



HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ

12 HAZİRAN 2025 - PERŞEMBE

**Hatay
Mustafa Kemal Üniversitesi
Kalite Süreçleri ve
Kurumsal İç Değerlendirme
Ölçütleri Çalıştayı**

ÇALIŞTAY RAPORU



HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ

12 HAZİRAN 2025 - PERŞEMBE

Hatay
Mustafa Kemal Üniversitesi
Kalite Süreçleri ve
Kurumsal İç Değerlendirme
Ölçütleri Çalıştayı

ÇALIŞTAY RAPORU

2025
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
Antakya / HATAY



İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	4
ŞEKİLLER LİSTESİ	4
SUNUŞ.....	6
REKTÖRÜN SUNUŞU	8
YÖNETİCİ ÖZETİ	10
ÇALIŞTAY MASALARI VE YÖNTEM	13
(1. MASA) LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE.....	16
(2. MASA) GÖRÜNÜRLÜK VE ULUSLARARASILAŞMA	22
(3. MASA) EĞİTİM VE ÖĞRETİM "Programların Tasarımı, Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi"	34
(4. MASA) EĞİTİM VE ÖĞRETİM "Programların Yürütülmesi".....	38
(5. MASA) EĞİTİM VE ÖĞRETİM "Öğrenme Kaynakları"	44
(6. MASA) ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME "Araştırma Süreçlerinin Geliştirilmesi".....	50
(7. MASA) ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME "Yetkinliklerin Arttırılması ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi"....	54
(8. MASA) ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME "Araştırma Performansın Arttırılması"	60
(9. GRUP) TOPLUMSAL KATKI "Süreçlerin Yönetimi".....	64
(10. MASA) TOPLUMSAL KATKI "Performansın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi".....	70
(11. MASA) PAYDAŞ KATILIMI "İç ve Dış Paydaş İlişkileri"	76
GENEL DEĞERLENDİRME.....	80
KATILIMCI LİSTESİ	85
ÇALIŞTAY GERİ BİLDİRİMİ.....	90
FOTOĞRAF ALBÜMÜ.....	93

Bu rapor Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi (HMKÜ) Tayfur Sökmen Yerleşkesi Atatürk Konferans Salonu ve Merkezi Yemekhane Binasında 12 Haziran 2025 tarihinde icra edilen "Kalite Süreçleri ve Kurumsal İç Değerlendirme Ölçütleri Çalıştayı"ndaki açılış sunuşları, çalıştay masalarında yer alan moderatör, raportör ve katılımcıların görüşlerinden derlenmiş olup bütün hakları HMKÜ'ne aittir. Üniversitenin izni olmadan raporun tüm bölümleri olduğu gibi mekanik, elektronik, manyetik kayıt veya başka şekillerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Akademik etik kuralları çerçevesinde direkt veya dolaylı olarak alıntı yapılabilir.

Adres: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğü, Tayfur Sökmen Kampüsü, Antakya / HATAY
Tel: 0 326 221 3302 / Dahili (17112)
E-posta: kalite.sgdb@mku.edu.tr

Grafik tasarım ve mizanpaj, HMKÜ Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü tarafından yapılmıştır.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Çalıştay Masaları Dağılımı	14
Tablo 2. Liderlik, Yönetişim ve Kalite Masası Katılımcıları.	16
Tablo 3. Görünürlük ve Uluslararasılaşma Masası Katılımcıları	22
Tablo 4. Eğitim ve Öğretim "Programların Tasarımı, Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi" Masası Katılımcıları	34
Tablo 5. Eğitim ve Öğretim "Programların Yürütülmesi" Masası Katılımcıları	38
Tablo 6. Eğitim ve Öğretim "Öğrenme Kaynakları" Masası Katılımcıları.	44
Tablo 7. Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Süreçlerinin Geliştirilmesi"	50
Tablo 8. Araştırma ve Geliştirme "Yetkinliklerin Arttırılması ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi"	54
Tablo 9. Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Performansın Arttırılması"	60
Tablo 10. Toplumsal Katkı "Süreçlerin Yönetimi"	64
Tablo 11. Toplumsal Katkı "Performansın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi"	70
Tablo 12. Paydaş Katılımı "İç ve Dış Paydaş İlişkileri"	76
Tablo 13. Çalıştay Katılımcı Listesi	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Liderlik, Yönetişim ve Kalite Masası Kod Bulutu	17
Şekil 2. Görünürlük ve Uluslararasılaşma Masası Kod Bulutu	23
Şekil 3. Eğitim ve Öğretim "Programların Tasarımı, Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi" Masası Kod Bulutu	35
Şekil 4. Eğitim ve Öğretim "Programların Yürütülmesi" Masası Kod Bulutu	39
Şekil 5. Eğitim ve Öğretim "Öğrenme Kaynakları" Masası Kod Bulutu	45
Şekil 6. Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Süreçlerinin Geliştirilmesi" Masası Kod Bulutu	51
Şekil 7. Araştırma ve Geliştirme "Yetkinliklerin Arttırılması ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi" Masası Kod Bulutu	55
Şekil 8. Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Performansın Arttırılması" Masası Kod Bulutu	61
Şekil 9. Toplumsal Katkı "Süreçlerin Yönetimi" Masası Kod Bulutu	65
Şekil 10. Toplumsal Katkı "Performansın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi" Masası Kod Bulutu	71
Şekil 11. Paydaş Katılımı "İç ve Dış Paydaş İlişkileri" Masası Kod Bulutu	77
Şekil 12. Tüm Masalarda Geçen Kod Bulutu	80

*Kalite asla tesadüf değildir,
her zaman akıllı bir çabanın sonucudur.*

John RUSKIN



SUNUŞ

Bu rapor, Üniversitemizdeki akademisyen ve idari personelin yükseköğretimde kalite güvence sistemlerine dair farkındalığını arttırmak amacıyla 12 Haziran 2025'te Üniversitemiz Kalite Komisyonu ve Kalite Öğrenci Topluluğunca ortaklaşa düzenlenen Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Kalite Süreçleri ve Kurumsal İç Değerlendirme Ölçütleri Çalıştayı'nda Yükseköğretim Kalite Kurulunun (YÖKAK) Kurum İç Değerlendirme Raporu Hazırlama Kılavuzu (KİDR versiyon 3.2.1) çerçevesinde oluşturulan 11 tartışma masasında tartışılan konularını ele almaktadır.

Üniversitemiz, 1992 yılında kurulmuş, bölgemize ve ülkemize 30 yılı aşkın süredir hizmet veren köklü bir kurumdur. Bu uzun yolculukta nice başarıya imza attık, binlerce mezun verdik ve bilimsel üretime önemli katkılar

sağladık. Dolayısıyla, kaliteyi gündemimize almamız, yeni bir arayışın değil, bu köklü geçmişi daha da ileriye taşıma kararlılığımızın bir sonucudur.

Kalite yolculuğumuz da aslında yeni değildir. Üniversitemiz, kalite güvence sistemleriyle ilk olarak 2012'ten itibaren başlamak üzere 2014 yılında tüm birimleriyle TSE-EN ISO 9001-2008 belgesini alarak tanışmıştır. Ancak hepimizin bildiği gibi, YÖKAK'ın kurulmasıyla birlikte kalite süreçleri, yükseköğretimin ruhuna uygun, yani eğitim-öğretim ve araştırma-geliştirme gibi temel faaliyetlerimize özelleştirilmiş bir yapıya kavuşmuştur.

Bu yeni dönemle birlikte Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Veysel Eren'in başkanı olduğu Üniversite Kalite

Komisyonu olarak bizler de kollarımızı sıvadık. Her yıl titizlikle hazırladığımız Birim ve Kurum İç Değerlendirme Raporları (BİDR ve KİDR) ile önemli bir tecrübe edindik. Süreçlerimizi gözden geçirdik, güçlü yanlarımızı pekiştirdik ve iyileşmeye açık alanlarımızı tespit ettik. Bu süreç, kurum kültürümüzün bir parçası haline gelmektedir.

Şimdi ise bu tecrübeyi bir sonraki aşamaya taşıma zamanı gelmiştir. Artık kurumumuz, YÖKAK tarafından yapılacak olan dış değerlendirme sürecine hazırlanmaktadır. Nihai hedefimiz, üniversitemizin tüm süreçleriyle şeffaf, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir kalite güvence sistemine sahip olduğunu tescilleyen Kurumsal Akreditasyon Belgesi'ni almaktır. Bu belge, sadece bir logo veya sertifika değil, mezunlarımızın diplomasının değerini artıracak, ulusal ve uluslararası tanınırlığımızı güçlendirecek ve paydaşlarımızın bize olan güvenini perçinleyecek bir anahtardır.

Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Veysel EREN'in başkanlığını yaptığı bu çalıştay, bu büyük hedefe giden yolda kritik bir kilometre taşıdır. Amacımız; kalite güvencesi konusundaki farkındalığımızı artırmak, her bir ölçütü

masalara yatırarak mevcut durumumuzu analiz etmek ve en önemlisi, sizlerin değerli fikirleriyle iyileştirme alanlarımızı hep birlikte belirlemektir.

Masalarda yapılan tartışmalar, sunulan fikirler ve yapıcı eleştiriler, hazırlanan bu raporun temelini oluşturmuştur. Unutmayalım ki kalite, sadece bir komisyonun değil, tüm HMKÜ ailesinin ortak sorumluluğudur.

Bu çalıştay raporu Üniversitemiz Kalite Komisyonunun sayfasında yer alacaktır. Etkinlikle ilgili görsel öğelere ve videolara Üniversitemiz internet sitesinden ve Youtube kanalından erişilebilir.

Düzenlenen çalıştayın ve ortaya çıkan bu raporun kalite yolculuğunda önemli bir kilometre taşı olacağına inancımı bir kez daha vurguluyor, katkı sunan tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Başta Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Veysel EREN olmak üzere çalıştaya katılım sağlayan tüm paydaşlara, Kalite Komisyonu, Kalite Öğrenci Topluluğuna ve Çalıştay Düzenleme Kurulu üyelerine, raporun çıkmasında emeği geçenlere sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Prof. Dr. Metin REYHANOĞLU
Çalıştay Düzenleme Kurulu Üyesi

12 Haziran 2025, Antakya / HATAY

Bu sunuş, çalıştayın açılış konuşmasının yeniden düzenlenmiş halidir. Orijinal konuşmaya https://www.youtube.com/watch?v=yP_CqZ2ImSg adresinden erişilebilir.



REKTÖRÜN SUNUŞU

Çok kıymetli çalışma arkadaşlarım, değerli akademisyenler, idari personelimiz, sevgili öğrenciler ben de hepinizi saygıyla sevgiyle muhabbetle selamlıyorum. Bugün burada Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi olarak kalite vizyonumuzu güçlendirmek adına bir araya gelmiş olmaktan büyük bir mutluluk duyduğumu belirtmek istiyorum.

Kalite süreçleri ve kurumsal iç değerlendirme ölçütleri çalıştayı sadece bir etkinlik değil aslında üniversitemizin geleceğini şekillendiren ilk adım olarak değerlendirilebilir. Metin Hoca'nın da bahsettiği gibi aslında kalite konusunda biz ilk defa bu süreci başlatan bir yönetim değiliz bizden önce de kalite ile ilgili çok çalışmalar yapıldı. Zaten kalite aslında çalışma hayatında bir yolculuktur aslında, insan hayatında bir yolculuktur

yaşamın, bir yolculuğudur ve yaşamın anlamıdır.

Kalite inancımızı şekillendiren Yüce Kitabımızda hanginizin en iyi iş yaptığını tespit etmek için hayatı ve ölümü yarattım diyor Allahuteala, hayatın da ölümün de merkezinde aslında kalite var. Hangimiz yaptığımız işi en iyi yapıyoruz bunun bu budur kalitenin ölçütü budur aslında ve üniversiteler işte hikayesini tarihini hepimiz az çok biliyoruz. Uzunca bir süreden beri kalite ile ilgili çalışmalar yapıyor ve bu çalışmalarda kimi üniversiteler çok iyi duruma geldi. Kimi üniversiteler biraz daha işin başında ama işin özü şu kalite bir kişinin 5 kişinin 10 kişinin, kalite komisyonunun ya da üst yöneticilerin tek başına gösterdiği çabayla elde edilecek bir şey değildir ve kalite ulaşıp sonlanacak bir nokta da değildir. Kalite için bütün çalışanların bu felsefeyi benimsemiş olması gerekir.

Bir noktaya geliyoruz bir resim yapıyoruz yani bakın işte bugün yapacağımız şey şu aslında üniversitemizin resmini ortaya koymak. Bir kere önce mevcut durumu ortaya koymak hepimiz bu resmin ressamıyız arkadaşlar. Bugün ortaya çıkacak olan resmin hepimiz ressamıyız hepimizin orada bir fırça izi var. İyi ya da kötü ya ortaya çıkan resim sadece benim resmim değil benim çizdiğim resim değil, sadece kalite komisyonunun çizdiği resim değil sadece, dekanların çizdiği resim değil bu resim. Bu üniversiteden maaş alan herkesin darbe izlerini taşıyor, fırça izlerini taşıyor, onun için o resme baktığımızda hiç kimseyi suçlamayalım. Önce kendimizi suçlayalım, ben bu resme hangi rengi kattım, hangi çizgiyi çizdim önce bunu sorgulamamız gerekir.

Kalite sonu olan bir şey değildir, biz ilk kalite değerlendirmesine gittiğimizde Karadeniz Teknik Üniversitesi'ne eski YÖK üyelerimizden tecrübeli bir hocayla beraber gitmiştik. Şöyle bir konuşma yapmıştı kalite komisyonuna demişti ki; "iyinin düşmanı daha iyidir". Kaliteyi bundan daha güzel ifade edecek bir şey bilmiyorum. "İyinin düşmanı daha iyidir", dolayısıyla ya ben oldum dediğiniz anda zaten orada kalitesizlik başlar. Oldum diye bir şey yok bu bir süreçtir. Bu bir yolculuktur ve bu yolculukta hep daha iyiye gitmek bisiklet sürmek gibi, pedal çevirmek gibi kurum olarak pedal çevirmeyi bıraktığımız anda artık kendi fişimizi çekti demektir. Onun için biz depremden sonra o pedalı çevirmeye devam ettik, o pedalı çevirmek için gayret gösterdik, çünkü biliyorduk ki o pedalı çevirmesek bu kurum biter.

Onun için değerli arkadaşlar katılımınız için hepinize teşekkür ediyorum, şu salondaki her bir insan çok değerlidir. Buraya gelmekle kurumsal aidiyetini aldığı

maaşın hakkını verme düşüncesini, bu memlekete bu vatana bir taş daha bir iyi bir şey daha yapma düşüncesi gayreti içerisinde olduğunu ispatlamış oldu aslında. Ama buraya gelmeyip dışarıda konuşanlar da var. Konuşsunlar konuşarak bir şey düzeliyorsa konuşsunlar varsınlar konuşsunlar. Ama biz iyileşmenin yolunun bu tür çalışmalardan geçtiğine inanıyoruz ve iyileşmek için de bu yolda mesafe almak için de inanmış az saydaki insanın da yeterli olduğunu biliyoruz. Bunun tarihte çok örnekleri var, ha bir taraftan gelmedikleri için elbette onları eleştiriyorum. Ama diğer taraftan da bu beni ümitsiz diye itmiyor. Neden çünkü biliyorum tarihte az sayıda inanmış insanın çok sayıda inanmış insana galebe geldiğini, onların üzerinde başarı sağladığını biliyorum. Dolayısıyla biz de az sayıda da olsak inanmış insanlar olarak, mesleğimize saygımızdan kendimize saygımızdan yaptığımız işe saygımızdan dolayı bir gayret içerisinde olan bu toplulukla bu üniversitenin kalitesini daha iyi yerlere taşıyacağız, buna olan inancım tamdır arkadaşlar.

Çalıştayı üniversitemiz için üniversitemizin kalitesi için geleceği için ve bu üniversitenin hem bulunduğu şehre hem ülkemize çok güzel katkılar sağlayabilmesi için hayırlı olmasını temenni ediyorum. Buradan çok güzel sonuçlar çıkacağına olan inancım tam ve burada sağlayacağınız katkılardan dolayı hepinize şimdiden teşekkür ediyorum.

Çalıştayı hazırlanmasında emeği geçen başta kalite ekibine, kalite ekibinin çok değerli üyelerine teşekkür ediyorum. Sizlere de katkılarınızdan ve katılımınızdan dolayı teşekkür ediyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum, sağ olun.

Prof. Dr. Veysel EREN
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörü
Çalıştay Düzenleme Kurulu Başkanı

12 Haziran 2025, Antakya / HATAY

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu rapor, 12 Haziran 2025 tarihinde HMKÜ Tayfur Sökmen Yerleşkesi Atatürk Konferans Salonu ve Merkezi Yemekhane binasında gerçekleştirilen HMKÜ Kalite Komisyonu ve Kalite Öğrenci Topluluğu tarafından organize edilen Kalite Süreçleri ve Kurumsal İç Değerlendirme Ölçütleri Çalıştayı'nın çıktılarını sunmaktadır. Çalıştayı'nın temel amacı, üniversitedeki akademisyen ve idari personelin yükseköğretimde kalite güvence sistemleri hakkındaki farkındalığını artırmak, kurum içi kalite kültürünün yaygınlaştırılması ve sürekli iyileştirme anlayışının güçlendirilmesini hedeflemek, kurumsal iç değerlendirme ölçütlerini Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR versiyon 3.2.1) çerçevesinde analiz etmek ve her bir ölçüte yönelik mevcut olgunluk düzeylerini tartışarak iyileştirme alanlarını belirlemektir. Çalıştayda toplam 11 tartışma masası oluşturulmuş olup her masada 8-12 katılımcı, moderatör ve raportör eşliğinde belirli başlıklara özel olarak hazırlanan soruları cevaplamış ve tartışmıştır. Katılımcılardan güçlü yönler, iyileştirme alanları ve eylem önerileri sunmaları istenmiştir. Öne çıkan masa önerileri şunlardır:

Liderlik, Yönetişim ve Kalite (1. Masa): İdari personelin, yönetimin ve bölüm başkanlarının haftalık/aylık iş yüklerinin ve görev dağılımlarının belirlendiği düzenli toplantılar yapılmalıdır. Bologna sistemi uygulanan derslerde dersin uygulanma oranlarının ölçümü ve takibi için nitel ve nicel mekanizmalar geliştirilmelidir. Öğrenci temsilcileri seçilmeli ve onlarla düzenli toplantılar yapılarak derslerin uygunluğu sorgulanmalı, böylece öğrenci katılımı ve aidiyeti artırılmalıdır. Yeni mezun öğrencilerden geri bildirim alınmalıdır.

Görünürlük ve Uluslararasılaşma (2. Masa): Akademik yayın sayısını ve niteliğini artırmak için "Yayın Teşvik ve Destek Birimi" kurulmalıdır. Genç akademisyenlere kurumsal yapıyı tanımaları, bilimsel araştırma ve proje süreçlerine dair temel bilgi edinmeleri amacıyla kısa ve yüz yüze oryantasyon toplantıları düzenlenmelidir. Doktora sonrası araştırmacılara yönelik mentorluk ilişkileri kurulmalı ve performansa dayalı teşvik sistemleriyle entegre edilmelidir. Proje başvuru ve yayın süreçlerinde yabancı dil yeterliliğini artırıcı destek

mekanizmaları güçlendirilmelidir. Bilimsel yayın, proje üretimi ve uluslararası iş birliklerinde öne çıkan akademik birimlere araştırma görevlisi ve yardımcı personel desteği sağlanmalıdır.

Eğitim ve Öğretim (3, 4 ve 5. Masalar): Ders içerikleri sektör beklentileriyle uyumlulaştırılmalı, iç ve dış paydaş görüşleri alınmalı ve güncel teknolojiler derslere bütünleştirilmelidir. Öğretim elemanlarının öğretim biçimi, ölçme-değerlendirme yöntemi ve pedagojik formasyon yeterliliklerini artıracak eğitimler verilmelidir. Ders öğrenim çıktılarına ulaşıldığına dair geri bildirim mekanizmaları kurulmalı ve işletilmelidir. Öğrenci temsilcileri karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmelidir. Öğrencilerin yapay zekâ, sürdürülebilirlik gibi alanlarda yetkinlik kazanmalarını sağlayacak stratejiler belirlenmeli ve programlara uyarlanmalıdır. Yapay zekâ uygulamaları derslerde ve ölçme-değerlendirme süreçlerinde daha etkin kullanılmalı ve sınav güvenliği artırılmalıdır. Uzaktan eğitim sistemlerinde iyileştirmeler yapılmalı, dijital içerikler sürekli güncellenmelidir. Fiziki öğrenme ortamları çağdaşlaştırılmalı ve laboratuvar ekipmanları güncellenmelidir. Öğrenme olanakları hakkında bilgilendirme mekanizmaları işletilmelidir. Kurumsal iş birlikleri artırılmalı, yenilikçi ve esnek öğrenme ortamları entegre edilmeli ve araştırma temelli öğrenmeyi destekleyecek sistemler kurulmalıdır.

Araştırma ve Geliştirme (6, 7, 8. Masalar): Sektör ihtiyaçlarına yönelik araştırmalar artırılmalıdır. Akademisyenlere yayın, dil, istatistiksel analiz ve proje yazım desteği verilmelidir. Akademik atama kriterleri uzun vadeli planlanmalı ve kademeli olarak uygulanmalıdır. Tüm akademik aşamalarda izleme ve değerlendirme ile personel performansı ölçülmelidir. Finansman kaynaklarının tanıtımı artırılmalı, başarılı uygulamalara maddi destek sağlanmalıdır. Yayın sürecinde dergi bulma ve yayınlama süreci gibi işlemler için destek sunulmalıdır. Lisansüstü öğrencileri araştırma ve yayın hazırlama konusunda teşvik edilmelidir. Açık erişimli dergilere yazım teşvik edilerek atıf sayısı artırılmalıdır. Proje üretemeyenler belirlenmeli ve yönlendirilmelidir. Üniversitelerarası, üniversite-kamu ve üniversite-uluslararası iş birlikleri güçlendirilmelidir.

Sürdürülebilirlik, gıda güvenliği ve yeşil dönüşüm gibi öncelikli alanlara yönelik projeler/yayınlar teşvik edilmelidir.

izleme-değerlendirme birimi kurulmalı veya her birimde bir kişiye görevlendirilmelidir.

Paydaş Katılımı (11. Masa): Karar alma süreçlerinde şeffaflık, alınan kararların gerekçeleriyle birlikte periyodik olarak kurumsal internet sitesi ve iç haberleşme sistemlerinde yayımlanarak sağlanmalıdır. Paydaş katılım yönergesi oluşturularak paydaş katılımı garanti altına alınmalıdır. Kariyer günlerine dış paydaşların katılımı artırılmalıdır. Öğrenci ve sektörel dış paydaşların ders planlarının oluşturulma süreçlerine dahil edilmelidir. Sistemati bir mezun izleme mekanizması oluşturulmalıdır. Paydaş katılımı için danışma kurulları yılda en az bir kez toplanmalıdır.

KURULLAR

Düzenleme Kurulu Başkanı	Prof. Dr. Veysel EREN	
Düzenleme Kurulu	Prof. Dr. Mehmet TURAN	Prof. Dr. Metin REYHANOĞLU
	Dr. Öğr. Üyesi Sabiha BEZGİN	Uzman Demet TANER (SGDB)
	SGDB Başkanı Mehmet KURU	HMKÜ Kalite Öğrenci Topluluğu Temsilcisi Hikmet ATASOY
	HMKÜ Kalite Komisyonu Öğrenci Temsilcisi Emre DÖNMEZ	

PROGRAM

Program Akışı	08:30 Kayıt	12:30 Öğle Yemeği
	09:00 Açılış Konuşmaları	13:30 Çalışma Grupları – II. Oturum
	09:30 Çalıştay Masalarının İşleyişi	16:00 Çalışma Grupları Sonuç Raporlarının Sunumları
	10:30 Çalışma Grupları – I. Oturum	17:00 Kapanış

ÇALIŞTAY MASALARI

Liderlik, Yönetişim ve Kalite			
Moderatörler	Dr. Öğr. Üyesi İpek ÖZENİR	Raportörler	Arş. Gör. Ceyda KAYA
Görünürlük ve Uluslararasılaşma			
Moderatörler	Öğr. Gör. Erdal BERK	Raportörler	Arş. Gör. Dr. Büşra KOÇ
Eğitim ve Öğretim "Programların Tasarımı, Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi"			
Moderatörler	Dr. Öğr. Üyesi Begül ARIÖZ	Raportörler	Arş. Gör. Burak BARIT
Eğitim ve Öğretim "Programların Yürütülmesi"			
Moderatörler	Prof. Dr. Gülgün MISTIKOĞLU	Raportörler	Arş. Gör. Abdullah SEMERCİ
Eğitim ve Öğretim "Öğrenme Kaynakları"			
Moderatörler	Doç. Dr. Yunus KARAÖMER	Raportörler	Arş. Gör. Müşerref Yasemin KARAKAŞ
Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Süreçlerinin Geliştirilmesi"			
Moderatörler	Prof. Dr. Cahit DEMETGÜL	Raportörler	Arş. Gör. Berfin TOPAL
Araştırma ve Geliştirme "Yetkinliklerin Arttırılması ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi"			
Moderatörler	Dr. Öğr. Üyesi Süreyya NUR	Raportörler	Arş. Gör. Yusuf GÜMÜŞ
Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Performansın Arttırılması"			
Moderatörler	Dr. Öğr. Üyesi Aybüke KAYA	Raportörler	Arş. Gör. Eren LEKESİZ
Toplumsal Katkı "Süreçlerin Yönetimi"			
Moderatörler	Prof. Dr. Özlem ÖZDEMİR	Raportörler	Arş. Gör. Dr. Kadriye Şehnaz CAMCI
Toplumsal Katkı "Performansın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi"			
Moderatörler	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ERDEM	Raportörler	Arş. Gör. Dr. İbrahim HANAVCI
Paydaş Katılımı "İç ve Dış Paydaş İlişkileri"			
Moderatörler	Öğr. Gör. İsmail AKÇA	Raportörler	Öğr. Gör. Merve RIZVANOĞLU

ÇALIŞTAY MASALARI VE YÖNTEM

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Kalite Süreçleri ve Kurumsal İç Değerlendirme Ölçütleri çalıştayının temel amacı, üniversitemizdeki akademisyen ve idari personelin yükseköğretimde kalite güvence sistemlerine dair farkındalığını artırmak, kurumsal iç değerlendirme ölçütlerini KİDR düzeyinde analiz etmelerini sağlamak ve her bir ölçüte yönelik mevcut olgunluk düzeylerini tartışarak iyileştirme alanlarını belirlemektir. Ayrıca, çalıştay aracılığıyla kurum içi kalite kültürünün yaygınlaştırılması ve sürekli iyileştirme anlayışının güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Çalıştay raporuyla birlikte;

- Her bir birim/bölüm/program iç değerlendirme ölçütlerine göre mevcut durum analizi,
- Birim/bölüm/program bazında olgunluk düzeyi öz değerlendirme raporları,
- İyileştirme alanlarının ve öncelikli eylemlerin belirlenmesi,
- Akademisyen ve idari personelin kalite süreçlerine aktif katılımını artırma,
- Kurum genelinde kalite kültürüne yönelik ortak bir anlayış geliştirme çıktılarının elde edilmesi beklenmektedir.

Çalıştay çalışma grubu, 2025 Mayıs-Haziran aylarında görev yapan akademik ve idari personel ile ilgili tarihte halen öğrenim gören öğrencilerden oluşmuştur. Çalıştaya, üniversitenin farklı fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokul bölümleri ve idari birimlerinden kalite süreçlerinde görev alan ya da sürece katkı sağlaması beklenen öğretim elemanları, idari personel ile öğrenciler davet edilmiştir. Çalıştay masalarında görev alacak katılımcıların belirlenmesi için birimlere birim kalite komisyonlarında yer alan personel listesi ile öğrenci isimleri gönderilmesi istenmiştir. Masalarda tartışmacı olarak yer alacak katılımcılar birimlerden gönderilen listelerden seçilmiştir. Ayrıca çalıştay düzenleme kurulu, özellikle idari süreçlerde kilit görevlerdeki bazı personeli masalarda katılımcı olması için özel olarak davet etmiştir. Üniversite Kalite Komisyonu ve Kalite Öğrenci Topluluğu üyeleri çalıştayın ev sahibi olup doğal olarak çalıştaya katılmışlardır. Çalıştay açılışı ile tartışma masalarında yer alanların tam listesi raporun en sonundaki "Katılımcı

Listesi" başlığında görülebilir. Her bir tartışma masasında Kalite Komisyonundan bir üye moderatör olarak belirlenmiş, diğer kalite komisyon üyeleri ise masalara dağıtılmıştır. Masa raportörleri ise birimlerden gelen listelerdeki araştırma görevlilerinden seçilmiştir.

Çalıştay öncesinde, katılımcıların etkin bir şekilde hazırlanabilmelerini sağlamak ve çalıştayın verimliliğini arttırmak amacıyla çeşitli ön hazırlık belgeleri, masa katılımcılarına yönelik olarak görevli oldukları masa listeleri, her bir masada ele alınması planlanan konu başlıkları ve çalıştayın içeriğine yön verecek olan "Kurum İç Değerlendirme Hazırlama Kılavuzu" gibi rehber dokümanlar, 5 Haziran 2025 tarihinde ilgili katılımcılara e-posta yoluyla iletilmiştir. Bu sayede katılımcıların çalıştayda aktif rol üstlenecekleri konulara dair ön bilgi edinmeleri, bireysel hazırlıklarını yapabilmeleri ve çalıştay süresince nitelikli katkılar sunarak kurumsal kalite süreçlerine destek olmaları amaçlanmıştır. Moderatör ve raportörlere EBYS üzerinden "süreç yönetimi" bilgisi gönderilmiş ama aynı zamanda 10 Haziran 2025 tarihinde sanal bir toplantı ile bilgilendirme toplantısı yapılmıştır.

Çalıştay programı, 12 Haziran 2025 tarihinde saat 09.00'da açılış konuşmaları ve çalıştay masalarının işleyişine ilişkin bilgilendirme sunumları ile başlamıştır. Katılımcıların genel çerçeveyi kavramalarının ardından, saat 10.30 itibarıyla masa bazlı tartışma oturumlarına geçilmiştir. Birinci oturum 12.30'da sona ermiş; ardından tüm katılımcıların bir arada yer aldığı toplu öğle yemeği gerçekleştirilmiştir. İkinci oturum ise 13.30'da başlamış ve 15.00 itibarıyla tamamlanmıştır. Çalıştayın son bölümünde, her bir masa adına belirlenen sözcüler tarafından oturumlar boyunca tartışılan konu başlıklarına ilişkin özet sunumlar gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular tüm katılımcılarla paylaşılmıştır.

Tartışma masa katılımcıları, kendi program/birimlerinin kurumsal iç değerlendirme ölçütlerine göre olgunluk düzeylerinin tartışılması istenmiş ve her bir ölçüte yönelik güçlü yönler, iyileştirme alanları ve eylem önerileri sunmaları istenmiştir. KİDR'de belirtilen her başlığa uygun sayıda olmak üzere toplam 11 masa

Tablo 1. Çalıştay masaları dağılımı

Masa numarası	Masa Başlığı	KİDR'de Karşılık Gelen Temel Başlıklar
1. Masa	Liderlik, Yönetişim ve Kalite	Liderlik, Yönetişim ve Kalite
2. Masa	Görünürlük ve Uluslararasılaşma	Liderlik, Yönetişim ve Kalite, Toplumsal Katkı, Araştırma ve Geliştirme
3. Masa	Eğitim ve Öğretim "Programların Tasarımı, Değerlendirilmesi ve Güncellenmesi"	Eğitim ve Öğretim
4. Masa	Eğitim ve Öğretim "Programların Yürütülmesi"	Eğitim ve Öğretim
5. Masa	Eğitim ve Öğretim "Öğrenme Kaynakları"	Eğitim ve Öğretim
6. Masa	Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Süreçlerinin Geliştirilmesi"	Araştırma ve Geliştirme
7. Masa	Araştırma ve Geliştirme "Yetkinliklerin Arttırılması ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi"	Araştırma ve Geliştirme
8. Masa	Araştırma ve Geliştirme "Araştırma Performansın Arttırılması"	Araştırma ve Geliştirme
9. Masa	Toplumsal Katkı "Süreçlerin Yönetimi"	Toplumsal Katkı
10. Masa	Toplumsal Katkı "Performansın İzlenmesi ve Değerlendirilmesi"	Toplumsal Katkı
11. Masa	Paydaş Katılımı "İç ve Dış Paydaş İlişkileri"	Liderlik, Yönetişim ve Kalite, Eğitim ve Öğretim, Araştırma ve Geliştirme, Toplumsal Katkı

oluşturulmuştur. 11 masa başlığı ve alt başlıkları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Raporun verileri yarı yapılandırılmış grup tartışması yöntemiyle toplanmıştır. Bu bakımdan araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış sorular kullanılmıştır. 11 masanın her birinde 8-10 katılımcı moderatör ve raportör eşliğinde masa başlıklarına özel olarak hazırlanan sorulara cevaplar oluşturmuş ve bu sorular çerçevesinde masanın çalışma konusuna uygun biçimde tartışmalarını derinleştirmiştir. Her masada üniversitemizin birimleri gözetilerek yeterince akademik ve idari personel ile öğrenci katılımı sağlanmaya

çalışılmıştır. KİDR temelinde her bir masa başlığına uygun sorular olmakla birlikte katılımcılar tarafından cevaplandırılması istenen iki temel soru şunlardır:

- Kurumsal iç değerlendirme ölçütlerine göre Üniversitemizin düşündüğünüz olgunluk düzeyi (bknz. KİDR) çerçevesinde güçlü yönlerimiz nelerdir?
- Her bir ölçüte yönelik iyileştirme alanları ve eylem önerileri neler olabilir?

Raporda kalitenin arttırılmasına yönelik katılımcıların görüşleri belirleyebilmek amacıyla nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır.

Yukarıdaki sorular temel alınarak moderatörler daha alt sorularla sorun ve çözümlerin netleşmesini sağlamaya çalışmışlardır. Yukarıda bahsi geçen temel sorulara ek olarak, moderatörler, tartışmaların derinleşmesini sağlamak ve sorunlar ile çözüm önerilerini daha açık ve somut hale getirmek amacıyla alt sorular yönelterek süreci yönlendirmişlerdir. Her katılımcıdan ayrı ayrı görüş alınması dışında katılımcılar arası çapraz görüşlere de yer verilerek tartışma ile birlikte daha zengin görüşlerin ortaya çıkması sağlanmıştır. Masa tartışmaları süresince raportörlerin katılımcı görüşlerini not ederek, tartışmaların kayıt altına alınması sağlanmıştır. Her bir masa özeline oluşturulmuş olan sorulara yanıtlarda kullanılan ifadelerin sıklığının tespiti için "kod bulutu" oluşturulmuştur. Kod bulutunu oluşturmak için aynı anlama gelen kelime/kelime grupları kod şeklinde tekil haline getirilmiş, ilgili masa başlığına öneri şeklinde hizmet etmeyecek bağlaç, edat, birey ve kurumları ifade eden kelime/grupları çıkarılmıştır. Kod bulutunda en fazla sayıda olanlar yazı karakteri büyüklüğüne göre temsil edilmiştir.

Çalıştay çıktılarından elde edilen bilgiler doğrultusunda program düzeyinde eylem planlarına dönüştürülmesi süreçleri planlanacak, kalite komisyonu tarafından detaylı rapor hazırlanarak Rektörlük makamına ve görüşleri alınmak üzere iç paydaşlara sunulacaktır. Rektörlük ve iç paydaşların görüşleriyle birlikte çalıştaydan elde edilen rapor Kalite Komisyonca hazırlanacak olan Kalite Güvence Sistemine ilişkin ölçütlerin belirlenmesi, kalite süreçlerinin oluşturulması, KİDR'in yazımı, üniversitenin dış değerlendirmeye hazır hale getirilmesine ilişkin süreçlerde kullanılacaktır. Tartışma masalarında ortaya çıkan görüşler moderatörler ve raportörlerce bir araya getirilerek sonraki sayfalarda sunulmuştur. Belirtilen görüşler katılımcıların genel görüşleridir. Çalıştay sonunda katılımcılardan geri bildirim toplanarak etkinliğin etkililiği de değerlendirilmiş olup raporun sonunda geri bildirim anketi sonuçları yer almaktadır.



1. MASA

LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

Moderatör	Dr. Öğr. Üyesi İpek ÖZENİR
Raportör	Arş. Gör. Ceyda KAYA



Şekil 1'deki kod bulutu incelendiğinde liderlik, yönetim ve kalite masasında süreç, kalite güvencesi, izleme, sistem gibi masaya özgü ifadeler çok sık kullanılmış olsa da öğrenci, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme gibi hizmete dönük ifadeler de kullanılmıştır. Kodların yazı karakteri büyüklüğü dikkate alındığında ise süreç, öğrenci, eğitim-öğretim gibi ifadeler yer almaktadır.

Mevcut işleyiş kalite güvence süreçlerini nasıl destekliyor? Geri bildiri ve katılımı (yönetişim yapıları) sağlamak için neler yapılabilir?

Kurum bünyesinde yürütülen tüm süreçlerde kalite güvence süreçlerini desteklemeye yönelik çok sayıda faaliyet gerçekleştirilmektedir. Örneğin, öğrenci ve personel memnuniyet anketlerinin yapılması, mezun geri bildirimlerinin alınması, meslek yüksekokulları tarafından gerçekleştirilen çalıştayla dış paydaşların görüşlerinin alınması, birimlerde akreditasyona yönelik hazırlıkların başlatılması, akademik personelin performansının takibi, BAP aracılığıyla akademik personelin desteklenmesi, atama ve terfi süreçlerinin tanımlı olması, finans süreçlerinin iç denetim ve mali kontrol mekanizmaları ile

izlenmesi, karar verme süreçlerinin ve hiyerarşik yapısının tanımlı olması, bilgi sistemlerinin varlığı ve süreçlerin bir bölümünün dijital ortamda gerçekleştirilmesi, birimlerin faaliyet raporlarını hazırlaması ve kurumsal internet sitesinde paylaşması bu faaliyetlerden bazılarıdır. Faaliyetler çalıştayın diğer masalarında da açıklandığı için bu başlık altında tekrar yazılmamıştır. Ancak bu soruda, kalite güvence süreçlerini desteklemek adına tüm birimlerde olmayan ancak bazı birimlerde yapılan iyi uygulamaların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Mevzuat gereği tüm akademik birimlerde dönem sonunda toplantıların yapılması gerekmektedir. Özellikle 2025 yılı içinde Rektörün başkanlığında tüm birimlerde toplantılar yapılmıştır. Bunun yanı sıra dönem başında ve sonunda akademik kurul toplantıları yapılmaktadır. Başka üniversitelerde idari personelin, yönetimin ve bölüm başkanlarının düzenli olarak haftalık ve aylık iş yüklerinin, görev dağılımlarının belirlendiği ve işlerin gerçekleşmesine ilişkin izlemelerin yapıldığı, benzerinin üniversitemizde uygulanmasının üniversitede tüm süreçlerde daha iyi sonuçlar elde etmemize faydası olacağı belirtilmiştir.

Şekil 1. Liderlik, yönetim ve kalite masası kelime bulutu

Tablo 2. Liderlik, yönetim ve kalite masası katılımcıları

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Prof. Dr. Tolunay KOZLU	Veteriner Fakültesi
2	Doç. Dr. Bilal BİÇER	Spor Bilimleri Fakültesi
3	Doç. Dr. Emine KIR BİÇER	Sağlık Bilimleri Fakültesi
4	Ünal DÖNMEZ	Eğitim Fakültesi
5	Reşit KÜÇÜK	Antakya Devlet Konservatuarı
6	Meral YILMAZ	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
7	Mehmet KURU	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
8	Durdu YILMAZ ÇINAR	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
9	Yazı ÇİMEN	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
10	Öğrenci Emre DÖNMEZ	Mimarlık Fakültesi

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.



Eğitim ve öğretim süreçlerinde kalite güvencesini desteklemek adına Bologna Sistemi mevcuttur. Derslere ilişkin kaynaklar, ders planları, eğitim-öğretim çıktılarına ilişkin bilgiler Bologna Sisteminde mevcuttur. Bologna Sistemine bilgi girişleri oransal olarak (örneğin %95) izlenebilmektedir. Ancak genel olarak birimlerde Bologna'da belirtilen akışın derste uygulanma oranlarının ölçümü ve takibi yapılmamaktadır. İç veya dış paydaşlardan bir geribildirim alınmamakta, izleme sistemi bulunmamaktadır. Bu durumun nitel ve nicel şekilde ölçümünü sağlayacak mekanizmalar geliştirilmelidir. Bu konuda bazı birimlerde (örneğin Sağlık Bilimleri Fakültesi) ders değerlendirme anketleri yapılmaktadır. Ayrıca bu anketler dekanlıklara iletirse de rapor sonuçlarına dair yeterli geribildirim ve izleme süreci bulunmamaktadır.

Eğitim-öğretim süreçlerinde kullanılan ekipmanların, laboratuvarların, yazılımların güncellenmesi sağlanmalıdır. Laboratuvarların bakım-onarımları için yeterince bütçe ayrılmalıdır. Üniversitemiz üst yönetimi tarafından güçlü bir şekilde desteklenen akreditasyon süreçlerinin, aynı kararlılıkla birimlerce de sahiplenilerek hızla sürdürülmesi sağlanmalıdır.

Eğitim ve öğretimin kalitesini değerlendirmek adına bazı fakültelerimizde (örneğin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) dönemlik ve yıllık toplantılar yapılmakta, bu toplantılarda her öğretim elemanının kendi dersine ilişkin ders veya öğrencilerle ilgili sorunları dile getirmesi sağlanmaktadır. Öğretim ve planlamanın iç paydaşlarca değerlendirilebilmesi ve birim yönetimleri tarafından güncellenebilmesi adına her sınıf için öğrenci temsilcilerinin seçimi deprem öncesinde olduğu gibi yapılmalıdır. Öğrenci temsilcileri ile yapılacak düzenli toplantılarla derslerin öğrencinin ihtiyacını karşılama oranı, yeterliliği, Bologna müfredatına uygunluğu sorgulanabilir. Bu şekilde öğrencilerin katılımıcılık düzeyi ve üniversite aidiyeti artırılabilir. Bunların yanı sıra, eğitim ve öğretim süreçlerinin kalitesine ilişkin henüz o yıl mezun olan öğrencilerden de geribildirimlerin alınması sağlanmalıdır.

Mevcut kalite süreçlerini, öğrencilerin de aktif olarak benimseyip izleyebilmeleri için sadece dönem başında verilen oryantasyon ile tüm bilgileri aktarmaya çalışmak yerine bazı üniversitelerde olduğu gibi bir

dönem boyunca verilen oryantasyon dersi müfredata dahil edilebilir. Oryantasyon dersi seçmeli ders olarak UZEM sistemi üzerinden işlenebilir. Bu derslerde onları ilgilendiren yönetmelikler, yönergeler ve üniversiteye, fakülteye, bölüme, derslere, hocalarla iletişime ilişkin bilgiler verilebilir. Böylece kaliteye ilişkin eğitim almaları da sağlanmış olacaktır.

Kurumsal araştırma desteğini artırmak adına, araştırma ve geliştirme süreçlerine ilişkin düzenli bilgi aktarımı yapılabilecek şekilde üniversite bünyesinde bir araştırma mentorluğu merkezi kurulabilir. Araştırma görevlileri ve diğer hocalar araştırmalarında ve projelerinde bu merkezin mentorluklarından yararlanabilir. Öğrenciler için bu amaçla öğrenci koordinatörlüğü kurulmuş olup, koordinatörlüğün tanınırlığı ve işlevselliği artırılmalıdır. Özellikle lisans öğrencileri özelinde araştırma geliştirme faaliyetlerine ilişkin uygulamalar öğretilmemektedir. Bu durum son dönemlerde TÜBİTAK 2209-A projeleri ile geliştirilmekte olup, lisans düzeyinde Ar-Ge faaliyetleri ve projeleri dersler ve eğitimlerle geliştirilmelidir. Akademisyenlerin yayın yapılabilmesi için kaynakların artırılması sağlanmalıdır.

TÜBİTAK projelerinde kabul dışında başvuru girişimi bile performans göstergesi olarak değerlendirilebilir, proje başvuruları bu şekilde teşvik edilebilir. Teknokent'in Ar-Ge konusunda işlevselliği artırılmalıdır. Bu konuda araştırmacıların nasıl destekleyebileceğine ilişkin bilgilendirme toplantıları yapılabilir. Ar-Ge süreçlerinde kalite güvencenin artırılması adına Hatay'da bulunan kamu ve özel kurumlar listelenerek, bu kurumlara her dönem belirlenen bir haftada, tüm bölümlerde iki öğretim elemanı, bir veya daha fazla öğrenci eşliğinde eşzamanlı olarak ziyaretler yapılabilir. Böylece iç ve dış paydaşların aynı platformda toplanıp, Ar-Ge ve eğitim-öğretim süreçlerinde mevcut yapılanlara ilişkin değerlendirmeler ve beklentilere ilişkin istişareler gerçekleştirilebilir. Bu sayede iç-dış paydaş ilişkileri, iş birliği artırılması, sektör beklentilerini karşılayacak eğitim müfredatının oluşturulması sağlanabilir.

İnsan kaynaklarında personel gelişimini desteklemeye yönelik kurumda verilen eğitimlerin artırılması önerilmektedir. İzleme ve geribildirim eksikliğini tamamlayabilmek adına, eğitimlerin birimlerde/programlarda tutulması yerine Personel Daire Başkanlığı

tarafından tüm eğitimlerin kaydının tutulması önerilmektedir. Bu işlem mevcut otomasyon sistemi üzerinden kişi bazlı veri girişleri yapılarak çözülebilir. Kurumda verilen eğitimlerde, eğitimcilerin sürekli olarak kurum içi eğitimcilerden seçilmesi yerine hem personelin hem de kurum içi eğitimcilerin kendilerini geliştirmeleri adına kurum dışı eğitimciler ile işbirliği gerçekleştirilebilir.

Finansal sistemlere ilişkin kalite güvencesi açısından önemli bir sorun tespit edilmemiştir. Tüm adımların mevzuata uygun ilerlediği ortak kanı olarak sunulmuştur. Ancak bütçe olarak bazı kısımlarda Millî Eğitim Bakanlığı'nın mevzuatına bağlı, bazı kısımlarda ise farklı mevzuatlara bağlı olmanın getirdiği sorunların olumsuzluk oluşturduğu ifade edilmiştir.

Bilgi yönetiminde kalite güvence süreçlerine dair sistemler arası entegrasyon olmaması en önemli konu olarak ortaya çıkmıştır. Üniversite genelinde teknoloji kullanımının artırılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Tıpkı işletmelerde kullanılan ERP (Kurumsal Kaynak Planlama) yazılımları gibi tek bir yazılım kullanılarak tüm veri girişlerinin (yalnızca akademik işler değil, mali, idari işlere ilişkin üniversitede yapılan tüm süreçlerin yer aldığı bir yazılım) tek bir sistem üzerinden yapılması ve diğer tüm sistemlerin veriyi oradan çekebilmesini sağlayacak bir çalışma yapılabilir. Bu şekilde farklı farklı sistemlere veri girme süreci ortadan kalkacaktır. YÖKSİS, APSİS, AVESİS sistemlerinin entegrasyonunun yapılması önerilmektedir.

Öğrenci bilgi sisteminin ve akademik bilgi sisteminin birimlerin/programların eğitim-öğretim süreçlerinde gerçekleştirdikleri uygulamalar (örneğin veterinerlik fakültesi) göz önüne alınarak uyarlanması sağlanmalıdır. Öğrenci işleriyle ilgili yönetmelik ve yönerge ile birlikte uygulama esaslarının da olması sağlanmalıdır. Bu şekilde birimler arasında işleyiş farklılıkları giderilmiş olacaktır.

Karar alma süreçlerinde şeffaflık, katılımıcılık ve hesap verebilirlik hangi düzeyde uygulanıyor? Nasıl sağlanabilir?

Karar alma süreçlerinde şeffaflık, katılımıcılık ve hesap verebilirlik bazı birimlerde ve işlemlerde yüksek düzeyde uygulanırken (örneğin mali işler) bazı birimlerde

ve işlemlerde düşük düzeyde uygulanmaktadır. Öğrenci koordinatörlüğünün, kurumsal iletişim koordinatörlüğünün kurulması ve faaliyete geçmesi şeffaflık, katılımıcılık ve hesap verebilirlik bakımından olumlu gelişmeler olarak nitelendirilmiştir. Diğer taraftan henüz iç ve dış paydaşların karar alma sürecine tam olarak katılımının sağlanmasında eksiklikler mevcuttur. Öğrenciler, belediyeler ve kaymakamlıklar gibi diğer birçok paydaşın süreçlere dâhil edilmesi sağlanabilir. Bununla ilgili ilk soruda kurumlara eş zamanlı ziyaretlerin gerçekleştirilmesi önerilmiştir. Ek olarak, üniversitenin tüm komisyonlarında ve kurullarında bir öğrenci temsilcisi olması sağlanabilir. Ayrıca, karar alma süreçlerinde bir başka sorun, idari ve akademik personelde görev tanımlarının net olarak belirlenmediği bu yüzden muğlak alanların mevcut olmasıdır. Bu bakımdan, süreçlerin ve iş akışının düzgün işletilemediği ortaya çıkmıştır. Yetki ve sorumlulukların dağılımlarının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bireylerin verilen işleri yapmamasının sonuçlarının denge esaslı gözetilerek belirlenmesi gerekmektedir. Kalite yönetim sistemi dokümantasyonu kapsamında süreç yönetimi el kitapları, iş akışları, görev tanımları ve formlar güncellenmelidir. Bazı formlarda hala eski yönetmelik maddelerinin yer aldığı belirtilmiştir.

Karar alma süreçlerinde mevzuat kaynaklı sorunlarda problemin nasıl çözüleceğine dair adımların idari personele açıklanması ve yazılı kuralların oluşturulması gerekmektedir.

Stratejik plan ve kalite hedefleri birimler/programlar düzeyinde ne kadar sahipleniliyor? Neler yapılabilir?

Stratejik plan ve kalite hedeflerinin birimler/programlar bazında sahiplenme düzeyinin oldukça düşük olduğu düşünülmektedir. Stratejik plan ve kalite hedefleri Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından hazırlanıp birimlere gönderilmektedir. Ancak birimlerde bu hedef ve planlar hakkında farkındalık ve gerçekleştirmeye dair adımlar eksiktir. Stratejik plan ve kalite hedeflerinin bilinirliğini artırmak adına birimlere bu konuda toplantılar yapılması, öğrencilerin de toplantılara dâhil edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Her birim/program bazında öğrencilerin içinden kalite temsilcisi seçilerek toplantılarda yer almaları sağlanabilir. Bu şekilde en yönetimden en alta kademeye kadar kalite

hedeflerinin benimsenmesi ve gerçekleştirilmesine yönelik adımlar atılabilir. Öğrencilerin bu konuda farkındalığını artırmak amaçlı kalite topluluğunun kurulması önemli bir adım olmuştur. Hedeflerin izleme ve değerlendirme mekanizmaları Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafında var olsa da paydaş katılımını arttırmak adına paydaşların sonuçlara dair bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Sürece iç denetim biriminin de katılarak hedeflerin gerçekleştirilme düzeylerinin ölçümünde birimlerin ziyaret edilmesi, denetimin artırılması önerilmektedir.

Birimler bazında oluşturulan başta kalite komisyonları olmak üzere neredeyse birçok komisyon görevleri hakkında yeterli bilgiye sahip değildirler. Birim iç değerlendirme raporları bu aşamada en güzel örneklerden biridir. Hazırlanan raporların asıl amaca hizmet etmediği görülmektedir. Bu aşamada üniversite kalite komisyonu tarafından birim iç değerlendirme raporları için performans ölçüm kriterlerinin (kalite göstergelerinin) tanımlanması sağlanmalıdır. Birimlere rapor örneği göndermek yerine her birime hangi verileri toplaması gerektiği ve niçin bu verileri toplaması gerektiği başta anlatılmalı ve sadece o verileri kalite komisyonuna sunulması sağlanmalıdır. Bu şekilde birimlerde performans ölçüm kriterlerine ve kalite süreçlerine hâkim olacaktır. Birim komisyonlarına komisyonların varlık sebeplerine ve yapmaları gereken iş ve işlemlere yönelik eğitimlerin planlı bir şekilde hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

Yönetim süreçlerinde iyileştirmeye açık alanlar nelerdir ve nasıl geliştirilebilir?

Masalarda yürütülen tartışmaların genel değerlendirmesi neticesinde, kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi, süreçlerde geri bildirim mekanizmalarının etkinleştirilmesi ve izlenebilirliğin artırılması gerekliliği iyileştirmeye açık başlıca alanlar olarak ortaya çıkmıştır. Kurumsal aidiyetin artırılması adına kurum içinde inancın ve iletişimin artırılması, personelin fikirlerinin dikkate alınması önerilmektedir. Kurumsal aidiyetin hissedilmesi için zorunlu katılımlar veya maddi ödüllerden ziyade aidiyeti artıracak teşvik edici ortamlar oluşturulması önerilmektedir. Bu bağlamda bir seçenek olarak sosyal faaliyetler aracılığıyla düzenli bir araya gelinmesi ile üniversite personelinin kurumsal bağının

arttırılması sağlanabilir. Böylece katılımcılar arasında paylaşımların artacağı ve birlik duygusunun gelişeceği düşünülmektedir. Ancak burada personelinde bu tip sosyal faaliyetlere katılım sağlaması gerekmektedir.

Akademik personelin başarısının yalnızca yayınlarla ölçülemeyeceği, bireylerin üniversitenin gelişimi adına yapmış oldukları idari görevlerin, sosyal sorumluluk projelerinin, öğrencilerin gelişimi adına yapmış oldukları faaliyetlerin de (örneğin öğrenci danışmanlığı, topluluk danışmanlığı) değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Atamalarda ve yükseltmelerde bireylerin kuruma katkılarının ölçülerek karar verilmesi, kurumun gelişimine yönelik yapmış oldukları faaliyetlerin de kriterlere eklenmesi önerilmektedir. Akademik personelin performans takibi yapılırken, yayın yapmayan personele ilişkin bilgilerin ortaya çıkarılmasından ziyade yayın yapmama/yapamama sebeplerinin ortaya çıkarılması ve bu problemlerin çözülmesine yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Araştırma görevlisi kadrosunda yer alan akademik personelin, akademik topluluğun bir parçası olarak yeterince görülmedikleri ve zaman zaman hiyerarşik yaklaşımlar nedeniyle kendilerini değersiz hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun kurum kültürüyle bağlantılı olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, araştırma görevlilerinin akademinin geleceğinde önemli bir yere sahip olduklarını hissettirecek, kapsayıcı ve destekleyici bir kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik adımlar atılması faydalı olabilir. Kurum kültürünün, kurum personelinin kapsayacak şekilde geliştirilmesi gerekmektedir.

İdari personelin performans ölçümü için mevzuatın oluşturulması, yükselme kriterlerinin, sınavların düzenlenmesi, ödül-teşvik sistemlerinin kurulması önerilmektedir. Geliştirme ödeneği gibi teşvik edici ödemelerin idari personeli de kapsamı önerilmektedir. Özellikle idari personel atamalarında kurum içi personele öncelik verilmesi idari personel moral, motivasyonunu ve dolayısıyla memnuniyet düzeyini arttıracaktır. Bu durumun daha adaletli olması bakımından kurum içi ve kurum dışı kontenjanlar ayrı ayrı belirlenebilir. Ek olarak, bazı birimlerde spesifik işler için gerçekten işi bilen uzman birine ihtiyaç duyulurken yine içeriden birinin o göreve atanması işlerin aynı olumsuz nitelikte

yerine getirilmesine yol açmaktadır. Kalite yönetimi bakış açısına sahip, süreç kavramına hâkim idari personelin üniversite kalite komisyonuna dahil edilmesi sağlanmalıdır.

Ayrıca, yönetim sürecinde tüm iç paydaşların talep ve isteklerinin doğrudan muhatap alınmasını ve yerine getirilip getirilmediğine dair geri bildirim sağlayan bir dijital sistem kurulması önerilmektedir. Özellikle talep, öneri, şikâyet gibi bildirimlerin iletilmesinde diğer üniversitelerde olan QR kod sistemi gibi iyi uygulama örneklerinin Üniversitemizde de uygulanması önerilmektedir. QR kod sistemi ile en önemli iç paydaşlarımızdan başta öğrenciler olmak üzere üniversite personeli üniversite içinde gördükleri aksaklıkları ve olası çözüm önerilerini bu sistemden yazılı ve isterlerse anonim bir kullanıcı olarak paylaşabileceklerdir. Böylece hem gizlilikleri korunabilecek hem de talep ve isteklerinin ilgili birimce dikkate alınıp sonuçlandırıldığını

veya sonuçlandırılmama sebebini dijital olarak izleyebileceklerdir. Ayrıca kurum içerisinde yapılan tüm anketlerde, bu anketlerin rastgele işaretlenmediğine ilişkin kontrol sorularının eklenmesi gerekmektedir.

Yine Üniversitemiz içerisinde akademik ve idari personel ile öğrencileri kapsayan toplantıların, özellikle rektörlük ve üst yönetim ile birimler düzeyinde düzenlenerek sorunların dinlenmesi ve bu sorunlara yönelik çözüm odaklı önerilerin geliştirilmesi önerilmektedir.

Özellikle eğitim ve öğretim süreçleri başta olmak üzere, birimlerde/programlarda yapılan iyi uygulamaların ortaya çıkarılarak kurum içindeki diğer birimlerde de/ programlarda da uygulanmasına yönelik adımlar atılmalıdır. Bu şekilde tüm süreçlerde kalitenin artırılmasına yönelik adımlar atılmış olacaktır.



Yukarıdaki tespitler doğrultusunda HMKÜ'nün uluslararasılaşma hedefleri ve stratejisi konusunda atabileceği somut adımlar aşağıdaki gibi dile getirilmiştir. Üniversitenin uluslararasılaşma vizyonunu somutlaştırmak için kurumsal düzeyde bir Uluslararasılaşma Strateji Belgesi hazırlanmalıdır. Bu belgede, uluslararası öğrenci ve öğretim üyesi sayısını arttırma, uluslararası işbirliklerini geliştirme, araştırma fonlarının uluslararası kaynaklardan artırılması gibi ölçülebilir hedefler net olarak tanımlanmalıdır. Örneğin, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) benzer bir strateji belgesinde uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı sayısını arttırma ve tersine beyin göçü ile nitelikli akademisyen çekme gibi hedefler belirleyerek uluslararasılaşmayı kurumsal planının merkezine almıştır. HMKÜ de Yükseköğretim Kurulu'nun uluslararasılaşma stratejisi belgesiyle uyumlu, periyodik hedefler içeren bir plan geliştirmelidir.

Akademik personelin uluslararası projelere katılımını özendirmek amacıyla teşvik edici kriterler ve destekler oluşturulmalıdır. Sunumda da belirtildiği üzere, ücret artışı, akademik yükseltmelerde öncelik, puan/kredi katkısı gibi teşvikler uluslararası faaliyetleri cazip hale getirebilir. Ayrıca, uluslararası konferans katılımları veya proje başvuruları için üniversite içi hibe destek fonu kurulması önerilmektedir. Bu sayede maddi engeller azaltılarak akademisyenlerin küresel projelere dahil olması kolaylaştırılabilir.

Uluslararasılaşma stratejisini hayata geçirmek ve takip etmek üzere yeterli insan kaynağı ve yapılanma sağlanmalıdır. Bu kapsamda, üniversite bünyesinde uluslararası ilişkilerden sorumlu bir ofis ve koordinatörlük güçlendirilmelidir. Mevcut durumda personel yetersizliği nedeniyle kurumsal strateji oluşturma konusunda boşluklar olduğu tespit edilmiştir. Bu açığın giderilmesi için uzman personel istihdamı yapılmalı veya mevcut personele gerekli eğitimler verilmelidir. Ayrıca diğer üniversitelerin uygulamalarından yararlanılabilir; örneğin Atılım Üniversitesi uluslararasılaşmayı kurumunun beş stratejik önceliğinden biri olarak belirlemiş ve bu alanda doğrudan sorumlu bir Uluslararası İşbirliği ve Strateji Belirleme Komitesi oluşturmuştur. HMKÜ de benzer bir yapılanmayla strateji geliştirme ve koordinasyon görevlerini kurumsal bir yapıya kavuşturabilir.

Üniversitenin uluslararasılaşmadan önce ulusal ölçekte görünürliğini artırması gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, HMKÜ ulusal konferans, sempozyum ve projelerde daha aktif rol alarak Türkiye içindeki akademik itibarını yükseltebilir. Akademik başarıların ulusal basında ve akademik camiada paylaşılması, diğer üniversitelerle ortak etkinlikler düzenlenmesi ulusal tanınırlığı pekiştirecektir. Aynı zamanda kampüs olanaklarının (örneğin ulaşım, barınma) iyileştirilmesi, uluslararası öğrenciler için cazip bir ortam sunmak adına ön koşuldur. Yerel yönetimlerle (Hatay Büyükşehir Belediyesi ve Hatay Valiliği) işbirliği yapılarak kampüs ve çevresinin uluslararası öğrenciler gözünde çekici ve güvenli bir hale getirilmesi de stratejinin bir parçası olmalıdır.

Uluslararasılaşma stratejisinin uygulanabilirliği ve etkinliği nasıl izleniyor? Ne sıklıkla güncelleniyor?

Mevcut durum olarak HMKÜ'de uluslararasılaşma stratejisinin uygulanabilirliğini ve etkisini izleme konusunda sistematik bir mekanizma bulunmadığı anlaşılmaktadır. Tartışma özetine göre stratejinin uygulanmasını düzenli olarak takip eden ve performansını değerlendiren yeterli bir izleme faaliyeti mevcut değildir; bu durum kısmen personel eksikliğine ve takip süreçlerindeki yetersizliğe bağlanmıştır. Stratejinin güncellenme sıklığına dair de belirgin bir takvim ya da rutin olmadığı ifade edilmektedir. Uluslararasılaşma konusu, üniversitenin kurumsal planlarında "alt başlık" düzeyinde kalmakta olup, ana stratejik önceliklerden biri olarak ele alınmamıştır. Bu da üniversite genelinde uluslararasılaşma hedeflerine yönelik ilerlemenin düzenli aralıklarla gözden geçirilip gerektiğinde strateji güncellemelerinin yapılmadığına işaret etmektedir.

Güçlü ve zayıf yönler açısından izleme ve güncelleme konusunda en önemli zayıflık, resmi bir koordinasyon ve değerlendirme mekanizmasının eksikliğidir. Üniversitede uluslararasılaşma ile ilgili verileri toplayan ya da yıllık/stratejik plan hedefleriyle karşılaştıran bir kurul veya komisyon olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, uluslararasılaşma planlamasının kurumsal öncelikler arasında yeterince yer bulmaması (yani alt başlık olarak görülmesi) yönetsel olarak bu alana verilen önemin sınırlı kaldığını göstermektedir. Bununla birlikte, güçlü yan olarak değerlendirilebilecek nokta, HMKÜ'nün kalite

süreçleri kapsamında bu eksikliklerin farkına varmış olmasıdır; zira bu tartışmalar da kalite çalıştayında ortaya konmuştur. Mevcut durumda üniversitenin Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü gibi birimler aracılığıyla performans göstergeleri izleniyor olsa da (aşağıda "Sıralama Göstergelerinin Takibi" bölümünde değinilmiştir), bu izlemenin stratejik anlamda uluslararasılaşma hedeflerine odaklı biçimde yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Uluslararasılaşma stratejisinin etkin bir şekilde izlenmesi ve gerektiğinde güncellenmesi için aşağıdaki adımlar önerilmiştir.

Üniversite bünyesinde uluslararasılaşma stratejisinin uygulanmasını düzenli aralıklarla değerlendirecek bir izleme ve değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Bu kapsamda rektörlük düzeyinde veya Kalite Komisyonu içerisinde, uluslararasılaşma göstergelerini (ör. uluslararası öğrenci sayısı, değişim programı verileri, yabancı dilde sunulan ders sayısı, uluslararası yayın/proje sayıları vb.) periyodik olarak izleyen bir alt komite görevlendirilebilir. Bu komite, yılda belirli aralıklarla toplanarak hedef gerçekleştirmelerini kontrol etmeli ve sapmalar için rapor hazırlamalıdır. Uluslararasılaşma göstergelerinin üçer aylık veya altı aylık dönemlerde izlenip üst yönetime sunulması, stratejinin canlı tutulmasına yardımcı olacaktır.

Hızla değişen küresel yükseköğretim ortamına uyum sağlamak için HMKÜ'nün uluslararasılaşma stratejisi dinamik bir belge olarak ele alınmalıdır. Stratejik plan ve hedefler en azından her yıl gerçekleştirilen izleme sonuçları doğrultusunda gözden geçirilmeli, ihtiyaç duyuldukça (örneğin 2-3 yılda bir) revize edilmelidir. Bu güncellemelerde uluslararası öğrenci pazarındaki değişimler, Erasmus ve benzeri programlardaki yeni fırsatlar, dünya üniversite sıralamalarında öne çıkan kriterler gibi hususlar dikkate alınmalıdır. Uluslararasılaşmanın üniversitenin ana stratejik öncelikleri arasına alınması gerekir; Atılım Üniversitesi örneğinde görüldüğü gibi (uluslararasılaşmayı 5 ana öncelikten biri yaparak) stratejik plarlarda bu konuya öncelik vermek, düzenli güncellemeyi kurum kültürünün parçası haline getirebilir.

Stratejinin izlenmesi ve güncellenmesi sürecine akademik

ve idari paydaşların katılımı teşvik edilmelidir. Öğretim elemanları, öğrenciler ve idari birimler uluslararasılaşma hedeflerine ne derece ulaşıldığı konusunda geri bildirim verebilmeli, sorunlar ve öneriler bu platformlarda dile getirilebilmelidir. Bu katılımcı yaklaşım, stratejinin sadece kâğıt üzerinde kalmayıp uygulamada karşılık bulmasına yardımcı olur.

Uluslararası öğrenci ve öğretim üyesi oranını arttırmak için hangi uygulamalar mevcut? Bunların yeterliliği ile ilgili görüşleriniz nelerdir? İyileştirme alanları olduğunu düşünüyor musunuz?

Mevcut durum olarak HMKÜ'de uluslararası öğrenci sayısını ve yabancı uyruklu öğretim üyesi oranını arttırmaya yönelik mevcut uygulamaların sınırlı ve büyük ölçüde bireysel çabalara dayalı olduğu anlaşılmaktadır. Tartışma özetinde, uluslararası bağlantıları olan bazı akademisyenlerin kendi bireysel girişimleriyle öğrenci veya öğretim üyesi temini ya da proje ortaklıkları sağladığı, ancak genelde aynı kadronun etrafında dönen faaliyetlerin söz konusu olduğu belirtilmiştir. Yani, sürekli belirli birkaç öğretim üyesinin girişimleriyle projeler yürütülmekte, kurumsal çapta yaygın bir katılım sağlanamamaktadır. Bu durum, üniversite genelinde uluslararasılaşma çabalarının tabana yayılmadığını gösterir.

Güçlü ve zayıf yönler açısından halihazırdaki durumda HMKÜ'nün bu alandaki güçlü yönü, uluslararası deneyim ve network sahibi bazı öğretim üyelerinin bulunmasıdır. Bu kişiler, mevcut kısıtlı imkânlarla rağmen uluslararası projelere katılım sağlamakta veya yabancı öğrencilerle iletişim kurmaktadır. Bu bireysel çabalar, gelecek için bir temel oluşturabilir. Ancak zayıf yönler daha baskındır: Kurumsal bir yaklaşım ve destek mekanizması eksikliği göze çarpmaktadır. Örneğin, üniversite genelinde yabancı öğrenci ve akademisyen çekmek için organize bir pazarlama stratejisi ya da teşvik sistemi mevcut değildir. Ayrıca, dil yeterliliği konusu önemli bir engel olarak durmaktadır; birçok bölümde İngilizce veya diğer dillerde eğitim sunulamaması, yabancı öğrencilerin HMKÜ'yü tercih etmesini zorlaştırmaktadır. Tartışma özetinde İngilizce yeterliliği olan akademisyenlerin ders açmasının teşvik edilmesi gereğine dikkat çekilmiştir, bu da şu an için yabancı dilde programların çok sınırlı olduğunu ima etmektedir. Bunun yanında, üniversitenin

uluslararası ortamlarda tanıtımının yetersiz olması, uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı oranının düşük kalmasına yol açan bir faktördür.

Uluslararası öğrenci ve akademisyen sayısını artırmak, HMKÜ'nün uluslararasılaşma ve görünülük hedefleri açısından kritik önemdedir. Bu doğrultuda aşağıdaki somut adımlar önerilmektedir.

Üniversite bünyesinde, uluslararası deneyime sahip öğretim üyelerinin bilgilerini ve bağlantılarını paylaşabilecekleri bir platform oluşturulmalıdır. Bu platform sayesinde deneyimli akademisyenler, daha az bağlantısı olan meslektaşlarına mentörlük yapabilir, ortak projeler için ekipler kurulmasına aracı olabilir. Örneğin, farklı fakültelerden uluslararası proje tecrübesi olan öğretim üyeleri düzenli aralıklarla bir araya getirilerek, yeni proje ve değişim programı fırsatları hakkında beyin fırtınası yapabilirler. Bu sayede uluslararası fırsatların birkaç kişi yerine geniş bir akademik kitle tarafından değerlendirilmesi sağlanacaktır.

HMKÜ'de Dış İlişkiler/Uluslararası İlişkiler Koordinatörlüğü yeniden yapılandırılarak etkin hale getirilmesi önerilir. Bu birim, yabancı öğrenci ve öğretim üyesi temini konusunda profesyonel çalışmalıdır. Görevleri arasında: yabancı öğrencilere yönelik tanıtım materyalleri hazırlamak, yurtdışı eğitim fuarlarına katılım sağlamak, "Study in Turkey" platformu ve YÖK'ün Türkiye bursları programıyla koordinasyon kurmak, anlaşmalı üniversitelerle öğretim üyesi değişimini kolaylaştırmak sayılabilir. Özellikle uluslararası anlaşmaların ve değişim programlarının çeşitlendirilmesi, yeni ülke ve üniversitelerle iş birliği protokollerinin imzalanması bu ofisin öncelikleri arasında olmalıdır. Belirli hedef bölgeler (Orta Doğu, Orta Asya, Afrika veya Avrupa'nın belirli ülkeleri gibi) seçilerek tanıtım kampanyaları yürütülebilir.

Her fakülte veya bölüm, kendi alanına özgü uluslararasılaşma eylem planları geliştirmelidir. Bu planlar, o birimin uluslararası öğrenci çekmek için atacağı adımlar (ör. İngilizce program açma, yabancı üniversitelerle bölüm düzeyinde protokoller) ve uluslararası öğretim üyesi istihdamı için yapacağı girişimleri içermelidir. Örneğin Mühendislik Fakültesi, belirli programlarını İngilizceye çevirirken; Sosyal

Bilimler alanındaki bir bölüm, yurt dışındaki kardeş bölümlerle çift diploma programı imkanlarını araştırabilir. Bu eylem planlarının uygulanması ve takibi, ilgili bölüm başkanlıkları ile uluslararası ilişkiler ofisinin ortak sorumluluğunda olmalıdır.

Uluslararası öğrencilerin üniversiteyi tercih etmesinde en önemli etkenlerden biri, eğitim dilinin İngilizce veya uluslararası geçerli olan diğer dillerde sunulmasıdır. Bu nedenle üniversitemizin İngilizce eğitim veren program sayılarını artırmayı hedeflemesi uygun bir strateji olabilir. Mevcut akademisyenler içinde yabancı dil yeterliliği yüksek olanların lisans veya lisansüstü düzeyde İngilizce dersler açması teşvik edilmelidir. Gerekirse bu amaçla öğretim üyelerine pedagojik destek ve dil desteği sağlanabilir. Yeni nesil öğrenciler çekmek için belirli programlar tamamen İngilizce hale getirilebilir ya da uluslararası ortak programlar (örneğin yurtdışındaki bir üniversite ile 2+2, 3+1 ortak diploma) tasarlanabilir. Türkiye'de pek çok vakıf üniversitesinin bu yolla uluslararası öğrenci sayısını yükselttiği bilinmektedir; nitekim Benzer şekilde HMKÜ de eğitim dilini kademeli olarak uluslararası standartlara taşırsa yabancı öğrenci çekme potansiyelini artıracaktır.

Uluslararası öğrenci ve akademisyen oranını artırmak için üniversitenin yurt dışı tanıtımını etkinleştirmek zorunludur. Bu kapsamda, HMKÜ'nün akademik başarıları, programları ve Hatay'ın öğrencilere sunabileceği sosyal-kültürel avantajlar çeşitli mecralarda tanıtılmalıdır. Dijital pazarlama önem kazanmaktadır: Üniversitenin kurumsal internet sitesinin İngilizce içeriğinin zenginleştirilmesi, sosyal medya üzerinden hedef ülkelere yönelik reklam kampanyaları, uluslararası eğitim portallarında (Study in Turkey, Campus Abroad vb.) görünür olunması gereklidir. Ayrıca, yurtdışı eğitim fuarlarına (ör. EAIE, NAFSA gibi etkinlikler) katılım sağlanarak HMKÜ'nün doğrudan öğrencilere ve işbirliği arayan kurumlara tanıtılması fayda getirecektir. Öğretim üyeleri için ise uluslararası akademik ağlara üyelikler, konferanslarda HMKÜ adına oturumlar düzenlenmesi, yabancı akademisyenlerin Hatay'a davet edildiği yaz okulları veya çalıştaylar organize edilmesi gibi adımlar düşünülebilir. Tüm bu faaliyetler, üniversitenin küresel bilinirliğini artırarak daha fazla yabancı öğrenci ve akademisyenin ilgisini çekecektir.

Hatay'ın bir üniversite şehri olarak uluslararası platformlarda ilgi çekmesi amacıyla yerel yönetimlerle iş birliği içinde imaj geliştirme çalışmalarına önem verilmelidir. Güvenli kampüs, uygun yaşam maliyeti, kültürel zenginlik gibi unsurlar vurgulanarak Hatay'ın yabancı öğrenciler için tercih edilebilir bir şehir olduğu anlatılmalıdır. Bu kapsamda Hatay Büyükşehir Belediyesi ve Hatay Valiliği ile ortak projeler (örneğin şehir tanıtım videoları, uluslararası öğrenci festivalleri) yürütülebilir. Şehrin sunduğu olanaklar ve misafirperverlik ön plana çıkarıldığında, uluslararası öğrencilerin HMKÜ'ye bakışı olumlu yönde etkilenecektir.

Üniversitemizin uluslararası iş birliklerinde güçlü olduğu alanlar nelerdir? (Erasmus+, ortak araştırmalar, ikili protokoller vb.)

Mevcut durum olarak HMKÜ'nün uluslararası iş birlikleri alanında en belirgin güçlü yönleri, Erasmus+ öğrenci ve personel değişim programı ile çeşitli üniversitelerle imzalanmış ikili iş birliği protokollerini olarak ifade edilmiştir. Erasmus programı kapsamında HMKÜ, Avrupa'daki üniversitelerle değişim anlaşmaları yaparak öğrencilerine ve akademik personeline yurtdışı tecrübe imkânı sunmaktadır. Benzer şekilde, farklı ülkelerdeki bazı üniversitelerle ikili anlaşmalar (protokoller) bulunması, gerektiğinde ortak seminer, çalıştay veya kısa dönemli değişim programları yürütülebileceği anlamına gelir. Bu mevcut iş birlikleri, üniversitenin uluslararasılaşma çabalarının tamamen sıfırdan başlamadığını, belirli bir temel olduğunu göstermektedir.

Güçlü ve zayıf yönleri açısından Erasmus ve benzeri değişim programlarındaki aktiflik HMKÜ için bir güçlü alan teşkil etmektedir. Öğrencilerin Erasmus aracılığıyla yurt dışına gidebilmesi veya yabancı öğrencilerin HMKÜ'ye gelebilmesi, üniversitenin kültürel çeşitliliğine katkı sunmakta ve ismini uluslararası düzeyde duyurmaktadır. Bunun yanı sıra imzalanan ikili protokoller de ileride daha kapsamlı ortaklıkların kurulması için zemin hazırlayabilir. Ancak mevcut güçlü alanların sınırlı kapsamda olduğu unutulmamalıdır. Tartışma özetinde, üniversitenin ortak araştırma projeleri, uluslararası konsorsiyumlar veya çift diploma programları gibi ileri düzey iş birliği alanlarında güçlü bir varlık gösterdiğine dair bir ifade bulunmamaktadır. Sadece Erasmus ve ikili protokollerin anılması, HMKÜ'nün henüz geniş ölçekli

araştırma iş birliklerinde veya uluslararası ağlarda öne çıkmadığını düşündürmektedir. Bu durum bir zayıf yön olarak değerlendirilebilir: Ayrıca Üniversitenin uluslararası araştırma fonlarından yararlandığı proje sayısı düşük olabilir veya akademisyenlerinin yabancı meslektaşları ile ortak yayın üretme oranı sınırlı kalıyor olabilir. Dolayısıyla, HMKÜ'nün iş birlikleri güçlü yönü olarak tanımlanan alanlar daha çok eğitim odaklı değişimlerle sınırlıdır; araştırma ve inovasyon odaklı iş birlikleri ise gelişmeye açık görünmektedir.

Üniversitenin mevcut iş birliği ağlarını derinleştirip çeşitlendirmesi hem görünürliğini hem de akademik performansını artıracaktır. Bu kapsamda aşağıdaki öneriler getirilebilir.

HMKÜ, Erasmus anlaşmalarının coğrafi kapsamını ve sayısını artırmaya devam etmelidir. Avrupa dışında da benzer değişim fırsatları sunan Mevlâna Programı (Türkiye ile diğer ülkeler arasında) ve Farabi Programı (ülke içi değişim) gibi programlara katılım teşvik edilmelidir. Ayrıca, Erasmus+ kapsamında sadece öğrenci değil öğretim elemanı hareketliliği de güçlü şekilde desteklenmelidir. Bu sayede HMKÜ akademisyenleri yabancı üniversitelerde ders verme veya ortak çalışma yapma fırsatı bulacak, döndüklerinde edindikleri deneyimle kendi üniversitelerine yeni ufuklar kazandıracaklardır.

Üniversitenin uluslararası iş birliklerini eğitim değişimi dışındaki alanlarda da güçlendirmesi gerekir. Özellikle ortak araştırma projeleri yürütmek, HMKÜ'nün küresel bilimsel ağlara dahil olmasını sağlayacaktır. Akademisyenler, Avrupa Birliği'nin Horizon Europe gibi araştırma fonlarına veya TÜBİTAK'ın uluslararası ortaklı projelerine başvuru yapmaya özendirilmelidir. Bu başvuruların başarılı olabilmesi için üniversite yönetimi destekleyici rol üstlenebilir: Proje yazım atölyeleri düzenlemek, konsorsiyum kurmak için stratejik partner arayışına yardımcı olmak gibi. Unutulmamalıdır ki uluslararasılaşma kapsamındaki iş birlikleri, yalnızca üniversitenin görünürliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda ortak araştırmalar sayesinde yüksek maliyetli altyapı ihtiyaçlarının paylaşılması ve uzmanlık birikiminin karşılıklı artırılması gibi faydalar da sağlar. Örneğin, belirli bir bilim alanında güçlü olan yabancı bir üniversiteyle proje ortaklığı yapmak, HMKÜ'ye o alandaki

bilgi birikimini hızla geliştirme fırsatı verecektir.

Mevcut ikili anlaşmaların aktif iş birliklerine dönüşmesi sağlanmalıdır. Birçok üniversite arasında imzalanan protokoller kâğıt üzerinde kalabilmektedir; HMKÜ ise anlaşmalı olduğu kurumlarla somut etkinlikler yapmaya odaklanmalıdır. Örneğin, kardeş üniversitelerle ortak sempozyum veya çalıştaylar düzenlemek, öğrenci/öğretim üyesi değişimini bu protokoller üzerinden de gerçekleştirmek, hatta mümkünse belirli programlarda ortak diploma (çift diploma) anlaşmaları yapmak değerlendirilebilir. Bu tür faaliyetler, mevcut protokollerin içini doldurarak gerçek birer uluslararası iş birliğine dönüşmelerini sağlayacaktır.

HMKÜ, kendi araştırma ve eğitim güçlü alanlarını analiz ederek bu alanlarda uluslararası lider veya ilerlemekte olan üniversitelerle hedefli ortaklıklar kurmayı düşünebilir. Örneğin, eğer üniversitenin öne çıkan alanları tarım bilimleri veya arkeoloji ise (Hatay'ın tarihsel ve bölgesel özellikleri gereği), bu alanlarda uluslararası üne sahip kurumlarla merkezler veya projeler geliştirmek stratejik olacaktır. Bu tür odaklı iş birlikleri hem HMKÜ'nün o alanlardaki görünürlüğünü artırır hem de dünyadaki saygın kurumlarla anılmasına yol açar.

Üniversitenin, dünya genelinde üniversitelerin oluşturduğu uluslararası ağ ve konsorsiyumlara katılım sağlaması da önerilir. Örneğin, Avrupa Üniversiteler Birliği, Agence Universitaire de la Francophonie veya Bölgesel Üniversiteler Birlikleri gibi organizasyonlara üye olunması, HMKÜ'nün adının uluslararası eğitim ve araştırma çevrelerinde duyulmasını kolaylaştırır. Bu ağlar aynı zamanda yeni iş birliği fırsatları için platform sağlar. Yine, Avrupa Birliği'nin desteklediği Avrupa Üniversiteleri İnisiyatifi gibi oluşumlar da konsorsiyumlar üzerinden ortak program ve değişim imkânları sunmaktadır; gelecekte HMKÜ bu tür bir konsorsiyuma dahil olmayı hedefleyebilir.

Üniversitemizin sıralama göstergeleri izleniyor mu? Sıralama kriterlerine yönelik özel bir takip ve destek mekanizması mevcut mu?

Mevcut durum olarak dünya üniversite sıralamalarında başarılı olmanın yolu, belirli performans göstergelerinin düzenli olarak takip edilip iyileştirilmesinden geçer.

HMKÜ'de üniversite sıralama kriterlerine ilişkin verilerin izlenmesi konusunda bazı yapıların mevcut olduğu görülmektedir. Tartışma özetine göre üniversite bünyesinde bir Kurumsal Veri Koordinatörlüğü bulunmaktadır ve bu ofis aracılığıyla üç aylık periyotlarla performans göstergeleri toplanmaktadır. Akademik faaliyetlerin kayıt altına alındığı AVESİS ve APSİS programları aktif olarak kullanılmakta; bu sistemler üzerinden öğretim üyelerinin yayınları, atıfları, projeleri gibi veriler derlenmektedir. Ayrıca, üniversite içinde sürdürülebilirlik, proje yönetimi, veri yönetimi gibi alanlara odaklanmış alt birimler kurulmuştur ve GreenMetric gibi sürdürülebilirlik odaklı uluslararası sıralama değerlendirmelerine yönelik raporlar hazırlanmaktadır. Bu noktada HMKÜ'nün idari birimlere ait verileri de entegre bir biçimde AVESİS'e işleyip tüm paydaşların erişimine açmaya çalıştığı anlaşılmaktadır. Bütün bu çabalar, HMKÜ'nün veri temelli bir yaklaşımla performansını izleme gayretinde olduğunu göstermektedir.

Güçlü ve zayıf yönler açısından sıralama göstergelerinin takibi konusunda HMKÜ'nün güçlü yanı, veri toplama ve kayıt sistemlerinin kurulmuş olması ve düzenli veri izleme pratiğinin başlamış olmasıdır. Üç aylık performans formu uygulaması, üniversitenin kendini ölçme ve değerlendirme kültürü edinmeye çalıştığının bir işaretidir. Bu sayede gerek YÖK'ün izlediği kalite göstergeleri gerekse uluslararası sıralamalarda kullanılan metrikler konusunda belirli bir veri havuzu oluşturulmaktadır. GreenMetric gibi belirli bir alana (sürdürülebilirlik) odaklanan sıralamalara katılım da HMKÜ'nün en azından bazı alanlarda kendini dünya ölçeğinde kıyaslamaya başladığını gösterir. Ancak, zayıf yön olarak değerlendirilebilecek noktalar da mevcuttur. Öncelikle, toplanan verilerin stratejik kullanımı konusunda eksiklik olabilir: Yani veriyi toplamak tek başına yeterli değildir, bu verilerin analiz edilip iyileştirme aksiyonlarına dönüştürülmesi gerekir. Mevcut tartışma özeti, bir takip ve destek mekanizmasının varlığından söz etmiyor; sadece verilerin toplandığını anlıyoruz. Bu da HMKÜ'de belki veriler izlense bile bunların üniversite sıralamalarında yükselmek için özel bir stratejiye dönüştürülmediği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, QS, Times Higher Education (THE) veya Academic Ranking of World Universities (ARWU) gibi büyük sıralama sistemlerinin her birinin farklı ağırlıkları olan kriterleri

bulunmaktadır. HMKÜ 2025 yılı itibarıyla bu spesifik sıralama kriterlerine odaklı bir yaklaşım geliştirmiştir. Örneğin, QS'in akademik itibar anketleri veya THE'nin öğretim ortamı ölçütleri gibi nitel veriler Üniversitemiz Kurumsal Veri Koordinatörlüğü yönetiminde sistematik bir şekilde yönetilmektedir.

Sıralama göstergelerinin takibinin üniversitenin genel stratejilerine hizmet edecek şekilde daha iyi yapılması için aşağıdaki öneriler sunulabilir.

Mevcut Kurumsal Veri Koordinatörlüğü Ofisi, uluslararası sıralama endekslerinde kullanılan tüm göstergeleri kapsayacak şekilde veri toplama görevini genişletmelidir. Örneğin, dünya sıralamalarında önemli yer tutan yayın sayısı, atıf sayısı, öğrenci/öğretim üyesi oranı, uluslararası öğrenci ve öğretim üyesi oranı gibi veriler hali hazırda toplanıyor olmalıdır. Buna ilaveten akademik itibar ve işveren itibarı gibi anket bazlı göstergeler için de bir farkındalık yaratılmalıdır. Toplanan veriler düzenli aralıklarla analiz edilip HMKÜ'nün güçlü ve zayıf performans alanları tespit edilmelidir. Bu analizler sonucunda, her gösterge için hedefler belirlenip ilgili birimlere geri bildirim verilebilir.

Üniversite içinde, özellikle uluslararası sıralamalarda yükselmeyi hedefleyen bir Sıralama Strateji Ekibi veya komitesi kurulabilir. Bu ekip, farklı birimlerden (akademik, idari, bilgi işlem, uluslararası ofis vb.) temsilciler içermeli ve yılda birkaç kez toplanarak HMKÜ'nün sıralamalardaki durumunu analiz etmelidir. Dünya sıralamalarında son durum, HMKÜ'nün puanları, rakip üniversitelerle karşılaştırmalar gibi konular bu toplantılarda değerlendirilip, belirlenen eksik alanlar için iyileştirme önerileri geliştirilebilir. Örneğin, eğer atıf sayılarında geride kalındığı görülürse yayın kalitesini artırma ve iş birliğiyle yayın yapma teşvikleri önerilebilir; uluslararası öğrenci oranı düşükse bunu artırmak için pazarlama önerileri, burs programları gündeme getirilebilir.

Belirli sıralama göstergelerinde iyileşmeyi teşvik etmek amacıyla akademik birimler ve personele yönelik teşvikler konulabilir. Örneğin, yüksek etki faktörlü uluslararası makale yayınlayan akademisyenlere performans primi veya ödül verilmesi, uluslararası proje getiren bölümlere ek bütçe tahsisi, belirli sayıda yabancı öğrenci/öğretim

üyesi çeken fakültelere teşekkür belgesi ya da ek destek sağlanması gibi uygulamalar düşünülebilir. Bu sayede, sıralama ölçütlerine doğrudan etki eden faaliyetlerin özendirilmesi mümkün olacaktır.

İdari birimlerin ellerindeki verilerin (mezun takibi, öğrenci memnuniyeti, uluslararası etkinlikler vb.) akademik veri sistemleriyle entegre edilmesi hızlandırılmalıdır. Tüm paydaşların bu verilere erişimi ve veriler üzerinden kendi performanslarını görmeleri sağlanmalıdır. Örneğin, her bölüm kendi yayın ve atıf istatistiğini, öğrenci oranlarını, vs. içeren bir gösterge panosuna sahip olursa, bölümler arası sağlıklı rekabet ve gelişim teşviki doğabilir. Ayrıca bu verilerin bir kısmı kamuoyu ile de paylaşılabilir (internet sitesinde istatistikler veya yıllık raporlar aracılığıyla), bu da üniversitenin şeffaflık ve hesap verebilirlik algısını güçlendirerek dolaylı bir itibar artışı sağlayacaktır.

Üniversitemizin sıralamalardaki gelişmeye açık yönleri nelerdir? (Akademik itibarı, yayın/atıf sayısı, uluslararası öğrenci sayısı vb.)

Mevcut durumda HMKÜ'nün uluslararası sıralamalarda yükselmesi veya genel olarak uluslararası profilini güçlendirmesi için geliştirmesi gereken alanlar, tartışma oturumunda çeşitli başlıklar halinde ele alınmıştır. İlk olarak, uluslararası yayın sayısı ve kalitesi önemli bir gelişim alanı olarak belirtilmiştir. Üniversitenin uluslararası dergilerdeki yayınlarının artırılması gereğine vurgu yapılmıştır. Bu durum, HMKÜ'nün akademik çıktılarının nicelik ve nitelik olarak küresel ortalamaların gerisinde kalma olasılığına işaret etmektedir. İkinci olarak, yayın performansında mentorluk ihtiyacı dile getirilmiştir. Yani deneyimli ve yayın konusunda başarılı akademisyenlerin, genç veya yayın yapma konusunda desteğe ihtiyaç duyan akademisyenlere yol gösterici olması önerilmektedir. Bu da üniversite içinde araştırma ve yayın kültürünün henüz istenen olgunlukta olmadığını gösteren bir tespittir. Üçüncü olarak, disiplinlerarası çalışma çağrı platformu kurulması önerisi gelmiştir. Bu, farklı fakülte ve bölümlerin ortak projelerde buluşmasını sağlamak için bir iç iletişim ve iş birliği mekanizması kurulması gerektiğini gösteriyor. Ayrıca kurum içi duyuru ve iş birliği çağrıları için bir platform eksikliğine değinilmiştir, bu da halihazırda akademisyenlerin proje çağrıları veya iş birliği isteklerini paylaşabilecekleri resmi bir kanal bulunmadığını göstermektedir. Bunların

yanında, sunulan soruda ifade edildiği üzere HMKÜ'nün akademik itibarı, atıf sayıları, uluslararası öğrenci sayısı gibi göstergelerde de gelişmeye açık olduğu açıktır. Akademik itibar, üniversitenin akademik camiadaki algısı olup genellikle uzun vadede kaliteli yayınlar, tanınmış akademisyenler ve başarılı mezunlar ile inşa edilir. HMKÜ gibi bölgede konumlanan ve nispeten genç sayılabilecek üniversitelerin akademik itibarı ulusal ve uluslararası ölçekte halen sınırlı düzeydedir; bu da sıralamalarda önemli bir ağırlığa sahip olan anket puanlarına yansımaktadır. Atıf sayıları, yayın kalitesiyle bağlantılı olup HMKÜ'nün uluslararası görünürlüğü arttıkça ve daha fazla yüksek nitelikli yayın çıktıkça zamanla iyileşebilecek bir göstergedir. Uluslararası öğrenci sayısı konusu ise yukarıda ele alınmıştı; bu oranın düşük olması da HMKÜ'nün küresel çekim merkezi olma yolunda alacağı mesafe olduğunu gösterir.

Güçlü ve zayıf yönler olarak gelişime açık yönler, tanım itibarıyla mevcut zayıflıklara işaret etmektedir. HMKÜ'nün zayıf yönleri arasında uluslararası yayın ve atıf performansının düşüklüğü, akademik kadronun uluslararası bağlantılarının kısıtlı olması, öğrenci ve öğretim üyesi hareketliliğinin sınırlılığı, yabancı dilde eğitim veren program azlığı gibi konular sayılabilir (önceki bölümlerde de vurgulanan noktalar). Akademik itibarın düşüklüğü hem yayın azlığına hem de üniversitenin tanıtım ve marka değerinin henüz oturmamış olmasına bağlanabilir. Bununla birlikte, bu alanlarda gelişim potansiyeli aynı zamanda HMKÜ'nün güçlü yönlerini de dolaylı olarak ortaya koyar: Üniversitenin henüz tam kapasitesine ulaşmamış olması, doğru stratejilerle hızlı ilerleme kaydedebileceği anlamına gelir.

Belirlenen gelişmeye açık alanlarda iyileşme sağlamak için aşağıdaki somut öneriler sunulabilir.

Akademik yayın sayısını ve niteliğini artırmak için bir "Yayın Teşvik ve Destek Programı" oluşturulmalıdır. Bu program kapsamında uluslararası indekslerce taranan dergilerde yayın yapan akademisyenlere ek puan/ ödül verilmesi, makale başına mali destek sağlanması (proofreading, tercüme, makale işlem ücreti desteği vb.) gibi imkanlar tanınabilir. Ayrıca, üniversitede yayın yapma kültürünü geliştirmek üzere mentorluk sistemi hayata geçirilmelidir. Deneyimli ve yüksek atıf alan yayınlara sahip profesörler, genç araştırmacılara

kılavuzluk ederek onların proje geliştirme, dergi seçimi, hakem süreçlerine hazırlık gibi konularda yol gösterici olabilir. Bu mentorluk ilişkileri sayesinde özellikle doktora sonrası genç öğretim üyelerinin yayın verimlilikleri artırılabilir. Üniversite içindeki bu gayretlerin yanı sıra, HMKÜ uluslararası atıf dizinlerince taranan dergilerde görünürlüğünü artırdıkça, başka araştırmacılar tarafından daha çok referans alınacak ve atıf sayıları da orta vadede yükselecektir.

Üniversite içinde disiplinler arası projelerin teşvik edilmesi hem yenilikçi araştırmaların önünü açacak hem de akademik üretkenliği artıracaktır. Bunun için, farklı fakülte ve bölümlerden akademisyenlerin bir araya gelerek proje fikirleri paylaşabilecekleri iç çağrı platformları kurulmalıdır. Örneğin, yılda bir kez tüm akademik personele açık "HMKÜ Araştırma Günleri" düzenlenip burada farklı alanlardan araştırmacılar bir araya getirilebilir, potansiyel iş birliği alanları tartışılabilir. Ayrıca, üniversite içinde mevcut fonlar ile disiplinler arası projelere özel bir pay ayrılarak iç destek programları açılabilir. İç iletişimi güçlendirmek adına, duyuru ve iş birliği çağrıları için kullanılan dijital platformlar (kurum içi portal, e-posta grupları vb.) etkin kullanılmalı; önemli ulusal/uluslararası proje çağrıları, konferans duyuruları tüm ilgili personele ulaşmalıdır. Bu sayede, "bilgi eksikliği" nedeniyle kaçırılan fırsatlar en aza indirilecek ve kolektif bir çalışma kültürü teşvik edilecektir.

Üniversitenin akademik itibarını artırmak uzun soluklu bir hedef olmakla birlikte, bugünden atılabilecek adımlar vardır. Öncelikle HMKÜ, kendi iç başarı hikayelerini ulusal ve uluslararası akademik camiada görünür kılmalıdır. Örneğin, önemli bir araştırma bulgusu elde eden veya ödül alan akademisyenlerin başarıları basın bültenleriyle duyurulmalı; üniversitenin sosyal medya ve kurumsal internet sayfalarında çift dilli içeriklerle paylaşılmalıdır (bu konu bir sonraki bölümde de ele alınacaktır). Ayrıca, HMKÜ'nün uluslararası konferans ve etkinliklerde temsili artırılmalıdır. Akademisyenlerin prestijli konferanslarda oturum yönetmesi, davetli konuşmacı olması veya uluslararası bilimsel komitelerde görev alması özendirilmeli (bunun için de maddi-manevi teşvik sağlanabilir). Üniversite, belirli alanlarda birkaç tanınmış akademisyeni bünyesine katmayı (misafir öğretim üyesi, ortak proje yürütücüsü veya kısa dönemli

danışman olarak) hedefleyebilir; zira bu tür kişilerle anılmak da akademik itibar algısını güçlendirecektir. Uzun vadede, HMKÜ mezunlarının uluslararası başarıları (örneğin iyi şirketlerde işe girmeleri, akademide söz sahibi olmaları) da üniversitenin itibarına yansıyacaktır. Bu nedenle mezunlarla iletişim ve kariyer takip sistemi kurulması, başarı öykülerinin paylaşılması önemlidir. Gelişmeye açık yönler arasında sayılan uluslararası öğrenci sayısı ve yabancı öğretim üyesi oranını yükseltmek için, önceki bölümlerde önerilen adımlar atılmalıdır (dil programları, tanıtım, iş birliği vs.). Bu konuyu burada tekrarlamaktan ziyade, bu adımların başarılı olması halinde HMKÜ'nün sıralama göstergelerinde de otomatik olarak iyileşme olacağını vurgulayalım. Nitekim, birçok sıralama sistemi uluslararası öğrenci ve öğretim üyesi oranına belirli bir ağırlık vermektedir. Yabancı öğrenci ve akademisyen çeşitliliğinin artması, bir yandan HMKÜ'nün eğitim ortamını zenginleştirip küresel bir kimlik kazandırırken diğer yandan sıralamalarda puanını yükseltecektir. Bu nedenle, uluslararası çeşitlilik sağlama çabaları stratejik planın ayrılmaz bir parçası olmalıdır.

Üniversitenizin uluslararası profilini ve görünürlüğünü artırmak için mevcut çalışmalara ek olarak neler yapılabilir?

Mevcut durumda üniversitenin uluslararası profilini ve genel görünürlüğünü artırmak için halihazırda bazı çalışmalar olsa da (örneğin sosyal medya hesapları, web sitesi gibi temel araçlar), bunların etkinliğinin artırılması gerektiği düşünülmektedir. Tartışma özetinde, mevcut çalışmaların ötesinde neler yapılabileceği sorusuna verilen cevaplar özellikle dijital görünürlüğün geliştirilmesine odaklanmıştır. Sosyal medyada HMKÜ öğrencilerinin ve öğretim elemanlarının akademik başarılarının paylaşılmasının gerektiği belirtilmiştir. Bu, üniversitenin sosyal medya kullanımını sadece duyuru amaçlı olmaktan çıkarıp, başarı hikayeleri ile markalaşma amaçlı kullanmasının önemine işaret eder. Öte yandan, HMKÜ'nün birimlerinin internet sayfalarının çok dilli ve güncel olması gerektiği vurgulanmıştır. Uluslararası görünürlük için kurumsal internet sitesinin en az Türkçe ve İngilizce dillerinde, sürekli güncellenen bir yapıda olması şarttır. Ayrıca, ortak araştırmaların çeşitlendirilmesi de görünürlüğü artırıcı bir hamle olarak dile getirilmiştir. Farklı kurumlarla ve uluslararası partnerlerle yapılacak çeşitli projeler, HMKÜ adının farklı

platformlarda görünmesini sağlayacaktır.

Güçlü ve zayıf yönler olarak görünürlüğü artırma konusunda HMKÜ'nün güçlü yönleri, özellikle yerel ve bölgesel anlamda bilinir bir kurum olması ve sosyal medyada temel bir varlık göstermesidir. Üniversite muhtemelen bölgede adından söz ettirmekte, yerel basında haber olabilmektedir. Ayrıca belli başlı sosyal medya platformlarında hesaplarının bulunması da bir başlangıç avantajıdır. Ancak uluslararası düzeyde bakıldığında zayıf yönler öne çıkmaktadır: Kurumsal internet sitesinin dil ve içerik kısıtları, sosyal medya paylaşımlarının sınırlı kapsamı, üniversitenin marka hikayesinin uluslararası kitlelere ulaşmaması gibi eksikler söz konusudur. Örneğin, HMKÜ'nün ismi küresel ölçekte çok tanınmadığından, potansiyel uluslararası öğrenciler veya akademisyenler kurumsal internet sitesine girip bilgileri kendi dillerinde bulamayabilir. Halbuki pek çok köklü üniversite, tüm akademik birimlerinin kurumsal internet sayfalarını bile en az İngilizce ve Türkçe olarak yayınlamaktadır. HMKÜ'de bu standardın henüz tam karşılanmaması uluslararası görünürlüğü olumsuz etkilemektedir. Sosyal medya cephesinde ise, özellikle İngilizce sosyal medya içeriklerinin eksikliği ya da düzensiz paylaşımı zayıf yön olarak görülebilir; zira uluslararası takipçilere ulaşmak için İngilizce içerik şarttır. Ayrıca, HMKÜ'nün uluslararası alanda katıldığı fuar, konferans veya etkinlik sayısının az olması da adının duyulmasını kısıtlayan etmenlerdendir.

Üniversitenin görünürlüğünü artırmak üzere hem dijital platformlarda hem de fiziksel/donanımsal ortamlarda çeşitli stratejiler hayata geçirilebilir.

HMKÜ'nün kurumsal resmi internet sitesi ve tüm akademik ve idari birimlerinin alt sayfaları en az iki dilde (Türkçe-İngilizce) ve güncel olmalıdır. Hatta imkân dahilinde Arapça, Fransızca gibi farklı dillerde özet bilgiler de eklenebilir. İnternet sayfalarındaki içerikler (program tanıtımları, akademik kadro bilgileri, araştırma projeleri, haberler) sürekli olarak güncellenmelidir. Kullanıcı dostu bir tasarım ve mobil uyumlu arayüz de sağlanarak uluslararası aday öğrencilerin de sitede aradıkları bilgiye kolayca ulaşmaları temin edilmelidir. Örneğin, Hacettepe Üniversitesi'nin web yönergesinde her akademik birimin sayfasının Türkçe ve İngilizce olmak üzere asgari iki dilde hazırlanması zorunlu tutulmaktadır. HMKÜ de benzer



biçimde internet sayfa standartlarını yükselterek, siteye gelen yabancı ziyaretçilerin güncel ve doğru bilgiye erişmesini garanti altına almalıdır.

HMKÜ, sosyal medyayı aktif ve stratejik bir şekilde kullanarak dijital marka oluşturmalıdır. Bu kapsamda, üniversitenin resmi sosyal medya (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn) hesaplarında düzenli ve hedef odaklı paylaşımlar yapılmalıdır. Akademik başarı hikayeleri, örneğin uluslararası bir ödül kazanan öğrenci veya önemli bir yayın yapan öğretim üyesi, konu ile ilgili bir görsel ve çift dilli açıklamalarla paylaşılmalıdır. Mezun başarıları, üniversitenin toplumsal katkı projeleri, araştırma bulguları gibi içerikler de kamuoyu ile sıkça paylaşılmalıdır. Sosyal medyada etkileşimi artırmak için dönemsel kampanyalar (örneğin yeni kazanan öğrenciler için "hashtag", mezunlar günü etkinlikleri gibi) düzenlenebilir. LinkedIn gibi platformlar özellikle uluslararası akademisyen ve öğrenci adaylarına ulaşmak için kullanılmalıdır; burada İngilizce paylaşımlarla HMKÜ'nün araştırma ve eğitim imkanları tanıtılabilir. Ayrıca YouTube üzerinde İngilizce altyazılı veya doğrudan İngilizce içerikli tanıtım videoları, kampüs turları, öğrenci röportajları yayımlamak da faydalı

olacaktır. Nihai hedef, HMKÜ'nün dijital dünyada aktif, canlı ve uluslararası etkileşime açık bir profil çizmesidir. Dijitalin yanı sıra fiziksel ortamlarda da HMKÜ'nün görünürlüğünü artırması gerekir. Bunun için üniversite, yurt dışındaki eğitim fuarlarına katılım yapabilir, ortak üniversite tanıtım etkinliklerine dahil olabilir. Özellikle Orta Doğu ve yakın coğrafyadan öğrenci çekmek hedefleniyorsa, o bölgedeki eğitim fuarlarına düzenli katılım sağlanmalıdır. Ayrıca, üniversitenin İngilizce tanıtım katalogları, broşürleri hazırlanarak ilgili yerlerde dağıtılmalıdır. Büyükelçilikler, kültür merkezleri (Yunus Emre Enstitüsü gibi) aracılığıyla HMKÜ'nün programları ve burs imkanları yabancı öğrencilere duyurulabilir. Diğer taraftan, uluslararası akademik görünürlük için HMKÜ'nün kendi ev sahipliği yapacağı etkinlikler organize edilebilir: Örneğin belli bir alanda uluslararası bir sempozyum veya konferans Hatay'da düzenlenebilir ve HMKÜ bu etkinliğin düzenleyicisi olarak uluslararası akademik çevrelerde adından söz ettirebilir. Bu tür prestijli etkinliklere ev sahipliği yapmak, akademik marka değerine olumlu yansıtacaktır.

Görünürlüğü artırmanın bir yolu da HMKÜ akademisyenlerinin uluslararası ortak yayınlarda ve

projelerde daha fazla yer almasıdır. Ortak araştırmaların çeşitlendirilmesi hem akademik etkiyi hem de üniversitenin ismini uluslararası literatürde görünür kılacaktır. Bu amaçla HMKÜ, yabancı üniversitelerle ortak makale yazma, dergi özel sayıları çıkarma, proje konsorsiyumlarına katılma gibi faaliyetleri teşvik edebilir (önceki bölümlerde değinilen destek mekanizmaları ile birlikte). Bir HMKÜ mensubunun isminin uluslararası bir yayında başka kurumlarla birlikte yer alması dahi kurumun bilinirliğine katkı sunar. Bunun sürdürülebilir olması için, üniversite içindeki araştırma politikaları uluslararası iş birliğine açık şekilde kurgulanmalıdır.

Son olarak, üniversitenin görünürlüğünü artırmada mezunlar ve mevcut uluslararası öğrenciler önemli rol oynayabilir. Yurt dışından gelen öğrencilerin kendi ülkelerindeki çevrelerine HMKÜ'yü tavsiye etmeleri, pozitif bir imaj yaymaları sağlanmalıdır. Bu nedenle memnuniyetleri yükseltecek adımlar (danışmanlık, sosyal entegrasyon etkinlikleri, dil desteği) atılmalıdır. Mezunlar için ise uluslararası mezun buluşmaları, başarı öykülerinin paylaşılması gibi yöntemlerle HMKÜ markasına bağlılık yaratılabilir. Mezunlar bulundukları yerlerde üniversitenin

gönüllü elçileri haline gelebilirler. Örneğin, belirli ülkelerde güçlü mezun grupları oluşursa, o ülkelerde HMKÜ adına tanıtımlar yapılabilir, yeni öğrenciler yönlendirebilirler. Bu tür organik tanıtım kanalları, resmi reklamlardan daha inandırıcı olup üniversitenin itibarını güçlendirecektir.

Sonuç olarak, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nin görünürlük ve uluslararasılaşma hedeflerine ulaşması; mevcut durumunu iyi analiz ederek güçlü yönlerini stratejik biçimde kullanmasına ve zayıf yönlerini gidermek üzere somut adımlar atmasına bağlıdır. Yukarıdaki değerlendirmelerde her bir tartışma başlığı altında mevcut durum tespiti yapılmış, üniversitenin konumuna dair güçlü/zayıf yönler irdelenmiş ve iyileştirme için öneriler sunulmuştur. Başka üniversitelerin iyi uygulamalarından örnekler verilerek, HMKÜ için uygulanabilir olabilecek stratejiler vurgulanmıştır. Bu kapsamlı yaklaşım hayata geçirildiğinde, HMKÜ'nün uluslararası arenadaki görünürlüğünün artacağına, uluslararası öğrenci ve akademisyen sayısının yükselerek akademik profilinin güçleneceğine ve nihayetinde küresel üniversite sıralamalarındaki konumunun da ilerleyeceğine inanılmaktadır.

belirtilmiştir. Güncellemedeki en büyük engeller; YÖK tarafından belirlenen merkezi müfredatın kısıtlayıcılığı ve özellikle güncel/teknik dersleri verecek uzman öğretim üyesi eksikliğidir. Öğrenciler açısından, açılan seçmeli ders sayısının kısıtlı olması nedeniyle öğrencilerin dersleri "zorunlu seçmeli" olarak aldığı ve gerçek bir tercih hakkı olmadığı ifade edilmiştir.

Yapay zekâ, sürdürülebilirlik, disiplinler arası içerik, dijital yetkinlikler ve toplumsal katkı gibi temalar program tasarımına nasıl entegre edilebilir?

Bu temaların entegrasyonu için çeşitli öneriler sunulmuştur. Yapay zekâ kullanımının kısıtlanmasından ziyade, öğrencilere etik kurallar çerçevesinde verimli ve doğru kullanım yöntemleri öğretilmelidir. Programların günümüzün ileri düzey dijital yetkinliklerini kazandırma konusunda zayıf kaldığı kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra, her öğrencinin mezuniyet şartı olarak toplumsal katkı odaklı bir proje yapması teşvik edilmelidir. Müfredata doğrudan eklenemeyen konular (çevre bilinci, demokrasi vb.) Sürekli Eğitim Merkezi aracılığıyla verilmeli ve farklı fakülteler arası somut projeler geliştirilerek disiplinlerarası içerikler teşvik edilmelidir.

Programların izlenmesi hangi göstergelere dayanıyor? Bu izleme ne sıklıkla ve kimler tarafından yapılıyor?

Programların izlenmesi, sistemin en zayıf alanlarından biridir ve sistematik göstergelere dayanmamaktadır. Mezunların hangi sektörlerde, hangi pozisyonlarda istihdam edildiğini takip eden resmi ve sistemli bir mezun izleme sistemi bulunmaması temel eksiklik olarak belirtilebilir. Mezunlar Derneği gibi yapıların aktif olmadığı, bu nedenle mezun takibinin yapılamadığı belirtilmiştir. İzleme, büyük ölçüde bireysel çabalar ve dolaylı tahminlere dayanmaktadır.

İzleme sonuçları hangi süreçlerle program güncellemelerine dönüştürülüyor? (Müfredat revizyonu, yeni ders ekleme vb.)

İzleme sonuçlarının güncellemeye dönüştürülmesi yavaş ve dolaylı yollarla gerçekleşmektedir. Mevcut yöntemlere bakıldığında, bazı fakültelerde sınav sonuç analizleri (zorlanan konuların tespiti) ve öğretim üyelerine yönelik "eğitici eğitimi" programları ile dolaylı

güncellemeler yapılmaktadır. Müfredat güncelleme sürecinin yılda bir kez gibi katı bir takvime bağlı olması, değişen koşullara hızlı adapte olmayı engellemekte ve temel sorun olarak görülmektedir. Sürecin daha esnek olması gerektiği vurgulanmıştır.

Programların tasarlanmasında ve güncellenmesinde Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesiyle uyumu sağlanmaya çalışılıyor mu?

Evet, bu konuda tam bir uyum olduğu ve sürecin titizlikle takip edildiği ifade edilmiştir. Üniversite genelinde TYYÇ ile %100 uyum sağlandığı, bu sürecin idareciler tarafından düzenli olarak takip edildiği ve öğretim elemanlarının sistemi sürekli güncel tuttuğu belirtilmiştir.

Öğrenme çıktılarının kalite güvence sistemine entegre edilmesi için neler geliştirilebilir?

Kalite güvence sisteminin kâğıt üzerinde kalmaması için somut denetim mekanizmaları önerilmiştir. İlk öneri olarak; öğretim üyelerinin kullandığı yöntem ve teknikleri güncellediklerine dair kanıta dayalı veriye ihtiyaç vardır ve bunu denetleyecek bir mekanizma oluşturulmalıdır. İkinci öneri olarak, ölçme-değerlendirme süreçlerinde, hocaların ders içeriğinin tamamını adil bir şekilde kapsamasını (sadece ilk konulara odaklanmamasını) sağlayacak kriterler ve kontrol mekanizmaları geliştirilmelidir.

Eğitim-öğretim kalitesini artırmak için hangi iyileştirme alanları önceliklidir?

Kaliteyi artırmak için akademisyen yetkinliği, eğitim ortamı ve yapısal değişiklikler olmak üzere alanlarda öncelikler belirlenmiştir. Akademisyen yetkinliğini arttırmak amacıyla, tüm akademisyenlerin pedagojik formasyon eğitimi alması en önemli öncelik olarak görülmektedir. Verimsiz bulunan uzaktan eğitime son verilmesi, fiziki öğrenme ortamlarının çağdaştırılması ve öğrenci kulüplerinin desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, üniversitelerin belirli alanlarda uzmanlaşan "tematik üniversiteler" haline gelmesi ve üniversiteler arası iş birliğinin artırılması önerilmiştir.

Programların sürekli güncel kalmasını sağlayacak mekanizmalar nasıl kurulabilir?

Programların güncelliğinin akademisyenin gelişimine bağlı olduğu belirtilerek, bunu sağlayacak somut mekanizmalar önerilmiştir. En önemli mekanizma, akademisyenlerin uluslararası gelişmeleri takip edebilmeleri için uluslararası kongre ve bilimsel etkinliklere katılımlarının üniversite tarafından etkin bir

şekilde finanse edilmesidir. Akademik olarak üretken olan ve kendini güncel tutan öğretim üyelerini motive etmek için somut ödül ve teşvik mekanizmalarının (ek ödenek, proje önceliği vb.) geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.



4. MASA

EĞİTİM VE ÖĞRETİM

“Programların Yürütülmesi”

Moderatör	Prof. Dr. Gülgün MISTIKOĞLU
Raportör	Arş. Gör. Abdullah SEMERCİ



Tablo 5. Eğitim ve öğretim (4. Masa) "programların yürütülmesi" masası katılımcıları

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Doç. Dr. Aylin SALICI	Mimarlık Fakültesi
2	Doç. Dr. Yasemin KARAASLAN	Sağlık Bilimleri Fakültesi
3	Dr. Öğr. Üyesi Hakkı YILMAZ	Diş Hekimliği Fakültesi
4	Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm SAYILIKAN MANSUROĞLU	Samandağı Meslek Yüksekokulu
5	Dr. Öğr. Üyesi Semanur SİVRİTEPE	Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Fakültesi
6	Öğr. Gör. Gülizar ZAN	Kırıkhan Meslek Yüksekokulu
7	Öğr. Gör. Dr. Oğuz OYPAN	Antakya Meslek Yüksekokulu
8	Öğr. Gör. Berivan ÇELİKER	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
9	Öğr. Gör. Dr. Bilal İŞÇİMEN	Kırıkhan Meslek Yüksekokulu
10	Arş. Gör. Hatice Kübra KARA	Sağlık Bilimleri Fakültesi
11	Kenan KARAÇAY	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
12	Öğrenci Berfin Zehra KURT	Diş Hekimliği Fakültesi

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.

Şekil 4'teki kod bulutu incelendiğinde eğitim ve öğretim masasında "programların yürütülmesi" temasıyla öğrenci, değerlendirme, süreç, uygulama, etkinlik, program ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Ders planlamaları ve uygulamaları, tanımlanan öğrenme çıktıları ve programların yeterlilikleri ile uyumu sağlamaya yönelik çalışmalar mevcut mu?

Bologna sürecine uyum çerçevesinde ders içerikleri net şekilde tanımlanmış ve ders bilgi paketlerinde açıkça belirtilmiştir. Öğrencilerin yaparak-yaşayarak öğrenme deneyimlerini desteklemek amacıyla vize ve final sınavları dışındaki süreç değerlendirmeleri (ödev, proje vb.) etkin şekilde kullanılmaktadır. Birçok fakültede öğrenim çıktıları doğrultusunda ölçme değerlendirme yapılmakta olup sürecin program yeterlilikleriyle uyumlu olması sağlanmaktadır. Çalışmalar bazı birimlerimizde daha etkin bir şekilde olmak üzere mevcuttur. Bu çalışmalar; program yeterlilikleri ile harmanlanan öğrenim çıktılarının sınav sorularıyla ilişkilendirilmesi ile sağlanmaktadır. Örneğin; her sorunun ilişkili olduğu öğrenim çıktıları soru yanında belirtilerek sınav sonrasında her bir çıktının ne kadar

sağlandığı bazı bölümlerimizde (Sağlık Bilimleri Fakóltesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü ve Reyhanlı Meslek Yüksekokulu) ölçölmektedir. Sağlık Bilimleri Fakóltesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümünde dönem sonunda öğrenciler sınavlardan aldıkları notlara göre taraflı davranmalarını önlemek amacıyla sınavlar açıklanmadan önce fakólte akademik personellerine yönelik göröşlerini tespit etmek amacıyla memnuniyet anketi yapılmaktadır. Bu memnuniyet anketine açık uçlu sorular da eklenerek öğrencilerin fakólte akademik personellerine yönelik göröşleri alınmaktadır. Bologna sürecinde ders içerikleri ile ilgili tanımlamalar ve açıklamalar belirlenmiştir. Sürecin yönetiminde Sağlık Bilimleri Fakóltesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümünde öğrencilerin eğitim sonrası gerçek yaşama uyumu açısından vize ve finallere ek olarak ödev, proje, saha çalışmaları ve kısa sorular (quizler) hazırlanmaktadır. Ancak bu uygulamaların üniversitenin diğer eğitim-öğretim birimleri genelinde de yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Ölçme-değerlendirme süreçlerinin açık, adil ve çeşitli yöntemlerle yürütüldüğüne ilişkin uygulamalar mevcut mu?

Şekil 4. Eğitim ve öğretim (4. Masa) "programların yürütülmesi" masası kod bulutu





Açık, adil ve çeşitli yöntemlerle yürütülmesine ilişkin uygulamalar mevcuttur. Örneğin; bazı fakültelerimizde (Diş Hekimliği Fakültesi) "Kör Okuma" sistemiyle öğrenci kimliği belli olmadan ilgili derslerin akademik personeli tarafından değerlendirilmesi sağlanmaktadır. Bu uygulamalar ölçme-değerlendirme süreçlerinin adil ve objektif olmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca fakülteler arasında uygulama ve teori derslerine göre çeşitlendirilmiş değerlendirme yöntemleri kullanılmaktadır. Bölümlere göre değişiklik göstermekle birlikte; yazılı, çoktan seçmeli, vakaya dayalı, sözlü sınavlar; projeye dayalı değerlendirme, bireysel ve grup değerlendirmeleri, klinik beceri uygulamaları gibi yöntemler ölçme-değerlendirme süreçlerinin açık ve adil bir şekilde yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Bu tür çeşitlendirilmiş değerlendirme yöntemleri, öğrencilerin üst düzey bilişsel becerilerini ve uygulama yetkinliklerini daha etkin biçimde ortaya koymalarına olanak sağlamaktadır. Bazı fakültelerimiz bünyesinde bulunan komisyonlar aracılığıyla ölçme-değerlendirme süreçleri açık ve hesap verebilir şekilde

sürdürülmeye çalışılmaktadır.

Üniversitemiz genelinde öğretim sürecinde iyi işleyen uygulamalarınız neler? (Örnek ders içerikleri, etkili öğretim yöntemleri, öğrenci etkileşimi vb.)

Deprem, pandemi gibi en olumsuz koşullarda bile eğitim-öğretimin sürdürülmesi için gerekli motivasyonumuz mevcuttur. UZEM sistemine hem öğrencilerin hem de akademik personellerin yüksek adaptasyonu dikkat çekmektedir. Bazı birimlerde öğrenci katılımlı akademik kurulların düzenli olarak toplandığı görülmektedir. Bu olumlu uygulamanın tüm fakülte ve bölümlerde sistematik hale getirilmesi, öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımını artırarak aidiyet duygusunu güçlendirecektir. Öğrenci toplulukları ile öğrenci etkileşimi sağlanması, danışmanlık hizmetleri ile öğrenci-akademisyen etkileşimi sürdürülmesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde ve Samandağ Meslek Yüksekokulu'nda öğrenci katılımlı (sınıf temsilcileri) bölüm akademik

kurullarının yapılması, Mimarlık Fakültesi'nde, dekan-öğrenci buluşmalarının organize edilmesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde çeşitli alanlara atanan mezunlar ile öğrenciler üniversite dışında organizasyonlar (kahvaltı, yemek organizasyonları vb.) düzenlenerek öğrencilerin akademik güdülenme düzeylerinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapılması, iyi işleyen uygulamalarımıza örnek olarak verilebilir. Bunların yanı sıra, bölümlerimizde ders kaydı dönemi başlangıcından itibaren yıl boyunca sürekli dijital kanallar aracılığı ile (telefon, elektronik posta, sosyal medya araçları, vb.) etkileşim kurulmakta ve bilgilendirme yapılmaktadır. Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde lisans öğrencilerinin araştırma yöntemleri dersi ve lisansüstü öğrencilerinin seminer dersi kapsamında bölümdaki tüm akademisyenlerin, lisans ve lisansüstü öğrencilerin iş birliği ile sempozyum hazırlanmaktadır. Bu kapsamda, yoğun bir çalışmayla program ve davetiyeler hazırlanarak akademisyenlere iletilmektedir. Öğrenciler akademik

anlamda gelişimlerini sağlamak ve bilimsel ortamlara katkı sunmak amacıyla sempozyumda hazırladıkları sözel bildiri sunumlarını gerçekleştirmektedir ve ardından tartışma ortamı yaratılmaktadır. Bu sempozyum, öğrencilerin akademik ve mesleki anlamda gelişimlerine yardımcı olabilmek açısından oldukça önemlidir. Kırıkkale Meslek Yüksekokulu'nda ilgili bölümlerin kapsamına giren çeşitli sektörlerden davet edilen temsilciler öğrencilerle buluşturularak ve öğrencilerin alanlarında neler yapabilecekleri hakkında daha detaylı bilgiler edinmeleri sağlanmaktadır. Rektörlük, Spor Bilimleri Fakültesi ve Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı tarafından öğrencilere birçok farklı etkinlikler düzenlenerek sosyalleşmelerine imkân tanınmaktadır.

Öğrenci başarısını izleyerek, program yeterliliklerinin dönemsel değerlendirilmesi gerçekleşiyor mu?

Öğrenci başarısını izleyerek, program yeterliliklerinin dönemsel değerlendirilmesi tüm birimlerimizde

mevcut değildir. Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde öğrencilerin dönem sonu notları, program yeterlilikleriyle ilişkilendirilerek değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, her programda (tercihen bölüm bazlı) kalite birimlerinin oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca öğrenci başarıları izlenerek program kalite komisyonlarına düzenli veri akışı sağlanmaktadır. Akreditasyon çalışmalarını sürdüren birimlerimizde sürdürülebilir sistemlerin oluşturulma gayreti bulunmakta ve değerlendirmeler yapılmaktadır. Dış paydaşlar (mezunlar, sektör temsilcileri, meslek odaları vb.) ile periyodik olarak gerçekleştirilecek program yeterlilik analizleri, hem istihdam odaklı eğitim politikalarının şekillendirilmesine katkı sağlar hem de sürekli program iyileştirme süreçlerine veri desteği sunabilmektedir. Bu bağlamda Mimarlık Fakültesi öğrencilerinin stajlarına destek olacak meslek odaları ile iş birlikleri yapılmakta, staj sonunda işyerlerinin yorumları, program iyileştirme konusunda ele alınacak konuların seçiminde belirleyici olmaktadır. Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nün de dış paydaş çalıştayları, dış paydaş görüş anketleri bulunmakta ve anket raporları sonuçlandırılarak iyileşme ve sürdürülebilirlik faaliyetlerine katkı sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak Üniversitemizin diğer birimlerinde de çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Öğrenci değerlendirmeleri (anketler, birebir geri bildirimler) öğretim sürecinde ne derece dikkate alınıyor, iyileştirme alanları belirleniyor mu?

Öğrenci Memnuniyet Anketleri birimlerimizce uygulanmaktadır. Mimarlık Fakültesi'nde dönem sonunda öğrencilere isimleri yer almadan memnuniyet anketleri yapılmaktadır. Yeni döneme buradan elde edilen veriler de değerlendirilip göz önünde bulundurularak hazırlık yapılmaktadır. Ayrıca öğrenciler birebir geri bildirimler ile taleplerini akademik kurullarda dile getirme imkânı bulmakta, bu durum öğretim üyeleri tarafından kalite sistemine entegre edilmektedir. Toplantılarda paylaşılan veriler öğrenciye geri bildirim olarak sunulmakta, EBYS sistemi aracılığıyla takip edilmektedir. Sağlık Bilimleri Fakültesi Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümü ve Kırıkhan Meslek Yüksekokulu'nda dönem sonunda öğrencilerin isimleri belirtilmeden röportajlar aracılığı

ile danışman değerlendirmesi yapılmaktadır. Elde edilen bilgiler bölüm başkanlarına raporlanmaktadır. Daha sonra akademik kurul toplantılarında görüşülerek ve herhangi bir akademik personelin öğrencilerle kişisel problemi tespit edilmesi durumunda bu ilgili akademik personele EBYS aracılığı ile bildirilmektedir. Bazı birimlerimizde Danışman Değerlendirme Anketleri ve Danışmanlık Ara Değerlendirmeleri mevcuttur. Sürecin yönetimi yapılan anketlerin raporlanması, Bölüm Başkanlığına iletilmesi, bölüm kurullarında görüşülmesi ve gereken iyileştirmeler için planlama ve uygulamaların yapılması şeklindedir.

Program yürütme sürecinin kalite güvencesi için ne tür mekanizmalar kurulabilir?

Her program için (bölüm bazlı) kalite birimlerinin oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir. Bu birimlerin faaliyetleri program kalite komisyonları tarafından denetlenmeli ve alınan kararlar düzenli aralıklarla raporlanmalıdır. Akreditasyon hazırlık dönemindeki bölümlerimizde belirli aralıklarla elde edilen kaliteye ait raporlar PUKO döngüsüne uygun şekilde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca kalite süreçlerinin tüm paydaşlar tarafından benimsenmesi için eğitimlerin artırılması önerilmektedir. Kalite güvencesinin sağlanmasında, öğrencilerin de katkısı sağlanabilir, kalitenin benimsenerek her aşamada sahiplenmesi, programın yürütülmesinde yararlı olabilir.

Öğretim elemanlarının mesleki gelişimi, dijital yeterlilikleri ve pedagojik becerileri nasıl desteklenebilir?

Eğitici eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve düzenli aralıklarla tüm programları kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca mesleki gelişim için "Eğitici Eğitimi" gibi meslek içi eğitim programları düzenlenmelidir. Öğretim elemanlarının mesleki gelişimine katkı sağlamak amacıyla merkezî bir planlama ile "akademik toplantılar, çalıştaylar, kongreler ve sempozyumlara" katılımın teşvik edilmesi ve bu faaliyetlerin maddi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, akademik personelin güncel pedagojik yaklaşımlara erişimi artırılmalıdır.

Uzaktan eğitim, hibrit modeller ve dijital içerik entegrasyonu nasıl daha etkili hale getirilebilir?

Dijital içeriklerin sürekli olarak güncellenmesi ve zenginleştirilmesi gerekmektedir. UZEM (Uzaktan Eğitim Merkezi) sistemlerinin üniversite genelinde iyileştirilmesine yönelik adımlar atılmalıdır. Üniversite bazında kendi uzaktan eğitim sisteminin kurulması ve dışa bağımlılığın azaltılması sağlanabileceği belirtilmiştir. Bu tür uygulamaların yaygınlaştırılması, üniversitemizin kendi sistemini kullanıyor olması, hizmetlerin daha güvenli ve sürdürülebilir olmasını sağlayacaktır.

Yapay zekâ uygulamalarını derslerin uygulamalarında ve ölçümünde nasıl kullanılabilir? Sınav güvenliği konusu nasıl çözümlenebilir?

Yapay zekâ tabanlı uygulamaların özellikle değerlendirme süreçlerinde daha etkin şekilde kullanılabileceği ifade edilmiştir. Yapay zekâ, öğrencilerin bilgi düzeyini daha doğru ölçebilecek esnek ve bireyselleştirilmiş sınav formatları sunabilir. Ayrıca, sınav güvenliğini artırmak için klasik yöntemlerin yanında yapay zekâ destekli gözetim sistemlerinin yükseköğretim kurumlarında uygulanması önerilmektedir.

5. MASA

EĞİTİM VE ÖĞRETİM

“Öğrenme Kaynakları”

Moderatör	Doç. Dr. Yunus KARAÖMER
Raportör	Arş. Gör. Müşerref Yasemin KARAKAŞ



Şekil 5'teki kod bulutu incelendiğinde eğitim ve öğretim masasında "öğrenme kaynakları" temasıyla öğrenci, dijital, UZEM, laboratuvar, yetersiz, kütüphane, destek, erişim ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Üniversitenizde öğrenme kaynakları (kütüphane, dijital veri tabanları, laboratuvarlar, e-öğrenme sistemleri vb.) öğrenci ve öğretim elemanı ihtiyaçlarını karşılıyor mu?

Üniversitemizde mevcut öğrenme kaynaklarının ihtiyacı karşılayabilecek nitelikte olduğu görülmektedir. Kütüphane genelinde geniş bir basılı ve dijital kaynak koleksiyonu olduğu belirtilmiştir. Dijital öğrenme sistemleri açısından UZEM & ALMS etkin şekilde çalıştığı, kampüs dışı erişim anlamında proxy sunucu ile öğretim elemanı ve öğrenciler uzaktan erişim sağlayabildiği belirtilmiştir. Geniş ve erişilebilir dijital ve basılı kaynak havuzu, UZEM altyapısının etkin ve Öğrenci Bilgi Sistemi ile entegre çalışması ve deprem sonrası hızlı yeniden yapılanma ve sistem entegrasyonu, fiziksel kaynakların (laboratuvar, hibrit sınıf) hızla iyileştirilmesi güçlü yönler olarak belirtilmiştir.

Kütüphanede sunulan dijital kaynaklara rağmen, öğrencilerin ve akademisyenleri bu kaynaklardan yeterince haberdar olmadığı tespit edilmiştir. Kütüphane kaynaklarının tanıtımına yönelik bilgilendirme ve yönlendirme mekanizmalarının (eğitimler, oryantasyon programları, tanıtım materyalleri vb.) yetersiz olduğu görülmektedir. Ayrıca, artan hizmet talebi ve kullanıcı desteği ihtiyacı doğrultusunda, kütüphaneci personel sayısının artırılması gerekliliği de dikkat çekmektedir. İhtiyaç duyulan bazı kitapların temininde gecikmeler veya erişim sorunları yaşandığını bildirmiştir. Bilgisayar laboratuvarındaki, bilgisayarların donanım ve hazır paket programları olarak eski olduğu ve teknolojik açıdan yenilenmeleri gerektiği tespit edilmiştir. Tıp Fakültesi'ne yönelik Anatomi laboratuvarlarının fiziki kapasitesinin ve donanımının yetersiz olduğu belirlenmiştir. Eğitimde önemli bir yer tutan kadavra salonunun bulunmaması, uygulamalı anatomi eğitiminin etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Laboratuvardaki mikroskopların sayısının öğrenci ihtiyacını karşılamada yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Laboratuvardaki, mevcut eksiklikleri telafi etmek amacıyla sanal gerçeklik odaları ve simülasyon teknolojilerinin kullanılmasının uygun

Şekil 5. Eğitim ve öğretim (5. masa) "öğrenme kaynakları" masası kod bulutu

Tablo 6. Eğitim ve öğretim (5. masa) "öğrenme kaynakları" masası katılımcıları

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Prof. Dr. Dilek AKSU ELMALI	Veteriner Fakültesi
2	Doç. Dr. Fatih BALAMAN	Eğitim Fakültesi
3	Doç. Dr. Buket GENÇ	Antakya Devlet Konservatuvarı
4	Doç. Dr. Soner AKIN	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
5	Dr. Öğr. Üyesi Merve Şuay ÜÇGÜL	Hatay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
6	Öğr. Gör. Tarık ATALAR	Yabancı Diller Yüksekokulu
7	Öğr. Gör. Mahir Deniz CANBOLAT	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
8	Nihat GÜMÜŞ	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
9	Öğrenci Yusuf MIÇOOĞULLARI	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
10	Öğrenci Ceren SALMAN	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.





bir çözüm olabileceği değerlendirilmiştir; ancak bu teknolojilerin yaygınlaştırılması ve etkin kullanımı için stratejik planlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. UZEM platformunda yaşanan performans düşüklüğü, özellikle yoğun dönemlerde (örneğin sınavlar ve video ders yüklemeleri sırasında) öğrencilerin ve öğretim elemanlarının verimli kullanımını zorlaştırmaktadır. UZEM'de depolama kapasitesinin sınırlı olması, video ders içeriklerinin yüklenmesi ve saklanması önemli sorunlara yol açmaktadır. Ayrıca öğrencilerin dijital ders materyallerine erişiminde kullanıcı dostu ve hızlı bir erişim altyapısının yeterince sağlanmadığı tespit edilmiştir. UZEM aracılığıyla öğrencilere ders içerikleri sunulmakta olsa da, özellikle sınav uygulamaları ve dinleme destekleri gibi alanlarda bazı işlevsel eksiklikler bulunmaktadır. Bu durum, öğrencilerin dijital öğrenme sürecinden tam anlamıyla faydalanmalarını engellemektedir. Dijital içerik üretimi, e-öğrenme araçlarının kullanımı ve platform yönetimi konularında

öğretim elemanlarına yeterli düzeyde eğitim verilmediği gözlemlenmiştir. Öğretim elemanlarının dijital içerik üretimine katılımını artıracak teşvik mekanizmalarının (örneğin teşekkür belgeleri, ödül törenleri, iyi uygulama paylaşımları) yetersiz olduğu değerlendirilmiştir ve geliştirme gerektiren noktalar olduğu vurgulanmıştır.

Öğrenme ortamlarında en güçlü bulduğunuz yönler nelerdir? (Örneğin: dijital platformlar, bireysel çalışma alanları, danışmanlık hizmetleri)

Üniversitenin UZEM tarafından yürütülen dijital öğrenme yönetim sistemi hem eş zamanlı hem eş zamansız öğrenme imkânları sunarak öğrencilerin eğitim materyallerine her zaman erişebilmesini sağlamaktadır. Yüklenen ders videoları, oluşturulan sanal sınıflar ve sunulan çevrim içi sınav-ödev sistemleri, özellikle hibrit ve uzaktan eğitim süreçlerinde büyük kolaylık sağlamaktadır. Merkez Kütüphane, geniş koleksiyonu

ve dijital kaynaklara kampüs dışından erişim imkânı sunmasıyla öne çıkmaktadır. Özellikle e-dergi, e-kitap sayısının yüksek olması, akademik çalışmalar için güçlü bir altyapı sağlamaktadır. Hem fiziksel hem dijital kaynakların erişilebilir olması, farklı mekân ve zamanlarda öğrenme fırsatını desteklemekte, böylece farklı öğrenme tarzlarına sahip öğrencilerin ihtiyaçları karşılanabilmektedir. Deprem sonrası hızla inşa edilen prefabrik derslikler ve hibrit sınıf altyapısı, öğrencilerin öğrenim süreçlerinde aksama yaşamamasını sağlamış, yüz yüze ve çevrim içi eğitimi entegre bir şekilde yürütme imkânı sunmuştur. Kütüphane bünyesinde yer alan geniş okuma salonları, üç akıllı salon ve 7/24 hizmet veren çalışma alanları, öğrencilerin bireysel çalışmaları için verimli ve motive edici bir ortam sunmaktadır. Bu mekanlar, sahip oldukları teknolojik donanım ve yüksek erişilebilirlik özellikleriyle öğrenci merkezli bir öğrenme deneyimini desteklemektedir. Açık raf sistemiyle zenginleştirilmiş koleksiyonlar, katalog

tarama sistemleri ve tez çalışma alanları gibi çeşitli hizmetler sayesinde öğrenciler bilgiye hızlı, kolay ve bağımsız bir şekilde ulaşabilmektedir. Kütüphanede tek kişilik ve grup çalışma odaları otomasyon sistemi üzerinden rezervasyon yapmak koşuluyla kullanıcıların hizmetine sunulmaktadır. Grup çalışma odalarında tez, ödev, proje vb. çalışma yapmak isteyen en az üç kullanıcının kütüphane içerisinde sesli çalışma imkânı tanınmaktadır.

Öğrenme ortamlarının sürdürülebilirliğini sağlamak, kurumsal iş birlikleriyle öğrenme alanlarını genişletmesi, yenilikçi öğrenme ortamlarını süreçlerine entegre etmesi ve öğrencilere araştırma temelli öğrenme fırsatları sunacak destek sistemleri oluşturması amacıyla ne tür stratejiler uygulanması gerektiğini düşünüyorsunuz?

Öğrencilerin uygulamalı öğrenme fırsatlarına erişimini

sağlamak amacıyla özel sektör kuruluşlarıyla staj, proje ve mentorluk temelli iş birlikleri kurulmalıdır. Erasmus+, Mevlana, Farabi gibi programların yaygınlaştırılmasıyla öğrenci ve akademisyen hareketliliği desteklenmelidir. Toplumsal fayda odaklı projelerle öğrencilerin saha deneyimi kazanması teşvik edilmelidir. Bu şekilde kurumsal iş birliklerinin arttırılması hedeflenebilir. UZEM gibi dijital öğrenme platformlarının kapasitesi arttırılmalı; sunucu hızı, video işleme, eş zamanlı erişim gibi teknik konular iyileştirilmelidir. Öğretim elemanlarına yönelik olarak dijital pedagojiler, video ders tasarımı, etkileşimli materyal üretimi ve telif hakları gibi alanlarda düzenli eğitim programları sunulmalıdır. Başarılı içerik üreticilerine yönelik ödül törenleri, teşekkür belgeleri, iç paydaşlarla iyi uygulama paylaşımı gibi teşvik edici sistemler uygulanmalıdır. Öğrencilere proje temelli, eleştirel düşünme, problem çözme ve bilgi üretme becerileri desteklenmelidir. Laboratuvar ortamlarının sınırlı olduğu alanlarda sanal/ arttırılmış geçeklik destekli öğrenme ortamları entegre edilerek deneyimsel öğrenme arttırılmalıdır. Öğrencilerin akademik projelere erken dahil olmasını teşvik eden destek sistemleri kurulmalıdır. Müfredat, çözüm odaklı disiplinler arası projelerle yapılandırılmalıdır. Öğrenci kulüpleri ve araştırma laboratuvarları desteklenerek öğrencilerin bilimsel çalışmalara dahil edilmelidir.

Engelli öğrenciler için erişilebilirlik ve kapsayıcılığı arttırmak için ne gibi dijital ve fiziksel düzenlemelere ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?

Engelli öğrenciler için erişilebilirlik ve kapsayıcılığı arttırmak adına hem dijital hem de fiziksel düzeyde kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç vardır. Aşağıda bu iki başlık altında önerilen stratejiler yer almaktadır: Üniversite kurumsal internet sayfaları, öğrenci bilgi sistemi, UZEM ve kütüphane sistemleri gibi tüm dijital platformlar, belli bir standarda uygun olarak tasarlanmalıdır. Ders materyalleri; ekran okuyucularla uyumlu, metin olarak erişilebilir ve video içeriklerinde altyazı, işaret dili desteği veya sesli betimleme gibi seçenekleri içermelidir. Öğrencinin engel türüne göre (görme, işitme, disleksi vb.) özelleştirilebilen kullanıcı arayüzleri sunulmalıdır. Dijital sınav sistemlerinde, büyük puntolu yazı tipi, kontrast ayarları gibi bireyselleştirilmiş erişim seçenekleri sunulmalıdır. Öğretim elemanlarına, engelli bireyler için dijital içerik üretimi ve erişilebilirlik ilkeleri konusunda düzenli hizmet içi eğitimler verilmelidir.

Kampüs içinde engelli öğrenciler için alanlar erişilebilirlik açısından gözden geçirilmeli ve fiziksel engeller engelli erişimine uygun düzenlemeler yapılmalı (tekerlekli sandalye asansörü, rampa, asansör, engelsiz tuvaletler, kapı genişliği ve basamaksız geçişler vb.). Derslikler ve laboratuvarlar engelli öğrencilerin kullanımına daha uygun hale getirilmelidir. Braille alfabetiyle yazılmış yönlendirme tabelaları, dokunsal yüzeyler ve sesli bilgilendirme sistemleri yaygınlaştırılmalıdır. Tekerlekli sandalye kullanıcıları için uygun masa düzeni, bireysel okuma alanları ve erişilebilir kaynaklara hızlı erişim sağlanmalıdır. Acil tahliye planları ve alarm

sistemlerinin (ışıklı/sesli) tüm öğrencileri kapsamı önemlidir. Kütüphanelerde, engelli öğrencilerin bilgiye erişimini kolaylaştıracak teknolojik araçların çeşitliliği ve sayısı arttırılmalıdır. Kampüs içi servis araçlarının engelli öğrencilerin erişimine uygun olması sağlanmalı, ihtiyaç duyan öğrencilere özel taşıma desteği sunulmalıdır.

Fiziki/dijital altyapıda eksiklik yaşanan, geliştirilmesi planlanan noktalar hangileridir? Bu kaynakların iyileştirilmesine dair nasıl bir izleme mekanizması mevcut?

Üniversitesinin mevcut durumu dikkate alındığında, fiziki ve dijital altyapıda eksiklik yaşanan ya da geliştirilmesi planlanan başlıca noktalar aşağıdaki şekilde özetlenebilir: Öğrencilerin akademik verimliliğini arttırmak ve öğrenme süreçlerini desteklemek amacıyla, kampüs genelinde daha fazla bireysel ve grup çalışmasına uygun alan oluşturulmalıdır. Ayrıca, mevcut bilgisayar sayısı öğrenci yoğunluğunu karşılayacak şekilde arttırılmalı, dersliklerde ise öğrenci başına düşen fiziksel alan genişletilerek daha konforlu ve odaklanmayı kolaylaştıran öğrenme ortamları sağlanmalıdır. Bu iyileştirmeler, hem fiziki altyapının etkin kullanımını arttıracak hem de öğrencilerin eğitim deneyimini olumlu yönde etkileyecektir. Engelli öğrenciler için ayrılan alanlar (örneğin "Özel Alan" salonları), deprem nedeniyle aktif kullanılamamaktadır. Kampüs genelinde fiziksel erişilebilirliğe dair altyapı (rampa, asansör, yönlendirme sistemleri) henüz tam anlamıyla tamamlanmamıştır.

UZEM'de depolama kapasitesinin yetersizliği ve sistem performansında yaşanan hız problemleri, özellikle yoğun kullanım dönemlerinde öğrenme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, dijital öğrenme platformlarının hem depolama alanları arttırılmalı hem de teknik altyapısı güçlendirilerek hız ve erişim sorunları kalıcı şekilde çözülmelidir.

Her ne kadar Wi-Fi altyapısı 2024 yılında güncellenmiş olsa da, bazı uzak kampüs birimlerinde hâlâ düşük bağlantı hızı ve sık yaşanan kesintiler dikkat çekmektedir. Bu durum, öğrencilerin ve akademik personelin dijital kaynaklara kesintisiz erişimini engellemekte, çevrim içi derslere ve öğrenme platformlarına ulaşımı olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, Wi-Fi altyapısının kapsayıcılığı arttırılmalı, özellikle sinyal gücünün zayıf olduğu alanlarda ek donanım yatırımları yapılarak internet erişim kalitesi üniversite genelinde eşit düzeye getirilmelidir.

Öğrenci temsilcileri aracılığıyla geri bildirimler alınmalı, bölüm ve fakülte akademik kurullarına taşınarak karar süreçlerine dahil edilmektedir. Öğrenci ve personel memnuniyetine ilişkin anketlerin anonim olarak yürütülmesi, katılımcıların geri bildirimlerini daha açık ve güvenle paylaşmalarını sağlamaktadır. Bu anketlerden elde edilen veriler, gelişime açık alanların belirlenmesinde temel kaynak olarak değerlendirilmektedir. Aynı şekilde, uzmanlar tarafından hazırlanan anonim değerlendirme raporları düzenli olarak analiz edilmeli ve elde edilen bulgular doğrultusunda somut adımlar atılmalıdır.



Kurumda araştırma faaliyetlerinin planlanması ve yürütülmesi kapsamında Üniversite Stratejik Planı, BAP yönergesi gibi öne çıkan mekanizmalar olmakla beraber araştırma süreçlerinin raporlanması kapsamında eksikliklerin mevcut olduğu görülmektedir. Araştırma süreçlerini etkili raporlanmasını güvence altına alınması amacıyla Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü kurulmuştur. Koordinatörlük, BAP ve AVESİS sistemleri aracılığıyla süreçleri raporlamaktadır. Ancak kurum genelinde Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü görece yeni olması ve personel tarafından veri sistemine veri girilmemesi nedeniyle büyük veri yönetimi sağlıklı

yapılamamaktadır. Sisteme yapılan veri girişlerinin izlenmesi ve süreci kullanmayan kişi ve kişiler için yaptırım mekanizmalarının oluşturulması önerilmektedir.

Etkin proje yönetimi, bütçe kullanımı, etik kurul süreçleri, bilimsel araştırma gibi konularda hangi zorluklar yaşanıyor?

Kurumda, etkin proje yönetimi, bütçe kullanımı, etik kurul süreçleri kapsamında zorluklar yaşanmadığı yönünde görüş bildirilmiştir.

Araştırma süreçlerinin kalite güvencesi (izleme, geri bildirim, iyileştirme) nasıl sağlanabilir?

Kurumda, araştırma süreçlerinin kalite güvencesi kapsamında izleme ve geri bildirimler; AVESİS ve BAPSİS aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu sürecin iyileştirilmesi için araştırma destek birimlerinin özellikle üniversite sanayi

iş birliği kapsamında güçlendirilmesi, BAP süreçlerinde kurum dışı proje hakemliğine raportör ücreti ödenmesi ve araştırma birimlerindeki laboratuvarların bakım ve onarımları için rektörlük bünyesinde merkezi bir bütçe oluşturulması araştırma süreçlerinin verimliliği ve sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

7. MASA

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

“Yetkinliklerin Arttırılması ve İşbirliklerinin Geliştirilmesi”

Moderatör	Dr. Öğr. Üyesi Süreyya NUR
Raportör	Arş. Gör. Yusuf GÜMÜŞ



Tablo 8. Araştırma ve geliştirme (7. masa) "yetkinliklerin artırılması ve işbirliklerinin geliştirilmesi"

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Prof. Dr. Yelda GÜZEL	Fen Edebiyat Fakültesi
2	Prof. Dr. Nizami DURAN	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
3	Prof. Dr. Kadriye ÇAĞLAYAN	Ziraat Fakültesi
4	Prof. Dr. Mehmet Akif ERDOĞAN	Mimarlık Fakültesi
5	Doç. Dr. Müge UYSAL KAMILOĞLU	Ziraat Fakültesi
6	Doç.Dr. Sinan ERDOĞAN	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
7	Doç. Dr. Sema ALAŞAHAN	Sağlık Bilimleri Enstitüsü
8	Doç. Dr. Merve OĞUZ	Ziraat Fakültesi
9	Dr. Öğr. Üyesi Halil ÇAKIR	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
10	Dr. Öğr. Üyesi Fizyon SÖNMEZ ERDOĞAN	Mimarlık Fakültesi
11	Öğrenci Roza MÜDÜROĞLU	Ziraat Fakültesi
12	Öğrenci Açelya USLU	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.

Şekil 7'deki kod bulutu incelendiğinde araştırma ve geliştirme masasında "yetkinliklerin artırılması ve işbirliklerinin geliştirilmesi" temasıyla akademik personel, proje, destek, teşvik, program, İşbirliği, mentorluk ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Kurumun genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri yürütülmesine ilişkin mekanizmalar işletilmekte midir?

Üniversitemizde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ile araştırma faaliyetlerinin yürütülmesine yönelik çeşitli mekanizmalar işletilmektedir. Ancak bu süreçlerin daha etkin ve verimli hale getirilmesi adına bazı alanlarda iyileştirme gereksinimleri bulunmaktadır.

Öncelikle, üniversitemizde yürütülmekte olan ortak diploma programları ve yurt dışı değişim programlarının tanıtım süreçlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle Erasmus programına yönelik öğrenci geri bildirimleri, mevcut tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerinin yetersiz kaldığını göstermektedir. Bu durum, programlara katılım oranını olumsuz etkilemektedir.

Öğrenci ve akademik personel deneyimlerinin sistematik biçimde paylaşılması da önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır. Erasmus gibi programlara katılan öğrencilerin deneyimlerini potansiyel katılımcılarla paylaşımları teşvik edilmeli; benzer şekilde, ulusal ve uluslararası projelerde görev almış akademisyenlerin bilgi ve tecrübeleri, kurumsal öğrenmeyi artırmak ve yeni katılımları özendirmek amacıyla yapılandırılmış platformlarda sunulmalıdır.

Tanıtım faaliyetlerinin güçlendirilmesi amacıyla ders programlarına bilgilendirici içerikte yeni derslerin eklenmesi ve öğrenci ile akademik personele yönelik seminer, toplantı ve bilgilendirme etkinliklerinin düzenli biçimde planlanması önerilmektedir. Bu etkinlikler, akademik topluluğun ilgili programlara yönelik farkındalığını ve katılımını artıracaktır.

Ayrıca, üniversite kurumsal internet sitesinin ve tanıtım materyallerinin etkin biçimde kullanılması büyük önem taşımaktadır. Programların görünürlüğünün artırılması için kısa ve çarpıcı tanıtım videoları hazırlanmalı, yurtdışı eşdeğer programlarla kredi/AKTS uyumu sağlanarak

Şekil 7. Araştırma ve geliştirme (7. masa) “yetkinliklerin artırılması ve işbirliklerinin geliştirilmesi” masası kod bulutu





öğrencilerin dönem veya yıl kaybı yaşamalarının önüne geçilmelidir. Bu süreçlerin şeffaf ve erişilebilir biçimde sunulması, öğrenci motivasyonunu artıracaktır.

Araştırma faaliyetleri kapsamında ise proje ortaklığı bulma süreçlerinde yaşanan zorluklar dikkat çekmektedir. Hem kurum içi hem de kurum dışı düzeyde proje ortağı temininde karşılaşılan bu engeller, özellikle uluslararası araştırmacı bulma süreçlerinde sınırlayıcı rol oynamakta ve üniversitenin uluslararası proje başvurularındaki katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda, ulusal ve uluslararası proje çağrılarının üniversite bünyesindeki Proje Destek Ofisi tarafından sistematik biçimde takip edilmesi ve bu çağrılarla ilgili akademik paydaşlarla düzenli olarak paylaşılması büyük önem taşımaktadır. Söz konusu çağrıların, Fen, Sosyal ve Sağlık gibi tematik alanlara göre sınıflandırılarak dikkat çekici ilanlarla duyurulması, katılımı teşvik edici bir unsur

olacaktır. Ayrıca, projelerin görünürlüğünü artırmak ve araştırmacı eşleşmelerini kolaylaştırmak amacıyla yapay zekâ destekli dijital araçların kullanımı önerilmektedir. AVESİS sistemine entegre edilecek bir eşleştirme modülü sayesinde, araştırma iş birlikleri daha etkin şekilde kurulabilecektir. Bu tür dijital çözümler, iş birliği olanaklarını ve araştırma verimliliğini önemli ölçüde artıracaktır.

Son olarak, proje yürütücüsü öğretim elemanlarına akademik performansa dayalı olarak, yürütülen projelere orantılı özel bir Ar-Ge teşvik bütçesi oluşturulması önerilmektedir. MKÜ BAP Kurulu tarafından tahsis edilecek bu bütçeler, proje üretimi ve yürütücülüğünü teşvik edici güçlü bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Yeni başlayan akademisyenlerin araştırma yapma kültürüne entegrasyonu destekleyecek öğeler mevcut

mudur? Daha fazla nasıl desteklenebilir?

Üniversitelerde akademik kariyerine yeni başlayan genç araştırmacıların bilimsel araştırma kültürüne entegrasyonunu desteklemek, onların akademik gelişim süreçlerini hızlandırmak ve kurumsal aidiyetlerini güçlendirmek açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda çeşitli destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi ve mevcut yapıların daha işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir.

Öncelikli olarak, genç akademisyenlerin kurumsal yapıyı tanımaları, bilimsel araştırma ve proje süreçlerine dair temel bilgi edinmeleri amacıyla kısa ve yüz yüze oryantasyon toplantılarının düzenlenmesi önerilmektedir. Bu toplantılar, üniversitenin Bilimsel Araştırma Projeleri Kurulu veya Üniversite Sanayi İş birliği ve Teknoloji Transfer Ofisi bünyesinde oluşturulacak ayrı bir birim

tarafından organize edilerek, bilgilendirici ve teşvik edici bir çerçevede yapılandırılmalıdır. Bu tür toplantılar, yeni akademisyenlerin üniversite ekosistemine uyumunu kolaylaştıracak ve araştırma süreçlerine aktif katılımlarını teşvik edecektir. Ayrıca, doktorasını yeni bitirmiş akademisyenlerin araştırma üretkenliğinin artırılması amacıyla, alanında deneyimli profesör unvanlı öğretim üyeleriyle mentorluk ilişkilerinin kurulması büyük önem taşımaktadır. Bu mentorluk mekanizmalarının kurumsal düzeyde desteklenmesi, performansa dayalı teşvik sistemleriyle entegre edilmesi ve BAP destekli özel proje bütçeleriyle yapılandırılması, mentor-mentee ilişkilerinin verimliliğini artırarak akademik başarıya doğrudan katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, proje başvuru ve yayın süreçlerinde yabancı dil yeterliliğinin artırılması yönünde destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Rektörlüğe bağlı Uluslararası İlişkiler birimi tarafından, akademik birimlere yabancı dilde

akademik yazım ve makale düzenleme konularında sunulacak desteklerin genişletilmesi, bu desteklerin tüm akademik paydaşlara etkin biçimde duyurulması, uluslararası yayın performansını ve proje kabul oranlarını artırıcı bir etki yaratacaktır. Son olarak, bilimsel yayın, proje üretimi ve uluslararası iş birlikleri gibi alanlarda öne çıkan akademik birimlerin ve öğretim üyelerinin desteklenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, başarı gösteren birimlerle ilişkilendirilmek üzere araştırma görevlisi ve yardımcı personel desteği sağlanması, ilgili birimlere pozitif ayrımcılık ilkesiyle öncelik tanınması, motivasyon ve üretkenliği teşvik edici stratejiler arasında yer almaktadır.

Ulusal ve uluslararası iş birliklerini geliştirmek için kullanılan stratejilerin güçlü ve iyileşmeye açık yönleri nelerdir?

Ulusal ve uluslararası iş birliklerinin geliştirilmesinde en etkili stratejilerden biri, akademisyenlerin uluslararası bilimsel etkinliklere katılımının kurumsal düzeyde teşvik edilmesidir. Bu bağlamda, akademik performansa dayalı olarak ve sözlü bildiri sunma koşuluyla uluslararası kongre ve sempozyumlara katılan öğretim elemanlarının Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi ve/veya Üniversite Sanayi İş Birliği ve Teknoloji Transfer Ofisi gibi yapılar tarafından desteklenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu destek mekanizması, kongre katılımına ilişkin ulaşım, konaklama ve kayıt ücretlerinin karşılanmasını kapsayacak şekilde yapılandırıldığında, hem bireysel araştırmacıların akademik temsiliyetini artırmakta hem de üniversitenin uluslararası düzeyde bilimsel tanınırlığını güçlendirmektedir. Bu tür destekler, sadece araştırmacıların küresel akademik topluluklarla etkileşim kurmasını kolaylaştırmakla kalmayıp, aynı zamanda üniversitemizin uluslararası iş birlikleri kurma kapasitesini ve küresel ölçekte rekabet gücünü de artırmaktadır.

Dolayısıyla, uluslararası bilimsel etkinliklere katılımı teşvik eden politikaların süreklilik arz eden, performansa dayalı ve stratejik hedeflerle uyumlu bir şekilde sürdürülmesi, üniversitenin araştırma ekosistemine uzun vadeli ve sürdürülebilir katkılar sağlayacaktır.

Disiplinler arası araştırmaları ve sektörle iş birliklerini artırmak için atılabilecek adımlar neler olabilir?

Disiplinler arası araştırmaların ve sektörle iş birliklerinin artırılması, üniversitelerin bilimsel üretkenliklerini artırarak toplumsal katkı düzeylerini yükseltmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu hedef doğrultusunda bir dizi stratejik adımın atılması gerekmektedir.

Öncelikle, üniversite bünyesindeki Üniversite Sanayi İş Birliği ve Teknoloji Transfer Ofisleri ve Teknoparkların etkinliğinin artırılması gerekmektedir. Mevcut durumda bu birimlerin duyuru, bilgilendirme ve koordinasyon süreçlerinde çeşitli aksaklıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, yapısal ve işlevsel düzeyde iyileştirmelerin yapılması, söz konusu birimlerin sektörel iş birliklerini daha etkin yürütebilmesi için kritik bir gerekliliktir. Aynı zamanda, TTO'nun akademik kadrosunun niteliksel olarak güçlendirilmesi ve vizyon sahibi, yenilikçi akademisyenlerin sürece daha aktif biçimde dahil olabilmesi için cazip koşulların oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Üniversite Sanayi İş Birliği ve Teknoloji Transfer Ofisinin üniversite genelinde tanınırlığının ve erişilebilirliğinin artırılması amacıyla kısa periyodik ve sürdürülebilir tanıtım toplantılarının düzenlenmesi, akademisyenlerin bu yapılarla daha yakından temas kurmasını sağlayacaktır. Bu süreçte akademik personelin Üniversite Sanayi İş Birliği ve Teknoloji Transfer Ofisi faaliyetlerine aktif katılımı da özendirilmeli ve desteklenmelidir. Disiplin içi ve disiplinler arası bilimsel iş birliklerinin artırılması amacıyla, benzer veya tamamlayıcı alanlarda çalışan öğretim üyelerinin ortak projeler geliştirmelerine imkân tanıyan organizasyonlar düzenlenmelidir. Bu tür bilimsel iş birlikleri, proje çeşitliliğini artırmanın yanı sıra bilimsel çıktıların niteliğine de olumlu katkı sağlayacaktır. Multidisipliner iş birliklerinin güçlendirilmesine yönelik olarak düzenlenecek kariyer etkinliklerinin, yalnızca akademik paydaşları değil aynı zamanda sektör temsilcilerini de içerecek biçimde planlanması önerilmektedir. Bu tür etkinlikler, hem projelere yönelik iş birliği fırsatlarının doğmasına hem de istihdam odaklı yenilikçi fikirlerin gelişmesine katkı sunacaktır.

Son olarak, ulusal ve uluslararası düzeyde deneyim sahibi akademisyenlerin mentörlük yapması, genç araştırmacıların gelişimi ve kurumsal akademik kalitenin artırılması açısından oldukça değerlidir. Bu mentörlük süreçlerinin sürdürülebilirliği için çeşitli teşvik

modellerinin uygulanması, kurum kültürünün gelişimine ve bilgi aktarımının kurumsallaşmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Doktora programları ile doktora sonrası araştırmacılara yönelik imkanların arttırılmasına ilişkin stratejik hedeflerin belirlenmesine nasıl katkı sunabilirsiniz?

Doktora programlarının etkinliğinin artırılması ve doktora sonrası araştırmacılara yönelik imkanların geliştirilmesi, üniversitelerin araştırma kapasitesinin yükseltilmesi ve nitelikli akademik insan kaynağının korunması açısından stratejik bir öncelik olarak ele alınmalıdır. Bu doğrultuda, bir dizi yapısal ve teşvik odaklı strateji önerilmektedir.

Öncelikle, doktora veya tıpta uzmanlık eğitimini yeni tamamlamış genç akademisyenlerin araştırma kültürüne aktif katılımlarının sağlanması adına, TÜBİTAK, TÜSEB gibi dış kaynaklı proje desteklerine yaptıkları başvuruların üniversite içi kaynaklarla desteklenmesi önerilmektedir. Bu kapsamda, Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından sağlanacak özel teşvik bütçeleri, genç araştırmacıların proje üretme motivasyonlarını artıracak ve dış fonlara yönelimlerini teşvik edecektir. Bu tür bir destek yapısı, proje kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlayacaktır.

Ayrıca, üniversitemizin lisansüstü programlarına olan ilginin artırılması da ayrı bir önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, yüksek lisans ve doktora programlarının

tanıtım faaliyetlerinin daha profesyonel ve sistematik biçimde yürütülmesi gerekmektedir. Özellikle büyük şehirlerdeki üniversitelerden mezun olan nitelikli öğrencilerin ilgisini çekmek için program içeriklerinin, araştırma olanaklarının ve akademik kadronun profesyonel tanıtım araçları aracılığıyla görünür kılınması önem arz etmektedir.

Doktora sonrası dönemde genç akademisyenlerin bilimsel üretkenliklerinin devam ettirilebilmesi için BAP destekli post-doktora (post-doc) kadro pozisyonlarının oluşturulması önerilmektedir. Bu pozisyonlar, ilgili araştırmacılar üniversite bünyesinde veya başka kurumlarda kalıcı istihdam olanakları elde edene kadar, en az bir yıl süreyle desteklenmelidir. Bu yaklaşım, üniversitemizin bilimsel çıktılarına katkı sağlarken aynı zamanda genç akademisyenlerin kuruma aidiyet duygusunu güçlendirecektir.

Son olarak, performansa dayalı olarak yapılandırılacak araştırma görevlisi pozisyonlarının oluşturulması, hem akademik birimlerin araştırma kapasitesini artıracak hem de lisansüstü programların akademik niteliğini güçlendirecektir. Bu pozisyonların doğrudan ilgili akademik birim ya da öğretim üyesiyle ilişkilendirilmesi, yüksek akademik performans sergileyen bireylerin ve birimlerin ödüllendirilmesini sağlayarak kurumsal motivasyonu artıracaktır. Böyle bir teşvik sistemi, üniversite genelinde sürdürülebilir bir araştırma ekosisteminin gelişimine katkı sunacaktır.

8. MASA

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

“Araştırma Performansın Arttırılması”

Moderatör	Dr. Öğr. Üyesi Aybüke KAYA
Raportör	Arş. Gör. Eren LEKESİZ



Tablo 9. Araştırma ve geliştirme (8. masa) "araştırma performansın artırılması"

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Prof. Dr. Ahmet Erhan ÖZDEMİR	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü
2	Prof. Dr. Ahmet Doğan DUMAN	Ziraat Fakültesi
3	Prof. Dr. Aziz GÜL	Ziraat Fakültesi
4	Prof. Dr. Murat TIRYAKIOĞLU	Üniversite Sanayi İşbirliği Teknoloji Transfer Ofisi
5	Doç Dr. Mesut ŞİMŞEK	Fen Edebiyat Fakültesi
6	Öğr. Gör. Şerafettin KARTAL	Samandağı Meslek Yüksekokulu
7	Hakan YÜLEK	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü
8	Öğrenci İbrahim HARNUBOĞLU	İletişim Fakültesi

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.

Şekil 8'deki kod bulutu incelendiğinde araştırma ve geliştirme masasında "araştırma performansın artırılması" temasıyla akademik personel, proje, destek, izleme, teşvik, performans, süreç, lisansüstü ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Araştırma çıktılarının (yayın, proje, patent, atıf vb.) kurumsal düzeyde izlenmesi yapılmakta mıdır?

HMKÜ'nün AVESİS, APSİS vb. sistemlerine üyeliği sayesinde araştırma çıktılarının takibi otomasyonla sağlanabilmektedir. BAP otomasyonu ile mevcut projeler duyurularak koordine edilmektedir. Verilerin izlenmesi ve değerlendirilmesi için Veri Yönetim Koordinatörlüğü kurulmuştur. Bu hususlar, araştırma çıktılarının (yayın, proje, patent, atıf vb.) kurumsal düzeyde izlenmesine destek olmaktadır. Ancak, üniversitemiz birimleri arasında (BAP, TTO, Veri Yönetim Koor.) yeterli iletişim sağlamadığından bir takım eksiklikler bulunmaktadır. Ayrıca, yaşanan deprem sonrası kurumsal aidiyetin zayıflaması üniversitemiz için ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Araştırma projeleri başvurularında net sayıya ulaşılamadığı görülmektedir. Sadece kabul edilen

projelere ulaşılabilmesi (TÜBİTAK vb.) kurum açısından önemli bir eksiklik. Yayın sayısını artırmak amacıyla, dil puanı şartının esnetilmesiyle akademik yükselme ve atanma kriterlerinde yapılan iyileşme ve depremzede üniversitelere TÜBİTAK gibi kurumlar tarafından verilen proje hibelerinde kolaylık tanınması üniversitemizin fırsatları arasındadır. Ancak, kurumsal düzeyde araştırma çıktılarının izlenmesi hususunda APSİS ve AVESİS sistemlerine veri aktarımında yaşanan zaman ve veri kaybı sistemin eksik/aksak yönleri arasında gösterilmektedir. Bununla birlikte proje fikirlerinin çalınma riski ve yayın ücretlerinin yüksek olması da akademik üretkenliği zorlaştırmaktadır.

Bu bağlamda, süreçleri desteklemek amacıyla, ilgili birimler arasında iş birliği ve iletişim güçlendirilerek kurumsal farkındalık artırılmalıdır. Proje başvuru sayılarının izlenebilmesi için başvuru aşamasında alan bazlı kayıt sistemleri kurulmalıdır. Araştırmacı oryantasyonu ve bölüm bazlı bilgilendirmeler yapılmalıdır. Bu kapsamda AB, TÜBİTAK, BAP vb. proje sayısının artırılmasına ilişkin tecrübeli öğretim üyelerinin bulunduğu bir ekip oluşturulması ve bu

Şekil 8. Araştırma ve geliştirme (8. masa) ""araştırma performansın arttırılması" masası kod bulutu



ekibin hazırlanan proje sayısının artırılması konusunda araştırmacılara destek olması sağlanmalıdır. Lisansüstü özellikle doktora sanayi işbirlikli yeni programların açılması desteklenmelidir. Lisansüstü tezlerin/konuların güncelliğinin izlenebilirliği bakımından yıllık tez kataloğu ve enstitü dergileri oluşturulabilir.

Performansı artırmak için akademisyenlere sunulan teşvik, ödül ve destek sistemlerinin geliştirilmesine yönelik adımlar atılabilir mi?

Üniversitemizde donanımlı ve dinamik bir insan kaynağı mevcuttur. Springer ve Wiley açık erişimli dergilerde ücretsiz yayın yapma imkânı sunulmaktadır. Ayrıca, Teknoloji ve Araştırma Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (MARGEM) gibi akredite araştırma merkezi, Teknokent ve Bitki Sağlığı Kliniği'nin varlığı üniversitemiz ve Hatay ili için önemli bir güç unsuru olarak bölgesel hizmet sunmaktadır. Üniversitemiz BAP biriminin performansa dayalı proje destek limitlerinde yapılan iyileştirme, Hatay'ın jeopolitik konumu ve kültürel zenginliği sayesinde yeni araştırma fırsatları bulunmaktadır. Bu güçlü yönlerin yanı sıra deprem sonrası altyapı sorunlarının yaşanması, üniversitemizde mevcut araştırma merkezlerinin bazılarının sadece varlığı ve etkisizliği, Teknokent'in yeterince etkin kullanılmaması ve idari görevlerdeki akademisyenler için teşvik sisteminde eksiklikler olduğu düşünülmektedir. Üniversitemizdeki akademik personelin genç olmasının ise araştırma potansiyelini artırdığı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, süreçleri desteklemek amacıyla, proje başvuru tarihlerinin internet sayfasında kısayol ile görünürlüğü artırılmalıdır. Üniversite bünyesinde belirlenen bir lokasyonda bilim kafe kurularak haftalık/ aylık gündem oluşturulması ve konu uzmanı olan ilgili akademik personelin programa dahil edilmesi ve gündemlerin her eğitim-öğretim yılı sonunda Bilim Şenliği haftası düzenlenerek raporlanması sağlanmalıdır. Araştırmacılara yönelik finansal destekler artırılmalıdır. Yüksek lisans ve doktora öğrenci sayısının artırılması, lisansüstü öğrencilerin bilimsel çalışmalara dahil edilerek akademik performans değerlendirmesinde yer almalıdır. Proje, yayın (Q1-Q2) başarıları gösteren akademisyenlere ödül ve tebrik gibi manevi teşvikler sağlanmalıdır. Performans değerlendirme ve ödüller için bölüm/ alan ayırımına dikkat edilmelidir. Öğrenci projelerinde

yazım desteği verilmeli, öğrencinin projedeki etkinliği artırılmalıdır. Lisansüstü öğrencilerin yayın teşviği konusunda enstitüler bünyesinde yayın ofisi gibi destek birimi oluşturulup kongre ve sempozyumlara katılım artırılabilir ve bu tür organizasyonların düzenlenmesi desteklenmelidir.

Yayın kalitesi ve atıf sayısını artırmak için hangi stratejiler uygulanmalı?

İlk düşünülmesi gereken konunun sektör ihtiyaçlarına yönelik araştırmaların artırılması olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlere yayın, dil, istatistiksel analiz ve proje yazım desteği verilmelidir. Akademik atama kriterleri uzun vadeli planlanmalı ve kademeli olarak uygulanmalıdır. Tüm akademik aşamalarda izleme ve değerlendirme yapılarak personelin performansı değerlendirilmelidir. Finansman kaynaklarının tanıtımı artırılmalı, başarılı uygulamalara maddi destek sağlanmalıdır. Yayın sürecinde akademisyenlere dergi bulma ve yükleme gibi işlemler için destek sunulmalıdır. Yüksek lisans ve doktora öğrencileri araştırma ve yayın hazırlama konusunda teşvik edilmelidir. Proje başvuru duyuruları üniversitenin dijital mecralarında artırılmalıdır. Atıf sayısını artırmak için açık erişimli dergilerde yazım teşvik edilmelidir. Toplumsal katkı projeleri desteklenmelidir. Hiç proje üretmeyen akademisyenler belirlenerek teşvik edilmelidir. Üniversiteler arası, üniversite-kamu ve üniversite-uluslararası iş birlikleri güçlendirilmelidir. Sürdürülebilirlik, gıda güvenliği ve yeşil mutabakat gibi öncelikli alanlara yönelik projeler/yayınlar teşvik edilmelidir. Kurumsal ve bireysel farkındalığın artırılması sağlanmalıdır. Yayın sürecine ilişkin eğitim, atölye ve rehberlik programları oluşturulmalıdır. Uluslararası ortak yazarlı çalışmalar teşvik edilmeli, personelin uluslararası üniversiteler ile bağlantı kurulması sağlanmalıdır. Tüm akademik personelin, ORCID, Google Scholar, Scopus, ResearchGate gibi platformlarda profillerini güncel tutması sağlanmalıdır. Başka üniversitelerdeki iyi uygulamaların ulusal/uluslararası örnek alınması için bir komisyon kurulmalı ve somut çıktılar elde etmesi sağlanmalıdır.

Genel anlamda, Kalite güvence sistemleri kapsamında araştırma çıktılarının kurumsal düzeyde izlenmesi hem Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından belirlenen Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR)

ölçütleri arasında yer almakta, hem de kurumsal gelişimin sistematik ve kapsamlı bir şekilde izlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Araştırma çıktılarının (yayın, proje, patent, atıf vb. mevcut sistemlerde (AVESİS, APSİS, BAP otomasyonu) sağlanan otomasyon ve veri yönetimi önemli avantajlar sunmakla birlikte, ilgili birimler arasındaki iletişim eksiklikleri ve veri aktarımındaki aksaklıklar, izleme süreçlerinin etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, deprem gibi dışsal faktörler kurumsal aidiyeti zayıflatarak akademik üretkenliği sınırlamakta; bu durum projelerin tam olarak izlenmesini ve koordinasyonunu zorlaştırmaktadır. Ayrıca performansı artırmak için akademisyenlere sunulan teşvik, ödül, destek kalite güvence sistemleri açısından çok önemli bir iyileştirme alanıdır. Akademik performansı (yayın, proje, atıf, patent vb.) artırmak için teşvik, ödül ve destek sistemlerinin geliştirilmesi, hem kurumsal verimliliği artırır hem de bireysel motivasyonu

güçlendirir. Bu bağlamda, proje başvuru süreçlerinin şeffaflaştırılması, araştırmacılara yönelik oryantasyon programları, disiplinlerarası iş birliği ve altyapı desteklerinin artırılması gerekmektedir. Ayrıca, yayın kalitesini ve atıf sayısını artırmak için akademisyenlere sağlanacak kapsamlı destek hizmetleri (dil, istatistik, proje yazımı vb.), uluslararası iş birliklerinin teşviki ve sürdürülebilirlik gibi öncelikli alanlara odaklanması stratejik öncelik olmalıdır. Sonuç olarak, kurumsal düzeyde araştırma çıktılarının izlenmesi ve performans destek mekanizmalarının geliştirilmesi, üniversitenin akademik başarılarını artırmada ve bölgesel-küresel araştırma ağı içinde daha etkin yer almasında belirleyici rol oynayacaktır. Bu süreçte birimler arası koordinasyonun güçlendirilmesi ve kurumsal aidiyetin yeniden tesis edilmesi, sürdürülebilir akademik gelişim için temel gerekliliklerdir.



9. MASA

TOPLUMSAL KATKI

“Süreçlerin Yönetimi”

Moderatör	Prof. Dr. Özlem ÖZDEMİR
Raportör	Arş. Gör. Dr. Kadriye Şehnaz CAMCI
	Arş. Gör. Dr. Nail Gökhan KARABULUT



Tablo 10. Toplumsal katkı (9. masa) "süreçlerin yönetimi"

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Doç. Dr. Mehmet ADIGÜZEL	Diş Hekimliği Fakültesi
2	Doç.Dr. Mahmut GÜLLE	Spor Bilimleri Fakültesi
3	Dr. Öğr. Üyesi Ali Utku ŞAHİN	Sağlık Bilimleri Fakültesi
4	Dr. Öğr. Üyesi Canan KARATAŞ YÜKSEL	Fen Edebiyat Fakültesi
5	Dr. Öğr. Üyesi Kerem BERKMAN	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
6	Öğr.Gör.Tülin TÜMAY	Sanat ve Tasarım Meslek Yüksekokulu
7	Öğr.Gör. Duygu BABAT	Antakya Meslek Yüksekokulu
8	Ögr. Gör. Nurdan KIRAÇ	Üniversite Sanayi İşbirliği Teknoloji Transfer Ofisi
9	Öğrenci Süleyman KAYA	Veteriner Fakültesi

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.

Şekil 9'daki kod bulutu incelendiğinde toplumsal katkı masasında "süreçlerin yönetimi" temasıyla toplumsal katkı, proje, akademik personel, faaliyet, sürdürülebilirlik, katılım, eksiklik, dış paydaş ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Üniversitemiz, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirmenin yanı sıra 3. bir misyon olarak toplumsal katkı misyonunu benimsediğini göstermekte midir?

Üniversitenin bazı öğretim üyelerinin ve bölümlerin kendi inisiyatifleriyle toplumsal katkı faaliyetlerinde bulunmakta, ancak bu katkının kurumsal olarak sahiplenilmemektedir. Akademisyenlerin bireysel çabalarının takdirle karşılandığı, ancak sistematik destek ve tanınırlık eksiktir. Gönüllülüğe dayalı katkının sürdürülebilir değil, kurumsal politikalarla bu katkının entegre edilmesi gerekmektedir.

Üniversitenin toplumsal katkı anlamında üçüncü misyonu benimsediğini göstermemekte, bu alandaki faaliyetler görünür değildir. Toplumla bağ zayıf olup,

şehirle bütünleşme sağlanamamaktadır. Kurumsal olarak sürdürülebilirlik ve izleme mekanizmaları eksiktir.

Toplumsal katkı, öğretim üyelerinin bireysel ve dağınık çabalarıyla yürütülmekte, kurumsal bir sistemle desteklenmemektedir. Üniversitenin bu misyonu sahiplendiğini gösterebilmesi için koordineli, izlenebilir, etkili ölçülebilir ve teşvik edici mekanizmalar geliştirmesi gerekmektedir. Öneri olarak dijital bir toplumsal katkı platformu kurulabilir.

Üniversitenin zaman zaman toplumsal katkı faaliyetlerine yer verdiğini ancak bu faaliyetlerin genelde bireysel düzeyde kalmaktadır. Kurumsal aidiyetin ve iletişimin güçlendirilmesiyle bu misyonun daha çok benimsenebilir. Özellikle öğrencilerin/öğrenci topluluklarının gönüllülük temelli katkılarının teşvik edilmesi gerekmektedir.

Üniversitenin toplumsal katkı konusundaki geçmişte zayıf bir konumdaydı, ancak son yıllarda bu yönde bir farkındalığın artmaya başlamaktadır. Eğitim, kültür ve sosyal hizmet

Şekil 9. Toplumsal katkı (9. masa) "süreçlerin yönetimi" masası kod bulutu





alanlarında yapılan çalışmalar çoğalmaktadır. Yine de bu faaliyetlerin sistematikleştirilmesi ve görünür kılınması gerekmektedir.

Özetle, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi'nin toplumsal katkı misyonunu bireysel düzeyde destekleyen öğretim üyeleri ve öğrenci gruplarına sahiptir. Ancak bu katkının kurumsal düzeyde yeterince benimsenip yapılandırılması gerekmektedir. Katkıların daha görünür, sürdürülebilir ve kurumsal düzeye taşınması gerekliliği öne çıkmaktadır. Dijital platform kurulması, öğrenci kulüplerinin desteklenmesi, paydaş iş birliklerinin geliştirilmesi ve kalite süreçlerine bu katkının entegrasyonu gibi öneriler sunulabilir.

Üniversitemizin toplumsal katkı stratejisi ve hedefleri belli midir? Neler önerebilirsiniz?

Üniversitenin şu an için belirgin ve herkesçe bilinen bir toplumsal katkı stratejisinden yoksundur. Mevcut faaliyetlerin genellikle bireysel çabalarla sınırlı olup, merkezi ve sistematik bir plan çerçevesinde

yürütülmemektedir. Üniversitenin tüm birimlerini kapsayacak şekilde hazırlanacak bir "toplumsal katkı eylem planı" önerilmekte; bu planın proje konuları, hedef gruplar ve destek sağlayacak kişiler açısından detaylandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Stratejik adımların uygulanabilirliği için açık hedeflerin belirlenmesinin önemine değinmiş, planın üniversite içindeki okullara dağıtılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Böylece, her fakülte ya da bölüm plan dahilinde kendi katkı yolunu oluşturabilir. Bu sistem, katkı faaliyetlerinin sadece klasik uygulamalarla sınırlı kalmamasını, yenilikçi alanlara da yönelmesini sağlayacaktır.

Toplumsal katkı stratejisinin temel taşı olarak dijital ve bütünleşmiş bir "veri tabanı" oluşturulması önerilmiştir. Bu platformun hem akademisyenler hem öğrenciler için açık olması, ayrıca özel sektör, sivil toplum kuruluşları (STK) ve kamu projeleriyle entegre olabilecek bir yapıya sahip olması gerektiği ifade edilmiştir. Böylece, kim hangi projede yer alıyor, hangi kurumlarla iş birliği kurulabilir gibi bilgiler erişilebilir hale gelecek ve ortaklıklar kolaylaşacaktır.

Üniversite içinde yapılan katkıların ortak paydada buluşturulması gerektiği vurgulanmış, tüm paydaşların (akademisyenler, öğrenciler, STK'lar, kamu kurumları, özel sektör) strateji içinde yer almasının elzem olduğu belirtilmiştir. Bu çeşitlilik, katkının etkisini artıracak ve kurumsal stratejinin kapsayıcılığını güçlendirecektir.

Özetle, üniversitenin hâlihazırda toplumsal katkı konusunda somut bir stratejiye sahip olmadığını belirtmiş, ancak bunun bir gelişim alanı olarak ele alınabileceğini vurgulamıştır. Ortak öneri olarak bir eylem planı, dijital katkı veri tabanı ve net hedeflerle uyumlu stratejik çerçeve sunulmuştur. Bu unsurlar bir araya getirildiğinde, üniversitenin toplumsal katkı misyonunu daha sistemli, izlenebilir ve sürdürülebilir bir yapıya dönüştürebileceği ortak kanaat olarak ortaya çıkmıştır.

Toplumsal katkı faaliyetleri planlanması ve yürütülmesinde, iç ve dış paydaş görüşlerinin alınmasında nasıl bir mekanizma işletilmektedir? Nasıl olmalıdır?

Şu anda paydaş görüşlerinin alınması konusunda işleyen sistematik bir yapının bulunmadığını vurgulamıştır. Fakültelerin ya da bölümlerin birbirinden kopuk şekilde ilerlediği, merkezi bir eşgüdümün sağlanmadığı belirtilmiştir. Özellikle meslek yüksekokullarında yeterli insan kaynağı ve yetenekli öğrenci eksikliği, toplumsal katkı faaliyetlerini sınırlamaktadır.

Tüm birimlerin kendi içinde oluşturacağı toplumsal katkı yapıları önerilmiştir. Bu yapıların, bir "toplumsal katkı temsilcisi" ya da "komisyon" formatında çalışması, kalite komisyonlarıyla ilişkilendirilerek kurumsal bir bütünlük içinde hareket etmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu öneri, hem iç hem dış paydaşların görüşlerinin süreçte daha düzenli ve etkin biçimde alınmasını sağlayabilir.

Klasik çalıştaylar yerine "arama konferansı" gibi daha etkileşimli ve çözüm odaklı yöntemlerin tercih edilmesi önerilmiştir. Özellikle her birimin kendi topluluğuyla (öğrenci, akademisyen, sektör, STK vb.) gerçekleştireceği odak grup çalışmaları, ihtiyaçların daha yerinden anlaşılmasını sağlayabilir.

Toplumsal katkı faaliyetlerinin sadece üniversite içinde kalmaması gerektiği, bu çalışmaların yerel ve ulusal medyada görünür hale getirilmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Böylece hem toplumun üniversiteye olan güveni artar hem de yeni paydaşlarla bağlantı kurulabilir. Özellikle öğrenci katılımı içeren projelerde kişisel verilerin korunmasına dikkat edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Katılımcılar, toplumsal katkı faaliyetlerinde öğrencilerin mahremiyetinin ve psikolojik sınırlarının ihlal edilmemesi gerektiğini hatırlatmıştır. Fotoğraf-video çekimleri gibi uygulamalarda etik kuralların mutlaka gözetilmesi gerektiği özellikle vurgulanmıştır. Özetle, üniversitede iç ve dış paydaşların toplumsal katkı süreçlerine katılımı konusunda henüz sistematik ve sürdürülebilir bir mekanizma bulunmadığını açıkça ifade etmiştir. Bu eksikliği gidermek için önerilen modelde; her birimde kurulacak komisyonlar, temsilcilikler, arama konferansları gibi katılımcı yöntemler ve etik ilkelere bağlı bir yönetim yaklaşımı öne çıkmaktadır. Bu öneriler doğrultusunda üniversitenin katılımcı, şeffaf ve sürdürülebilir bir toplumsal katkı stratejisi geliştirebilmesi mümkündür.

Toplumsal katkı süreçlerinin kurum içindeki koordinasyonunda yetkili birimler bulunmakta mıdır?

Katılımcılar, üniversitemizde toplumsal katkı süreçlerini koordine eden merkezi bir birimin bulunmadığını ifade etmiştir. Bu eksiklik vurgulanarak, fakülte bazında yapılan toplumsal katkı faaliyetlerinin dağınık kaldığı ve görünürlük sağlanamadığı belirtilmiştir. Önerilen çözümler ise; her fakültenin kendi "Toplumsal Katkı Birimi"ni oluşturması ve o birimin de Rektörlükte mesela Kurumsal İletişim Ofisi'yle iletişimde olması ve faaliyet takibinin yapılmasıdır. YÖK'ün Bilim Ofisi'nin kurulduğunu ve bu toplumsal katkı meselesine çok önem verdiklerini söylenmiştir. Ayrıca YÖK, bu konuda üniversitelerden faaliyetler beklemektedir. Aslında bu noktada, üniversiteden birçok akademisyenin toplumsal faaliyetlerde bulunduğu ancak görünürlüğün olmadığı belirtilmiştir. Bu faaliyetlerin YÖK'ün kendi sayfasında ve üniversitemizin sosyal medya hesaplarında paylaşılması, görünür olması önerilmiştir. Bazı faaliyetlerin gazeteciler vasıtasıyla ulusal haber kanallarında haber yaptırılabilceğini önerilmiştir.

Üniversitemizin toplumsal katkı süreçlerinin yürütülmesinde kolaylaştırıcı ve zorlaştırıcı faktörler nelerdir?

Rektörlük gibi üst yönetimlerin inisiyatiflere destek vermesi (örneğin araç, ulaşım taleplerinin hızlı karşılanması) ve bürokratik süreçlerde esneklik sağlanmasının toplumsal katkı projelerinde kolaylaştırıcı yönünü vurgulanmıştır.

Katılımcılar, güçlü bireysel ilişkiler ve gayri resmi iletişim kanalları sayesinde işlerin daha hızlı yürüdüğünü ifade etmiştir. Ayrıca dış paydaşlarla iş birliğinin (UNICEF gibi dış kurumlarla ortak projeler) toplumsal katkı süreçlerinde etkili olduğu söylenmiştir.

Fakülte/birim temelli özgün projelerin (örneğin tasarım ya da sörf dersi gibi) daha verimli ve odaklı çalışmaya olanak tanıdığı; uzmanlık alanına göre yönlendirme yapılmasının (tasarım, arkeoloji gibi) kolaylaştırıcı olacağı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Üniversitemiz akademisyenlerinin "taşın altına elini koyması" gerektiği durumlarda ve görev tanımı dışındaki işleri de üstlenmesinin toplumsal katkı süreçlerinde pozitif etkisi vardır. Ayrıca, öğrencilerin ve öğretim üyelerinin deprem felaketi sonrası proje üretme motivasyonu (örneğin konteynırda yaşayan öğrencilerin proje yapması) kolaylaştırıcı yön olarak söylenmiştir.

Katılımcılar, projeler için yeterli bütçe, malzeme, fiziki alan ve insan kaynağının eksikliğini ifade etmiştir. Kurum içi desteğin sadece lojistikle sınırlı olduğu, mali kaynak konusunda sınırlı ve yetersiz desteğin olduğu vurgulanmıştır.

Kurumsal önceliklerin sürekli değişmesi ve belirsizliği eksi bir yön olarak öne çıkmaktadır. Akademik birimler arasında iletişim, iş birliği ve koordinasyon eksikliği önemli bir sorun olarak katılımcılar tarafından ifade edilmiştir (örneğin birbiriyle anlaşılamayan akademik personel). Ayrıca, hukuki kaygılar nedeniyle inisiyatif alınamaması da diğer bir zorlaştırıcı faktördür.

Kriz durumlarında (örneğin şoförün gelememesi) çözüm üretilmemesi, yetkisiz kişilerin bazı işleri yapmasının hukuki sorun yaratma riski ve alternatif planların

olmaması gibi sorunlar sistemsiz eksiklikler olarak ifade edilmiştir.

"Bu benim görevim değil" anlayışıyla sorumluluktan kaçmak; akademideki rekabetçi ve güvensiz ortamlar ve kurumsal kültürün üniversitemizde yaygınlaşmamış olması diğer zorlayıcı faktörler olarak söylenmiştir.

Toplumsal katkı faaliyetlerinin sürdürülebilirliği için nasıl bir yönetim modeli önerirsiniz?

Çalışmaların belirli süreli, hedef odaklı ve planlı projeler şeklinde olması gerektiğini ifade edilmiştir (örneğin; 2,6 veya 12 aylık projeler) proje süreci net tanımlanmalıdır. Kurumlar arası ve dönemsel yönetici değişimlerinden etkilenmeyecek temel ilkeler oluşturulması gerektiğini önermiştir. Bu ilkelerin sadece kâğıt üzerinde değil, uygulamaya zorunlu kınlanması önerilmektedir.

Mevcut durumda BAP'ın sadece altyapı projelerine kaynak sağladığı belirtilmiştir. Katılımcılar, sosyal, uygulamalı ve toplumsal katkı projelerine bütçe ayrılması, tasarım

ve inovasyon projelerinin desteklenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca her fakültede toplumsal katkı misyonunun temsilcisi olması ve Kalite Komisyonu'na bağlı olarak koordineli biçimde çalışmasının iyi bir yönetim modeli olacağını önerilmiştir.

Dış paydaşlarla iş birliği yapılmaktadır. Ancak, bu iş birliklerinin üniversite içinde sahiplenilmemesi, aidiyet duygusunu zayıflatmakta ve sürdürülebilirliği baltalamaktadır.

Uluslararası ödül alan projelerin dahi uygulamaya geçirilememesi sistem eksikliği olarak ifade edilmiştir. Yönetimsel model başarıları sadece ödüllendiren değil, uygulamaya geçiren bir yapıda olmalıdır.

Özetle, önerilen yönetim modeli, merkeziyetçi değil; proje bazlı, ilkelere dayalı, destekleyici, çok paydaşlı ve uygulama odaklı bir yapıyı esas almalıdır. Sürdürülebilirlik için üniversitenin, sadece fikir üretimini değil, bu fikirlerin hayata geçirilmesini sağlayacak bir ekosistem oluşturması gerekmektedir.



getirildi. Katılımcılar sorunları: "Muhatap yok, kişi/birim net değil" gibi geri bildirimin işlerin aksamasına neden olduğunu belirtti. Ayrıca protokollerin uygulanmaması yani kâğıt üzerinde iş birlikleri var ama toplantılar yapılmıyor "mı" gibi yapılan değerlendirmeler gerçeği yansıtmadığı dile getirildi.

Toplumsal katkı açısından değerlendirmelerde gerek KVKK kapsamında izin alınmasındaki zorluklar gerek eğitim verilen kişilerin kayıt altına alınmasında ve bir yerde toplanmasında yaşanan zorluklara değinildi. Özellikle faaliyetler yapılıyor ancak kayıtlı ve belgeye dayalı hale getirilemediği için kurumsal raporlara girememesi eksiklik olarak değerlendirildi. Her fakülte kendi toplumsal katkı faaliyetini bağımsız şekilde yürüttüğü bu nedenle veriler bütüncül değil ve birçok katkı faaliyetinin varlığı bilinmemesi yani paylaşılan veriler genellikle kurum içinde kalıyor; kamuya açık biçimde duyurulmaması eksiklik olarak değerlendirildi. Bu anlamda faaliyetlerin toplumsal katkı sayılıp sayılmadığı konusunda bir belirsizlik var olduğu, tanımı yapılmadığı

için bazı birimler "toplumsal katkı yapılmadı" şeklinde rapor sunmalarına zemin hazırlamaktadır.

Üst yönetim dışındaki birim yöneticilerinin toplumsal katkı anlamındaki etkinliklere katılmaması, ilgisizlik algısı yaratığını, yönetim eksikliği, sahiplik duygusunun zayıf olması faaliyetleri görünmez kılmasını beraberinde getirdiği değinildi. Üniversitenin kurumsal internet sitesi toplumsal katkı faaliyetlerini yeterince yansıtmadığı. Sosyal medya ve yerel basın ile güçlü bir iletişim kurulamadığı kurulsu bile iç ve dış paydaşlara duyurulmasında eksiklikler olduğu ifade edildi. Üniversitenin dışarıdaki yüzü olması açısından Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezinin yeterince tanıtılmadığı belirtildi.

İletişim ve medya kullanımı zayıf olduğu özellikle üniversitemiz radyosunun toplumsal katkı anlamında yeterince aktif kullanılmadığı belirtildi. Üniversitemiz kurumsal internet sitesi dışında görünürlük az olduğu; görsel, işitsel basın-yayın organlarından gazete, TV

ve dijital medya platformları gibi etkin bir şekilde kullanılmadığımda belirtildi.

Toplumsal katkı tanımının belirlenmesine yönelik aşağıdaki öneriler getirilmiştir. Her fakülte/merkeze gönderilecek tanımlı bir çerçeve hazırlanması, faaliyetlerin toplumsal katkı sayılacağı açık biçimde belirtilmeli, Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü ya da Sivil Toplum Diyalogunu Geliştirme Merkezi önerilmiştir. Bu merkez faaliyet alt tematik alanlara (sağlık, tarım, turizm vb.) göre verileri sınıflar. Yıllık faaliyet raporları hazırlar ve kamuoyuyla paylaşır.

Her birimde "Toplumsal Katkı İlgili Bir Görevli" bulunmalıdır. Öğrenci topluluklarının bu sürece dahil edilmesi teşvik edilmelidir. Merkez, kamu, özel sektör ve STK'lar ile üniversite arasında bir köprü görevi görür. Workshop alanı kurularak iç paydaşların ve dış paydaşların temsilcilerinin kampüs içinde aktif olması sağlanır. Toplumsal katkı faaliyetlerinin kişisel değil kurumsal hale getirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır.

Koordinatörlük merkezinin güçlendirilmesi, takip ve geri bildirim sistemlerinin kurulması gerektiği ifade edilmiştir. HMKÜ'nün Kurum İç Değerlendirme Raporlarında toplumsal katkı başlığı altındaki stratejik planla bağlantılı bir şekilde bu faaliyetlerin yıllık raporlara sistematik olarak aktarılması gerektiği belirtilmiştir.

Eldedilen toplumsal katkı çıktılarının raporlanması ve kamuoyu ile paylaşılması sürecinde güçlü ve iyileşmeye açık yönler nelerdir?

Üniversitemizde insan gücü ve teknolojik altyapı yeterlidir. Tüm fakülteler ve araştırma merkezlerinde faaliyetler de yapılmaktadır. Çok sayıda fakülte ve öğrenciye sahip geniş bir kurumsal kapasite var. Gönüllü katılımcılar ve bazı birimlerde veri üretimi kültürü mevcuttur. Üniversite hastanesinin çeşitli eğitim ve danışmanlık hizmetleri halkla doğrudan temas kurmaktadır. Bunların güçlü yönler olduğu vurgulanmıştır.

Buna karşın raporlamada genel farkındalığın düşük

dolduğu, raporlama yöntemlerinin iyileştirilmesi gerektiği, BİDR raporlarının geliştirilmesi gerektiği, koordinasyon ve iletişimin zayıf olduğu belirtilmiştir. Toplumsal katkı için bir merkez, birim veya koordinatörlük olmadığı vurgulanmıştır. Sayısal veri toplanmadığı, değerlendirme yapılamadığı, çıktılar kamuoyuyla paylaşılmadığı belirtilmiştir. Anketler ya yapılmıyor ya da sistematik olmadığı vurgulanmıştır. Kurumsal internet sitesi dışında görünürlük az; görsel, işitsel basın-yayım, radyo, TV ve dijital medya platformları gibi etkin bir şekilde kullanılması gerektiği vurgulanmıştır. Toplumsal katkı kavramının net olmadığı, herkes farklı bir anlam yüklediği belirtilmiştir.

Paydaşlardan alınan geri bildirimler değerlendirme sürecine nasıl dahil edilmelidir?

Rutin toplantıların düzenlenmesi ve eksikliklere göre iyileştirme çalışmalarının yapılmalıdır. Toplantı sayısı arttırılmalıdır. Her faaliyet sonrası geri bildirim yapılmalıdır (örneğin anket, telefon, web anketi vb). Geri bildirimler izleme değerlendirme sürecine alınmalıdır. İletişim kanalları web ve sosyal medya geliştirilmesine yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Üniversite kurumsal internet sayfasında "Toplumla Biz" bir sekme önerilmiştir. Radyo yayınları aracılığıyla halk bilgilendirilmeli; sağlık, eğitim, tarım gibi alanlarda içerikler hazırlanmalıdır. Topluma yönelik sağlık, tarım, yapay zekâ, medya okuryazarlığı vb. alanlarda uzman hocalar aracılığıyla bilgilendirici radyo programları önerilmiştir. TRT Çukurova ve yerel radyolar ile iş birliği kurulması gerektiği vurgulanmıştır (Rektörün çalıştay sonuç değerlendirme konuşmasında bu işbirliği yapıldığı öğrenilmiştir). Her fakülte, MYO haftalık dönüşümlü radyo programlara katılmalıdır. Sosyal medya, internet sitesi ve WhatsApp kanalları gibi çoklu iletişim yolları kullanılmalıdır. Tüm birimlerin toplumsal katkı faaliyetleri buradan paylaşılmalıdır.

Sürekli Eğitim Merkezi'nin faaliyetleri burada duyurulmalıdır. Üniversite Sanayi İşbirliği ve Teknoloji Transfer Ofisi'nin Rolü (TTO)' hem içe hem dışa dönük faaliyetlerinin tanıtılması gerektiği ifade edilmiştir. Özellikle MEB ile iş birliğinde ortaokul/lise öğrencilerine yönelik TTO tanıtım gezileri, seminerler düzenlenmelidir. TTO'nun faaliyet raporlarının kamuoyuyla paylaşılması

önerilmiştir. Atık Yönetimi Koordinatörlüğü eşliğinde iç paydaşlar ve dış paydaşlar yönelik bilgilendirme ve faaliyetler yapılmalıdır. Toplumsal katkı anlamında eğitimler planlanmadan önce toplumsal talep toplanmalı. Böylece gerçekten ihtiyaç duyulan konularda katkı sağlanır ve katılım artar.

Öğrencilerin sosyal sorumluluk projelerine katılabileceği alanlar oluşturulmalıdır. Sosyal sorumluluk merkezi/ fuaye gibi alanlar oluşturulmalı ya da arttırılmalıdır. Bu alanlar aynı zamanda öğrencilerin staj yapabilecekleri, proje üretebilecekleri yerler olur. Google Form gibi dijital araçlarla anket yapılmalıdır. Üniversite eğitimlerinin kalitesi yüksek olmasına rağmen halk ulaşmakta zorlanmaktadır. Bu nedenle hem tanıtım faaliyetleri üzerinde ağırlık verilmeli böylece üniversitemizin toplumsal katkısı farkındalığı artırılmış olur. Akademisyenlerin topluma katkı vermesi için atama-yükseltme kriterlerinde yer alması, doçentlik başvurularında avantaj sağlaması, katkı sağlayanlara hediyeler verilmesi gibi maddi/manevi teşvik mekanizmaları önerilmiştir.

Toplumsal katkı performansını izlemek ve iyileştirmek için hangi göstergeler ve sistemlerin geliştirilmesi önerilebilir?

İzleme ve değerlendirme koordinasyonunda toplumsal katkı koordinatörlüğü kurulmalıdır. "Toplum ve Biz" Üniversite kurumsal internet sayfasına sekme eklenebilir. Dönem başında yıllık hedeflerin içerisine toplumsal katkı hedeflerinin eklenmesi ve yıl sonunda değerlendirilmelidir. Sivil Toplum Diyalog Merkezi kurulabilir (Kamu, STK, Özel Sektör toplu). Üniversite radyosunun güçlendirilmelidir (tanıtım, faaliyetler, söyleşi, bilgilendirme).

Basın yayın biriminin toplumsal katkı faaliyetlerinde daha aktif olabilir. Sosyal medya daha etkili kullanılmadığı. Ulusal ve yerel basın toplantıları sürekli düzenlenebilir. Hastaneler, Sürekli Eğitim Merkezi Uygulama ve Araştırma Merkezi, Üniversite Sanayi İşbirliği ve Teknoloji Transfer Ofisi, Atık Yönetim Koordinatörlüğü vb. birimlerin faaliyetlerinin etkin duyurulmalıdır. Faaliyetlere yönetici katılımının/ziyaretleri katılımı sağlanmalıdır. Bilimsel söyleşiler arttırılmalıdır.

Meslek Yüksek Okullarında yürütülen Toplumsal Hizmet Projesi (THP) dersinin tüm programlarda "Toplumsal Hizmet Dersi" şeklinde yaygınlaştırılmalıdır (seçmeli ders havuzuna eklenebilir). İlgili ders, sürdürülebilir sosyal sorumluluk yaklaşımıyla yeniden yapılandırılabilir. Bu doğrultuda, THP dersinin mesleki uygulamaya gitmeyen tüm öğrencilere uygulanması ve dersin en az 2 ay süreli, bütçeli ve raporlanabilir sosyal sorumluluk projeleri temelinde yürütülmesi yönündeki öneri getirilmektedir. Personele farkındalık eğitim verilmelidir. Özellikle toplumsal katkı projelerinde, KVKK, İş Güvenliği, Etik ilkelere dikkat edilmelidir. Öğrenci projeleri toplumsal katkı projelerine ilişkin etik kurulu kurulabilir.

Ölçme, izleme ve değerlendirme sistemlerinin geliştirilmesine yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir. Toplumsal katkı faaliyetlerinin etkileri ölçülmeli (farkındalık, katılım oranı, etki analizi). Her birim yaptığı faaliyetleri üst yönetime düzenli olarak raporlamalıdır. Faaliyetten önce net hedefler belirlenmeli: hedef kitle, sayı, hedeflenen kazanımlar vb. Her faaliyetten önce resmi izin alınmalı ve plan dosyası hazırlanmalıdır. Faaliyet sonrasında katılımcı sayısı, anket, ön test/son test gibi verilerle izleme yapılmalıdır. Rasgele örneklem seçilerek belli oranlarda geri bildirim talep edilmelidir. Veriler düzenli raporlanarak kalite süreçlerinde kullanılmalı.

"Katkı yaptık mı, peki bu katkı bir etki yarattı mı?" sorusu önemli bulunmuştur. Katkı sağlansa da etkinin ölçülememesi bir sorun olarak dile getirilmiştir. Sosyal bilimlerde bu ölçümün zorluğu kabul edilmekle birlikte yine de veri toplanmalıdır. Geri bildirim sıklığı ve tekrar talep alma gibi nitel ölçütlerin değerlendirmede esas alınması gerektiği vurgulanmıştır. Anketlerin gerçekten ihtiyaç ve merak üzerine tasarlanması gerektiği söylenmiştir.

Toplumsal katkının performansını değerlendirmek için ölçülebilir sistemlerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. İzleme-değerlendirme birimi kurulması veya bu işlevin her birime bir kişiyi görevlendirilmelidir. Somut çıktılar üretecek geri bildirim sistemlerinin tasarlanmalıdır. Geri bildirimlerin analizi için anket, görüşme ve istatistiksel analiz mekanizmaları kurulması. Böylece paydaşlardan gelen taleplerin tekrar edilme

oranı bir başarı göstergesi olarak kabul edilebilir.

Masada üniversitenin toplumsal katkı işlevinin ne kadar karmaşık, çok paydaşlı ve stratejik bir planlama gerektirdiğini ortaya koyuyor. Konuşmalar arasında fikir çeşitliliği bulunmakla birlikte ortak sıkıntılar şunlardır: koordinasyon eksikliği, uygulama/izleme eksikliği, paydaşlarla sürdürülebilir bağ kuramamadır.

Masanın önerileri ise şu şekilde sıralanmıştır: İzleme-değerlendirme sistemi kurulması, somut çıktıların izlenmesi, paydaş geri bildirimlerinin nitel değerlendirme unsurlarına dönüştürülmesi, yıllık veya dönemsel koordinasyon toplantıları yapılması, kurumsal süreçlerin yazılı hale getirilmesi (prosedürler), faaliyet raporlamasının zorunlu kılınması, etki değerlendirme mekanizmalarının kurulması, öğrenci ve dış paydaş katılımının artırılması, paydaşlarla yapılan iş birliklerinin görünür hale getirilmesi, Koordinasyon biriminin dijital veri tabanı oluşturmalarıdır.

Masa olarak somut öneriler şu şekilde özetlenmiştir. Tüm faaliyetleri toplayacak, raporlayacak, yönlendirecek Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü adı altında bir yapı oluşturulmalıdır. Böylece kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör ve STK'larla ilişkileri daha rahat yönetilebilecektir. Etkinlik raporu, geri bildirim formu, hedef kitle analiz şablonları gibi matbu standart formlar geliştirilmelidir. Google Form gibi araçlarla anket ve etki değerlendirmesi yapılmalı. Böylece tüm etkinlikler dijital ortamda kayıt altına alınabilecektir. Böylece geri bildirim süreçleri dijitalleştirilmiş olacaktır. Üniversite radyosunun yayın alanı genişletmeli, her fakülteye haftalık yayın saati verilmelidir. Kurumsal internet sitesinde yıllık katkı raporları, infografikler ve kolay anlaşılır içerikler yayınlanmalıdır. "Toplumsal katkı" tanımı yazılı olarak netleştirilmeli ve üniversite içinde tüm birimlere iletilmelidir.

Sonuç olarak masadaki katılımcılar, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi toplumsal katkı konusunda istekli olduğunu; ancak bu katkının görünürlüğü, sürdürülebilirliği ve değerlendirilmesinde sistemsel eksikler bulunduğunu açıkça ortaya koymuştur. Gerekli yapılar ve araçlar oluşturulduğunda bu potansiyel güçlü bir etkiye dönüştürülebilir.

11. MASA

PAYDAŞ KATILIMI

“İç ve Dış Paydaş İlişkileri”

Moderatör	Öğr. Gör. İsmail AKÇA
Raportör	Öğr. Gör. Merve RIZVANOĞLU



Tablo 12. Paydaş katılımı (11. masa) "iç ve dış paydaş ilişkileri"

No	Adı ve Soyadı	Birim
1	Prof. Dr. Seval YAVUZ	Güzel Sanatlar Fakültesi
2	Doç. Dr. Rıdvan DEMİR	İlahiyat fakültesi
3	Doç. Dr. Mehmet Murat CEYLAN	Turizm İşletmeciliği ve Otelciliği Yüksekokulu
4	Dr. Öğr. Üyesi Reyhan BASIK	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
5	Öğr. Gör. Çağrı ÜNAL	Sanat ve Tasarım Meslek Yüksekokulu
6	Neşe HÜNER CÜCÜL	İlahiyat Fakültesi
7	Mustafa TİYEKLİ	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
8	Öğrenci Hikmet ATASOY	Sağlık Bilimleri Fakültesi

Not: Birim, akademik personel, idari personel, öğrencinin bağlı olduğu veya okuduğu Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO/Araştırma Merkezi/Daire Başkanlıkları/Rektörlük gibi akademik veya idari alanlar.

Şekil 11'deki kod bulutu incelendiğinde paydaş katılımı masasında "iç ve dış paydaş ilişkileri" temasıyla öğrenci, paydaş, katılım, danışmanlık, geri bildirim, akademik personel, toplumsal katkı, süreç, dış paydaş, ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Kurum geneline yayılmış olmak üzere iç ve dış paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmaları tanımlı mı? Katılım süreçlerinin şeffaflığı ve görünürlüğü nasıl artırılabilir?

Üniversitemizde stratejik planlama, kalite güvence sistemi ve bazı akademik kurullarda iç paydaşların (öğretim elemanları, öğrenciler) belli düzeyde temsil edildiğini gözlemlendiği belirtilmiştir. Ancak dış paydaşlar açısından bu mekanizmaların tanımı net olmadığı ve çoğunlukla sembolik düzeyde kaldığı belirtilmiştir.

Karar alma süreçlerinde şeffaflık, alınan kararların gerekçeleriyle birlikte periyodik olarak kurumsal internet

sitesi ve iç haberleşme sistemlerinde yayımlanmasıyla sağlanabileceği vurgulanmıştır. Bu hem görünürlük hem de güven açısından önemli olabilir.

Sanayi iş birliklerinde çoğu zaman bilgilendirme yapılmamaktadır. Süreçlere davet edilsek bile katkımızın neye hizmet ettiği açıklanmıyor. Daha şeffaf ve etkileşimli süreçlerle paydaş katkısı anlamlı hale getirilebilir.

Yönergeyle paydaş katılımı garanti altına alınabilir, paydaş katılım yönergesi oluşturulabilir. Paydaşlardan gelen öneriyle müfredatın güncellenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Etkinliklerin planlanarak düzenlenmesi ve devamlılığının sağlanması gerektiği söylenmiştir. Kariyer günlerine dış paydaşların katılımının artırılması sağlanabilir.

Üniversitemizde iç ve dış paydaşlarla iletişim ve iş birliği nasıl tanımlanıyor? Hangi paydaşlar sistemli olarak sürece dahil edilmelidir?

Şekil 11. Paydaş katılımı (10. masa) "iç ve dış paydaş ilişkileri" masası kod bulutu



İç paydaşlarla ilişkiler daha çok toplantılar ve e-posta üzerinden yürütüldüğü belirtilmiştir. Dış paydaşlarla ise iş birlikleri çoğunlukla TÜBİTAK projeleri veya sanayi iş birliklerine bağlı gelişmektedir. Oysa program tasarımı ve mezun yeterliliklerinin güncellenmesinde de yer almalılar.

Öğrenciler ders planlarının belirlenmesinde veya öğretim elemanı seçimlerinde neredeyse hiç sürece dahil edilmemektedir. Öğrencilerle düzenli toplantılar yapılmalı ve karar süreçlerine katkı sağlamaları teşvik edilmelidir.

Mezunlar, eğitim programlarının uygulanabilirliği ve iş dünyasına uyumu açısından çok değerli görüşler sunabilir. Ancak sistematik bir mezun izleme mekanizması olmadığı için bu katkı sınırlı kalıyor.

Paydaş yönergesiyle iletişim ve iş birliği somut hale getirilebilir. Birimlerin alanları doğrultusunda paydaş listeleri çıkarılabilir. Çeşitli kalite süreçlerine ilgili paydaşların katılımı sağlanabilir. Müfredat güncellemelerinde sektörel dış paydaşların ve iç paydaşların (öğrenciler, öğretim elemanları) fikirleri alınabilir. Toplumsal katkı projeleri ile iç ve dış paydaşların Üniversitemiz faaliyet ve süreçlerine sistematik katılımı sağlanabilir.

Paydaş katılımı için kullanılan mekanizmalar (anketler, çalıştaylar, komisyonlar, danışma kurulları vb.) nelerdir?

Paydaş katılımı için başlıca mekanizmalar yıllık memnuniyet anketleri, kalite değerlendirme toplantıları, birim içi komisyonlar ve danışma kurullarıdır. Ancak bazı birimlerde bunlar sadece formalite olarak yürütüldüğü belirtilmiştir.

Danışma kurulları birçok bölümde aktif olmadığı belirtilmiştir. Oysa bu kurullar yılda en az bir kez toplanarak mezun, işveren, akademisyen ve öğrenci görüşlerini eş zamanlı ele almalıdır.

Kamu kurumlarıyla ilişkiler çoğunlukla proje temelli olduğu söylenmiştir. Ancak danışma kurulları veya çalıştaylar aracılığıyla daha düzenli ilişkiler kurulabilir.

Mevcut paydaş katılım mekanizmalarının güçlü ve gelişmeye açık yönleri nelerdir? Hangi uygulamalar kurumsallaşmış ve iyi işliyor?

Mevcut paydaş katılım mekanizmalarının güçlü yönleri olarak; paydaş memnuniyet anketleri uygulandığı, bütün birimlerde kalite komisyonu bulunduğu, üniversitemizin kalite kurulu bütün birimlerden oluştuğu söylenmiştir.

Buna karşılık kalite takvimi oluşturulması gelişmeye açık alan olarak belirtilmiştir. Öğrenci ve çalışan memnuniyet anketleri artık yıllık olarak düzenli yürütülüyor. Bu yönüyle kurumsallaşmış denebilir. Ancak sonuçlarının takibi ve kamuoyuyla paylaşımı konusunda eksiklikler bulunduğu belirtilmiştir. Danışma kurullarının bazı bölümlerde oldukça işlevsel olduğu görüldüğü söylenmiştir. Buna karşılık diğer bölümlerde bu kurullar kağıt üzerinde kaldığı, tüm bölümler için standart işleyiş prosedürleri geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Katılımın sınırlı veya etkisiz olduğu noktalar belli midir? Nedenleri hakkında görüşleriniz nelerdir?

Katılımın sınırlı olduğu en belirgin alan, öğrenci temsilcilerinin karar alma süreçlerine gerçek anlamda dahil edilmemesi olduğu dillendirilmiştir. Öğrencinin görüşü istendiği ama etkisi hissedilmediği söylenmiştir. Dış paydaşlarla yapılan danışma kurulu toplantıları çoğu zaman yılda bir defaya indirgenmiş durumdadır. Bu da katkının sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca davetler geç yapılıyor veya gündem net belirlenmiyor.

Öneri olarak, çalıştayların ve toplantıların çoğaltılması, programlara uygun paydaş seçimi, dış paydaşlara etkin şekilde duyurulması, disiplinler arası paydaş listesinin belirlenmesi şeklinde katılımı etkili kılacak önerilerde bulunulmuştur.

Paydaş görüşlerinin alınması ve eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal katkı süreçlerine dahil edilmesi gerçekleşmekte midir?

İç paydaşlar sürece dahil edildiği, ama buna karşılık mezun öğrencilerle ilişkiler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu anlamda dış paydaşların katılımı artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Eğitim programlarının akreditasyon süreçlerinde

dış paydaş görüşü alınıyor. Ancak bu görüşlerin uygulanıp uygulanmadığı çoğu zaman net olarak açıklanamamaktadır. Toplumsal katkı alanında sivil toplum kuruluşlarının projelere dâhil edilmesi değerli olur. Ama bu katkı genellikle göz ardı edilmektedir.

Öğrencilere yönelik psikolojik danışmanlık, rehberlik, kariyer danışmanlığı gibi akademik dış destekler göz önünde bulundurulduğunda, izleme ve iyileştirme mekanizmaları için neler söylenebilir?

Birimler arasında farklılık olsa da genel olarak öğrencilere yönelik psikolojik destek mekanizmaları mevcuttur. Ancak ihtiyaç talebi arttıkça kapasitenin artırılması gerekmektedir.

Kariyer danışmanlığı hizmetleri son yıllarda çeşitlenmiş, ancak sistematik veri toplama ve değerlendirme mekanizmaları yetersiz olduğu söylenmiştir. Öğrencilerin geri bildirimleri düzenli alınması gerektiği vurgulanmıştır. Öğrenci toplulukları ve temsilcilerinin etkinliğinin artırılması ve duyurulması, rehberlik ve kariyer danışmanlığı etkinliklerinin sayısının artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Öğrenci başarısının izlenmesi gerçekleşiyor ve gerekli görülen noktalarda öğrencilere akademik destek sunuluyor mu?

Öğrenci başarısı izlendiği, özellikle pandemi ve deprem sonrası üniversitemizde kurulan iletişim kanalları etkin bir şekilde kullanıldığı dile getirilmiştir. Ama bu izlemenin öğrenci başarısı genel olarak dönemlik not ortalamalarıyla izlenmektedir. Ancak bu sayısal veriler dışında bireysel akademik gelişimi izleyen yapı yeterince gelişmiş değildir. Öğrenci temsilcisi bazı akademik danışmanlar öğrenciye çok destek olurken bazıları sadece formalite gereği görüşme yaptığını, daha standardize

edilmiş bir sistem kurulması gerektiğini belirtmiştir.

Paydaş katılımını daha etkin ve sürdürülebilir kılmak için ne tür yeni mekanizmalar kurulabilir?

Geliştirilmeye açık alan olarak iç ve dış paydaş yönergesi oluşturulabileceği, kalite takvimi çıkarılabileceği belirtilmiştir. Paydaşlar için dijital katılım platformu oluşturulabilir. Paydaşlara yönelik sosyal etkinlikler artırılabilir. Sektörel bazda dış paydaş çalıştay düzenlenebileceği belirtilmiştir.

Dijital platformlar ve mobil uygulamalar aracılığıyla paydaşlardan sürekli geribildirim toplanabilir. Ayrıca bu veriler raporlanarak paylaşılması gerektiği vurgulanmıştır. İş dünyasının üniversiteye sürekli katkı sunabileceği tematik danışma platformları kurulabilir. Böylece sadece dönemsel değil, sürekli diyalog ortamı yaratılır.

Akademik danışmanlık hizmetleri nasıl etkin hale getirilebilir?

Lisans ve ön lisansta ders programına danışmanlık saatinin eklenmesi ve kontrolünün sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Akademik personel öğrenci danışmanlığı kotası olmalıdır. Öğrenci merkezli bireyselleştirmiş akademik destek sağlanmalıdır. Paydaş anketlerinin dönem bazında yapılarak akademik birimlere geri dönüt sağlanmalıdır.

Danışman-öğrenci ilişkisinin sadece ders kayıt dönemleriyle sınırlı kalmaması için danışmanların aktif mentorluk yapması teşvik edilmelidir. Akademik danışmanlara yönelik hizmet içi eğitimler ve takip sistemi kurulmalı. Ayrıca danışmanlık süreci öğrenci gelişim dosyalarıyla desteklenmelidir.



GENEL DEĞERLENDİRME

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Kalite Süreçleri ve Kurumsal İç Değerlendirme Ölçütleri Çalıştayı 12 Haziran 2025 tarihinde Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Atatürk Konferans Salonunda ve Merkezi Yemekhanenin ikinci katında oluşturulan çalışma masalarında gerçekleştirilmiştir.

Dr. Öğretim Üyesi Sabiha BEZGİN, Uzman Demet TANER (SGDB), SGDB Başkanı Mehmet KURU, HMKÜ Kalite Öğrenci Topluluğu Temsilcisi Hikmet ATASOY, HMKÜ Kalite Komisyonu Öğrenci Temsilcisi Emre DÖNMEZ düzenleme kurulu olarak görev yapmıştır.

Şekil 12'deki kod bulutu incelendiğinde tüm masalarda akademik personel, öğrenci, toplumsal katkı, süreç, proje, destek, faaliyet, katılım, teşvik, değerlendirme, uluslararası işbirliği ifadeleri çok sık kullanılmıştır.

Üniversitemizdeki akademisyen ve idari personelin yükseköğretimde kalite güvence sistemlerine dair farkındalığını artırmak, kurumsal iç değerlendirme ölçütlerini Kurumsal İç Değerlendirme Raporu (KİDR) düzeyinde analiz etmelerini sağlamak ve her bir ölçüte yönelik mevcut olgunluk düzeylerini tartışarak iyileştirme alanlarının belirlenmesi amacıyla düzenlenen çalıştayda, Prof. Dr. Veysel EREN başkanlığında ile HMKÜ Kalite Komisyonu ve HMKÜ Kalite Öğrenci Topluluğu adına Prof. Dr. Mehmet TURAN, Prof. Dr. Metin REYHANOĞLU,

Üniversitemizin stratejik hedeflerinin belirlenmesi ve hedefe yönelik adımların izlenmesi, yönetim modeli ve idari yapı ve iç kalite güvence mekanizmalarının işlerliğini değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan Liderlik, Yönetişim ve Kalite çalışma masasında üniversitedeki mevcut kalite güvence süreçleri,

Şekil 12. *Tüm masalarda geçen kod bulutu*



öğrenci ve personel memnuniyet anketleri, mezun geri bildirimleri, dış paydaş çalıştayları ve akreditasyon hazırlıkları gibi birçok faaliyetle desteklendiği ancak, bazı birimlerde iyi uygulamalar olmasına rağmen, bu uygulamaların tüm birimlerde yaygınlaşmadığı belirtilmiştir. Özellikle Bologna Sistemindeki ders akışlarının uygulanma oranlarının ölçülmemesi ve geri bildirim mekanizmalarının eksikliği önemli bir sorun olarak ifade edilmiştir. Tüm programlarda akreditasyon süreçlerinin hızlandırılması, bu kapsamında programların kendilerine ayna tutarak eğitim-öğretim, araştırma geliştirme gibi tüm süreçlerinde kullanılan ekipman ve laboratuvarların ihtiyaçlarının belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öğrencilerin kalite süreçleri ile ilgili farkındalığının artırılması amacıyla Kalite Topluluğu'nun kurulmasının oldukça önemli bir adım olduğu vurgulanmakla birlikte, tüm süreçlerde öğrenci katılımını artırmak için daha tanımlı mekanizmaların işletilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Karar alma süreçlerinde şeffaflık ve katılımcılığın bazı birimlerde yüksek düzeyde uygulandığı, buna rağmen genel olarak iç ve dış paydaş katılımında yetersiz kalan noktalar olduğu vurgulanmıştır. İç ve dış paydaşlarını daha yakın temasta olduğu toplantı ve görüşmelerin programlar tarafından organize edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yönetim süreçlerinde akademik ve idari personeller arasında görev tanımlarının netliğini kaybettiği bazı durumların oluşması nedeniyle, iş akışında tanımlı süreçlerin oluşturulması, yetki-sorumluluk dağılımının belirlenmesi ve kılavuzların hazırlanmasının gerekliliği belirtilmiştir. Üniversite stratejik planın belirlenmesi sürecinde programların sürece dahil edilmesinin sağlanması ile program bazında farkındalığın artabileceği ve stratejik hedeflerin sahiplenileceği önerisinde bulunulmuştur. Ayrıca birim kalite komisyonlarının, üniversite kalite komisyonu aracılığıyla daha fazla bilgilendirilmesi sayesinde özellikle Birim İç Değerlendirme Raporlarının daha etkin şekilde hazırlanabileceği belirtilmiştir.

Yaşanan süreçler dolayısıyla kurumsal aidiyetin zarar gördüğü ve aidiyet duygusunun artırılması amacıyla sosyal faaliyetlerin planlanması önerisinde bulunulmuştur. Araştırma görevlilerinin akademik topluluğun bir parçası olarak hissedecekleri yaklaşımlara ve destekleyici bir kurum kültürünün geliştirilmesine

ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. Bilgi yönetiminde sistemler arası entegrasyon eksikliğinin giderilmesine yönelik, tüm veri girişlerinin tek bir sistem üzerinden yapılmasını sağlayacak yazılımların kullanılması önerilmiştir. Ayrıca, yönetim sürecinde tüm iç paydaşların talep ve isteklerinin doğrudan muhatap alınmasını ve yerine getirilip getirilmediğine dair geri bildirim sağlayan QR kod ile çalışabilen bir dijital sistem kurulması önerisinde bulunulmuştur.

Üniversitemizin uluslararasılaşma politikalarını, iş birliği yapısını, öğrenci ve öğretim üyesi hareketliliğini ve uluslararası görünürlüğünü değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan görünürlük ve uluslararasılaşma masasında, üniversitenin uluslararasılaşma hedefleri kısmen tanımlı olmakla birlikte, kurumsal düzeyde bütüncül bir stratejinin yeterince net olmadığı, uluslararasılaşmaya dair genel bir vizyonun bulunmasına rağmen, bu vizyonun kurumsal strateji belgelerine açık hedefler ve göstergeler halinde yansımaya sınırlı olduğu belirtilmiştir. Üniversitenin ulusal ölçekte görünürlüğünü arttıracak ulusal konferans, sempozyum ve projelerde daha aktif rol alma, kampüs olanaklarının iyileştirilmesi, yerel yönetimlerle işbirliği yaparak kampüs ve çevresinin uluslararası öğrenciler gözünde çekici ve güvenli bir hale getirilmesi gibi önerilerde bulunulmuştur. Üniversite bünyesinde uluslararasılaşma stratejisinin uygulanmasını düzenli aralıklarla değerlendirecek bir izleme ve değerlendirme sistemi oluşturulması gerekliliği belirtilmiştir.

Bu sorunların çözümüne yönelik olarak, kurum içinde uluslararasılaşma konusunda ortak bir farkındalık oluşturulması, hedef ve stratejilerin netleştirilmesi, Erasmus ve değişim programlarının genişletilmesi, araştırma odaklı uluslararası projelere dahil olunması ve personellerin bu konuda desteklenmesi önerilmiştir. Yabancı dil eğitimlerinin hem öğrenciler hem de personel için yaygınlaştırılması, uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliğinin ve iş birliklerinin artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, uluslararası işbirliklerini teşvik etmek için bütçe ve mevzuat desteği sağlanması, akademik teşvik sistemlerinin bu yönde güncellenmesi gerektiği belirtilmiştir. Uluslararası öğrencilerin danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve uluslararasılaşma ofislerinin etkinliğinin artırılması da önemli öneriler arasındadır. Dünya üniversite

sıralamalarında başarılı olmak amacıyla, belirli performans göstergelerinin düzenli olarak takip edilip iyileştirme alanlarının tespit edilmesinin oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır. Mevcut Kurumsal Veri Koordinatörlüğü Ofisi'nin uluslararası sıralama endekslerinde kullanılan tüm göstergeleri kapsayacak şekilde veri toplama görevini genişletmesi, çekirdek bir kadro ile sıralamalara girme konusunda atılacak adımların belirlenmesi önerilmiştir.

Yükseköğretim kurumundaki diploma programlarının nasıl tasarlandığı, yürütüldüğü, izlendiği ve güncellendiğine ilişkin süreçleri değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan, eğitim ve öğretim ile ilgili olarak programların tasarımı, değerlendirilmesi ve güncellenmesi çalışma masasında; öğrenme ve öğretme süreçlerinde kalite güvencesi açısından, ders içeriklerinin ve materyallerinin güncelliği ve yeterliliği konusunda eksiklikler olduğu belirtilmiştir. Özellikle ders içeriklerinin sektör beklentileriyle uyumlu olmaması, iç ve dış paydaş görüşlerinin yeterince alınmaması ve güncel teknolojilerin derslere entegrasyonunun yetersizliklerin olduğu vurgulanmıştır. Öğretim üyelerinin dersin yürütülmesine ilişkin sınırlı öğretim biçimi kullandığı belirtilmiş; ders anlatımı ve öğretim ve ölçme-değerlendirme yöntemi ve pedagojik formasyon konusunda öğretim elemanlarının yeterliliklerini arttıracak eğitimlerin organize edilmesi önerilmiştir. Ders öğrenim çıktılarına ulaşıldığına ilişkin geri bildirim mekanizmalarının etkili şekilde kurulması ve işletilmesinin gerekliliği ile programların izlenmesinin önemi vurgulanmıştır. Öğrenci odaklı yaklaşımların güçlendirilmesi ve öğrenci temsilcilerinin karar alma süreçlerine daha fazla dahil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öğrencilerin yapay zekâ, sürdürülebilirlik, 21. yüzyıl becerileri gibi gelişen alanlarda yetkinlik kazanmalarını sağlayacak stratejilerin belirlenmesi ve programlara adapte edilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

Diploma programlarının günlük işleyişi, derslerin planlanması ve uygulanması, öğretim yöntemleri, ölçme-değerlendirme sistemleri ve öğrenci başarısının izlenmesi gibi süreçlerin kalitesini tartışmak üzere yapılandırılmış olan eğitim ve öğretim ile ilgili olarak programların yürütülmesi çalışma masasında; üniversitenin ders planlama ve uygulama süreçleri, uzaktan eğitim modelleri ve dijital içerik entegrasyonu ile yapay zekâ uygulamalarının etkinliğinin önemi

vurgulanmıştır. Mevcut durumda, Bologna sürecine uyum çerçevesinde ders içerikleri ve öğrenme çıktıları net bir şekilde tanımlanmış olsa da, dijital içeriklerin sürekli güncellenmesi ve zenginleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Uzaktan eğitim sistemlerinde iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu, dijital içeriklerin sürekli olarak güncellenmesi ve zenginleştirilmesinin önemi, üniversite genelinde tüm programların yeterliliklerinin uzaktan eğitim sistemi dahil olmak üzere garanti altına alınmasını sağlayacak stratejilerin belirlenmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca, yapay zekâ uygulamalarının derslerde ve ölçme-değerlendirme süreçlerinde daha etkin kullanılması ve sınav güvenliğinin artırılması gerektiği belirtilmiştir.

Üniversitenin öğrencilerine sunduğu fiziki, dijital ve pedagojik destek kaynaklarını değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan, eğitim ve öğretim ile ilgili olarak öğrenme kaynakları ile ilgili çalışılan masada, üniversitenin öğrenme kaynakları, fiziki ve dijital destek hizmetleri ile akademik desteklerin yeterliliğini değerlendirilmiş, mevcut durumda, merkez kütüphane ve laboratuvarların tadilatlarının tamamlanmış olması ile birlikte, fiziki öğrenme ortamlarının modernize edilmesi, sınıf kapasitelerinin artırılması ve laboratuvar ekipmanlarının güncellenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öğrencilerin ve akademik personellerin mevcut öğrenme olanakları ile ilgili yeterli bilginin olmaması, kaynakların etkin kullanımını kısıtladığı, bu nedenle olanaklardan herkesin yararlanmasını sağlayacak bilgilendirme mekanizmalarının işletilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Öğrenme ortamlarının sürdürülebilirliğini sağlamak ve geliştirmek için üniversitenin kurumsal iş birliklerini artırması, yenilikçi ve esnek öğrenme ortamlarını süreçlerine entegre etmesi ve araştırma temelli öğrenmeyi destekleyecek sistemler kurması önerilmiştir. Bu kapsamda; sanayi, kamu ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birlikleri yapılarak öğrencilerin uygulamalı ve toplumsal fayda odaklı deneyimler kazanmaları sağlanmalı, dijital platformlar güçlendirilerek öğretim elemanlarına yönelik dijital pedagojiler ve içerik üretimi alanlarında eğitimler sunulmalı; proje temelli, eleştirel düşünmeye dayalı öğrenme yaklaşımları desteklenmelidir. Ayrıca, öğrenci kulüpleri ve araştırma laboratuvarları aracılığıyla öğrencilerin bilimsel çalışmalara katılımı teşvik edilerek, disiplinler arası projelerle araştırma temelli öğrenme

kültürü güçlendirilmesi önerilmiştir.

Üniversitemiz bünyesinde yürütülen araştırma faaliyetlerinin planlanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve desteklenmesi süreçlerini değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan, araştırma ve geliştirmede araştırma süreçlerinin geliştirilmesi çalışma masasında, üniversitenin araştırma stratejisi kurumsal düzeyde tanımlı olmakla birlikte, tüm birimlerce benimsenmesinde yetersizliklerin bulunduğunu vurgulanmıştır. Stratejinin daha geniş kabul görmesi için iç ve dış paydaşların katılımıyla planlama yapılması, bilinirliğin artırılması ve pozitif destek mekanizmalarının uygulanması önerilmiştir. Araştırma süreçlerinin planlanması ve yürütülmesi gerçekleştirilmekte, ancak raporlama kısmında eksiklikler bulunduğu bu nedenle izleme ve yaptırım mekanizmalarının geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır.

Öğretim elemanlarının araştırma yapma kapasitesinin artırılması ve kurumun ulusal/uluslararası iş birliklerini güçlendirme stratejilerini değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan, araştırma ve geliştirme yetkinliklerin artırılması ve işbirliklerinin geliştirilmesi çalışma masasında, üniversitenin ulusal ve uluslararası ortak programlar ile araştırma faaliyetlerinin mevcut durumunu ve geliştirilmesi gereken alanları ele alınmış ve mevcut durumda, ortak diploma ve yurt dışı değişim programlarının, özellikle uluslararası değişim programları tanıtım süreçlerinde iyileştirme ihtiyacı olduğu, öğrencilere yeterli bilgi ve desteğin sunulması noktasında iyileştirme alanları olduğu belirtilmiştir. Ortak diploma ve değişim programlarının tanıtım süreçlerinin iyileştirilmesi, öğrencileri ve akademisyenleri bilgilendirecek ve teşvik edecek yaklaşımların sistemli biçimde uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır. Uluslararası işbirlikleri ve projelere katılımı artırmak için finansal desteklerin artırılması, lisansüstü programların tanıtımının güçlendirilmesi ve BAP destekli post-doktora ile performansa dayalı araştırma görevlisi pozisyonlarının oluşturulması gerektiği belirtilmiştir.

Akademik yayın sayısı, atıf oranı, proje üretimi, patent/faydalı model başvuruları gibi somut göstergelere dayalı olarak araştırma performansını tartışmak üzere yapılandırılmış olan, araştırma ve geliştirme, araştırma performansın artırılması çalışma masasında, mevcut

durumda, araştırma çıktılarının yazılım sistemleri aracılığıyla otomasyonla takip edildiği, ancak, birimler arası iletişim eksikliği, veri aktarımındaki aksaklıklar ve proje başvuru sayılarının net olarak izlenememesi gibi sorunlar bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca, deprem sonrası kurumsal aidiyetin zayıflaması ve akademik üretkenliği etkilemesinin de önlem alınması gereken dikkat çekici bir unsur olduğu vurgulanmıştır.

Birimler arası iş birliğinin güçlendirilmesi, proje başvuru süreçlerinin şeffaflaştırılması ve başvuru kayıt sistemlerinin oluşturulması, mentorluk programları ile akademisyenlerin desteklemesi, finansal desteklerin artırılması, yayın, dil ve istatistik desteği gibi kapsamlı teşvik ve destek sistemlerinin geliştirilmesi ile bazı mekanizmaların desteklenebileceği önerilmiştir. Lisansüstü sanayi işbirliklerinin ve uluslararası ortak yazarlı çalışmaların teşvik edilmesi, toplumsal katkı projelerinin desteklenmesi ve akademik atama kriterlerinin bu yönde güncellenmesi de önemli öneriler arasında yer almaktadır. Genel anlamda, araştırma çıktılarının izlenmesi ve performans destek mekanizmalarının geliştirilmesi ile üniversitenin akademik başarısını arttırılabileceği vurgulanmıştır.

Üniversitenin topluma hizmet misyonu çerçevesinde yürüttüğü faaliyetlerin planlanması, koordinasyonu ve kurumsal strateji ile ilişkilendirilmesini tartışmak üzere yapılandırılmış olan toplumsal katkı süreçlerin yönetimi çalışma masasında, toplumsal katkı çalışmalarının bireysel çabalara dayanması ve kurumsal anlamda destek mekanizmalarının yetersizliği vurgulanmıştır. Bu faaliyetlerin görünürlüğünün düşük olması ve toplumla bağın zayıf kalması diğer bir yetersizlik olarak belirtilmiştir. Toplumsal katkıya yönelik koordineli, izlenebilir ve teşvik edici mekanizmaların kurulması gerektiği, merkezi bir koordinasyon biriminin bu süreci destekleyebileceği, faaliyetlerin etkisini ölçmeye yönelik sistematik veri toplama ve raporlama süreçlerinin işletilmesinin önemi belirtilmiştir. Sürece destek sağlayabilecek faaliyetleri koordine edecek, raporlayacak ve paydaş ilişkilerini yönetecek bir köprü görevi görecektir toplumsal katkı koordinatörlüğü ve sivil toplum diyalog geliştirme merkezinin kurulabileceği önerilmiştir. Akademik personelin toplumsal katkı faaliyetlerine katılımını teşvik etmek için ödül ve atama/yükseltme kriterlerine dahil etme gibi mekanizmaların geliştirilmesi

ve faaliyetlerin etkisini ölçmek için izleme-değerlendirme sistemlerinin kurulması gerektiği vurgulanmıştır.

Üniversitenin topluma yönelik faaliyetlerinin etkisinin izleme, değerlendirme ve geliştirme süreçlerini tartışmak üzere yapılandırılmış olan toplumsal katkı performansın izlenmesi ve değerlendirilmesi çalışma masasında, mevcut durumda, toplumsal katkı süreçlerine ilişkin tanımlı mekanizmaların ve net hedeflerin eksikliği, raporlama farkındalığının düşüklüğü, koordinasyon ve iletişim konularının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Burada da üniversitenin toplumsal katkı faaliyetlerini koordine edecek merkezi bir birimin bulunmaması, bu alandaki çalışmaların bütüncül olmamasını ve kamuoyuna yeterince duyurulamaması gibi durumlar, toplumsal katkı performansının izlenmesini zorlaştıran unsurlar olarak belirtilmiştir. Birimlerde toplumsal katkıya yönelik çalışmaların yürütülmesinin teşvik edilmesi ve izlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Üniversite kurumsal internet sitesi, radyo yayınları, sosyal medya ve yerel/ulusal basın gibi iletişim kanallarının etkin kullanılarak toplumsal katkı faaliyetlerinin görünürlüğünün artırılması gerektiği belirtilmiştir. Son olarak, toplumsal katkı hedeflerinin yıllık planlara dahil edilmesi, paydaş geri bildirimlerinin etkin bir şekilde alınması ve değerlendirme süreçlerine entegre edilmesi, ayrıca akademik personele yönelik teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmiştir.

Üniversitenin iç ve dış paydaşlarla olan ilişkilerini ve bu ilişkilerin kalite güvence sistemine katkı düzeyini değerlendirmek üzere yapılandırılmış olan, paydaş katılımı iç ve dış paydaş ilişkileri çalışma masasında, üniversitede paydaşların aktif katılımını sağlamaya yönelik bazı mekanizmaların bulunduğu, ancak bunların yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Mevcut durumda, üniversitenin tüm paydaşlarıyla düzenli ve sistemli bir iletişim kurulamadığı, paydaş geri bildirimlerinin etkin bir şekilde toplanamadığı ve bu geri bildirimlerin karar alma süreçlerine yeterince entegre edilemediği belirtilmiştir. Özellikle öğrenci, mezun ve diğer paydaşlardan geri bildirimlerinin alınmasında eksiklikler olduğu ifade edilmiştir.

Paydaş katılımını artırmak ve hizmet kalitesini iyileştirmek amacıyla bir dizi öneri sunulmuştur. Üniversite genelinde paydaş veri tabanının oluşturulması ve düzenli iletişim kanallarının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Paydaşlara yönelik bilgilendirme ve duyuruların artırılması, geri bildirim mekanizmalarının çeşitlendirilmesi (anketler, toplantılar, sosyal medya vb.) ve bu geri bildirimlerin süreç iyileştirmelerine yansıtılması önem taşımaktadır. Ayrıca, mezun derneklerinin aktif rol oynaması, öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımının artırılması ve dış paydaşlarla iş birliklerinin yönerge veya protokoller ile garanti altına alınması öneriler arasında yer almaktadır.

KATILIMCI LİSTESİ

Tablo 13. Çalıştay Katılımcı Listesi

Adı ve Soyadı*	Ünvan	Birim
Abdullah AKYÜZ	Öğr. Gör.	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Abdullah SEMERCİ	Arş. Gör.	Spor Bilimleri Fakültesi
Abdurrahman GÖRGEN	Yüksekokul Sekreteri	Sanat ve Tasarım Meslek Yüksekokulu
Açelya USLU	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Adem YAPICI	Dr. Öğr. Üyesi	Spor Bilimleri Fakültesi
Adnan DAL	Dr. Öğr. Üyesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ahmet Doğan DUMAN	Prof. Dr.	Ziraat Fakültesi
Ahmet Erhan ÖZDEMİR	Prof. Dr.	Ziraat Fakültesi
Akın YAKAN	Prof. Dr.	Veteriner Fakültesi
Ali Utku ŞAHİN	Dr. Öğr. Üyesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ali TEK TEN	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Alper ASLAN	Prof. Dr.	Spor Bilimleri Fakültesi
Aybüke KAYA	Dr. Öğr. Üyesi	Ziraat Fakültesi
Aylin SALICI	Doç. Dr.	Mimarlık Fakültesi
Ayşe AVCI	Öğrenci	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ayşe YAVUZ KOCAMAN	Prof. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Aziz GÜL	Prof. Dr.	Ziraat Fakültesi
Begül ARIÖZ	Dr. Öğr. Üyesi	Güzel Sanatlar Fakültesi
Berat YILDIRIM	Memur	Personel Daire Başkanlığı
Berfin TOPAL	Arş. Gör.	Diş Hekimliği Fakültesi
Berfin Zehra KURT	Arş. Gör.	Diş Hekimliği Fakültesi
Berivan ÇELİKER	Öğr. Gör.	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Bilal BİÇER	Doç. Dr.	Spor Bilimleri Fakültesi
Bilal İŞÇİMEN	Öğr. Gör. Dr.	Kırıkhan Meslek Yüksekokulu
Bilal YILDIRIM	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Fakültesi
Buket GENÇ	Doç. Dr.	Antakya Devlet Konservatuarı
Burak BARIT	Arş. Gör.	Veteriner Fakültesi
Burak YİĞİTTEKİN	Öğrenci	İlahiyat Fakültesi
Burcu TURHAN	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Fakültesi
Büşra KOÇ	Arş. Gör. Dr.	Eğitim Fakültesi
Canan KARATAŞ YÜKSEL	Dr. Öğr. Üyesi	Fen Edebiyat Fakültesi
Cahit DEMETGÜL	Prof. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Cahit ÖZER	Prof. Dr.	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Celalettin TÜRKMEN	Bilgisayar İşletmeni	Personel Daire Başkanlığı
Cemil AYDINLAR	Şube Müdürü	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Cengiz KARACA	Prof. Dr.	Fen Bilimleri Enstitüsü

Adı ve Soyadı*	Ünvan	Birim
Ceren SALMAN	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Ceyda KAYA	Arş. Gör.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çağrı ÜNAL	Öğr. Gör.	Sanat ve Tasarım Meslek Yüksekokulu
Demet TANER	Uzman	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Deniz KARA	Öğrenci	Fen Edebiyat Fakültesi
Derya GÜÇLÜ KOÇ	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	Spor Bilimleri Fakültesi
Dilek AKSU ELMALI	Prof. Dr.	Veteriner Fakültesi
Durdu ÇINAR	Mali Hizmetler Uzmanı	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Duygu BABAT	Öğr. Gör.	Antakya Meslek Yüksekokulu
Ebru Şebnem YILMAZ	Prof. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Elif YÜCEL	Memur	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Elifnur TERZİOĞLU	Doç. Dr.	İletişim Fakültesi
Emine KIR BIÇER	Doç. Dr.	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Emrah ÇETİNKAYA	Büro Personeli	Personel Daire Başkanlığı
Emre DÖNMEZ	Kalite Komisyonu Öğrenci Temsilcisi	Mimarlık Fakültesi
Erdal BERK	Öğr. Gör.	Yayladağı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Eren LEKESİZ	Arş. Gör.	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ezgi ALTUNÖZ	Arş. Gör.	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Fatih BALAMAN	Doç. Dr.	Eğitim Fakültesi
Fatma Gül IŞIK	Öğr. Gör. Dr.	Hassa Meslek Yüksekokul
Feray SÜNER	Fakülte Sekreteri	Fen Edebiyat Fakültesi
Fikriye KANATLI ÖZTÜRK	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Fakültesi
Fizyon SÖNMEZ ERDOĞAN	Dr. Öğr. Üyesi	Mimarlık Fakültesi
Gamze TOPRAK	Dr. Öğr. Üyesi	Antakya Devlet Konservatuvarı
Gizem AYTEĞİN	Öğrenci	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
Gönül REYHANOĞLU	Doç. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Gülgün MISTIKOĞLU	Prof. Dr.	Mimarlık Fakültesi
Gülizar ZAN	Öğr. Gör.	Kırıkhan Meslek Yüksekokulu
Gülsüm SAYILIKAN MANSUROĞLU	Dr. Öğr. Üyesi	Samandağ Meslek Yüksekokulu
Hakan YÜLEK	Koordinatör Yardımcısı	Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü
Hakkı YILMAZ	Dr. Öğr. Üyesi	Diş Hekimliği Fakültesi
Halil ÇAKIR	Dr. Öğr. Üyesi	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Hamit Kaan GÖK	Memur	Personel Daire Başkanlığı
Hasan ASİL	Doç. Dr.	Altınözü Meslek Yüksekokulu
Hatice ÇALIM	Öğr. Gör.	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Hatice Kübra KARA	Arş. Gör.	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hatice Saygı GÜNDÜZ	Şube Müdürü	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Hikmet ATASOY	Öğrenci	Sağlık Bilimleri Fakültesi

Adı ve Soyadı*	Ünvan	Birim
Hülya GÜÇ	Dr. Öğr. Üyesi	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Hüseyin COŞKUN	Memur	İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı
Işıl Avşar ARIK	Öğr. Gör.	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
İbrahim EKİZ	İç Denetçi	İç Denetim Birimi
İbrahim HANAVCI	Arş. Gör.	İletişim Fakültesi
İbrahim HARNUBOĞLU	Öğrenci	İletişim Fakültesi
İbrahim KUYUBAŞIOĞLU	Fakülte Sekreter V.	Mimarlık Fakültesi
İlida ETKİN	Şube Müdürü	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
İlknur TAŞ	Öğrenci	Fen Edebiyat Fakültesi
İpek KÖSE TOSUNÖZ	Dr. Öğr. Üyesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi
İpek ÖZENİR	Dr. Öğr. Üyesi	Antakya Meslek Yüksekokulu
İrem HÜZMELİ	Doç. Dr.	Sağlık Bilimleri Fakültesi
İsmail AKÇA	Öğr. Gör.	Altınözü Tarım Bilimleri Meslek Yüksekokulu
İsmail BAYSUĞ	Dr. Öğr. Üyesi	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Kadriye ÇAĞLAYAN	Prof. Dr.	Ziraat Fakültesi
Kenan KARAÇAY	Bilgisayar İşletmeni	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Kerem BERKMAN	Dr. Öğr. Üyesi	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Kerem ŞAYAN	Şube Müdür V.	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Kübra KELEŞ	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Latife ZEYİNELİ	Daire Başkanı	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Mahir Deniz CANBOLANT	Öğr. Gör.	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Mahmut GÜLLE	Doç. Dr.	Spor Bilimleri Fakültesi
Mehmet ADIGÜZEL	Doç. Dr.	Diş Hekimliği Fakültesi
Mehmet ELMALI	Prof. Dr.	Veteriner Fakültesi
Mehmet ERDEM	Dr. Öğr. Üyesi	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Mehmet GONCA	Fakülte Sekreter V.	Spor Bilimleri Fakültesi
Mehmet KURU	Daire Başkan V.	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Mehmet Murat CEYLAN	Doç. Dr.	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
Mehmet SARIGEÇİLİ	Fakülte Sekreteri	Veteriner Fakültesi
Mehmet TURAN	Prof. Dr.	Rektör Yardımcısı, Eğitim Fakültesi
Melodi ÇİFÇİ	Öğr. Gör.	Uluslararası İlişkiler Birimi
Meral YILMAZ	Fakülte Sekreteri	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Merve AYTEKİN	Öğrenci	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Merve ERDEM	Öğrenci	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Merve EZER	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Merve OĞUZ	Doç. Dr.	Ziraat Fakültesi
Merve RIZVANOĞLU	Öğr. Gör.	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
Merve Şuay ÜÇGÜL	Öğr. Gör.	Hatay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Meryem ALTUN EKİZ	Doç. Dr.	Spor Bilimleri Fakültesi
Mesut ŞİMŞEK	Doç. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Mete KIVRAK	Yüksekokul Sekreteri	Altınözü Tarım Bilimleri Meslek Yüksekokulu



Adı ve Soyadı*	Ünvan	Birim
Metin REYHANOĞLU	Prof. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Muhammed ŞAHİN	Dr. Öğr. Üyesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Murat TİRYAKİOĞLU	Prof. Dr.	Üniversite Sanayi İşbirliği TTO Uygulama Araştırma Merkezi
M. Akif ERDOĞAN	Prof. Dr.	Mimarlık Fakültesi
Mustafa TİYEKLİ	Daire Başkanı	Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanı
Müge UYSAL KAMILOĞLU	Doç. Dr.	Ziraat Fakültesi
Müge ÖZSAN YILMAZ	Doç. Dr.	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Müşerref Yasemin KARAKAŞ	Arş. Gör.	Fen Edebiyat Fakültesi
Nail Gökhan KARABULUT	Arş. Gör.	Mimarlık Fakültesi
Nafiz ÇELİKTAŞ	Prof. Dr.	Ziraat Fakültesi
Nedim BESLER	Şube Müdür V.	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Neşe Hüner CÜCÜL	Fakülte Sekreteri	İlahiyat Fakültesi
Nitem UZUN	Öğrenci	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Nihat GÜMÜŞ	Daire Başkanı	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
Nizami DURAN	Prof. Dr.	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Nur YALÇIN	Veri Hazırlama	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Nurat KARA	Daire Başkanı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Nurdan KIRAÇ	Öğr. Gör.	Üniversite Sanayi İşbirliği TTO Uygulama Araştırma Merkezi
Oğuz OYPAN	Öğr. Gör.	Antakya Meslek Yüksekokulu
Oğuzhan TÜMKAYA	Memur	Personel Daire Başkanlığı
Okan SARIGÖZ	Doç. Dr.	Eğitim Fakültesi
Orhan OĞUZ	Prof. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Ömer Faruk COŞKUN	Doç. Dr.	Antakya Meslek Yüksekokulu
Özlem ÇAKIN	Öğrenci	Fen Bilimleri Enstitüsü
Özlem ÖZDEMİR	Prof. Dr.	İletişim Fakültesi
Özlem SAHİLOĞULLARI	Hemşire	Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi
Pelin TÜFENKÇİ	Doç. Dr.	Diş Hekimliği Fakültesi
Rağibe KIRKIZOĞLU	Şef	Sanat ve Tasarım Meslek Yüksekokulu
Rahime ÇERÇİ	Öğr. Gör. Dr.	Antakya Meslek Yüksekokulu
Resul Murat KARADÖL	Daire Başkanı	Personel Daire Başkanlığı
Reşit KÜÇÜK	Yüksekokul Sekreteri	Antakya Devlet Konservatuvarı
Reyhan BASIK	Dr. Öğr. Üyesi	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Rıdvan DEMİR	Doç. Dr.	İlahiyat Fakültesi
Roza MÜDÜROĞLU	Öğrenci	Ziraat Fakültesi
Sabiha BEZGİN	Dr. Öğr. Üyesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sara İNAÇ	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Selda KOCACIK	Şube Müdür V.	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
Selda TELLİ	Öğr. Gör.	Samandağ Meslek Yüksekokulu
Sema ALAŞAHAN	Doç. Dr.	Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Semanur SİVRİTEPE	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Serkan Sinan ÖZEK	Öğrenci	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Adı ve Soyadı*	Ünvan	Birim
Seval YAVUZ	Prof. Dr.	Güzel Sanatlar Fakültesi
Sibel GÜMÜŞ	Hemşire	Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi
Sinan ERDOĞAN	Doç. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Soner AKIN	Doç. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Sonyel OFLAZOĞLU DORA	Doç. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Süeda UZUN TÜRKER	Arş. Gör.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Süleyman KARA	Öğrenci	Veteriner Fakültesi
Süreyya NUR	Dr. Öğr. Üyesi	Hatay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Şehnaz CAMCI	Arş. Gör.	Mimarlık Fakültesi
Şenol ADIGÜZEL	Prof. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Şerafettin KARTAL	Öğr. Gör.	Samandağ Meslek Yüksekokulu
Şevval TAMER	Öğrenci	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Şeyma ZEYBEK	Şube Müdürü	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı
Tarık ATALAR	Öğr. Gör.	Yabancı Diller Meslek Yüksekokulu
Tolunay KOZLU	Prof. Dr.	Veteriner Fakültesi
Tülin TÜMAY ÇAĞLAYAN	Öğr. Gör.	Sanat ve Tasarım Meslek Yüksekokulu
U. Seren YARIM	Dr. Öğr. Üyesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uğur SÜRÜCÜ	Daire Başkanı	İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı
Umut ÇENÇİN	Şube Müdür V.	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
Ünal ARSLAN	Prof. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ünal DÖNMEZ	Yüksekokul Sekreteri	Yayladağı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
V. Alpagut YAVUZ	Prof. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Veysel EREN	Prof. Dr.	HMKÜ Rektörü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yahya ÖZDEMİR	Fakülte Sekreteri	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Yasemin KARAASLAN	Doç. Dr.	Sağlık Bilimleri Fakültesi
Yaşar SALCI	Prof. Dr.	Spor Bilimleri Fakültesi
Yazı ÇİMEN	Yüksekokul Sekreteri	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Yelda GÜZEL	Prof. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Yunus KARAÖMER	Doç. Dr.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yusuf ALAGÖZ	Doç. Dr.	Fen Edebiyat Fakültesi
Yusuf GÜMÜŞ	Arş. Gör.	Ziraat Fakültesi
Yusuf MİÇOĞULLARI	Öğrenci	Tayfur Ata Sökmen Tıp Fakültesi
Zeran OKUR	Öğrenci	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Zehra ÖZER	Memur	Fen Edebiyat Fakültesi
Zehra YAPICI	Öğrenci	Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Zeynep GÖNÜLAY ÇALIMLI	Dr. Öğr. Üyesi	Eğitim Fakültesi

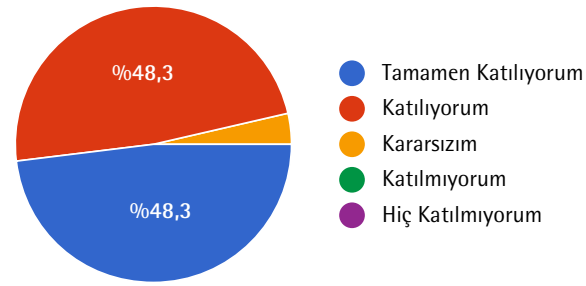
* Sıralama adı ve soyadına göre yapılmıştır.

ÇALIŞTAY GERİ BİLDİRİMİ

Çalıştay sonunda katılımcıların geribildirimlerini almak üzere 10 soruluk bir anket düzenlenmiştir. Katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar aşağıdaki gibidir.

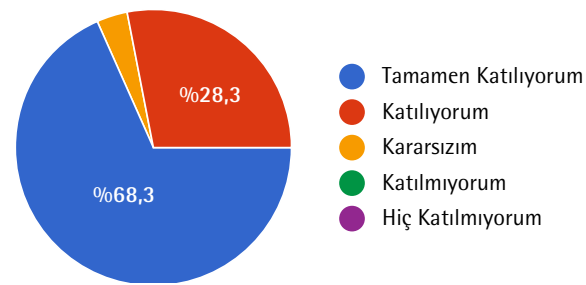
Yapılan ankete göre, çalıştayın genel içeriğinden memnuniyet düzeyi oldukça yüksek çıkmıştır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, %48,3'ü "Tamamen Katılıyorum" derken, yine %48,3'ü "Katılıyorum" şeklinde görüş bildirmiştir. Sadece küçük bir kısım, %3,4'ü, bu konuda "Kararsızım" yanıtını verirken, "Katılmıyorum" veya "Hiç Katılmıyorum" diyen hiçbir katılımcı olmamıştır.

Çalıştayın genel içeriğinden memnunuz 60 yanıt



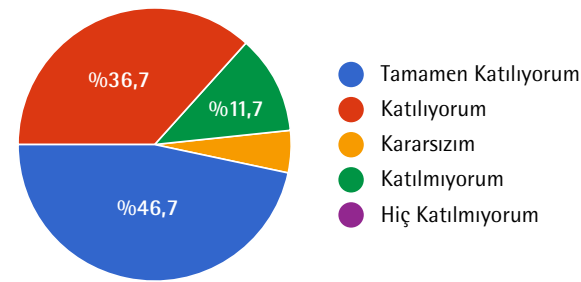
Katılımcılar, masa moderatörünün çalışma grubunu yönetme becerisinin yeterliliği konusunda oldukça olumlu görüş bildirmişlerdir. Ankete katılanların %68,3'ü bu ifadeye "Tamamen Katılıyorum" derken, %28,3'ü "Katılıyorum" şeklinde yanıt vermiştir. Yalnızca %3,4'lük küçük bir kesim "Kararsızım" seçeneğini işaretlemiş olup, moderatörün yönetim becerisine katılmayan veya hiç katılmayan herhangi bir katılımcı bulunmamaktadır.

Masa moderatörünün çalışma grubu yönetme becerisi yeterliydi - 60 yanıt



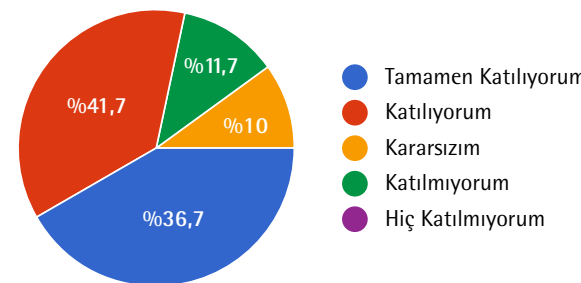
Çalıştay süresinin uygunluğuna ilişkin sorulan soruya, katılımcıların büyük bir çoğunluğu olumlu yönde görüş bildirmiştir. Katılımcıların %46,7'si "Tamamen Katılıyorum" derken, %36,7'si "Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Ancak, çalıştay süresi konusunda memnuniyetsizliği dile getiren bir kesim de bulunmaktadır; %11,7'lik bir oran "Katılmıyorum" cevabını vermiştir. Kararsız kalanların oranı ise yaklaşık %4,9'dur. Hiç Katılmıyorum diyen katılımcı bulunmamaktadır.

Çalıştay süresi uygundu - 60 yanıt



Çalıştayın tarihi ile başlangıç ve bitiş saatlerinin uygunluğuna dair yapılan değerlendirmede, katılımcıların önemli bir kısmı olumlu görüş bildirmiştir. Yanıt verenlerin %41,7'si "Katılıyorum" derken, %36,7'si "Tamamen Katılıyorum" şeklinde görüş belirtmiştir. Ancak, bu konuda kararsız kalan %10'luk bir kesim ve %11,7'lik bir oranla "Katılmıyorum" diyen katılımcılar da bulunmaktadır. Hiç katılmadığını belirten bir katılımcı ise bulunmamaktadır.

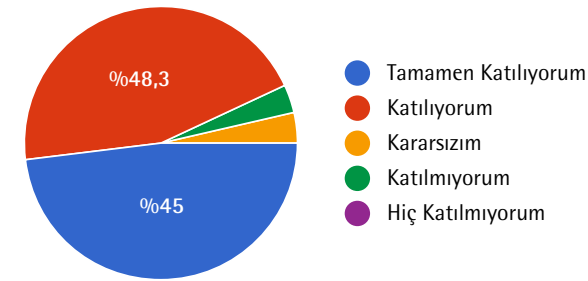
Çalıştay tarihi ve başlangıç-bitiş saatleri uygundu - 60 yanıt



Etkinliğe katılım düzeyi ve etkileşimin yeterliliğine

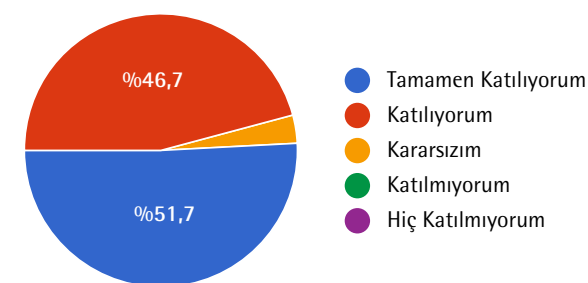
ilişkin sorulan soruya, katılımcıların büyük çoğunluğu olumlu bir tablo çizmiştir. Katılımcıların %48,3'ü "Katılıyorum" derken, %45'i "Tamamen Katılıyorum" şeklinde görüş belirtmiştir. Bu olumlu görüşlere karşın, %3,4'lük bir kesim "Kararsızım" yanıtını vermiş, %1,7'si "Katılmıyorum" ve yine %1,7'si "Hiç Katılmıyorum" şeklinde olumsuz görüş belirtmiştir.

Etkinliğe katılım düzeyi ve etkileşim yeterliydi 60 yanıt



Çalıştayda ele alınan konuların Üniversitenin kalite güvence sisteminin güçlendirilmesine uygunluğu konusunda sorulan soruya, katılımcılar arasında güçlü bir fikir birliği gözlenmiştir. Yanıt verenlerin %51,7'si "Tamamen Katılıyorum" derken, %46,7'si "Katılıyorum" şeklinde görüş bildirmiştir. Sadece %1,7'lik çok küçük bir kesim "Kararsızım" yanıtını vermiş olup, çalıştayda ele alınan konuların uygun olmadığını düşünen "Katılmıyorum" veya "Hiç Katılmıyorum" diyen hiçbir katılımcı bulunmamaktadır.

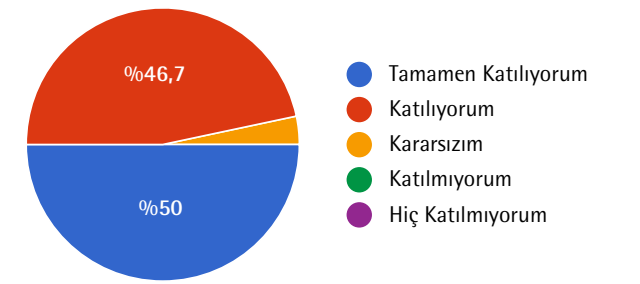
Çalıştayda ele alınan konular Üniversitemizin kalite güvence sisteminin güçlendirmesine uygundur - 60 yanıt



Çalıştaydan çıkacak sonuçların Üniversitenin kalite güvence sisteminin artırılmasında önemli katkısı olacağına dair yöneltilen soruya ilişkin olarak, katılımcıların neredeyse tamamının olumlu bir beklenti içerisinde olduğu görülmüştür. Yanıt verenlerin %50'si "Tamamen Katılıyorum" derken, %46,7'si "Katılıyorum"

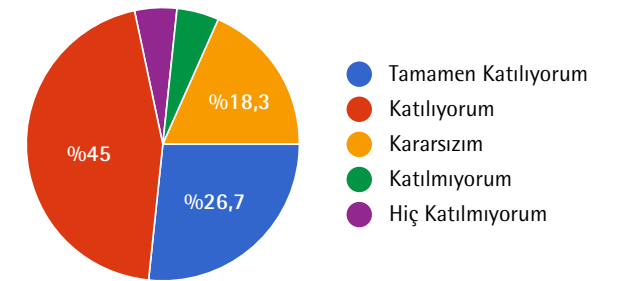
şeklinde güçlü bir destek belirtmiştir. Sadece %3,3'lük çok küçük bir kesim "Kararsızım" yanıtını vermiş olup, çalıştay sonuçlarının katkısı olmayacağını düşünen "Katılmıyorum" veya "Hiç Katılmıyorum" diyen hiçbir katılımcı bulunmamaktadır.

Çalıştaydan çıkacak sonuçların Üniversitemizin kalite güvence sisteminin artırılmasında önemli katkısı olacaktır - 60 yanıt



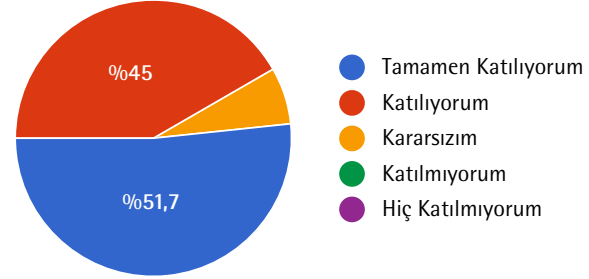
Çalıştayın düzenlendiği mekanlar, teknik donanım ve ortamın yeterliliği konusunda katılımcılardan genel olarak olumlu geri bildirimler alınmıştır. Yanıt verenlerin %45'i "Katılıyorum" derken, %26,7'si "Tamamen Katılıyorum" şeklinde görüş belirtmiştir. Ancak, bu konuda kayda değer bir kesim olan %18,3'ü "Kararsızım" yanıtını vermiş, %5'i "Katılmıyorum" ve yine %5'i "Hiç Katılmıyorum" diyerek memnuniyetsizliğini dile getirmiştir.

Çalıştayın düzenlendiği mekanlar, teknik donanım ve ortam yeterliydi - 60 yanıt



Çalıştayın kayıt, yönlendirme ve genel organizasyon hizmetlerinin yeterliliğine ilişkin olarak katılımcılar büyük ölçüde memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. Yanıt verenlerin %51,7'si "Tamamen Katılıyorum" derken, %41,7'si "Katılıyorum" şeklinde görüş belirtmiştir. Sadece %6,7'lik bir kesim "Kararsızım" yanıtını vermiş olup, bu hizmetlerin yeterli olmadığını düşünen "Katılmıyorum" veya "Hiç Katılmıyorum" diyen hiçbir katılımcı bulunmamaktadır.

Kayıt, yönlendirme ve genel organizasyon hizmetleri yeterliydi - 60 yanıt



Açık uçlu olarak yöneltilen "Çalıştayla ilgili genel görüşünüzü dile getirmenizden memnuniyet duyarız." sorusuna 18 yanıt iletilmiştir.

- Çok verimliydi sadece tüm personellerin sürece dahil edilmesi yararlı olabilir
- Çalıştayın yapıldığı Salon'da çok fazla uğultu ve ses var konuştuklarımız anlaşılıyor
- Kalite konusunda iyi sonuçlara ulaşılacağını düşünüyorum.
- Oldukça verimli bir çalıştaydı. Birçok disiplinden akademisyenin fikir ve önerileri konularım ele alınıp biçimlerini önemli ölçüde etkiledi. Toplantı çıktıların uygulanabilir olmasını umut ediyorum. Emeği geçenlere teşekkürlerimi sunarım. Bir sonraki çalıştayın konuşmaları duymakta zorlanmayacağımız be daha serin bir ortamda yapılmasını önerebilirim.
- Emekleriniz için teşekkür ederiz. Tarih olarak final haftası harici hedeflenmesi verimi arttıracaktır.
- Teşekkürler,
- Çalıştay tarihinin final haftasına denk gelmesini uygun bulmuyorum. Çalıştay salonunun dar olduğunu düşünüyorum. Ortam gürültüsü sebebiyle katılımcılar

birbirini duymakta zorlanmıştı.

- Çalışma masaları birbirine çok yakında ses ve gürültü sebebiyle sonraki çalıştaylarda ya farklı yerlerde, toplantı odalarında ya da birbirinden daha da uzakta masalarda çalışma konusunu tekrar düşünmenizi öneriyorum
- Üniversitemiz adına Faydalı bir çalışma olduğunu düşünüyorum ancak süresi biraz daha uzun olabilirdi konular detaylı söylenecek çok düşünce beyan edilecek çok fikir vardı yine de akademisyenleri idare personele ve öğrencilere böyle bir fırsat verilmesini çok yerinde olduğunu düşünüyorum ve bunların tekrarlanmasını diliyorum son bir not eklemiş olayım masalardaki sunumların yapılabilmesi için de ek süreye ihtiyaç olduğunu düşünüyorum
- Çalışma masalarının yakınlığı ve gürültü düzeyi daha iyi olabilir.
- Çalıştayda ele alınan bazı konuların daha da detaylandırılması gerektiğini düşünüyorum.
- Çalıştayın düzenlendiği mekân soğutması ve elektrik prizi yoktu. Yetersizdi
- Her masa da üniversitemizin her biriminden bir personel bulunması daha etkili olacaktır.
- Çalıştayların tekrar edilmesi ve bir sonraki toplantıda bir önceki toplantıda durulan hususların güncel durumunun değerlendirilmesi
- Ortam ile ilgili biraz daha geniş mekânda masalar arasında mesafe olacak şekilde olsaydı daha iyi olurdu.
- Umarım yine "mı" gibi yapılan bir çalıştay olmaz. Sunulanlar dikkate alınır.
- Üniversitemize katkı sağlayacak güzel bir çalışma oldu.
- Başarılı...

FOTOĞRAF ALBÜMÜ



İlgili ankete <https://docs.google.com/forms/d/19IVd4QImI9zyiUICokH4SlaCGCNTbMxTrDJUqJZPEg/viewanalytics> adresinden erişilebilir.







HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ

ÜNİVERSİTEMİZ ▾

AKADEMİK ▾

ÖĞRENCİ ▾

ARAŞTIRMA ▾

ULUSLARARASI ▾

HASTANE ▾

HIZLI ERİŞİM ▾

HMKÜ Düzenlediği Çalıştayla Kalite Çalışmalarına Hız Verdi: Farklı Konu Başlıklarının Değerlendirildiği Çalıştayda Üniversitenin Geleceği Masaya Yatırıldı



12 Haziran 2025



KURUMSAL İLETİŞİM KOORDİNATÖRLÜĞÜ

Üniversitemiz Rektörlüğü tarafından Hatay Mustafa Kemal Üniversitesinin yükseköğretimde kalite güvence sistemlerine dair farkındalığının artırılması ve kurumsal iç değerlendirme süreçlerini geliştirilmesi amacıyla 'Kalite Süreçleri ve Kurumsal İç Değerlendirme Ölçütlerinin Değerlendirilmesi Çalıştayı' düzenlendi.

Tayfur Sökmen Kampüsü Atatürk Konferans Salonundaki çalıştayın açılış konuşmasını gerçekleştiren Rektörümüz Prof. Dr. Veysel Eren, kalite süreçleri ve kurumsal iç değerlendirme ölçütleri çalıştayının sadece bir etkinlik değil, aynı zamanda üniversitemizin geleceğini şekillendiren bir adım olarak değerlendirilebileceğini söyledi.

Üniversitemizin kalite süreciyle ilgili yaptığı çalışmaların belirli bir aşamaya geldiğini belirten Rektör Eren, bu sürecin 5-10 kişi, kalite komisyonu ya da üst yöneticilerin tek başına gösterdikleri çabayla yürütülemeyeceğini, hedeflenen noktaya ulaşabilmek için tüm çalışanların bu sürece dahil olması gerektiğini ifade etti.

Kalite sürecinin sonu olmayan bir yolculuk olduğunu dile getiren Rektör Eren, bu süreci bisiklet sürmeye benzeterek pedal çevirmeyi bıraktıkları anda ilerlemenin de sona ereceğini sözlerine ekledi.

Yaşanan deprem felaketinin olumsuz etkilerinin giderek ortadan azaldığını söyleyen Rektör Eren, akademik yayınlar, akreditasyon çalışmalarını ve kalite çalışmaları gibi süreçleri önceleyeceklerini dile getirerek sözlerin sonlandırdı.

Çalıştay düzenleme kurulu üyesi Prof. Dr. Metin Reyhanoğlu, yaptığı açılış konuşmasında çalıştayın temel amacının farkındalık oluşturarak, mevcut durumun analizini yapmak ve iyileştirme alanlarını belirleyerek kurumun daha iyiye gitmesini katkı sağlamak olduğunu söyledi.

Yapılan açılış konuşmaları sonrası katılımcılar moderatörler ve raportörler eşliğinde çalışma masalarında liderlik, yönetim, kalite güvencesi, programların tasarımı ve yürütülmesi, öğrenme-öğretme, araştırma süreçleri, toplumsal katkı ve paydaş ilişkileri olarak belirlenen çalışma konularında tartışmalar gerçekleştirdiler.

