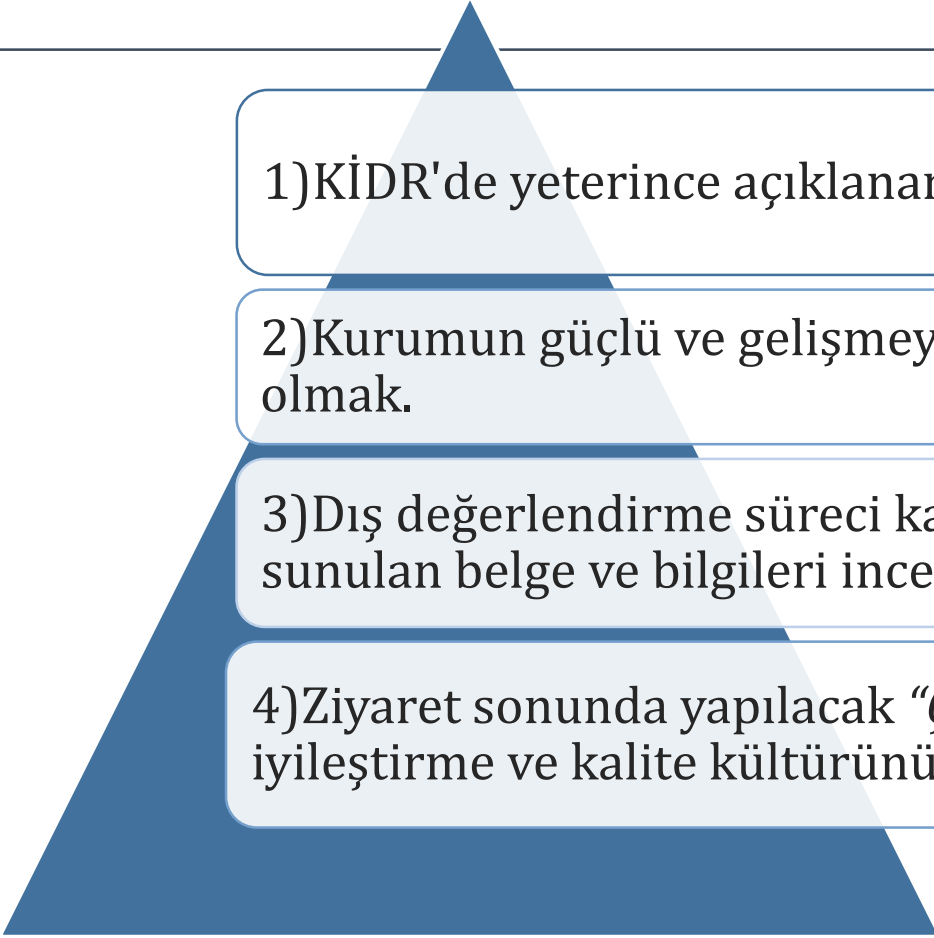
**Takım başkanı ile
kurumun Rektörü
tarafından saha ziyareti
programının
oluşturulması**

Kurum Ziyareti

Kurum ziyareti süreci, değerlendirme takımının ziyaret sırasında konaklayacakları yere varışları ile başlar ve tüm toplantıların tamamlanması, *Çıkış Bildirimi*'nin sözlü olarak paylaşımı ve takımın kurumdan ayrılması ile sona erer.



Kurum ziyaretinin, değerlendirme takımı açısından dört amacı vardır:

- 
- 1) KİDR'de yeterince açıklanamayacak unsurları değerlendirmek.
 - 2) Kurumun güçlü ve gelişmeye açık yanlarının belirlenmesine yardımcı olmak.
 - 3) Dış değerlendirme süreci kapsamında kurum tarafından hazırlanan ve sunulan belge ve bilgileri incelemek, fiziksel olanakları yerinde görmek.
 - 4) Ziyaret sonunda yapılacak “Çıkış Bildirimi” ile kurumlarda sürekli iyileştirme ve kalite kültürünün yerleşmesine katkı sunmak.

Ziyaret süreci,
birbiri ile çok iyi bütünleşmiş
etkinlikler kümesi olarak yürütülmelidir.



Kurum ziyareti sırasında birimlerin seçimi

Akademik ve idari birimlerin seçiminde, kurumun öğrenci ve çalışan sayısı açısından büyüklüğü, kurum açısından stratejik önemi dikkate alınır.

Kurumun yapısına göre temel alanların (Fen, Sosyal, Tıp ve Sağlık Bilimleri, Mühendislik, Eğitim ve Güzel Sanatlar) homojen olarak örnekleme yer alması gibi konulara dikkat edilir.

Program kapsamında “Birinci Gün Ziyareti” genellikle fakültelere, “İkinci Gün Ziyareti” ise yüksekokul ve meslek yüksekokullarına gerçekleştirilir.

Değerlendirme Takımının Varış Günü

[Genellikle Pazar]

Takım üyeleri konaklama yerinde ya da kurumda kendileri için ayrılan toplantı salonunda biraraya gelir *[Toplantı için minimum üç-dört saat süre önerilir]*

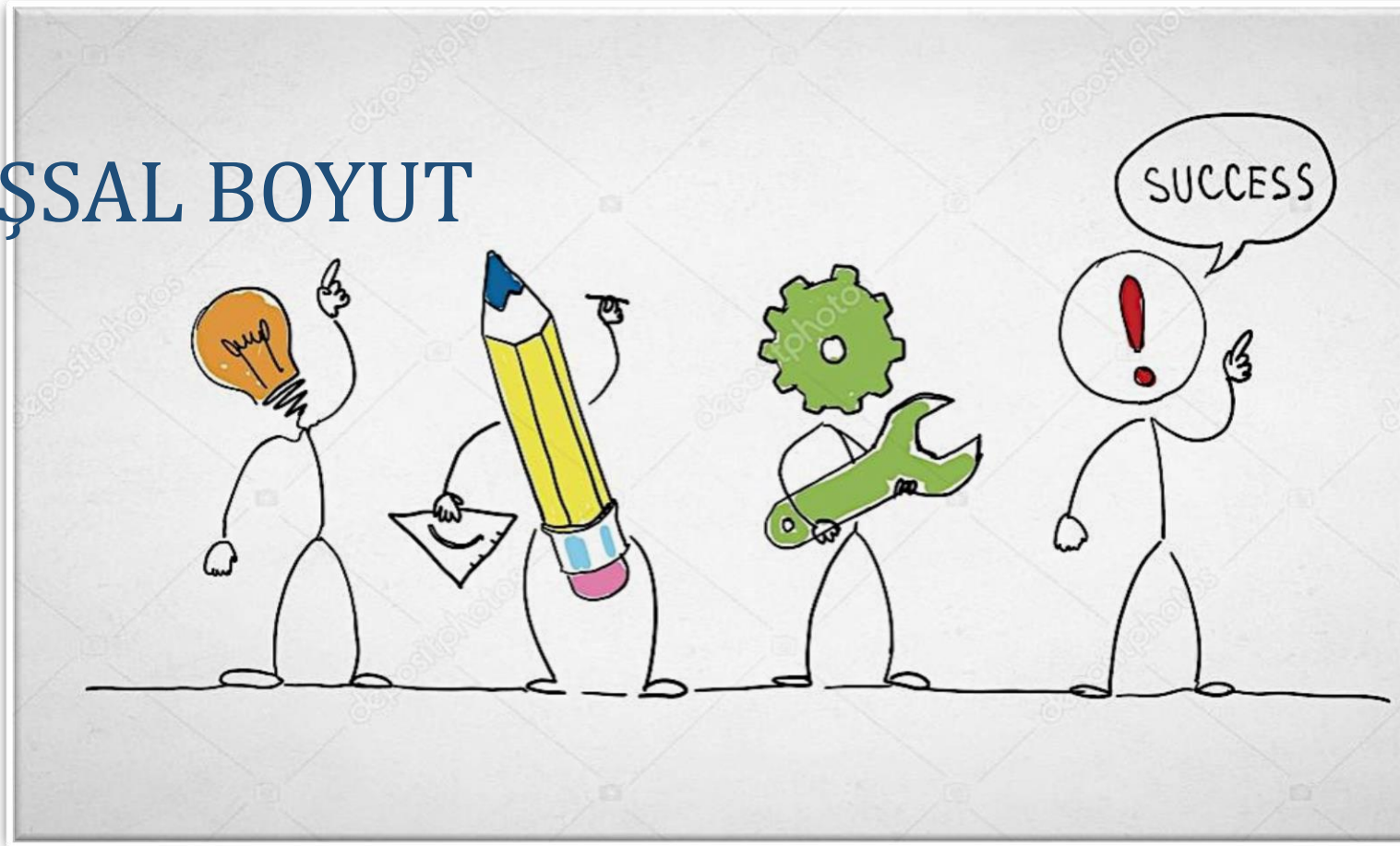
a) Ziyaret planı kapsamındaki çalışmaların gözden geçirilmesi

b) Kurumun değerlendirilmesine yönelik takım içi tutarlılığın sağlanması,

c) Değerlendirme ziyaret planı ile ilgili olarak takım üyelerinin olası sorularının değerlendirilmesi



DAVRANIŞSAL BOYUT



Değerlendirme takımı üyelerinin çalışma tarzları birbirinden farklı olabilir!

Çalışma Tarzı	Özellikler	Güçlü yönler
Görev odaklı (Task driver)	Görev üstlenmeye istekli Sonuçlara odaklı İşlerin yapılmasını etkilemekte güçlü	Kararlılık Etkinlik Doğrudan tavır
Ekip odaklı (Builder)	Destekleyici İlişki kurmaya ve kişiler arası becerilere ilgili Kolaylaştırıcı	Dostça yaklaşım İtici, hız veren ısrarlı, tutarlı, metodik
Analiz odaklı (Analyser)	Görüşleri desteklemek için veri ve kanıtları kullanan İyi organize olan	Sistemli, üretken
Farklı Bakış açıları getirebilen (Perspective creator)	Görüşlerin uygun bir şekilde geliştirilmesi ve ele alınmasını sağlayan	Üstten bakış Yenilikçi Etraflıca düşünülmüş bir uzlaşmanın yapıcısı

Çalışma Tarzı	Saha ziyareti sırasındaki riskler
Görev odaklı (Task driver)	Aşırı talepkar ya da sabırsız bir davranış tarzı algılanabilir Bazı önemli ayrıntılar atlanabilir
Ekip odaklı (Builder)	Baskı altında pratik davranılamayıp zamanlamada/dengelemede yetersiz odaklanma görülebilir
Analiz odaklı (Analyser)	Aşırı ayrıntıcı, iletişime ve algılamaya kapalı bir yaklaşım tarzı olarak görülebilir
Farklı Bakış açıları getirebilen (Perspective creator)	İlgili konular yerine, ilgi çekici konular konuşulabilir ya da konuşmalar aşırı kuramsal olarak algılanabilir

Çalışma Tarzı	Uzlaşma sırasındaki riskler
Görev odaklı (Task driver)	Zaman baskısı ile önemli bir konuda tartışma yapılmasını engelleyebilir
Ekip odaklı (Builder)	Tartışmadan aldığı keyif nesnel olma gereksiniminin önüne geçebilir
Analiz odaklı (Analyser)	Gereğinden fazla denetim odaklı olmaya itebilir
Farklı Bakış açıları getirebilen (Perspective creator)	Kavramsal tartışmaların uzaması ve uzlaşmanın gecikmesi gözlenebilir

Çalışma Tarzı	Kuruma geribildirim sırasındaki riskler
Görev odaklı (Task driver)	Kuruma zamanından önce değerlendirme sonuçlarını açıklama
Ekip odaklı (Builder)	Geribildirimün etkililiğı ve etkinliğini engelleyecek şekilde ilişki geliştirme
Analiz odaklı (Analyser)	Aşırı kritik edici görünme ve başarılarla dikkat çekmeme
Perspektif açıcı (Perspective creator)	Geribildirim verme yerine çözümleri tartışma

Hangi çalışma tarzını benimsemeliyiz ?

Takımın, çalışma tarzlarının **güçlü yönlerini** öne çıkaracak şekilde oluşturulması,

Farklı çalışma tarzlarının takımda **homojen** bir dağılım olacak şekilde dengelenmesi,

Değerlendirme sürecinde, **gerektiğinde** değerlendiriciler tarafından farklı çalışma tarzlarının üstlenilebilmesi önerilmektedir.

Siz kendi çalışma tarzınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

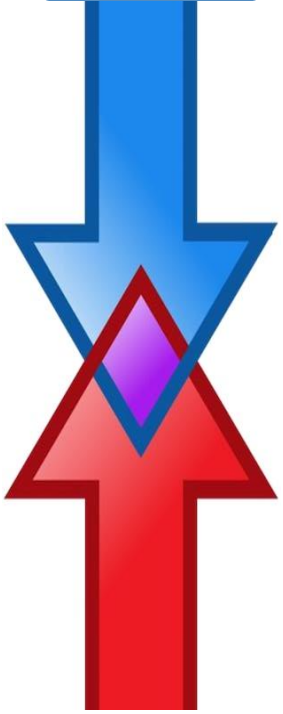




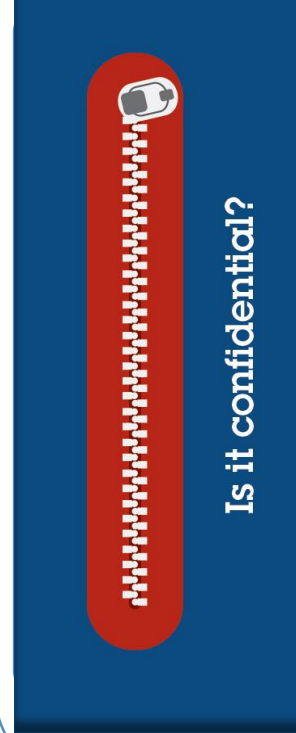
DAVRANIŞSAL BOYUT

Davranışsal Boyut (Etik Davranış)

Çıkar çakışması/çatışması durumunu açıklama sorumluluğu



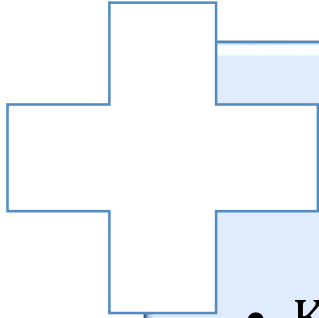
- Kurumda ücret karşılığı öğretim elemanı ya da danışman olarak çalışmış/çalışıyor olması,
- Kurumda görev yapmak üzere görüşmeler yapmış/yapıyor olması,
- Kurumun öğrencisi/mezunu olması,
- Kurumdan onursal ödül almış olması,
- Kurumda çalışan yakın bir arkadaşının olması,
- Kurumla ücret karşılığı olmasa da bir ilişkisinin bulunması.



Gizlilik

- Bilgi ve belgeler
- Başka amaçlarla kullanım
- Diğer kişi ya da kurumlarla paylaşım

Davranışsal Boyut (Farklı Değerlendirme Yargısı)



- Kurumsal değerlendirme hem niteliksel hem de niceliksel etmenlerin değerlendirilmesini içerir.
- Belgelenmesi zor, soyut etmenler söz konusu olabilir.

Dolayısıyla, ölçütlerle buluşma düzeyi benzer durumlar için **farklı değerlendirme yargısına** varmak mümkündür !

Farklı Değerlendirme Yargısı

Takım içinde Farklı Değerlendirme Yargısı oluştu ise takım içinde farklı yargıya varma nedenlerini anlamaya çalışmak gerekir

- Değerlendiricilerin farklı çalışma tarzları olabilir.
- Değerlendiricilerin “mükemmellik” algılamaları farklı olabilir.
- Değerlendiricilerin ölçütleri kavrama düzeyleri farklı olabilir.
- Önyargılı / dogmatik olunabilir.
- Ayrıntıya boğulma söz konusu olabilir.
- Bazı önemli noktalar atlanmış olabilir.

Değerlendirmede güç konular- Örnek 1

“Kurum, eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmek için uygun mali kaynaklara sahip olmalı ve öğrenme olanaklarının tüm öğrenciler için yeterli ve erişilebilir olmasını güvence altına almalıdır.”

- Genç üniversitelerde bir yargıya varmak erken olabilir.
- Yüksek sayıda öğrencisi olan devlet üniversitelerinde bütçe, beklentileri karşılamayabilir.
- Bütçe yönetimi misyon odaklı ele alınmamış olabilir.
- Stratejik plan ile bütçe arasındaki ilişki fonksiyonel olarak kurulmamış olabilir.
- İç paydaşların algısı ve farkındalığı farklı olabilir.
- Bilgi yönetim sistemi yeterli olmayabilir.
- Birimler (Fakülte, MYO, enstitü vb) arası denge kurmada güçlükler olabilir.
- ..

Değerlendirmede güç konular- Örnek 2

Kurumsal hafıza ve kurum kültürünün sürekliliğine hassasiyet gösterilmektedir.

- Yönetim değişikliği ile birlikte ilgili tüm kurul ve komisyonlar bütünüyle yeniden oluşturulmuş ve çalışmalar kesintiye uğramış olabilir.
- Önceki kurumsal dış değerlendirme deneyimleri dikkate alınmamış olabilir.
- Önceki çalışmaların sürekliliği ile ilgili yeni yönetimin istekliliği olmayabilir.
- Arşivleme konusunda yeterince hassasiyet gösterilmiş olmayabilir.
- Önceki stratejik plan çalışmalarını sonuçları dikkate alınmaksızın benimsenmemiş olabilir.
- ..

Davranışsal Boyut (Zaman Yönetimi)

Kurum ziyaret planının eksiksiz hazırlanması ve plana uyulması önemlidir.

Plandaki değişiklikler hem takım içinde hem de kurumda rahatsızlıklar yaratabilir.

Zorunlu değişikliklerin takım başkanı ile görüşülerek mutakabat (takım başkanı/rektör) içinde yapılması gerekir.



Davranışsal Boyut (İletişim)

- Kurum ziyareti sırasında çalıştığınız kurumun kimliğinin ön plana çıkarılmamasına,
- Verilen yanıtlara yorum yapılmamasına,
- Tartışmaya girmekten kaçınılmasına,
- Kibirli ve ilgisiz algılanabilecek davranışlardan kaçınılmasına,
- Kişisel merakların tatmini yönünde soru ve görüşmelere girilmemesine,
- Yol gösterici ve danışmanlık yaklaşımında bulunulmamasına,
- Değerlendirme sonuçlarının, kılavuzda belirtilen yöntemin dışında (çıkış bildirimi) takım üyeleri dışında kimseyle (kurumun öğretim üyeleri ve öğrencileri dahil) paylaşılmamasına özen gösterilmelidir.

Davranışsal Boyut (İletişim 2)

Odak grup
görüşmelerinde

- Rahat olunmasına,
- Kuruma daha fazla fayda sağlanması amacıyla katılımcılar arasında ast ve üst ilişkisinin bulunmamasına ve
- Katılımcıların ilgili odak grubun farklılıklarını yansıtabilecek özellikte olmasına özen gösterilir.



EK.4-A DEĞERLENDİRME TAKIMININ ZİYARET EDİLEN KURUM TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ FORMU

Yükseköğretim Kalite Kurulu, değerlendirici takımlarında görev alan kişilerin sürekli gelişimini sağlamak amacıyla, takım başkan ve üyelerinin ziyaret edilen yükseköğretim kurumları tarafından değerlendirilmesini ve böylelikle geri bildirimde bulunulmasını teşvik eder.

Bu form, değerlendirme takımında bulunan takım başkanı ve takım üyelerinin her biri için ayrı ayrı doldurulmalıdır. Formda yer alan ifadelere katılım derecenizi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçek üzerinde belirtmeniz beklenmektedir.

Değerlendirmeyi Yapan Kişinin Adı:		
Değerlendirmeyi Yapan Kişinin Konumu:	Rektör	Rektör Vekili
Değerlendirilen Takım Üyesinin Adı:		
Değerlendirilen Takım Üyesinin Konumu:	Takım Başkanı	Takım Üyesi
Değerlendirilen Kurumun Adı:		
Kurum Ziyaret Tarihi:		

	5	4	3	2	1
Kurum ziyareti süresince tarafsız ve adil hareket etmiştir.					
Nezaket kurallarına uygun davranmıştır.					
Kurum hakkında yeterli bilgiye sahiptir.					
Değerlendirme süreciyle ilgili yetkinliğe sahiptir.					
Ziyaret sırasında konuyla ilgili sorular sormuştur.					
Sorduğu sorular anlaşılır ve durumu anlamaya yöneliktir.					
Olumlu ve yapıcı bir tutum sergilemiştir.					
Takım üyeleri ile uyum içinde çalışmıştır.					
Zamanlama açısından değerlendirme programına uygun çalışmıştır.					
İlerideki değerlendirme döneminde yine aynı takım başkanı/üyesi ile çalışmayı isterim.					

Takım üyesi/başkanı hakkında başka görüşleriniz varsa lütfen aşağıdaki boş alana yazın.

Takımın Değerlendirilmesi

- ✓ Tarafsızlık ve adil yaklaşım
- ✓ Nezaket
- ✓ Kurum hakkında bilgi
- ✓ Yetkinlik
- ✓ Soruların konularla ilgisi
- ✓ Soruların niteliği (anlaşılır ve kurumu anlamaya yönelik)
- ✓ Olumlu ve yapıcı tutum
- ✓ Takım üyeleri ile uyum
- ✓ Zamanlama

EN GÜZEL GERİBİLDİRİM;

TAKIMLA TEKRAR ÇALIŞMAK İSTERİM!!

Varış günü (akşam)

2) Takım başkanı, takım üyeleri, rektör ve rektörün davet edeceği kurumdan diğer ilgililer akşam saatlerinde (planlama toplantısı/yemeği) bir araya gelir.



Ziyaret planı ile ilgili olarak genel bir görüşme yapılır ve karşılıklı görüş alışverişinde bulunulur.



Birinci Gün [Genellikle Pazartesi] (sabah)

1)Değerlendirme takımı rektör ile kısa bir görüşme gerçekleştirir.

Görüşmede, KDDÖ dikkate alınarak kurum tarafından oluşturulan kalite güvence sistemi, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve yönetsel süreçlerle ilgili genel yaklaşımlar ele alınır.

Ayrıca, kurumun genel çerçevedeki işleyişi ile ilgili KİDR'lerde tam olarak açıklanamayan veya tereddüde düşülen hususlar, takım başkanı tarafından gündeme getirilerek açıklığa kavuşturulması sağlanır.

Rektör, kurum ziyareti sırasında varsa özellikle göz önünde bulundurulmasını istediği hususları da belirtir. *[Toplantı için otuz dakika süre önerilir]*

Birinci Gün (sabah)



2)Değerlendirme takımı, Vakıf Yükseköğretim kurumlarında **Mütevelli Heyet Başkanı**yla görüşme yapar.*[Toplantı için kırk beş dakika süre önerilir]*

Birinci Gün

3)Değerlendirme takımı, kurum kalite komisyonu üyeleri ile toplantı yapar.

Kurumun Kalite Komisyonunun sunumu

Kurum tarafından oluşturulan kalite güvence sistemi,
Kalite komisyonunun kalite güvence sistemi içerisindeki ve karar alma süreçlerindeki yeri,
Kurumun stratejik hedefleri ve bu hedeflerin bölgesel/ulusal kalkınma hedefleri içerisindeki yeri,
Eğitim-öğretim, araştırma ve idari süreçlerde kurumun yönetsel yaklaşımı,
Sürekli iyileşme yaklaşımı ve bu kapsamda elde edilen sonuçlar ve
Tüm birimler için ortak diğer unsurlar

Sunum sonrasında, değerlendirme takımı ve komisyon üyeleri arasında soru-cevap bölümü gerçekleştirilir. *[Toplantı için bir saat süre önerilir]*

Görüşmelerde yöneltilebilecek sorular

Dış Değerlendirme



Dış Değerlendirici



KİDR' yi temel alan bir yaklaşımla..

Görüşmelerde yöneltilebilecek sorular

Kılavuzda yer alan sorular (EK 2), yol gösterici olması, takımlar arasında tutarlılığın sağlanması ve yükseköğretim sistemi alanında karşılaştırılabilir bulgular elde etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Sorular kuruma ait KİDR ve dış değerlendirme ölçütlerini temel almalı, ana unsurları dışarıda bırakmayacak şekilde (örneğin mevzuat gereği iç kontrol sistemi.vb) oluşturulmalıdır.

Kurumun özgün ve farklı yanlarını yansıtabilecek sorular takımlar tarafından geliştirilebilir.

Genel fotoğraf hakkında yeterince fikir sahibi olabilmek için, aynı sorular Kurumun farklı paydaşlarına yöneltilebilir.

Değerlendirme takımının sorular sırasında kullandığı terminolojinin kurum tarafından anlaşıldığından emin olunmalıdır.

Örnek-Sorular-Kalite Güvence sistemi

a) Kurumun misyon, vizyon, stratejik hedefleri ve performans göstergelerini belirlemek, izlemek ve iyileştirmek üzere kullandığı tanımlı bir süreci bulunmalıdır

Kurumun ilan edilmiş bir kalite politikası **var mıdır?** (Kurum web sayfasında kalite politikası)

Kalite Güvencesi Politikası kurumun tercihini (standartlara uygunluk, amaca uygunluk ya da her ikisi birlikte..vb) **yansıtmakta mıdır?**

Kurum, Stratejik Plan ve Performans Programında yer alan performans göstergeleri ile kalite güvencesi süreçleri arasındaki ilişkiyi **nasıl** kurmuştur?

Kurumun Misyon, vizyon ve hedefleri kurumsal duruşunu, önceliğini ve tercihlerini **yansıtmakta mıdır?**

Kurumda misyon farklılaşması odaklı yaklaşım benimsendiğini (Bütçe ve İnsan kaynakları yönetimi ve performans göstergeleri, misyon odaklı yaklaşımla uyumludur) **gösteren bulgular nelerdir?**

Stratejik plan, performans programı ve bütçe arasındaki ilişki fonksiyonel bir şekilde **kurulmuş mudur?**

Örnek –Kurumda PUKÖ Döngüsü İşletilmekte midir?

Bulgular

Anahtar performans göstergeleri tanımlanmış

Bazı veriler sistematik olarak izleniyor

İyileştirme örnekleri var

Ne düşünürsünüz?

Örnek-PUKÖ Döngüsü İşletilmekte midir?

Eğitim-öğretim, araştırma, idari süreçlerin tamamında işletiliyor mu?

Anahtar performans göstergeleri kurumun misyon ve hedefleri ile uyumlu mu? **(Dikkat! misyon odaklı üniversiteler!)**

Anahtar performans göstergeleri hangi değerlendirme yaklaşımlarıyla izleniyor? Güvenilir ve geçerli mi?

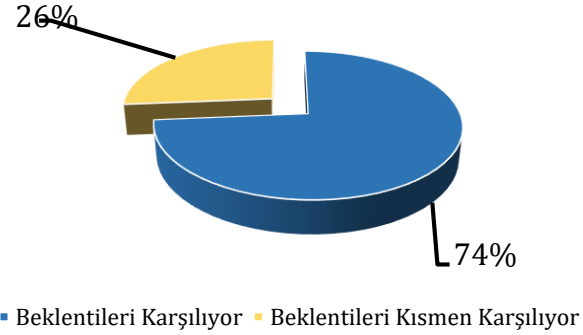
İzleme ve iyileştirmeye yansıtma yöntemi tanımlı ve iç paydaşların bilgisi dahilinde mi?

İyileştirmeden sonuç alınamadığında ne yapılıyor?

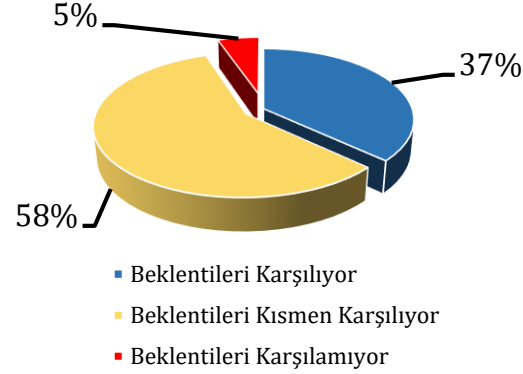
Değerlendirilen 20 Kurumumuzda PUKÖ “Deming” döngüsü

(2016 yılı verileri)

Planlama süreci işletilmelidir

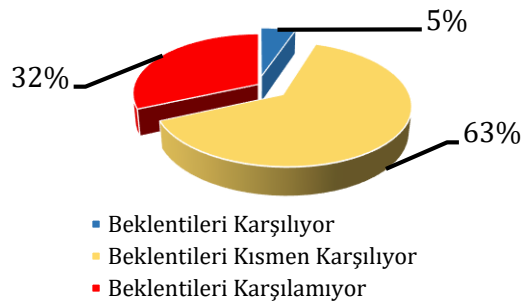


Uygulama süreci işletilmelidir

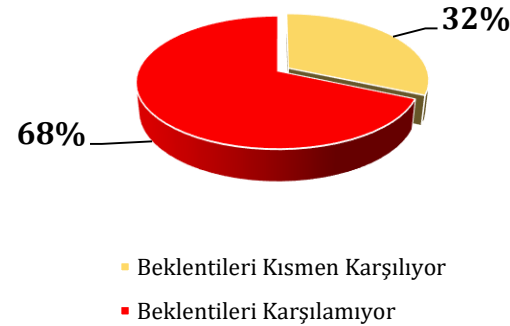


Kurum içi Kalite kültürünün yaygınlaşması için çabalar arttırılmalıdır.

Kontrol süreci işletilmelidir



Önlem alma süreci işletilmelidir



Dış değerlendirme sürecine dahil olan Yükseköğretim Kurumlarımızda, «kontrol, uygulama ve önlem alma» süreçlerinin işletilmesinde anlamlı düzeyde iyileştirmeye ihtiyaç bulunmaktadır.

Doğrudan soramayacağımız ama gözlemleyebileceğimiz konular- Kalite Güvence sistemi

Kurum yöneticilerinde, kalite çevrimleri konusunda farkındalık, sahiplenme ve motivasyon düzeyi yüksektir.

Kurum içi kalite kültürü yaygınlaşmış ve uygulamalara yansımaktadır.

Kurumsal hafıza ve kurum kültürünün sürekliliğine hassasiyet gösterilmektedir.

Kurumun tarihsel geçmişi ve alışkanlıkları kalite güvence sistemi ile entegre edilmiştir.

Kurum içi birimler arası denge kurulmuştur (birden fazla kampusu bulunan kurumlar, Fakülte ve MYO lar arası denge vb.).

Mütevelli Heyet, idari ve mali süreçlerde yetkisini daha güçlü kullanırken, özellikle akademik konularda yetkilerini Yönetim Kuruluyla paylaşmaktadır (Vakıf kurumlarında) .

Birinci gün

4)Değerlendirme takımı, senato ve yönetim kurulu üyeleri ile toplantı yapar.

Kurumsal Dış Değerlendirme Ölçütleri de dikkate alınarak

Kurum tarafından oluşturulan kalite güvence sistemi,

Kurumun stratejik hedefleri ve

Bu hedeflerin bölgesel/ulusal kalkınma hedefleri içerisindeki yeri, eğitim-öğretim, araştırma ve idari süreçlerde kurumun yönetsel yaklaşımı, sürekli iyileşme yaklaşımı ve bu kapsamda elde edilen sonuçlar, görüşülür. *[Toplantı için bir buçuk saat süre önerilir]*

Birinci Gün

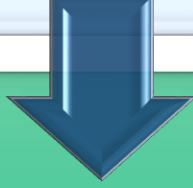
5) İhtiyaç duyulması ve her iki taraf (takım/kurum) için de uygun olması durumunda, görüşmelere devam etmek üzere öğlen yemeğinde takım, kurum yetkilileri ile bir araya gelebilir.



Birinci Gün [Genellikle Pazartesi]

6)Öğleden sonra kurumda fakülte ziyaretleri gerçekleştirilir.

Kurumun büyüklüğüne bağlı olarak gerekli görüldüğü durumlarda, değerlendirme takımı en az iki kişilik gruplara ayrılarak eş zamanlı olarak farklı fakültelere ziyaret gerçekleştirebilir.



Birim yöneticileri (dekan, dekan yardımcıları, fakülte sekreteri) ile bir araya gelinerek ;
Kalite süreçlerinin birim(ler)e yayılımı,
Birim(ler)in hedefleri ve bu hedeflerin kurumun stratejik hedefleri içerisindeki yeri,
Paydaşların süreçlere katılımı,
Birim(ler)in içindeki programların öğrenme çıktıları,
Ar-ge kapsamındaki faaliyetler ve sürekli iyileşme çalışmaları gibi hususlar görüşülür.



Değerlendirme takımı üyeleri, birim(ler)in işleyişi ile ilgili net olarak anlaşılamayan hususları ortaya koyar ve açıklığa kavuşturulmasını ister. *[Toplantı için kırk beş dakika süre önerilir]*

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Eğitim Öğretim

a) Programların Tasarımı ve Onayı

Programların tasarımı ve onayı için tanımlı süreçlere sahip olmalıdır.

Programların eğitim amaçları ve öğrenme çıktılarına ulaşması **nasıl** güvence altına almaktadır? (**Tanımlı süreçler, yönergeler..vb**)

Programların eğitim amaçları ve kazanımları kamuoyuna açık bir şekilde ilan **edilmekte midir ?** (**Web sayfasından Lisans ve Lisansüstü programların program bilgi paketleri, Ders bilgi paketleri ile program bilgi paketlerinin ilişkilendirilmesi..vb**)

Öğrencilerin staj ve işyeri eğitimi gibi kurum dışı deneyim edinmeleri gerektiğinde, kurum, programın kurum dışı destek bileşenlerini tanımlı süreçlerle garantiye **almakta mıdır?** (**Öğrencilere yönelik bilgilendirme toplantıları, Kurum ve programlara ait staj yönergesi..vb**)

Örnek : Eğitim-Öğretim

Programların eğitim amaçları ve öğrenme çıktılarına ulaşılması nasıl güvence altına alınmaktadır?

- Süreçlerin tanımlı hale getirilerek ilan edilmesi?
- Yönergeler?
- Öğrencilerin başarı düzeylerinin izlenmesi?
- Ölçme değerlendirme sistemi?
- Program düzeyinde Benchmarking/Akreditasyon ?
- Mezun izleme?
- Performans göstergeleri?
- Güncelleme ve iyileştirme çalışmaları?

Değerlendirme yargısı oluşmadan önce kanıtlar dikkatlice incelenmelidir.

K
a
n
ı
t
l
a
r

Ekler

Web sayfaları

Toplantı tutanakları

Yönetmelik ve yönergeler

Senato, Yönetim Kurulu ya da Akademik Kurul Kararları

Paydaşlara ait anket sonuçları

Arşiv belgeleri

İş akış şemaları

Değerlendirme takımının gözlemleri

Örnek-Sorular-Eğitim Öğretim

Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

Kurum, programlarının eğitim-öğretim amaçlarına ulaştığından ve öğrencilerin ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verdiğiinden emin olmak için paydaşlarını düzenli olarak izlemeli ve programlarını periyodik olarak gözden geçirerek güncellemelidir.

Program yeterliliklerine ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi amacıyla gerekli mekanizmalar oluşturulmuş **mudur?**

Program güncelleme çalışmaları ilan edilen sıklıkta yapılmaktadır. **(Program güncelleme çalışmaları ile ilgili yönerge ya da kararlar)**

Gözden geçirme faaliyetleri önceden belirlenmiş yöntemlerle **yapılmakta mıdır?** Katkı veren paydaşların kimler olduğu ve karar verme sürecinde hangi aşamalara katılacağı **belirlenmiş midir?**

Değerlendirme sonuçları, programın güncellenmesi ve sürekli iyileştirilmesi için **kullanılmakta mıdır?** **(Güncelleme sırasında kullanılan sonuçlara ilişkin bilgiler)**

Program yeterliliklerine ulaşamadığının tespiti halinde iyileştirme çalışmaları yapılarak **çevrimler kapatılmakta mıdır?**

Yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda tüm paydaşlar **bilgilendirilmekte midir?** **(Paydaş bilgilendirme toplantıları)**

Kurumda programların tercih edilme oranları izlenmekte, uygun önlemlerle iyileştirmeler **yapılmakta mıdır?** **(Program izleme ve değerlendirme çalışmaları)**

Akredite olmak isteyen programlar **nasıl** teşvik edilmektedir ? **(Teşvikle ilgili tanımlı süreçler)**

Birinci Gün

7)Değerlendirme takımı üyeleri, fakültede bulunan akademik personel ile bir araya gelir.

Toplantıda akademik personelin yönetim ile ilişkileri, kalite güvence sistemindeki rolleri, personelin işe alımı, gelişimi ve motivasyonu gibi hususlar ele alınır.



Akademik personel odak grubunun, toplantı için planlanan sürenin etkin şekilde kullanılmasını sağlamak üzere uygun sayıda (8-10 kişi) ve fakültenin tüm bileşenlerini temsil edebilecek kapsayıcılıkta olması beklenir. *[Toplantı için bir saat süre önerilir]*

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Eğitim Öğretim

d) Eğitim-Öğretim Kadrosu

Kurum, öğretim elemanlarının işe alınma, atanma sürecini tanımlı süreçlerle **yürütmekte midir?** (Atama ve yükseltme kriterleri)

Kurumda atama ve yükseltme kriterlerinin misyon ve hedeflerle ilişkisi **sağlanmış mıdır?**

Kuruma dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi ve davet edilme usulleri önceden ilan edilmiş kurallarla **gerçekleştirilmekte midir?** (Ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi, görevlendirmelerdeki kriterler ve davet edilme usullerini içeren yönergeler)

Eğitim-öğretim kadrosunun mesleki gelişimlerini sürdürmek ve öğretim becerilerini iyileştirmek için ilan edilmiş olanaklar sunulmakta **mıdır?** (Eğitim öğretim kadrosuna yönelik ödüller, BAP destekleri vb.)

Eğiticilerin eğitimi programı bulunmakta ve sonuçları izlenmekte ve gerekli güncellemeler yapılmakta **mıdır?** (Eğiticilerin eğitimi sonuç analizleri ve katkı alanları)

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Araştırma

c) Kurumun Araştırma Kadrosu

Kurum, araştırmacıların işe alınması, atanması ve yükseltilmesi ile ilgili tüm süreçlerde adil ve açık olmalıdır.

Kurum, işe alınan/atanan araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olmasını **güvence altına almakta mıdır?** (Akademik alımlar için yönetmelikler, kriterler-Atama ve yükseltme kriterleri,)

Araştırma kadrosunun yetkinliği **ölçülmekte ve değerlendirilmekte midir? Nasıl?**

Araştırma kadrosunun yetkinliğinin geliştirilmesi ve iyileştirmesi için yeterli olanaklar **var mıdır?** (BAP Destekleri, kongre, proje vb.)

Araştırma kadrosu; araştırma, teknoloji geliştirme veya sanat faaliyetleri araştırma performansı teşvik **edilmekte midir?** (Bilimsel başarı desteği motivasyon desteği)

Atama ve yükseltme usullerinde araştırma performansının yeri açık şekilde **tanımlanmış mıdır?** (Araştırma yetkinliği değerlendirilmesi)

Birinci Gün

8)Değerlendirme takımı üyeleri, fakültede bulunan öğrencilerle bir araya gelir.

Toplantıya eğer varsa misafir öğrenciler ile uluslararası öğrenci temsilcilerinin de katılması sağlanır.

Toplantıda öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımları, kalite güvence sistemi, eğitim hizmetleri ve öğrenci destek hizmetleri gibi konularda kendi deneyimleri çerçevesinde bilgi vermesi istenir.

Görüşülen öğrenci grubunun, toplantı için planlanan sürenin etkin kullanılmasını sağlamak üzere uygun sayıda (8-10 kişi) ve tüm bileşenleri temsil edebilecek kapsayıcılıkta olması beklenir.
[Toplantı için bir saat süre önerilir]

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Eğitim Öğretim

Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

- Kurum, öğrencilere yönelik rehberlik ve psikolojik danışmanlık faaliyetlerini düzenli olarak **yürütülmekte midir? (Rehberlik ve psikolojik danışma servisleri)**
- Öğretim elemanları, öğrencilere öğrenimlerinde yeterli rehberlik ve desteği sağlamaktadır. **(Danışmanlık sisteminin belgeleri) (örneğin danışman toplantı tutanakları)**
- Özel yaklaşım gerektiren öğrenciler (Mülteciler, engelli veya uluslararası öğrenciler gibi) için düzenlemeler **var mıdır? (Özel yaklaşım gerektiren öğrencilerin görüşlerinin değerlendirilmesi, anket sonuçları)**
- Kurum, öğrencilere sunulan öğrenme kaynaklarını (kütüphane hizmetleri ve iletişim altyapısı gibi), özel öğrenim, ders ve diğer konularda ihtiyaç duyulabilecek rehberlik/danışmanlık gibi destekleri planlı faaliyetlerle **sağlamakta mıdır?(Öğrenme kaynaklarının yıllık raporları)**
- Öğrencilerin kullanımına yönelik tesis ve altyapılar **(yemekhane, yurt, teknoloji donanımlı çalışma alanları vs.) mevcut mudur? (Sunulan hizmet ve destekleri; erişilebilirlik, geri bildirim, şikâyetlere duyarlılık ve ihtiyaçlara uygunluk açılarından değerlendiriniz.)**

Birinci Gün

9)Değerlendirme takımı, yükseköğretim kurumunun paydaşları ile bir görüşme gerçekleştirir.

Yükseköğretim kurumunun dış paydaşları arasında olan kamu ve özel sektörden çeşitli kurum ve kuruluşların, sivil toplum kuruluşlarının ve mezun temsilcilerinin söz konusu yükseköğretim kurumu hakkında görüşleri alınır. *[Toplantı için bir buçuk saat süre önerilir]*

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Paydaşlar

c) İç paydaşlar (akademik ve idari çalışanlar, öğrenciler) ve dış paydaşların (işverenler, mezunlar, meslek örgütleri, araştırma sponsorları, öğrenci yakınları vb.) kalite güvencesi sistemine katılımı ve katkı vermeleri sağlanmalıdır.

Kurum, iç ve dış paydaşlarını tanımlamış, stratejik paydaşlarını **belirlemiş midir?**

Kurumun iç ve dış paydaşları ile yapılandırılmış bir etkileşimi **var mıdır ? (İç ve dış paydaşların katılımının ne şekilde sağlandığı tanımlanmış olup, bu durum iç paydaşlar tarafından bilinmektedir.)**

İç ve dış paydaş görüşlerine kalite güvence sisteminde bütüncül bir yaklaşımla; eğitim, araştırma ve idari süreçler konusunda **başvurulmakta mıdır? (Paydaş görüşlerinin kalite güvence sistemine yansıtılması)**

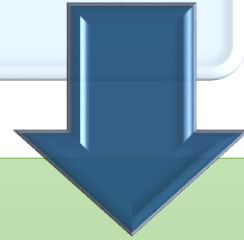
Yapılandırılmış bir mezun izleme sistemi ile mezunların ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığı izlenmekte, sonuçlar eğitim-öğretim, araştırma ve yönetsel süreçlere **yansıtılmakta mıdır?**

Öğrenciler karar alma süreçlerine **katılmakta mıdır (Senato, Yönetim Kurulu ve diğer karar alma kurullarında temsiliyet)**

Birinci Gün

10) İlk gün görüşmelerinin ardından değerlendirme takımı üyeleri akşam yemeği ve sonrasındaki toplantı için bir araya gelir.

Toplantıda öncelikle günün özeti yapılarak izlenimler paylaşılır. Ayrıca, ikinci günün görev dağılımı yapılır. Toplantının süresi takımdaki üye sayısı ve değerlendirilen birim sayısına bağlı olarak değişebilir.



Takım başkanı, etkili bir zaman yönetimi ile görüşmeleri ve toplantıyı yönetir. ***[Toplantı gece geç saatlere kadar devam edebilir.]***



Belgeler/Formlar

- Ölçütle buluşma düzeyini değerlendirirken; hiçbir yetersizlik yoksa **ve ilgili ölçüt sağlanıyorsa “√”, Güçlü Yan için “GY”, Gelişmeye Açık Yan için “GA”** kullanılır. En sağdaki sütuna gerekli açıklamalar yazılır.
- “Güçlü Yan” Bildirimi – Bir ölçütün tamamen sağlandığını ve/veya iyi uygulama örneği olarak gösterilebileceğine ilişkin bildirimi kapsar.
- “Gelişmeye Açık Yan” Bildirimi – Bir ölçütün sağlanmadığının gösterir; söz konusu ölçütün sağlanması için kurum tarafından acil önlemler alınması gerektiğine ilişkin bildirimi kapsar.

tim
yla
ak
ni
nasıl işletildiği konusunda kurumun güçlü yönleri ve iyileşmeye açık yanları, iyileştirme önerileri ve bu kapsamdaki gözlemler sıralı şekilde paylaşılır.

İkinci Gün [Genellikle Salı]

1) Kurumdaki yükseköğretim ve meslek yükseköğretimleri arasından seçilen birimlere ziyaret gerçekleştirilir.

Kurumun büyüklüğüne bağlı olarak gerekli görüldüğü durumlarda, değerlendirme takımı en az iki kişilik gruplara ayrılarak eş zamanlı olarak farklı akademik birimlere (Yükseköğretim, MYO vb.) ziyaretler gerçekleştirebilir.

Ziyaretlerde birim yöneticileri ile bir araya gelinerek kalite süreçlerinin birim(ler)e yayılımı, birim(ler)in hedefleri ve bu hedeflerin kurumun stratejik hedefleri içerisindeki yeri, paydaşların süreçlere katılımı, birimlerin içindeki programların öğrenme çıktıları ve sürekli iyileşme çalışmaları gibi hususlarda bilgi alışverişinde bulunulur.

Değerlendirme takımı üyeleri, birim(ler)in işleyişi ile net olarak anlaşılamayan hususları ortaya koyar ve açıklığa kavuşturulmasını ister. *[Toplantı için kırk beş dakika süre önerilir]*

Örnek: MYO ziyareti

Çeşitli alanlarda Fakülte, Enstitü ve misyonu
“Araştırma” olarak ilan edilmiş üniversitelerde MYO ziyareti ile
ilgili gözlemler KİDP üyesi üniversitelerde MYO ziyareti ile
kurgulandığı ve bir kalite güvence sistemi

MYO'ların varoluş nedeni?

- Ne düşünüyorsunuz?

İkinci Gün

2)Değerlendirme takımı üyeleri, ilgili birimde bulunan akademik personel ile bir araya gelir.

Toplantıda akademik personelin üst yönetim ile ilişkileri, kalite güvence sisteminin öğretim elemanlarının faaliyetlerindeki rolü, yeni personelin işe alımı, akademik personelin kendisini geliştirmesi ve motivasyonu ile ilgili politikalar gibi hususlar ele alınır.



Görüşülen akademik personel grubunun, toplantı için planlanan sürenin etkin kullanılmasını sağlamak üzere uygun sayıda (8-10 kişi) ve fakültenin tüm bileşenlerini temsil edebilecek kapsayıcılıkta olması beklenir. *[Toplantı için bir saat süre önerilir]*

İkinci Gün

3)Değerlendirici grup, ilgili birimde bulunan öğrencilerle bir araya gelir.

Toplantıya eğer varsa misafir öğrenciler ile uluslararası öğrenci temsilcilerinin de katılması sağlanır.

Toplantıda öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı, kalite güvence sistemi, eğitim hizmetleri ve öğrenci destek hizmetleri gibi konularda kendi deneyimleri çerçevesinde bilgi vermesi istenir.

Görüşülen öğrenci grubunun, toplantı için planlanan sürenin etkin kullanılmasını sağlamak üzere uygun sayıda (8-10 kişi) ve tüm bileşenleri temsil edebilecek kapsayıcılıkta olması beklenir.
[Toplantı için bir saat süre önerilir]

İkinci Gün [genellikle Salı]

4)Değerlendirme takımı öğlen arasında (toplantı/yemek) bir araya gelir.



İkinci Gün

5)Değerlendirme takımı, idari birimlerin (Personel Dairesi Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı, Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı, Kütüphane ve Dokümantasyon Dairesi Başkanlığı, Kariyer Merkezi, Engelli Öğrenci Birimi vb.) yöneticileri ile bir araya gelir.

Kalite süreçlerinin birimlere yayılımı,
Birim(ler)in hedefleri ve bu hedeflerin kurumun stratejik hedefleri içerisindeki yeri,
Paydaşların süreçlere katılımı ve
Sürekli iyileşme çalışmaları gibi hususlarda bilgi alışverişinde bulunur.



Değerlendirme takımı, birimlerin işleyişi ile ilgili anlaşılamayan konuları ortaya koyar ve açıklığa kavuşturulmasını ister. *[Toplantı için bir saat süre önerilir]*

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Paydaşlar

a)Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Kurum, stratejik hedeflerine ulaşmayı nitelik ve nicelik olarak güvence altına alan yönetsel ve idari yapılanmaya sahip olmalıdır. Yönetim kadrosu gerekli yapıcı liderliği üstlenebilmeli, idari kadrolar gerekli yetkinliğe sahip olmalıdır.

Kurumun, eğitim-öğretim ve araştırma süreçlerinin yönetimi dâhil olmak üzere yönetim ve idari yapısı **tanımlanmış mıdır?** (Kurumda, gerekli durumlarda Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği dışında buna ilave olarak farklı bir yönetim yaklaşımı da olabilir.)

İç kontrol standartlarına uyum eylem planı **uygulanmakta mıdır?** (İç kontrol standartlarına uyum eylem planına ait etkinlikler)

İç kontrol standartlarında da sorgulanan, idari ve destek birimlerinde görev alan personelin eğitim ve liyakatlerinin üstlendikleri görevlerle uyumunu sağlamak üzere tanımlı süreçler **kullanılmakta mıdır?** (Görev tanımları, iş akış süreçleri)

İkinci Gün

6)Değerlendirme takımı üyeleri, ilgili idari birimlerdeki idari personelle bir araya gelir.

Toplantıda idari personelin yönetim ile ilişkileri, kalite güvence sistemindeki rolleri, idari personelin mesleki gelişimi ve motivasyonu, kurum içi iletişim gibi hususlar ele alınır. *[Toplantı için bir saat süre önerilir]*

İkinci Gün

7)Değerlendirme takımı, kurumdaki araştırma-geliştirme faaliyetlerini değerlendirmek üzere araştırma birim(ler)inin (Aktif Uygulama ve Araştırma Merkezleri, Teknokent, Teknoloji Transfer Ofisleri vb.) yöneticileriyle toplantı yapar.

Söz konusu toplantıda, ilgili birimlerin hedefleri ve bu hedeflerin kurumun stratejik hedefleri içindeki yeri, paydaşların süreçlere katılımı, kalite süreçleri ve sürekli iyileşme çalışmaları gibi hususlar görüşülür.



Değerlendirme takımı, birim(ler)in işleyişi ile ilgili net olarak anlaşılmayan hususları ortaya koyar ve açıklığa kavuşturulmasını ister. *[Toplantı için bir buçuk saat süre önerilir]*

Örnek Sorular/ Kanıtlar- Araştırma

Kurum, araştırma ve geliştirme faaliyetleri için fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmali ve bunların etkin şekilde kullanımına yönelik politikalara ve stratejilere sahip olmalıdır. (Kurumun araştırma politikaları, iç ve dış paydaşlarla işbirliğini ve kurum dışı fonlardan yararlanmayı teşvik etmelidir.)

Kurumun, araştırma ve geliştirme faaliyetleri için fiziki ve teknik altyapı ve mali kaynak oluşturulmasına ve uygun şekilde kullanımına yönelik politikası **var mıdır?**(**Politika belgesi**)

Kurum, araştırmacıların iç ve dış paydaşlarla işbirliğini **sağlamakta mıdır?**(**Paydaşların davet edildiği fuarlar, kariyer günleri, proje günleri vb.**)

Değerlendirme yılı içinde tamamlanan ya da devam eden araştırma faaliyetlerinin sonuçlarını (çıktılarını) veya kısa vadede beklenen sonuçları **izlenmekte ve değerlendirilmekte midir?** (**Araştırma Faaliyet sonuçlarının değerlendirme raporları, sunumu**)

Kurumun araştırma çalışmaları için üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik rekabetçi stratejileri **var mıdır?**

Alınmış veya elde edilmiş mevcut dış destek (proje desteği, bağış, sponsorluk vb.) kurumun stratejik hedefleri ile **uyumlu ve yeterli midir?** (**Dış destek bilgilendirme toplantılarının sıklığı ve sayısı**)

Misyon Odaklı Kurumlarda Değerlendirme

“Bölgesel kalkınma” ve “araştırma” misyonu odaklı kurumlarda, dış değerlendirme ölçütlerine ek dokümanlar kullanılacaktır

İkinci Gün

8) İkinci gün görüşmelerinin ardından değerlendirme takımı üyeleri akşam yemeği ve **sonrasındaki toplantı için bir araya gelir.**

Toplantıda, kurumsal dış değerlendirme ziyaretinin son etkinliği olacak çıkış görüşmesi için hazırlık yapar.

Takım başkanı, değerlendiricilerin de katkılarıyla Kurum Değerlendirme Formunu (EK.2) doldurur ve

Çıkış Görüşmesinde sözlü olarak sunulacak *Çıkış Bildirimini* (EK.4) hazırlar.

Toplantı, çıkış bildirimi tamamlanıncaya kadar gece geç saatlere kadar devam edebilir.



Üçüncü Gün [genellikle Çarşamba]

1)Değerlendirme takımı, dış değerlendirme sürecinin geneline ilişkin olmak üzere rektörle kısa bir görüşme yapar.

Görüşmede takım başkanı, kurumun güçlü ve gelişmeye açık yanlarına ilişkin bulguları ve birimlerin işleyişleriyle ilgili konularda takım tarafından sorunlu olarak görülmeye devam edilen noktaları rektör ile paylaşır.



Takım başkanı, ziyaretin niteliği ve takım üyeleri ilgili değerlendirmeleri içeren Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından oluşturulan online “Değerlendirme Takımının Ziyaret Edilen Kurum Tarafından Değerlendirilme Formunu” (EK.5/a) ziyaretin bitiminden sonra 5 iş günü içerisinde doldurularak Yükseköğretim Kalite Kurulu’na iletilmesini rektöre hatırlatır. *[Toplantı için kırk beş dakika süre önerilir]*

Çıkış Görüşmesi

2)Değerlendirme takımı, rektör ve rektörün uygun göreceği kurum yetkilileri (rektör yardımcıları, dekanlar, müdürler, kalite komisyon üyeleri, diğer yöneticiler vb.) ile bir “Çıkış Görüşmesi” yapar.

Çıkış Görüşmesinin kuruma olan katkısının artırılması amacıyla ilgili toplantıya mümkün olduğunca geniş kapsayıcılıkta bir katılımın sağlanması önerilir.

Görüşmenin sonunda, kurum yetkililerinden (rektör ve diğer katılımcılar) gelecek sorular olması durumunda, kısa bir soru-cevap bölümü de oluşturulabilir.

Çıkış görüşmesi rektör ve takım başkanı tarafından ortaklaşa sonlandırılır.
[Toplantı için bir buçuk/iki saat süre önerilir]

Çıkış bildirimi

De
kuru
oldu
bildi
yapı

Çıkış bildiriminde,
takım üyelerinin kendi içinde ve takım ile kurum
arasında
uzlaşa sağlanması beklenmektedir!!

surecidir.

- Çıkış bildiriminde,takım tarafından uzlaşa ile hazırlanan metnin dışına çıkılmamasına özen gösterilmelidir

Üçüncü Gün (Kurumdan ayrılış)

3)Değerlendirme takımı ziyaretin bitiminden sonra 5 iş günü içerisinde; takım başkanı ve üyelerin birbirlerini değerlendirmesi için Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından hazırlanmış olan online “Takım Üyelerinin Değerlendirilmesi Formu”nu (Ek.5/b) doldurarak Yükseköğretim Kalite Kurulu’na iletirler.



4)Çıkış görüşmesine ilişkin toplantı sonrasında değerlendirme takımı kurumdan ayrılır.

*Bir yükseköğretim kurumunda **etkin** bir kalite güvence sisteminin varlığından bahsediyorsak;
Bu sistem, mutlaka **öğrenme iklimini** güvende tutma konusunda **kararlı ve cesur** kişilerce; etraflica düşünülerek ve **hünerle** geliştirilmiş modeller üzerine kurulmuştur”.*

E.Grady Bouge, 1988



Başarılı bir değerlendirme süreci geçirdiğimizden nasıl emin oluruz?

- ✓ *“IEP evaluations, conducted on a periodical basis, have been the most inspiring and fruitful tools to shape a new system and style of governance at our university.” University of Liège, Belgium*
- ✓ *“The process provided a strong basis for the development of new policies, during a period of major changes in the Portuguese higher education legal framework. It proved particularly valuable for the negotiations with the government, that ultimately led to the modification of the legal status of the University of Aveiro.” University of Aveiro, Portugal*
- ✓ *“Not only has the evaluation had a profound effect upon the university but it has also moulded the national quality assurance procedure and the internal quality processes.” University of Ljubljana, Slovenia*

*✓ **Feedbacks from EUA Institutional evaluation program***

Yükseköğretim Kalite Kurulu Kurumsal Dış Değerlendirme Programına Yönelik Geribildirimler (2016)

- ✓ **Akdeniz Üniversitesi** :Kurumsal Dış Değerlendirme raporumuz, bir anlamda bugün ve gelecek için Üniversitemiz adına çok değerli olacak bir arşiv niteliği kazanmış oldu. Üniversitemizin tüm birimleri, kendi uygulamalarını diğer birimlere tanııtma ve onların uygulamalarını tanıma olanağı yakaladı. Bu sayede örnek düzeyde olan bazı uygulamaların diğer birimlerimizde de yaygınlaşmasının önu açılmış oldu.
- ✓ **İstanbul Üniversitesi**: Bu süreçte, değerlendirme takımı tarafından yapılan ziyaretler sürecinde üniversitemize yönelik olarak yapılan tespitler, içselleştirilen kalite bilincinin akran değerlendirmesiyle mevcut durumun tespitine önemli katkılar yapmıştır.
- ✓ **Düzce Üniversitesi**: Dış değerlendirmeye gerçekleştiren Kalite Kurulunun değerli üyelerinin özellikle, kalite kültürünün hiyerarşinin alt kademlerine yayılması doğrultusundaki önerileri ile sürekli iyileştirme döngüsünün hatasız kapatılması konusundaki yaklaşımları, Üniversitemizin bundan sonraki çalışmalarına ışık tutacaktır. Bunun yanında özellikle sürekli iyileştirme bakış açısı ile Üniversitemizin yönetim süreçlerinde yer verilen ve hali hazırda mevcut olan bazı faaliyetlerin, kalite yönetim süreçlerinin halihazırda aktif bir parçası olduğunun da farkındalığının önem taşıdığı anlaşılmıştır.

Kaynaklar

1. WASC Senior College and University Commission, *Evaluator Training Guides*, 2016
2. MÜDEK, *değerlendirici eğitim programı*, 2016
3. Bogue, E., Creech, J., and Folger, J. *Assessing Quality in Higher Education: Policy Actions in the SREB States*. Atlanta: Southern Regional Education Board, 1993.
4. EUA IP program, *guide for evaluators*, 2016
5. Michaelsen, L. K., & Schultheiss, E. E. (1988). Making feedback helpful. *The Organizational Behavior Teaching Review*, 13, 109-112.
6. www.tracs.org 2013 Annual TRACS Conference, Dr. Ron D. Cannon
7. Yükseköğretim Kalite Kurulu, *Kurumsal Dış Değerlendirme Kılavuzu*, sürüm 1.2, 2017
8. Yükseköğretim Kalite Kurulu Kurum iç Değerlendirme Raporu Hazırlama Kılavuzu, sürüm 1.2, 2017
9. Yükseköğretim Kalite Kurulu “Yükseköğretim Kalite Güvencesi Değerlendirme ve Durum Raporu” (2016)

TURQUAS Projesi Sosyal Medya Hesapları

facebook

/turquasproject



Instagram



twitter

#turquasproject



Yükseköğretim Kalite Kurulu
www.kalite.yok.gov.tr
kalite@yok.gov.tr



teşekkürler