

AKADEMİK BÖLÜM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

Sayın Bölüm Başkanımız,

Üniversitemiz Bölümlerince Bölüm İç Değerlendirme Raporu (BİDR) yazılması amacıyla ekteki kılavuz hazırlanmıştır.

Dünya genelinde kalite yönetim sisteminin bir parçası olarak ve Üniversitelerin stratejik amaç ve hedeflerine bir bütün halinde eşgüdüm içinde yürümelerini temin etmek üzere kullanılan araçlardan biri olan iç değerlendirme süreçleri Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından da istenilmekte ve iç değerlendirme raporları hazırlanması özendirilmektedir.

Ekteki BİDR soruları ve formatı Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından yayımlanan 2019 Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) kılavuzu esas alınarak hazırlanmıştır. Bölüm İç Değerlendirme Raporlarınızı ekteki kılavuza göre hazırlarken: Her bir kalemde yer alan açıklamalarınızı tamamlanan takvim yılını (2019) esas alarak yapmanız; verileri bu takvim yılına ait verilerden seçmeniz; tüm değerlendirmelerinizi kanıtlarıyla birlikte yapmanız zaruridir. İç ve dış denetimlerde sunmak üzere kanıt ve destekleyici her tür dokümanı raporunuzun sonuna ekler kısmına yerleştirmeniz gerekmektedir.

Bölümlerce tamamlanacak BİDR'lerin bölüm kurullarında görüşülmesi; iç ve dış paydaşlarla değerlendirilmesi, takip eden yıl boyunca yol gösterici olarak kullanılması esastır. BİDR de belirtilen takip edilen yıl performans hedefleri bölümün ve personelinin bir sonraki yıl performansının değerlendirilmesinde kullanılacaktır.

Tüm bölümleri tarafından BİDR hazırlıkları tamamlanan Dekanlık ve Müdürlüklerin Fakülte/Enstitü/Yüksekokul düzeyinde Akademik Birim İç Değerlendirme Raporu (ABİDR) hazırlamaları istenecektir. ABİDRler ise üniversite ölçeğinde hazırlanacak KİDR'e esas teşkil edecektir.

Üniversitemiz Kalite Yönetim Sistemine verdiğiniz destek için teşekkür ederiz.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Kalite Kurulu

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

İÇİNDEKİLER

- 1. BÖLÜM HAKKINDA BİLGİ**
 - 1.1. İletişim Bilgileri
 - 1.2. Tarihsel Gelişim
 - 1.3. Fakülte Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri
 - 1.4. Bölüm Öncelikli Farklılaşma Alanı ve Bu Alandaki Faaliyetler
 - 1.5. Göstergelerle Bölüm
- 2. KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ**
 - 2.1. Birim PUKÖ Uygulama Örnekleri
 - 2.2. Akademik Personel Performans Değerlendirme Süreci
 - 2.3. Uluslararasılaşma Hedefleri Kapsamında Yapılan Faaliyetler
 - 2.4. Mezun İzleme Sistemi
 - 2.5. Dış Paydaşlar İle Yapılan Çalışmalar ve Kanıtları
- 3. EĞİTİM-ÖĞRETİM**
 - 3.1. Programların Tasarımı ve Onayı
 - 3.2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi
 - 3.3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme
 - 3.4. Eğitim-Öğretim Kadrosu
 - 3.5. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler
 - 3.6. Öğrenci
 - 3.6.1. Doluluk Oranları
 - 3.6.2. Giriş Puanları
 - 3.6.3. Tutundurma Oranları
 - 3.7. Öğrencilerin Akademik Başarısı
- 4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**
- 5. AKADEMİK BAŞARI**
- 6. DERS DEĞERLENDİRME SONUÇLARI**
- 7. PAYDAŞ MEMNUNİYET ANKETLERİ**
- 8. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

1. BÖLÜM HAKKINDA BİLGİ

1.1. İletişim Bilgileri

İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu, Cihangir Mh., Petrol Ofisi Cd. No: 7, 34310 Avcılar/İstanbul

1.2. Tarihsel Gelişim

İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu bünyesinde bulunan Bilgisayar Teknolojisi programı ağ yönetimi, sistem yönetimi gibi bilişim alanlarındaki kuramsal ve güncel bilgiyi kapsayan zengin müfredatı ile yükseköğretimden en fazla ilgi gören bölümlerden biridir. Program, ilk öğrencilerini eğitim-öğretim yılında almıştır.

Programın müfredatı Avrupa'daki yükseköğretim kurumları arasında işbirliğini arttıran, öğrencilere uluslararası eğitimin ve tecrübenin kapısını açan AKTS(Avrupa Kredi Transfer Sistemi)'yle uyumlu oluşturulmuştur.

1.3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Zaman ilerledikçe hayatımızın her sahasına girmiş olan bilgisayar teknolojisi alanında, işletmelerin ihtiyacı olan, değişen ve gelişen teknolojiye ayak uydurabilecek, yazılım ve donanım konularına yetkin bilgisayar teknikerleri yetiştirmektir.

Program kapsamında, bilgisayarın network, sistem mimarisi, veritabanı, işletim sistemleri konuları ile birlikte yazılım, algoritma konusunda da öğrencilerimize eğitim verilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca öğrenciler, önlisans eğitimi sonrasında gireceği sınav sonucunda başarılı olarak 4 yıllık lisans programlarına geçiş yapmaları durumunda, mezun oldukları önlisans bölümünde aldıkları eğitimin kendilerine gerekli alt yapıyı sağlaması hedeflenmektedir.

Network ve sistem yapısına sahip tüm kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, elektronik ticaret veya veritabanı barındıran kuruluşlarda vb. çalışma imkanı olmaktadır.

1.4. Bölüm Öncelikli Farklılaşma Alanı

Bu programın öğrencileri diğer bilgisayar bölümü programlarından farklı olarak ağ ve sistem yönetimi denetimlerini yapabilen, bilgisayar teknolojileri ile ilgili yeni gelişmeleri takip edip çözümseyebilir.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

1.5. Göstergelerle Bölüm (Bölümünüze ait 2019 değerlerinizi ve 2019 hedeflerini giriniz)

SA.1.EĞİTİMDE GELİŞİM				
SA.1 / H.1. Eğitim Programlarını Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	* Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Genel Doluluk Oranı	50	50 (%100)		
BG.3. Tutundurma oranı	50	47 (%99.94)		
BG.4. Yatay geçiş ile programlarımıza yerleşen öğrenci sayısı	3	-		
BG.5. Dikey geçiş ile programlarımıza yerleşen öğrenci sayısı	-	-		
BG.7. Bir yıl içinde güncellenen müfredat sayısı	-	-		
BG.8. Bir yıl içinde güncellenen ders içeriği sayısı	-	-		
BG.9. Bir yıl içinde gözden geçirilen program çıktıları sayısı	-	-		
BG.10. Bir yıl içinde gözden geçirilen ders çıktıları sayısı	-	-		
BG.11. Açılan farklı seçmeli derslerin sayısı	-	-		
BG.12. Tanınan önceden tamamlanmış kredi miktarı (intibak süreçleri)				
SA.1 / H.2. Akademik Başarıyı Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Lisans mezuniyet sayısı	-	-		
BG.4. Burslu öğrenci sayısı	50	50		
BG.5. Lisans programlarına giriş sıralaması ortalaması	50 (%100)	-		
BG.6. Öğrenim süresi içinde mezun öğrenci sayısı	13(%100)	7(%54)		
BG.7. Lisans dersleri başarı oranlarının ortalaması	4,00	2,70		
BG.8. Lisans mezuniyet başarı oranları ortalaması	4,00	2,70		
BG.9. Doktora mezuniyet başarı oranlarının ortalaması	-	-		
BG.10. Spor bölümleri özel yetenek sınavlarına kabul/başvuru oranı	-	-		
SA.1 / H.3. Eğitimde Uluslararasılaşma Düzeyini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı	-	-	-	-
BG.3. Yürütülen ortak uluslararası eğitim program sayısı	-	-	-	-
BG.4. Uluslararası ders alma hareketliliğine katılan akademik personel sayısı	4	-	4	-
BG.5. Uluslararası ders verme hareketliliğine katılan akademik personel sayısı	4	-	4	-
BG.6. Uluslararası hareketlilikle gelen öğrenci sayısı	4	%0	4	%0
BG.7. Uluslararası hareketlilikle giden öğrenci sayısı	10	%0	10	%0

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

BG.8. Uluslararası konferanslara toplam katılım sayısı (akademik personel ve idari personel)	1	0	1	0
BG.9. Uluslararası konferanslara katılan öğrenci sayısı	10	0	10	0
SA.1 / H.5. Eğitimin Kurumsal Kapasitesini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı	15	17		
BG.7. Öğrenci kulüp ve topluluklarının sayısı	78	78		
BG.11. Akademik danışman başına düşen lisans öğrenci sayısı	-	-		
BG.13. Proje ve faaliyet desteği verilen öğrenci sayısı	10	0		
SA.1 / H.6. Eğitimden Memnuniyet Düzeyini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.4. Önlisans öğrencilerinin eğitimden memnuniyet oranı	%100	%80		
BG.8. Yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimden memnuniyet oranı	%100	-		
BG.9. Mezun öğrencilerin eğitimden memnuniyet oranı	%100			
BG.10. Dış paydaşların eğitimden memnuniyet oranı	%100	%80		
BG.11. Öğrenci ders değerlendirme memnuniyet oranı	%100	-		
BG.12. Öğrenci öğretim elemanı değerlendirme memnuniyet oranı	%100	%80		
BG.13. Öğrenci program memnuniyet oranı	%100	%90		
BG.14. Eğitim faaliyetlerinden alınan öğrenci itiraz ve şikayet sayısı	%0	-		
SA.2. ARAŞTIRMADA GELİŞİM				
SA.2 / H.1. AR-GE Faaliyetlerini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Başvurulan araştırma projesi sayısı (uluslararası)	1	0		
BG.2. Başvurulan araştırma projesi sayısı (ulusal)	1	0		
BG.3. Başvurulan araştırma projesi sayısı (üniversite içi)	1	0		
BG.4. Destek alınan araştırma projesi sayısı (uluslararası)	1	0		
BG.5. Destek alınan araştırma projesi sayısı (ulusal)	1	0		
BG.6. Destek alınan araştırma projesi sayısı (üniversite içi)	1	0		
BG.7. Toplam öğretim elemanı başına devam eden proje sayısı	1	0		
BG.8. Toplam öğretim elemanı başına tamamlanan proje sayısı	1	0		
BG.9. Öğretim elemanı başına yıllık model ve endüstriyel tasarım sayısı	1	0		
BG.10. Öğretim üyesi başına ortalama yıllık ulusal	1	0		

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

patent belge sayısı				
BG.11. Öğretim üyesi başına ortalama yıllık uluslararası patent belge sayısı	1	0		
SA.2 / H.2. Yayınları Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Öğretim elemanı başına düşen yayın sayısı	2	0		
BG.2. SCOPUS Endeksinde taranan yıllık makale/derleme sayısı	2	0		
BG.3. SCOPUS Endeksinde taranan yıllık bildiri/kitap bölümü/kitap sayısı	2	0		
BG.5. Öğretim elemanı başına düşen SCOPUS endeksinde taranan yıllık makale/derleme sayısı	2	0		
BG.7. Yayınların aldığı uluslararası SCOPUS endeksli atıf sayısı	2	0		
BG.8. Yayınların aldığı ulusal atıf sayısı	2	0		
SA.2 / H.3. Araştırmada Uluslararasılaşma Düzeyini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Öğretim üyesi başına düşen uluslararası yayın sayısı	1	0		
BG.2. Yürütülen uluslararası proje sayısı	1	0		
BG.3. Kabul edilen uluslararası proje sayısı	1	0		
SA.2 / H.4. Araştırma Faaliyetlerinden Elde Edilen Kaynak Miktarını Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Başvurulan araştırma projesi bütçe toplamı (uluslararası) (TL)	-	-		
BG.2. Başvurulan araştırma projesi bütçe toplamı (ulusal) (TL)	-	-		
BG.3. Başvurulan araştırma projesi bütçe toplamı (üniversite içi) (TL)	-	-		
BG.4. Destek alınan araştırma projesi bütçe toplamı (uluslararası) (TL)	-	-		
BG.5. Destek alınan araştırma projesi bütçe toplamı (ulusal) (TL)	-	-		
BG.6. Destek alınan araştırma projesi bütçe toplamı (üniversite içi) (TL)	-	-		
BG.10. Proje çıktılarından (patent, faydalı model vb.) elde edilen toplam yıllık gelir (TL)	-	-		
SA.3. TOPLUMA HİZMETTE GELİŞİM				
SA.3 / H.1. Topluma Hizmet Faaliyetlerini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Özel sektörle ortak yürütülen topluma hizmet faaliyet sayısı	1	0		

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

BG.2. Sivil toplum kuruluşları ile ortak yürütülen topluma hizmet faaliyet sayısı	1	1		
BG.3. Kamu sektörü ile ortak yürütülen topluma hizmet faaliyet sayısı	1	0		
BG.4. Uluslararası örgütlerle ortak yürütülen topluma hizmet sayısı	1	0		
BG.5. Yürütülen toplumsal duyarlılık proje sayısı	1	0		
SA.3 / H.2. Sürdürülebilirlik Faaliyetlerini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Sürdürülebilirlik dersi alan öğrenci sayısı	109	0		
BG.2. Sürdürülebilirlik dersi verilen bölüm sayısı	3	0		
BG.3. Sürdürülebilirlik konulu akademik yayın sayısı	-	-		
BG.4. Sürdürülebilirlik konulu araştırma sayısı	-	-		
SA.3 / H.5. Topluma Hizmet Faaliyetlerinin Kurumsal Kapasitesini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.1. Topluma hizmet faaliyetlerinde çalışan kişi sayısı	109	0		
BG.2. Sosyal sorumluluk projelerine katılan paydaş sayısı	5	0		
BG.3. Topluma hizmet faaliyetlerinden yararlanan kişi sayısı	5	0		
BG.4. Topluma hizmet faaliyetlerinden elde edilen kaynak miktarı (TL)	-	-		
SA.4. İNSAN KAYNAKLARINDA GELİŞİM				
SA.4 / H.1. İnsan Kaynaklarını Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.3. Personel devir hızı**	-	-		
BG.4. Öğrenci başına düşen akademik personel sayısı	12	17		
BG.6. Kısmi zamanlı öğretim elemanı sayısı	0	0		
BG.9. Dünyanın ilk 1000 üniversitesinden doktoralı öğretim elemanı sayısı	-	-		
BG.10. Türkiye’de ilk 20 üniversitesinden doktoralı öğretim elemanı sayısı (URAP)	-	-		
BG.11. Yurt dışı doktoralı öğretim elemanı sayısı	-	-		
BG.12. Yabancı dilde ders verme yeterliliğine sahip öğretim elemanı sayısı	-	-		
Personel Devir Hızı** (Kurumdan ayrılan personel sayısı / (Dönem başındaki personel sayısı + Dönem sonundaki personel sayısı) / 2) x 100				
SA.4 / H.3. İnsan Kaynaklarında Uluslararasılaşma Düzeyini Geliştirme				
Göstergeler	2019 Yılı		2019 Yılı	
	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	*Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
BG.2. Araştırma amaçlı değişim programları ile	1	1		

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

yurtdışına giden idari personel sayısı				

2. KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ

1.1. Birim PUKÖ Uygulama Örnekleri

PUKÖ Örneği Ek'te yer almaktadır(Ek-1).

1.2. Akademik Personel Performans Değerlendirme Süreci ve Uygulaması

Performans Değerlendirme Sistemi

Performans Değerlendirme Sisteminin İşleyişi

Performans değerlendirme işleyişi İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından yürütülür. Buna istinaden performans değerlendirme sürecinin 2019 yılından itibaren yapılması planlanmaktadır. Üniversitemizde görev yapan akademik personellere uygulanacak “**Performans Değerlendirme Sistemi**”, sistemi üzerindeki göstergeler (Öğretim elemanı başına düşen ders saati, uzmanlık alanlarına göre sertifikaları vb.) ve yetkinlikler olmak üzere düzenlenir. Sistemin işleyişi akademik birim dekan ve müdürlerinin sorumluluğu çerçevesinde ilerler.

Performans Değerlendirme Dönemi

Performans Değerlendirme Sistemi yılda bir defa yapılmaktadır. Bir önceki yılın akademik takvimini kapsayacak şekilde ilgili dekan veya müdür tarafından takip eden Haziran ayı sonuna kadar yapılır. Değerlendirmeye esas alınacak personelin en az 6 (altı) çalışmış olması gerekir.

Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme “**Akademik Personel Performans Değerlendirme Prosedürü**” ne göre yapılır.

Performans Çıktılarına İtiraz Etme

Performans değerlendirme çıktıları karşılıklı mutabakattan sonra geri bildirim olması durumunda ilgili dekanlık/müdürlüğe on gün içerisinde yazılı ve sözlü başvurulabilir. Yapılan başvuru Rektörlüğe iletilir. Performans sonucu İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü, Rektörlük ve Rektörlük tarafından belirlenen bir öğretim elemanı tarafından değerlendirilir.

Performans Çıktılarına İtirazın Değerlendirilmesi

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Performans sonucu İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü, Rektörlük ve Rektörlük tarafından belirlenen bir öğretim elemanı tarafından değerlendirilir.

Performans Değerlendiricilerin Sorumlulukları

- a) Performans Değerlendirmesi yapılan personellerin dokümanlarının gizliliği içeriklerinin çalışan dışında kimsenin bilmiyor olması,
- b) Personelin İş Akışı içerisinde yetkinliklerin doğru belirlenip, personelin sürekli olarak izleniyor olması,
- c) Değerlendirme aşamasında personel hakkında nesnel değerlendirmeler yapmak,
- d) Değerlendirme aşamasında belli aralıklarla çalışana geri bildirimde bulunmak,
- e) Bir dönem içerisinde gelişim planının yapılması ve uygulanmasının sağlanması,
- f) Dokümantasyon içerisinde yer alan ve çalışanın haklı sebeplerle mazerette bulunmasını değerlendirmek,

Personelin Sorumluluğu

- a) Performans Değerlendirmesi yapan dekan veya müdürün eksik bulduğu ve bu konuda yaptığı eleştiriler ve uyarıları ve hatta önerileri dikkate almak,
- b) Performans Değerlendirme sürecinin sonunda geri bildirim görüşmesi aşamasında yapılacak değerlendirmeleri açıkça ifade etmektir.

Personel Daire Başkanlığı ve İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü Sorumlulukları

- c) Performans Değerlendirme sürecinin etkin kullanımı, çağdaş anlayış düzeni çerçevesinde değerlendirme tekniklerine uygun olarak sürecin izlenmesi ve sistemin geliştirilmesinden İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü sorumludur,
- d) Performans Değerlendirme form çıktılarının özlük dosyalarında muhafaza edilmesinden Personel Daire Başkanlığı sağlanır,
- e) Performans Değerlendirme sürecinde personellere yapılan her türlü yazışma, evrak ve belgeler gizlilik esasına dayalı olarak yapılmasını İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü sağlar.
- f) Performans Değerlendirme işleyişinde gizliliği ihlal eden dekanlık/müdürlük, değerlendiriciler ve personeller hakkında “**Disiplin Yönetmeliği**” hükümleri uygulanır.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Akademik yayın konusunda ise akademik personelden her eğitim öğretim yılı başlangıcında geçmiş dönemlerde yapmış olduğu çalışmaların listesi istenmektedir. Aşağıdaki örnek tablo dekanlık tarafından tüm bölümlere yollanmak ve bölümlerden geri dönüş istenmektedir. Dekanlık tüm bölümlerden gelen listeleri birleştirip tüm eğitim öğretim yılının performans değerlendirmesini gerçekleştirmektedir

1.3. Mezun İzleme Sistemi

Öğrenciliği sırasında ve mezuniyeti sonrası öğrenci başarısı izlenir; kurumsal olarak desteklenir; akademik seçimlerinde rehberlik yapılır; kariyer yönlendirmesi yapılır. Mezuniyet sonrası başarılı öğrencilerin lisansüstü programlara çekilmesi; araştırma görevlisi kadrolarında istihdam edilerek geleceğin insan kaynağının yetiştirilmesi hedeflenir. Mezun bilgi sistemi, mezunlar derneği vb. yollarla mezunların başarıları izlenir. Mezun başarısı eğitim çıktılarının başarı göstergelerinden biri olarak kabul edilir.

Üniversitemizde mezun öğrencilerin mezuniyet sonrası da gelişimlerini takip etmek ve onlara yardımcı olmak amacıyla mezunlar derneğimiz kurulmuş olup Kurulduğu günden bu yana toplam 15907 mezun veren Üniversitemizde, her geçen yıl öğrenci kapasitesi arttığı için verilen mezun sayısı da günden güne artmaktadır. İşte bu yüzden İstanbul Gelişim Üniversitesi mevcut öğrencilerinin ve mezunlarının, kendi iç iletişiminin oluşturulması, iş hayatına yönelik tecrübelerin aktarılması, çeşitli alanlarda iş imkânlarının sağlanması ve en önemlisi kendi hayatlarını planlamasına katkı sunabilmek amacıyla İstanbul Gelişim Üniversitesi Mezunları ve Mensupları Derneği (İGÜ-MEZDER) 2017 yılı itibarıyla faaliyetlerine devam etmektedir.

1.4. İç ve Dış Paydaşlar İle Yapılan Çalışmalar ve Kanıtları

Üniversite, akademik ve idari kadrolarında çalışanlarını, öğrencilerini, mezunlarını, araştırma ve eğitim faaliyetlerinin girdi ve çıktılarıyla ilgili tüm toplum ve reel sektör kesimlerinin paydaşları olarak tanımlar.

Uluslararası öğrenci, öğretim üyesi, üniversite ortaklıkları ve reel sektör işbirliklerinin sayısını artırmak; uluslararası hareketlilikleri özendirmek için yapılacaklar, hedef, strateji ve politika revizyonları iç ve dış paydaşların katılımı ile belirlenir. İç ve dış paydaşların görüşleri düzenli toplanır ve ilgili kurullar ve birimler düzenli toplantılarla bunları görüşür, değerlendirir ve karara bağlar.

Üniversitenin tüm paydaşlarının, kanunların ve pratik zorlukların elverdiği ölçüde kararların alınmasına, uygulanmasına, sonuçlarının izlenerek, denetlenmesi ve gerekli iyileştirme ve önleme faaliyetlerinin yürütülmesine katılmaları esastır.

Kanunlar, Temel İnsan hak ve özgürlükleri, Bilim ve Bilim adamı özgürlüğü ile Etik ve Ahlaki ölçülerin çizdiği sınırlar içerisinde Üniversitenin tüm paydaşlarının

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

görüşlerini, şikâyet ve beklentilerini ilgili platformlarda ve ilgili birim ve görevlilere iletebilmeleri esastır.

Paydaşlar, bu amaçla mevzuatın elverdiği ölçüde ilgili kurul, komisyon ve komite toplantılarına davet edilirler, bu toplantılarda kendilerinin görüşleri alınır. Ayrıca paydaşların görüş, öneri ve beklentilerini toplamak için Üniversitece toplantı, çalıştay, anket, temsilci secimi vb. yöntemler kullanılır ve geliştirilir.

Yönetişim prensibinin Üniversitede etkin işleyebilmesi için Üniversitenin işleyişini düzenleyen kurallar, Üniversitenin misyonu, vizyonu, hedefleri, başarı göstergeleri, paydaşlardan beklenenler açık ve erişilebilir şekilde ilgili birimlerce duyurulur. Bilgi ve veri paylaşımı, şeffaflık, hesap verebilirlik esastır. Paydaşlara görüşlerini iletebilecekleri kanallar sunulur. Paydaşlardan ise örgüt vatandaşlığını benimsemiş, işbirlikçi, yapıcı katkılarda bulunması beklenir. Tüm paydaşlar Üniversitenin itibar yönetimi faaliyetlerine katkı sağlar.

Bölümümüz dış paydaşlardan çeşitli konularda geri dönüşler almaktadır. Aşağıdaki örnekte, yeni oluşturulacak müfredatın iş dünyasının beklentilerine uygun olması dolayısıyla almış geribildirimler bulunmaktadır. Bölümümüz gerektiğinde dış paydaşlara başvurarak önemli konularda onların görüşlerini sürece dahil etmektedir

3. EĞİTİM-ÖĞRETİM

3.1. Programların Tasarımı ve Onayı

3.1.1. Program tasarımı ve onayı tanımlı süreçler, iş akışları, yapılan örnek uygulamalar

İGÜ eğitim – öğretim hizmetlerinin tasarımı ve geliştirilmesi prosedürü, İGÜ’de bölüm yeterliliklerinin ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenmesi, program, müfredat ve modül tasarlanması, ders içeriklerinin uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak güncellenmesi, program ve öğrenim çıktıları ile öğrenci iş yüklerinin ve ders kredilerinin hesaplanması; yeni lisans ve lisansüstü programların açılması, yeni lisans ve lisansüstü derslerin açılması; yeni araştırma merkezlerinin kurulması; öğretim elemanlarının bilimsel yayınlarının basılması işlemlerini kapsamaktadır.

Bu prosedür kapsamında ilgili birimlerin ve/veya yetkililerin gerçekleştirecekleri tüm tasarım ve geliştirme işlemlerinde “tasarım ihtiyacının belirlenmesi”, “tasarım geliştirme planının hazırlanması”, “tasarım ve geliştirme girdilerinin ve çıktılarının tanımlanması”, “tasarım ve geliştirmenin gözden geçirilmesi”, “tasarım ve geliştirmenin doğrulanması”, “tasarım ve geliştirmenin geçerliliğinin test edilmesi” ve “tasarım ve geliştirme değişikliğinin kontrolü” adımları sırasıyla izlenir.

Tasarım İhtiyacının Belirlenmesi

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Eğitim ve öğretim hizmetlerinin tasarımı ve geliştirilmesi faaliyeti, tasarımı ve/veya geliştirilmesi düşünülen hizmetlere duyulan ihtiyacın belirlenmesi ile başlatılır.

Ön lisans, lisans ve lisansüstü alanlarla ilgili yeni bölüm / program ve ders açılmasına ya da mevcut bölüm / program ve derslerin geliştirilmesine yönelik ihtiyaçlar ilgili birimlerin yöneticilerinden, öğrencilerinden, öğretim elemanlarından ve dış paydaşlardan alınan geribildirimler doğrultusunda ilgili akademik kurullarca belirlenir. Karar aşamasında mutlaka akademik kurullarda başarılı yurtdışı üniversitelerin ders içerikleri de gözden geçirilir. Her bölüm yıl sonu akademik kurulunda önerilerini ve raporlarını görüşmek üzere **“Bilimsel Gelişmeleri İzleme ve Ders İçeriklerini Güncelleme”** amacı ile çalışma gruplarını kurar. Bu gruplar bilimde ve eğitim araç gereç ve tekniklerinde meydana gelen değişiklikleri ve bunların program ve dersler üzerindeki etkilerini değerlendirerek görüşlerini bölüm kurullarına sunar.

Bölüm kurulları, fakülte kurulları ve üniversite kurulları bilimsel özgürlüğün ve üniversite özerkliğinin ruhuna uygun olarak anayasa ve kanunlarca kendilerine verilen yetkileri kullanırlar.

Açılması ya da geliştirilmesi düşünülen her bölüm ya da programa ilişkin yeterlilikler Türk Yükseköğretim mevzuatına, bilimsel gelişmelere ve iş dünyasındaki ve toplumdaki ihtiyaçlara paralel olarak belirlenir. Bölüm-program yeterlilikleri ile ilgili işlemler **“Bölüm-Program Yeterliliklerinin Belirlenmesi İş Akışı”** takip edilerek ve AB’ce yayımlanmış olan 2015 yılı AKTS kılavuzuna (veya ileride çıkartılacak daha güncel versiyonlarına) ve diğer AB mevzuatına göre yürütülür.

Akademik birimler Yükseköğretim Kurulunun **“Yükseköğretim Kurumlarının Yurtdışındaki Kapsama Dahil Yükseköğretim Kurumlarıyla Ortak Eğitim ve Öğretim Programları Tesisi Hakkında Yönetmelik”** hükümlerine uygun olarak yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarıyla ortak programlar açabilirler.

2547 Sayılı Kanun’un 7-d-2 maddesi uyarınca yükseköğretim kurumlarında uygulama ve araştırma merkezi Yükseköğretim Yürütme Kurulu kararı ile kurulabilmektedir. Uygulama ve araştırma merkezlerine olan ihtiyaç, öğretim elemanlarının ve iş dünyasının talepleri doğrultusunda üniversite üst yönetimince kararlaştırılır.

Yeni yayınların tasarım ve geliştirme ihtiyaçları, ilgili bilim dalının ve iş dünyasının ihtiyaçları göz önünde bulundurularak öğretim elemanınca bizzat belirlenir. Yayın işleriyle ilgili tasarım ve geliştirme **“Yayın İşleri”** iş akışı izlenir.

İç-Dış paydaş görüşleri, ulusal ve uluslararası denetimlerde alınan geri bildirimler, ilgili dekanlık/müdürlükler tarafından literatür taramaları sonucunda oluşturulan güncel

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

kitap/dergi/basılı evrak vb. ihtiyaçlar öncelikle Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından değerlendirilir ve sonrasında satın alma süreci başlatılır.

Tasarım Geliştirme Planının Hazırlanması

Fakülteler, enstitüler, yüksekokullar ve meslek yüksekokulları öğretim elemanlarının, potansiyel öğrencilerin ve reel sektörün taleplerine göre yeni bölüm ve/veya programlar açabilirler.

Yeni bölüm / program açma ile ilgili planlama çalışmaları Fakülte Dekanlığı, Enstitü, Yüksek Okul ve Meslek Yüksek Okul Müdürlüğü tarafından yapılır. İlgili akademik birimler söz konusu programların açılmasında YÖK’ün Lisans Programı Açma Ölçütleri, Yüksek Lisans Programı Açma Ölçütleri ve Doktora Programı Açma Ölçütlerini dikkate alarak yeni bölüme/programa duyulan ihtiyaç doğrultusunda, bölüm/program için gerekli sayı ve nitelikte akademik ve idari personeli nasıl ve nereden temin edeceklerini, derslik, laboratuvar vb. fiziki alt yapı gereksinimlerini nasıl karşılayacaklarını planlarlar. Planlarını ve taleplerini üst yönetime usulünce iletirler.

Enstitüler yeni program açma ile ilgili işlemleri **“Enstitülerin yeni lisansüstü program açma”** iş akışını izleyerek gerçekleştirirler. Fakülte ve yüksekokullar ise işlemlerini **“Lisans ve önlisans programı açma”** iş akışını izleyerek gerçekleştirirler. Taleplerini üst yönetime usulünce iletirler.

Lisans ve lisansüstü bölüm ve program açma talepleri Üniversitenin görevli karar organlarınca tartışılır ve karara bağlanır. Daha sonra YÖK mevzuatı gereğince ilgili işlemler Rektörlükçe yürütülür.

Yeni kurulacak uygulama ve araştırma merkezlerine ilişkin plan ve hazırlıklar, ilgili yönetmelik ve yönergelerin hazırlanarak kabulünden sonra üniversite senatosu kararı ile birlikte bir dosya halinde Yükseköğretim Kurulu’na iletilir.

Tasarım ve Geliştirme Girdilerinin ve Çıktılarının Tanımlanması

Yeni bölüm / program ve ders açma ile ilgili girdiler; öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve iş dünyasının talepleri ve üniversitedeki akademik birimlerin derslik, laboratuvar vb. fiziki alt yapı olanakları ile yeni bölümün / programın ve dersin gerektirdiği uzmanlığa sahip öğretim elemanı sayısıdır.

Yeni bölüm / program ve dersleri açma konusunda YÖK’ün düzenlemeleri ve üniversitenin iç düzenlemeleri ile aşağıdaki iş akış süreçleri de eğitim ve öğretim hizmetlerinin tasarımı ve geliştirilmesi sürecinin girdilerini tanımlamaktadır.

“Lisansüstü ders açma” iş akışı

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

“Uzmanlık alan dersi ders açma” iş akışı

“Lisans ve önlisans dersi açma” iş akışı

Tasarım ve geliştirme sürecinin çıktıları, öğrencilerin söz konusu yeni bölüm / programlara kayıt olma ve dersleri seçmeleri ve bu bölüm / program ve derslerdeki memnuniyet düzeyleridir.

Yeni kurulan uygulama ve araştırma merkezlerinin gerçekleştirdikleri kongre, panel, toplantı gibi faaliyetler ve tamamladıkları bilimsel projeler söz konusu merkezlerin çıktılarını oluşturur.

Tasarım ve Geliştirmenin Gözden Geçirilmesi

Yeni veya mevcut bölüm / program, merkez ve derslerle ilgili tasarım ve geliştirmenin gözden geçirilmesi işlemi Fakültelerde bölüm ve fakülte kurullarınca, enstitülerle enstitü kurullarınca, yüksek okul ve meslek yüksek okullarında bölüm ve yüksek okul kurullarınca yapılır.

Yeni açılacak veya mevcut bölüm / program, araştırma merkezi ve derslerin öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve reel sektörün ihtiyaçlarına ve beklentilerine ne ölçüde cevap vereceğini ilgili kurullar hazırlanan planlar kapsamında değerlendirir. Varsa belirlenen eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için tasarım ve geliştirme sürecinin önceki aşamalarına geri dönülür.

Yeni yayın çalışmalarında öğretim elemanının yayın talebi anabilim dalı başkanlığınca incelenerek bölüm başkanlığına, oradan da Fakülte, Enstitü, Yüksek Okul, Meslek Yüksek Okulu Yayın Kuruluna iletilir. Yayın kurulu yayının şekil ve içerik denetimini yaparak Fakültelerde dekanlıklara, Enstitü, yüksek okul ve meslek yüksek okullarında müdürlüklere yayınla ilgili raporunu iletir.

Tasarım ve Geliştirmenin Doğrulanması

Yeni veya mevcut bölüm / program, merkez ve ders açılmasına ilişkin fakülte, enstitü, yüksek okul, meslek yüksek okulu ve bölüm kurullarınca yapılan gözden geçirmenin ardından hazırlanan eğitim ve öğretim hizmetleri tasarım ve geliştirmeleri üniversite senatosuna iletilir.

Senato, yeni bölüm / program, merkez ve derslerin ihtiyaçlara ve mevzuata uygunluğunu dikkate alarak tasarım ve geliştirmelerle ilgili doğrulamayı yaparak son kararı verir. Kararın olumlu olması durumunda yeni bölüm, program ve merkezlerin açılmasına ilişkin dosyayı YÖK’e iletir. Yeni derslerin açılma kararını onaylayarak yürürlüğe koyulması için ilgili birimlere yetki verir.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Yeni açılan veya mevcut programların müfredatında bulunan derslerin amacı, hedefleri, içeriği, haftalık konuları, ders ve sınıf yönetimi araçları ve teknikleri, AKTS ve iş yükü hesaplamaları, ölçme ve değerlendirme araçları ve yöntemleri her bir dersin öğretim üyesi tarafından Bologna sürecine bilimdeki gelişmelere ve mevzuata göre hazırlanır; bölüm kurulunda görüşülür; dekanlıkça onaylanarak üniversitenin Eğitim Geliştirme Ofisine gönderilir. Üniversite Eğitim Geliştirme Ofisince mevzuata ve üniversite eğitim politikalarına uygunluğu değerlendirilen bilgiler onay aldıktan sonra üniversitenin ilgili bilgi sistemine işlenir. Tüm iç ve dış paydaşların erişimine açılır.

Yeni yayın talebi öğretim elemanının akademik birimince onaylandığında üniversite matbaasında basım hazırlıkları yapılır. Matbaa, basım aşamasına getirilen yayının baskı öncesi kopyasını öğretim elemanına ileterek gerekli son kontrolleri yapmasını talep eder. Öğretim elemanı gerekli kontrolleri ve düzeltmeleri yaptıktan sonra, yayını baskı için matbaaya iletir. Süreç “Yayın işleri” iş akışına göre yürütülür.

Tasarım ve Geliştirmenin Geçerliliğinin Test Edilmesi

Yeni ve mevcut bölüm / program, araştırma merkezi ve derslerle ilgili hizmet tasarım ve geliştirmelerinin geçerliliği öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve ilgili birim kurullarının yeni bölüm / program, araştırma merkezleri ve derslerle ilgili memnuniyetleri ölçülerek yapılır. Her dönem sonunda yapılan öğrenci memnuniyet anketleri yeni açılan ve mevcut bölüm / program ve derslerle ilgili geçerliliğin test edilmesinde kullanılır. Öğrenci memnuniyet anketlerinin yanı sıra, ilgili bölüm / fakülte / enstitü / yüksekokul kurullarında yapılan toplantılar da bölüme / programa ve derslere ilişkin geçerliliğin test edilmesinde kullanılır.

Üniversite Kalite İç Değerlendirme Kurulu kendi belirlediği prosedüre uygun olarak ve belirli bir örneklem usulüne göre tespit ettiği dersleri ve eğitim ve araştırma faaliyetlerini değerlendirmeye tabi tutar.

Öğrenci memnuniyet anketleri, kalite değerlendirme raporları ve bölüm kurullarının değerlendirmeleri yeni açılan bölüm / program ve derslerle ilgili değişiklik yapılmasını gerektiriyorsa “**Düzeltilici ve Önleyici Faaliyetler Prosedürü**” dikkate alınarak gerçekleştirilir.

Yeni uygulama ve araştırma merkezlerinin açılması ile ilgili tasarım ve geliştirmelerle ilgili geçerlilik ise, merkezin planladığı hedefleri gerçekleştirip gerçekleştirmediğine göre merkezin ilgili kurullarınca test edilir.

Tasarım ve Geliştirme Değişikliğinin Kontrolü

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Ders planları ve içerikleri bilimsel-teknolojik gelişmelere ve iş dünyasının beklentilerine paralel olarak güncellenir ve geliştirilir. Bu, hem öğrencilerimizin, hem de onları mezun olduklarında istihdam edecek olan kurumların memnuniyeti için önemli bir zorunluluktur.

Eğitim ve öğretim hizmetlerine ilişkin tasarım ve geliştirmelerle ilgili güncelleme ve/veya değişiklikler uygunsuzluk yönetimi prosedürü izlenerek gerçekleştirilir. Ayrıca, güncellenmesi düşünülen dersler ile ilgili işlemler bölüm kurullarınca **“Ders Planları ve İçeriklerinin Güncellenmesi İş Akışı”** izlenerek gerçekleştirilir.

Yapılan tasarım ve geliştirme değişiklikleri öğrencilerden ve bölüm kurullarından alınacak geribildirimler ile kontrol edilir. Yapılan değişikliklerin daha önce ortaya çıkan uygunsuzlukları giderip gidermediği, yeni uygunsuzlukların ortaya çıkmasını önleyip önlemediği kontrol edilir.

Program ve Ders Öğrenim Çıktılarının Değerlendirilmesi

Program ve Ders öğrenim çıktıları **“Program Kalite Değerlendirme Kontrol Listesi”** üzerinden Rektörlük tarafından belirlenen bir program dâhilinde senede 2 kez sertifikalı iç denetçi grubu tarafından değerlendirilir. Hazırlanan raporlar değerlendiriciler tarafından Rektörlük ile paylaşılır. İlgili fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu/enstitü tarafından PUKÖ (Planla – Uygula – Kontrol Et – Önlem Al) başlatılır. Hazırlanan iyileştirme planları Kalite Koordinatörlüğe ile koordineli takip edilir. Rektörlüğün onayına sunulur.

Bilgisayar teknolojisi program tasarımının temeli de ilk olarak üniversitenin belirlediği tema çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Üniversitemizin teması “sürdürülebilirlik” olarak belirlenmiş ve tüm bölümlerin ortak dersleri bu çerçevede tasarlanmıştır. Alan dersleri ise bölümlerin kendi uzmanlık alanı ve yetkinlikleri çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Bilgisayar teknolojisi programının uzmanlık alanı bölümümüz tarafından “Sustainable, Finance and Risk Management (Sürdürülebilir Finans ve Risk Yönetimi)” olarak belirlenmiştir. Bu uzmanlığa ilişkin program tasarımı da bölüm öğretim elemanlarının ortak kararı ile oluşturulmuştur. Müfredat bölüm kurulunda tüm bölüm öğretim elemanlarının katılımıyla görüşülmüş ve onaylanmıştır.

Seçimlik dersler ise üniversitenin genel görüşü çerçevesinde “ortak havuz” biçiminde oluşturulmuştur. Her bölüm ortak seçimlik ders havuzuna dersler eklemiştir. Bölümümüzde bu doğrultuda seçimlik ders havuzuna toplam 23 ders eklemiştir.

3.1.2. Her seviyede öğretim programı için program ve ders bilgi paketleri hazırlanması süreci, iş akışları ve yapılan uygulamalar

Yeni bölüm / program ve ders açma ile ilgili girdiler; öğrencilerin, öğretim elemanlarının ve iş dünyasının talepleri ve üniversitedeki akademik birimlerin derslik, laboratuvar vb. fiziki alt

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

yapı olanakları ile yeni bölümün / programın ve dersin gerektirdiği uzmanlığa sahip öğretim elemanı sayısıdır.

Yeni bölüm / program ve dersleri açma konusunda YÖK'ün düzenlemeleri ve üniversitenin iç düzenlemeleri ile aşağıdaki iş akış süreçleri de eğitim ve öğretim hizmetlerinin tasarımı ve geliştirilmesi sürecinin girdilerini tanımlamaktadır.

“Lisansüstü ders açma” iş akışı

“Uzmanlık alan dersi ders açma” iş akışı

“Lisans ve önlisans dersi açma” iş akışı

Tasarım ve geliştirme sürecinin çıktıları, öğrencilerin söz konusu yeni bölüm / programlara kayıt olma ve dersleri seçmeleri ve bu bölüm / program ve derslerdeki memnuniyet düzeyleridir.

Yeni kurulan uygulama ve araştırma merkezlerinin gerçekleştirdikleri kongre, panel, toplantı gibi faaliyetler ve tamamladıkları bilimsel projeler söz konusu merkezlerin çıktılarını oluşturur.

Ders planları ve içerikleri bilimsel-teknolojik gelişmelere ve iş dünyasının beklentilerine paralel olarak güncellenir ve geliştirilir. Bu, hem öğrencilerimizin, hem de onları mezun olduklarında istihdam edecek olan kurumların memnuniyeti için önemli bir zorunluluktur.

Eğitim ve öğretim hizmetlerine ilişkin tasarım ve geliştirmelerle ilgili güncelleme ve/veya değişiklikler uygunsuzluk yönetimi prosedürü izlenerek gerçekleştirilir. Ayrıca, güncellenmesi düşünülen dersler ile ilgili işlemler bölüm kurullarınca **“Ders Planları ve İçeriklerinin Güncellenmesi İş Akışı”** izlenerek gerçekleştirilir.

Yapılan tasarım ve geliştirme değişiklikleri öğrencilerden ve bölüm kurullarından alınacak geribildirimler ile kontrol edilir. Yapılan değişikliklerin daha önce ortaya çıkan uygunsuzlukları giderip gidermediği, yeni uygunsuzlukların ortaya çıkmasını önleyip önlemediği kontrol edilir.

Program ve Ders öğrenim çıktıları **“Program Kalite Değerlendirme Kontrol Listesi”** üzerinden Rektörlük tarafından belirlenen bir program dâhilinde senede 2 kez sertifikalı iç denetçi grubu tarafından değerlendirilir. Hazırlanan raporlar değerlendiriciler tarafından Rektörlük ile paylaşılır. İlgili fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu/enstitü tarafından PUKÖ (Planla – Uygula – Kontrol Et – Önlem Al) başlatılır. Hazırlanan iyileştirme planları Kalite Koordinatörlüğü ile koordineli takip edilir. Rektörlüğün onayına sunulur.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

İlgi Güvenliği Teknolojisi program bilgi paketleri bölüm öğretim elemanlarının ortak kararı ile hazırlanmaktadır. Ders bilgi paketleri ise her dönem o dersi vermekle yükümlü olan öğretim üyesi tarafından güncellenmektedir. Her dönem başı ders-öğretim üyesi dağılımı belirlendikten sonra öğretim üyelerinin sorumlu oldukları dersin içeriğini güncellemeleri yönünde bölüm başkanları bildirim gerçekleştirmekte ve süreci takip etmektedir. 2018 yılında bölümün program çıktıları ve tüm ders içerikleri Bloom Taksonomi çerçevesinde düzenlenmiştir. Program ve ders bilgi paketlerine gbs.gelisim.edu.tr adresi üzerinden ulaşmak mümkündür.

3.1.3. Programların tasarımında paydaş görüşlerinin alındığına dair kanıtlar ve uygulamalar

Program ile ilgili paydaşların bilgisine başvurulmaktadır. Özellikle, iş dünyası ile üniversite arasında köprü kurma ve iş dünyasının öğrencilerin alması gereken eğitim hakkındaki bilgileri bölümümüz tarafından önemli görülmektedir. Öğrencilerimiz mezun olduktan sonra çalışacakları piyasanın beklentilerini karşılayacak birikimde olması bölümün öncelikli amaçları arasındadır.

3.1.4. Programların eğitim amaçları ve kazanımlarının kamuoyuna açık bir şekilde ilan edilme süreci

Program ile ilgili bilgiler, amaçlar ve kazanımlar kamuoyuna gbs.gelisim.edu.tr üzerinden duyurulmaktadır. Söz konusu site üzerinden, herhangi bir üyelik işlemi gerekmeden veya kısıtlamaya tabii tutulmadan isteyen herkes gerekli bilgilere ulaşabilmektedir.

3.2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

3.2.1. Program yeterliliklerine ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi amacıyla tanımlanan süreçler ve mekanizmalar, yapılan örnek uygulamalar

Mezun bilgi sistemi, mezunlar derneği vb. yollarla mezunların başarıları izlenir. Mezun başarıları eğitim çıktılarının başarı göstergelerinden biri olarak kabul edilir.

Düzenli şekilde ders ve öğretim üyesi değerlendirme, öğrenci memnuniyet anketleri vb. yollarla eğitim ve öğretim faaliyetleri hakkında geribildirim toplanır.

Eğitim politikalarının geliştirilmesi, uygulanması, revize edilmesi ve stratejilerin hayata geçirilmesi, performans ölçülmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi faaliyetlerinin eşgüdümlemesi Üniversite Eğitim Komisyonu ve Rektörlük tarafından sağlanır.

3.2.2. Değerlendirme sonuçları ve programın değerlendirme sonuçlarına göre güncellenmesi, yapılan örnek uygulamalar

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Eğitimin içeriği iç ve dış paydaşlardan düzenli ve sistematik olarak toplanan geribildirimlerle; dünya üniversitelerinin iyi uygulama örneklerinin incelenmesi yoluyla düzenli olarak güncellenir. İç ve dış paydaşların görüşleri düzenli toplanır ve akademik birimlerin kurulları düzenli toplantılarla bunları görüşür, değerlendirir ve karara bağlar ve kararlarını paylaşır.

Eğitim yöntemleri, ders içi teknikler, eğitim teknolojileri, derslik atölye ve laboratuvar alanları, ders alet malzeme ve materyallerinin; eğitim hedefleri, öğrenim çıktıları ve öğrenci ihtiyaçları ile uyumlu, bilimdeki güncel gelişmeleri içeren nitelikte olması sürekli iyileştirme yoluyla temin edilir. Akademik birimlerin kurulları düzenli toplantılarla bunları görüşür ve karara bağlar.

Bologna sürecinin parçası olarak AB’ce yayımlanan yükseköğretim politikaları; Türk Yükseköğretim sisteminin hedef ve politikaları ve ilgili mevzuat yakından ve dikkatlice izlenir; gerekleri yerine getirilir. Akademik kurullar ile rektörlük makamı bu izlemelerin yapılmasından ve uyumun sağlanmasından sorumludur.

Eğitim, sürekli iyileştirme amacıyla, üniversitenin planlama ve yönetim yaklaşımı “Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al” (PUKO) döngüsü ile desteklenir.

Üniversitenin program, müfredat, ders ve ders içerikleri ile ders teknikleri ve teknolojileri konusunda gelişimini izleyecek, yönlendirecek ve teşvik edecek bir Eğitim Destek Birimi kurulur.

3.2.3. Yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda paydaşlara yapılan geri dönüş mekanizmaları, yapılan örnek uygulamalar

Programların müfredatında bulunan derslerin amacı, hedefleri, içeriği, haftalık konuları, ders ve sınıf yönetimi araçları ve teknikleri, AKTS ve iş yükü hesaplamaları, ölçme ve değerlendirme araçları ve yöntemleri her bir dersin öğretim üyesi tarafından Bologna sürecine bilimdeki gelişmelere ve mevzuata göre hazırlanır; bölüm kurulunda görüşülür; dekanlıkça onaylanarak üniversitenin Eğitim Geliştirme Ofisine gönderilir. Üniversite Eğitim Geliştirme Ofisince mevzuata ve üniversite eğitim politikalarına uygunluğu değerlendirilen bilgiler onay aldıktan sonra üniversitenin ilgili bilgi sistemine işlenir. Tüm iç ve dış paydaşların erişimine açılır.

3.2.4. Programların tercih edilme oranlarının izlenmesi, yapılan iyileştirmeler

Bölümümüz tercih edilme oranları ve doluluk oranları her sene dekanlık ile görüşülerek değerlendirilmektedir. Tercih edilme oranımızı arttırmak için, adaylara yönelik tercih ve tanıtım günlerinde bölüm öğretim elemanları görev almıştır. Ayrıca bölüm müfredatımız AQAS tarafından getirilen öneriler doğrultusunda güncellenmiş, bölümümüz AQAS tarafından akredite edilmiştir.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

3.3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

3.3.1. Programlarda yer alan derslerin iş yüküne dayalı kredi değerleri (AKTS) ve hesaplama yöntemleri ve kredilerin güncellenmesinde öğrenci geri bildirimleri iş yükü anketleri ve yapılan PUKÖ iyileştirmeler

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nin kullandığı AKTS sistemi, öğrencilerin hedeflenen öğrenim becerilerini kazanmasını sağlamak için altına girmesi gereken iş yükünü hesaplamak için kullanılır. AKTS kredisi, öğrencilerin iş yükünü belirleyecek olan ders saatleri, vize ve final sınavları, projeler, ödevler vb. unsurlar dikkate alınarak hesaplanır. AKTS kredilerinin belirlenmesinde Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan “the ECTS User’s Guide” kitapçığındaki standartlar göz önünde bulundurulur.

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde öğrencilerin dönem başına tamamlamaları gereken AKTS 30, yıl başına 60'dır (1530 saatlik iş yüküne tekabül eder). Öğrencilerin mezun olabilmesi için tamamlaması gereken AKTS aşağıdaki gibidir:

Ön lisans: 120 AKTS

Lisans: 240 AKTS

Yüksek Lisans (Tezsiz): 90 AKTS

Yüksek Lisans (Tezli): 120 AKTS

Doktora: 120 AKTS

3.3.2. Öğretmeden öğrenmeye geçiş stratejileri ve öğrenci merkezli eğitim uygulamaları

Geleneksel eğitim yaklaşımıyla bireylere kazandırılması mümkün olmayan söz konusu bilgi, beceri ve değerlerin yeni kuşaklara nasıl kazandırılabilceği sorusu, eğitim bilimleri alanında yeni gelişmelerin yaşanmasını tetiklemiştir. Buna bağlı olarak birçok gelişmiş ülkede öğrenci merkezli ve aktif öğrenme yaklaşımı öne çıkmaya başlamıştır. Açıköz (2002)'e göre geleneksel yöntemlerle öğrencileri düşündüren ve araştırmaya yönelten etkinlikler sunulmadığı; bilgiyi kullanma, problem çözme, kısacası bilgiyi yeniden yapılandırma fırsatları verilmediği için, öğrenciler ezberledikleri yüzeysel bilgilerle mezun olmaktadır. Dolayısıyla yaratıcılıktan, etkili düşünme, problem çözme ve araştırma becerilerinden yoksun yetişen bu bireyler ileriki yaşamlarında biraz karmaşık bir durumla karşılaştıklarında sorunlara uygun çözümler üretememektedirler.

Öğrenci merkezli öğretime (ÖMÖ) yönelişte daha güçlü etkinin ise eğitimde aktiflik ilkesini hayata geçirme, katılımcı öğrenmeyi sağlama ve bilginin öğrenci tarafından yapılandırılarak kalıcı hâle getirilmesini savunan yapılandırmacı (constructivist) öğrenme kuramına ait olduğu söylenebilir. Bu öğrenme kuramı, Mayer (2004)'e göre, öğrenmeyi, öğrencilerin mantıklı bir

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

şekilde organize edilmiş bilgiyi araştırdığı aktif bir süreç olarak tanımlar. Bu kuramın etkisiyle son 20-30 yılda öğrencileri öğrenme sürecine dâhil eden öğretim yöntemlerine yönelik ilgi artmıştır (Hannafin vd., 1997). Yapılandırmacı öğrenme kuramı, öğrenme sürecinde öğrencilerin aktif rol almasına vurgu yaptığı için genellikle “öğrenci merkezli” öğretim yaklaşımı olarak tanımlanmıştır (Elen vd., 2007).

ÖMÖ yaklaşımı, eğitimi yaşama hazırlık olarak değil yaşamın kendisi olarak kabul etmesi, uygulamaya ağırlık vermesi, eğitimde doğal disiplini öngörmesi ve sınav durumlarında ezberi reddetmesinden dolayı felsefi akımlardan pragmatizmi, eğitim felsefelerinden ilerlemecilik ve yeniden kurmacılığı esas almaktadır. Bu iki felsefe; demokratik ve sosyal yaşamı geliştirmek, toplumu yeniden yapılandırmak ve geliştirmek, değişim ve sosyal reform amaçları açısından eğitimi esas alır. Bu felsefi akımlara göre öğretmen de; problem çözme ve bilimsel araştırmalarda yol gösterici (rehber), değişim ve reformların temsilcisi, araştırma yöneticisi ve proje başkanıdır.

Bu yaklaşımla birlikte öğretim yapan kişilerin eğitim felsefelerini ve yöntemlerini gözden geçirmesi gerekmektedir. Öğrenenin ihtiyaçlarını ve öğrenme biçimlerini odağına alan toplumsal ve teknolojik gelişmeleri de takip eden bir anlayış içerisinde olmak öğrenmeyi kolaylaştırır ve kalıcı hale getirebilir. Yaşamla bağlantıyı kurmak, öğreneni aktif hale getirmek ve onların soru sormasını sağlamak temelde yapılması gerektirir. Bunun için de öğretene süreci planlamak ve bunun üzerine kafa yormak, bunu dert edinme sorumluluğu düşmektedir. ÖME Uygulama Modeli; 2007, 5).

Öğrenci merkezli öğretim yaklaşımının temelinde yapılandırmacılık kuramı vardır. Yapılandırmacılık temelde bir bilgi kuramıdır. Temelde bilginin doğasının ne olduğu, bilginin nasıl oluştuğu ve nesnelliğin mümkün olup olmayacağı gibi felsefi tartışmaların sonucunda ortaya çıkmış bir kuramdır. Özünü, öğrenenin bilgiyi yapılandırması ve uygulamaya koyması oluşturmaktadır. Yeni bir anlayışla temellendirilmiş olmasına karşın yapılandırmacı öğrenmenin temel fikri Piaget tarafından mevcut bilgi teorileri ve bilgi felsefesi konularını yetersiz bulunması nedeniyle oluşturulmuştur. Bu kapsamda Piaget (1952) çocukların çevre ile etkileşimindeki öğrenme sürecini tanımlamak için özümleme ve zihne yerleştirme kavramlarını literatüre kazandırmıştır. Bu yorumlar ışığında yapılandırmacı öğrenmenin en önemli özelliği, öğrenenin bilgiyi yapılandırmasına, yorumlamasına ve geliştirmesine fırsat vermesidir. Alışılmış yöntemlerde, öğretmen bilgiyi verebilir ya da öğrenenler bilgiyi, kitaplardan veya başka kaynaklardan edinebilirler (Beevevino, Dengel & Adams, 1999, s.276). Buna karşın bilgiyi algılamak, bilgiyi yapılandırmak ile eş anlamlı değildir. Öğrenen, yeni bir bilgi ile karşılaştığında, dünyayı tanımlama ve açıklama için önceden oluşturduğu kurallarını kullanır veya algıladığı bilgiyi açıklamak için yeni kurallar oluşturur (Brooks & Brooks, 1993, s.41). Bir başka deyişle yapılandırmacı öğrenme çevre ile insan beyni arasında güçlü bir bağ kurulmasıdır. Dolayısıyla, yapılandırmacı öğrenme yaklaşımının her birey,

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

öğrenme sürecinde aktif hale getirilmeli ve kendi öğrenmesinden sorumlu olmalıdır. Bunun için; öğretmen, sınıfta yöntem çeşitliliğine gitmeli ve problem çözmeye dayalı öğrenme, proje temelli öğrenme, işbirliğine dayalı öğrenme ve örnek olay incelemesi gibi öğretim stratejilerine daha fazla yer vermelidir. Böylece öğretmenin rolü, öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırıcı bir rehber, bir yardımcı veya bir kılavuz olacaktır (Saban, 2004, s.79).

Yapılandırmacı yaklaşımın unsurları; öğretmen, öğrenci, öğrenme ortamı ve öğrenme sürecidir. Yapılandırmacı yaklaşımın eğitim ortamlarında etkili bir biçimde uygulanmasındaki baş aktördür. Yapılandırmacı öğretmen öğreteceği konunun temel kavramlarını tanımlamalı ve anlamalıdır. Daha sonra bireylere bu kavramları keşfetmeleri ve kendi kavramlarını geliştirmeleri için yol gösterebilecektir. Yapılandırmacı öğretmenin, bireylerin ders içerisinde özerk olmalarına ve araştırma yapmaları konusunda teşvik etmesi beklenir. Öğrencilerin de sürecin içinde olmaları ve sorumluluk almaları gerekmektedir. Öğrenme ortamının da buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. Sorgulayıcı öğrenme; açık olmayan, aktivite temelli, öğrenci merkezli ya da keşfedici yöntemlerinden oluşan bir öğretim yöntemidir. Sorgulayıcı öğrenme bireyi (öğrenciyi) merkeze alır ve bu süreçte bireyin rolü soru sormak, araştırmak ve keşfetmektir. Öğretmenin rolü ise bireyleri anlamlandırmaya yönlendirmek için soru sormak ve rehberlik etmektir. Bu nedenle sorgulayıcı öğrenme rehberli keşfedici öğrenme olarak da isimlendirilir. Öğrenmede bu yöntemleri uygularken öğretim ilkelerini de göz önünde bulundurmanız gerekir. Öğretim ilkeleri dersleri planlarken dikkate alınması gereken ilkelere dir. Bunlar;

1. **Öğrenciye görelilik ilkesi:** Öğretimin başlangıcı öğrencidir. Eğitim öğretim faaliyetlerinin öğrenciye yönelik olması gerekir. Öğretimin şeklini ve yöntemini öğrencinin gelişim özellikleri ilgi ve ihtiyaçları olayları algılama şekli belirler.

a. Öğretimin öğrenciye uygun olarak yürütülmesi,

b. Öğrencinin öğrenmesini engelleyen durumların gözlenmesi ve giderilmeye çalışılması,

c. Öğrencinin öğrenme gücünün, hızının tanınması ve öğretimin bu özelliklere göre ayarlanması,

d. Öğrencinin özel yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmeye çalışılmasını kapsar.

2. **Yakından uzağa ilkesi:** Konuların örneklendirilmesinde yakın, doğal ve toplumsal çevreden seçilmesidir. Yakın zamandan hareketle konuların güncelleştirilmesi kastedilmektedir.

3. **Bilinenden bilinmeyene ilkesi:** Yeni konuya başlamadan önce bir önceki konularla bağlantı kurulmasıdır. Böylece kalıcılık sağlanmış olur.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

4. **Açıklık ilkesi:** Ders materyallerinin birden fazla duyuya hitap ederek planlanmasıdır. Böylece öğrenmede kalıcılık sağlanmış olur.

5. **Somuttan soyuta ilkesi:** Öğretim kademeleri yükseldikçe somuttan soyuta doğru geçişler yapılmalıdır.

3.3.3. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı

Bilgisayar teknolojisinin akademik kadrosunda 3 adet öğretim elemanı bulunmaktadır. Toplam öğrenci sayısı 40 olduğundan öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 2019-2020 Güz yarıyılı itibarıyla 13'dür.

3.3.4. Danışmanlık sistemi ve yapılan faaliyetler

Üniversitemizde eğitim gören her öğrenciye bağlı olduğu bölüm öğretim üyelerinden biri akademik danışman olarak atanır. Danışman öğrencilerine, eğitim hayatları süresince dersler, mezuniyet kredileri, transfer, çift anadal ve ek ders alma gibi akademik konularda bilgi verir. Öğrencileri, kendilerini tam olarak tanımaları ve kendilerine uygun mesleği seçmeleri için teşvik ederler.

İstanbul Gelişim Üniversitesi öğrencilerinin üniversite yaşamları süresince bireysel, sosyal ve akademik gelişimlerini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Rehberlik Hizmetlerimiz, öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda danışıp, destek alabilecekleri bir birimdir.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Birimi öğrencilerin karşılaştıkları psikolojik, sosyal ve eğitsel sorunlarının çözümünde onlara psikolojik danışmanlık ve rehberlik yapar ve bu amacını gerçekleştirmek için aşağıdaki hizmetleri yürütmektedir:

1. Üniversiteye yeni kayıt yaptırmış öğrencilerin, üniversite yaşamına uyum sağlama sürecinde yaşanması muhtemel sorunlarda, öğrencinin çevreye, üniversiteye ve üniversitedeki işleyişle uyumunu sağlamaktadır.
2. Öğrencileri sorun alanlarını saptamak ve çözümü ile ilgili diğer birimlerle iş birliği yapmaktadır.
3. Bulundukları bölümü değiştirmek isteyen öğrencilerin kendi ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini tanımasına ve uygun seçimler yapmasına yardımcı olmaktadır.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

4. Öğrencilere ileride sahip olacakları mesleğe ilişkin bilgiler verme ve ihtiyaç duyulduğu durumlarda İstanbul Gelişim Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi'ne yönlendirerek kariyer danışmanlığı ve desteği almalarını sağlamaktadır.

5. Psikolojik ya da sosyal sorunları olan öğrencilere, istek ve ihtiyaçlarına göre bireysel veya grupta psikolojik danışma yaparak; kendisini daha iyi tanımasına, önemli kararlar almasına çevresindeki insanlarla daha etkili ilişkiler kurmasına yardımcı olmaktadır.

6. Öğrencilere ve/veya iç ve dış paydaşlara yönelik bilgilendirici seminerler, konferanslar, kongreler ve benzeri toplantılar düzenleyerek eğitsel rehberlik yapmaktadır.

Eğitim faaliyetleri; akademik danışmanlık, kariyer danışmanlığı, psikolojik danışma ve rehberlik, sağlık desteği, kütüphane ve araştırma laboratuvarları ve atölye desteği, uluslararası öğrenim ve staj hareketliliği desteği, dil öğrenimi desteği, gerçekleştirilen bilim, sanat ve spor faaliyetleri ile kurumsal olarak desteklenir. Bilim, spor, sanat başarıları ödüllendirilir; öğrenme ve gelişme amaçlı geziler, faaliyetler, aktiviteler ve toplantılar desteklenir.

Bölümümüz her yarıyıl danışmanlık için belirli saatler belirlenmektedir. Bölüm öğretim üyelerinin tümünden haftalık olarak iki saati öğrencilere danışmanlık yapmak üzere ayırması istenmektedir. Konu bölüm kurulunda görüşüldükten sonra danışmanlık saatleri belirlenmekte ve öğrencilerin görebilmesi üzere bölüm odasının kapısına saatler asılmaktadır. Örnek bölüm kurulu kararı ek6'da görülebilir.

3.4. Eğitim-Öğretim Kadrosu

3.4.1. Eğitim-öğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmesi ile ilgili tüm süreçler ve yapılan uygulamalar

Planlama

Norm Kadro Standartları

Norm kadro planlaması, Rektörlük ile koordineli İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü sorumluluğundadır. Norm kadro planı, yok.gov.tr üzerinden Lisans Programı Açma Ölçütleri başlığında “**Mevcut Bölümlere Lisans Programı Açarak Öğrenci Alınması İçin Ölçütler ve Başvuru Formatı**”nın belirlediği usuller çerçevesinde yapılmaktadır.

Bölümün açılması için Minimum Standartlar, Yükseköğretim kurumlarında bir bölüme lisans programı açılarak öğrenci alınabilmesi için söz konusu bölümün Yükseköğretim Kurulu kararı ile kurulmuş ve YÖKSİS Veri Tabanında da yer alıyor olması gerekmektedir. Lisans programı açılarak öğrenci alımı teklifinin yapılabilmesi için o bölümde kadrolu kurul tarafından belirlenen **asgari öğretim üyesinin kadroya atanmış** olması ve bölümün kadrosundaki öğretim üyesi bilgisinin YÖKSİS Veri Tabanında yer alması gerekmektedir.

(Örneğin 1 Profesör, 1 Doçent, 1 Doktor Öğretim Üyesi, 1 Araştırma Görevlisi gibi)

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

İlgili bölümlerde görev yapan/yapacak tüm akademik personelin yetkinlikleri, **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formu”** üzerinden ilgili dekanlık/müdürlük tarafından kontrol edilir. Öğretim elemanı yetkinliği kapsamında verebileceği dersler yazılır ve ilgili program/bölüm başkanları tarafından onaylanır. **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları”** doldurulduktan sonra mutlaka **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları Listesi”** ne kayıt edilir. Bu liste ile öğretim elemanlarının yetkinlikleri tek bir tabloda görünür. Formlar ve doldurulan liste İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü’ne teslim edilir. Üniversite genelindeki toplu listeyi **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları Listesi”** ni İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü hazırlar ve Rektörlük ile koordineli takip eder. İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü onayından sonra Personel Daire Başkanlığı’na gönderilir. Kontrol edilen formlar akademik personelin **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları”** özlük dosyalarına yerleştirilir. Bu formlarda, akademik personelin yetkin olduğu dersleri, uzmanlık alanları, mesleki tecrübeleri, bilimsel araştırmaları vb. bilgileri içerir.

Norm Kadro Planı Oluşturulması

Norm kadro, YÖK standartlarının dışında aşağıdaki girdiler doğrultusunda oluşturulmaktadır;

- Stratejik olarak belirtilen büyüme alanları ve planlanan yeni birim veya bölümler,
- Ulusal ve uluslararası denetimlerde, denetçi görüşleri,
- Açılması planlanan bölümler tarafından sunulacak hizmetler,
- Yeni teknolojinin kullanılması kararı ve mevcut personelin gelecek alanda yetkin olmaması veya sayı olarak yetersiz olması,
- Öğrenci sayısında yaşanan artış,
- Akademik Personel İhtiyacı Talep raporu ve gerekçeleri,

Bu kapsamda tüm birimler, sunacağı hizmetlerin aksamaması için, bir sonraki yıl ihtiyaç duyacağı personel niteliklerini ve sayılarını belirler. İlgili bölüm/program başkanları, her yıl Aralık ayı sonuna kadar **“Akademik Personel İhtiyacı Talep Formu”** nu doldurarak hangi pozisyon için hangi yetkinliklere sahip, ihtiyaç olan personel sayısı ve gerekçelerini yazarak Birim Yöneticisi Dekanlık/ Müdürlüklere ulaştırır. Birim Yöneticisi Dekanlık/Müdürlük onayından sonra form, İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü’ne gönderilir. Gelen formlar **“Norm Kadro Planlaması Formu”** üzerinden kontrol edilerek değerlendirilir. Norm Kadro Planlama Raporunda, bölümlerin ders yükü, öğretim elemanları başına düşen ders saati ve akademik personelin ihtiyacı belirtilmektedir. Bu çerçevede yetkinliklere uygun ihtiyacın karşılaştırılması yapılmış olur. Uygun bulunan personel ihtiyaçları, İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü, Kaliteden Sorumlu Rektör yardımcısı ve Rektör onayı aldıktan sonra planlamaya dâhil edilir.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Üniversite içerisindeki ders görevlendirmeleri kapsamında ilgili akademik birimler arası ders verme talepleri, akademik birimler arası ders görevlendirme yazışmaları yönetim kurulu kararı ile alınır. İlgili akademik birimi dışında ders verecek olan Öğretim elemanları, ders vermeleri uygun bulunan ilgili fakülte dekanlığı veya ilgili müdürlük yönetim kurulu kararları ile ilgili akademik birimlerde ders vermek üzere görevlendirilirler.

Yarı zamanlı atamalarla alınan önlemlerin dışında tam zamanlı atamalar için ise İnsan Kaynakları Koordinatörlüğünün aday havuzundan yararlanılmaktadır. Adayların doğru, etkin ve yeterliliklerine göre seçilebilmesi için değerlendirmeyi Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu/Enstitü kurulları İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü ile koordineli yapar.

Adayların İncelenmesi ve Değerlendirilmesi: İnsan Kaynakları Koordinatörlüğünün aday havuzunda yer alan özgeçmişler, akademik yeterlilik ve deneyimleri, pozisyon ile ilgili sahip olduğu güçlü ve zayıf yönleri esas alınarak değerlendirilirler. İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü aday havuzundaki CV lere Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu/Enstitüler'in Dekanlık/Müdürlükleri otomasyon sistemi üzerinden ulaşabilirler. Adaylar ile görüşme takvimini İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü ilgili Dekanlık/Müdürlükler ile koordineli organize eder.

Mülakat Takvimi Oluşturulması ve Görüşme: Nitelikleri uygun bulunan adaylarla ilgili olarak, uygun saat ve zamana mülakat takvimi İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından oluşturulur. Görüşme esnasından adaya pozisyonun detaylarını içeren, mesleki bilgi ve deneyimlerini kapsayan sorular sorularak bilgi toplanması amaçlanır. Görüşme süreci sona erdikten sonra uygun bulunan adaylarla ilgili referans toplanması sağlanır.

Onay ve Teklif: Görüşme ve referans sürecini başarı ile tamamlanan adaylar, ilgili Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulu/Enstitüler'in Dekanlık/Müdürlükleri tarafından Rektörlük onayına sunar. Rektör tarafından gerekli onaylar alındıktan sonra adaya sözlü iş teklifi yapılır. İş teklifini kabul eden adaylar için yoxsis.yok.gov.tr üzerinden ilan açılarak başvuru süreci tamamlanır.

Kadroların Onaylanması ve İlan Süreci

Akademik kadro ilan süreci Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülür. Akademik kadro ilan süreci İnsan Kaynaklar Koordinatörlüğü ile koordineli yürütülür.

Talep edilen akademik personel ihtiyaçları, Genel Sekreterlik tarafından ilanın son şekli ve detayları kontrol edilerek, Rektörlük onayına sunulur. İlan onayı ile birlikte Personel Daire Başkanlığına gereği için EBYS üzerinden havale edilir. Akademik personel ilanları, Öğretim Üyeleri (Profesör, Doçent ve Doktor Öğretim Üyesi), Öğretim Elemanları (Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi) olarak iki ayrı kategoride gönderilir. Öğretim üyesi ilanları için Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Genel Yayın Müdürlüğü'ne İstanbul Gelişim

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Üniversitesi Rektörlüğü e-imzası ile Daire Başkanlığı tarafından resmi üst yazı ve ilan eki hazırlanır. Başkanlık Mevzuatı Geliştirme ve Genel Yayın Müdürlüğü'ne gidecek olan üst yazı Rektör tarafından E-imzalanır. Öğretim Üyesi ilanları için hazırlanmış olan ilan metni ve akademik personel ilan eki, imzalanan üst yazı ile birlikte CD'ye de kopyalanır. Üst yazı ve akademik personel ilanı, Başkanlık Mevzuatı Geliştirme ve Genel Yayın Müdürlüğü adresine gönderilmek üzere kargolanır. Başkanlık Mevzuatı Geliştirme ve Genel Yayın Müdürlüğü'ne gönderilen kargo ulaşımından sonra kontrolü gerçekleştirilip bir sonraki günde yayına alınır. Öğretim üyesi ilanı Resmi Gazete'nin, çeşitli ilanlar sekmesi içerisinde "İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü'nden" başlıklı olarak yayımlar. Öğretim Üyesi ilanı, Üniversitenin internet sitesinde, Resmi Gazete' de yayımlandığı tarihten hemen sonra yayımlanır. Öğretim elemanları (Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi) ilanları YÖKSİS sistemi üzerinden ilgili kadro şartlarına göre hazırlanır. Düzenlenen ilanlar Yükseköğretim Kurulundaki yetkili memur tarafından kontrol edildikten sonra başvuru tarihine göre yayına alınır. Öğretim elemanları ilanı, Üniversitenin internet sitesinde de <https://yoksis.yok.gov.tr/ilansayfa/> adresinde yayımlandığı tarihten hemen sonra yayımlanır.

Başvuruların Alınması ve Atama İşlemler

Akademik Başvurular

Akademik personel temini için dış kaynağın kullanılıp ve iç kaynağa dönüştürülmesi;

- a) Mevcut Web üzerinden alınan başvurular ve oluşan havuz,
- b) Yazılı ve Görsel Medya,
- c) İnsan Kaynakları kariyer siteleri,
- d) Referanslı adaylar,
- e) Dış Paydaşlar

İlan dışında yapılan özgeçmiş havuzu oluşturma süreci, web sitemiz, diğer insan kaynakları kariyer siteleri, yazılı ve görsel medya, Referans yoluyla gelen adaylar, dış paydaşlar üzerinden yapılmaktadır.

a) **Mevcut Web üzerinden alınan başvurular ve oluşan havuz:** İstanbul Gelişim Üniversitesi web sitesi üzerinden dünyanın her ülkesinden 7/24 başvuruların alındığı havuzdur.

b) **Yazılı ve Görsel Medya:** Ulusal/uluslararası yazılı ve görsel medya organlarında, tanıtım ve organizasyonlar öncülüğünde kurumumuzun bilinirliğinin artması ve buna bağlı olarak iş başvuruların oluşturduğu havuzdur.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

- c) **İnsan Kaynakları kariyer siteleri:** İş arama siteleri üzerinden (kariyer.net-yenibiris-secretcv-linkedin) ve diğer sosyal medya sitelerinden gelen aday havuzudur.
- d) **Referanslı adaylar:** Üniversitemizde görev yapmış/yapacak adayların yönlendirmiş olduğu aday havuzudur.
- e) **Dış Paydaşlar:** Kurumsal anlaşmalar yaptığımız **özel ve vakıf hastanelerinde** görev yapan sağlık ve teknik personeller tarafından yapılan başvuru havuzudur.

Gelen özgeçmişler İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından değerlendirmeye alınır. Bu CV ler otomasyon sistemi üzerinde saklanır. Aday ile ilgili görüşme takvimi İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından oluşturulur. Görüşme neticesinde olumlu bulunan adaylar ile şartlar konuşularak karşılıklı anlaşma sağlanır.

İşten ayrılması muhtemel olan akademik personel yerine dekanlık/müdürlükler temin ettikleri CV leri İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü ile paylaşırlar. İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü ilgili CV sahibi ile görüşerek; görüşme takvimi organize eder ve otomasyon sistemi üzerindeki CV havuzu bölümüne de kayıt eder.

Akademik Personelin İlane Başvuru Süreci

Akademik personel başvuruları, ilgili ilanın duyuru tarihinden son başvuru tarihine kadar kabul edilir. Başvuran adaylar (Profesör ve Doçent Doktor) ilgili ilan detayları kapsamında, yayın dosyaları ve başvuru dilekçesi ile Rektörlüğe şahsen başvuruda bulunur. Doktor Öğretim Üyeleri ilgili ilan detayı kapsamında, yayın dosyaları ve başvuru dilekçesi ile ilgili dekanlık/müdürlüğe şahsen başvuruda bulunur. Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları başvuruları (Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi) ilgili ilan detayları kapsamında, duyuru başlama tarihinden son başvuru tarihine kadar şahsen veya posta yolu ile ilgili akademik birimin dekanlık/müdürlüğüne başvuruda bulunur. Tüm başvuruların bilgisi İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü'ne verilir.

Başvurusu onaylanan personel, ilgili dekan veya müdür ile birlikte sözleşme şartları için Rektör ile görüşür. Anlaşma sağlanan personel için ilgili akademik takvimi içerisine alan “**Belirli Süreli İş Sözleşmesi**” taraflarca imzalanır. Personel sözleşme imzaladıktan sonra atama özlük dosyasında bulunması gereken evrak listesi, Personel Daire Başkanlığı tarafından personele teslim edilir. “**Belirli Süreli İş Sözleşmesi**” 1 yıllık süreci kapsadığından (Akademik Eğitim-Öğretim Yılı) dolayı performansı ve verimi yüksek olan personel için ikinci bir sözleşme yapılmadan belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak devam eder.

Öğretim Üyesi Kadrolarına Atama ve Yükseltme Süreci

Öğretim Üyesi (Profesör, Doçent ve Doktor Öğretim Üyesi) kadrolarına yapılacak olan atama ve yükseltmelerde, akademik personel adaylarının 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

65. Maddesi gereğince hazırlanmış ve yayımlanmış olan, **Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atama Yönetmeliği** ile Üniversitemiz **Öğretim Üyeliğine Atama ve Yükseltilme Kriterleri**'nde belirtilen koşullara uygunluğu göz önüne alınır.

Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanları Kadrolarına Atama ve Yükseltme Süreci

Öğretim Elemanları (Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi) kadrolarına yapılacak olan atama ve yükseltmelerde, akademik personel adaylarının, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 31.ve 33. Maddesi gereğince hazırlanmış ve yayımlanmış olan, **Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik** ile belirtilen koşullara uygulanması göz önüne alınıp, öğretim elemanlarının atamaları yapılır.

Sürelili Olarak Atanan Öğretim Elemanlarının Yeniden Atanması

İlgili akademik birimler tarafından atanan öğretim elemanlarının görev sürelerini uzatma işlemleri; öğretim elemanlarının atandığı tarihten, atama süresinin biteceği tarihe göre Personel Daire Başkanlığı'nın, GELSİS (Gelişim Bilgi Sistemi) sistemi üzerinden, Personel Yeniden Atama takip tablosundan, atama bitiş süresinden altmış (60) gün önce sistem tarafından uyarılır. Personel Daire Başkanlığı, ilgili akademik birime Rektör e-imzalı atama süreleri konulu üst yazı gönderir. İlgili akademik birim, Üniversitemiz **Öğretim Üyeliğine Atama ve Yükseltilme Kriterleri**'nde belirtilen koşullardaki yeniden atama ölçütleri uyarınca, atanmasının uygunluğu göz önüne alır. Sürelili atanan öğretim elemanlarının yeniden atama işlemleri bu doğrultuda gerçekleşir. Tüm atama işlemleri EBYS Üzerinden Personel Daire Başkanlığı tarafından yapılır. Fakat tüm atama işlemlerinin bilgileri EBYS üzerinden İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü'ne de gider.

Veri Giriş İşlemleri

Üniversitemizde görev yapan personelin özlük, disiplin, izin ve terfi işlemlerinin ve elektronik ortamda saklanması gereken diğer tüm işlemlerin GELSİS sistemine veri giriş işlemleri yapılır. Personel Daire Başkanlığı, YÖKSİS'e akademik kadrolarda meydana gelen değişiklikler, disiplin işlemleri, yabancı uyruklu öğretim elemanlarına ilişkin bilgi girişleri yapılır. Bu ekrana İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü de ulaşabilir.

Elektronik Kart (Üniversite Personel Kimlik Kartı)

Üniversitemizde, sözleşmeli ve görevli personel olarak görev yapan, unvanı değişen akademik personellerin GELSİS sistemi üzerinden özlük kayıt işlemleri gerçekleştirildikten sonra sistem tarafından otomatik olarak personelin kart basım işlemi talep edilir. Personel kimlik kartları, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı'na basılır. Kimlik kartları, personellere teslim

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

edilmek üzere Personel Daire Başkanlığı'na gönderilir. İlgili personel kimlik kartını **“Zimmet Formu”**nu imzalayarak teslim alır.

Üniversite Personel Kimlik Kartları, personellerin bağlı bulunduğu ilgili dekanlık/müdürlük sekreterliklere gönderilir. Sekreterlik tarafından **“Zimmet Formu”** karşılığı teslim edilir. İmzalanan zimmet formları Personel Daire Başkanlığı'na teslim edilir. Tüm **“Zimmet Form”** ları ilgili çalışanın özlük dosyasında saklanır.

Bilgi GüvenliğiTehnolojisi programında akademik personel alınması öncelikle bölüm kurulunda görüşülmektedir. Bölüm kurulunda, bölüme öğretim üyesi alınması ihtiyacı belirlendiğinde ve karar alındığında karar metni dekanlığa gönderilmektedir. Kararı takiben müdürlük bölüm tarafından istenen unvanda ve sayıda öğretim elemanı kadrosu için resmi gazeteye ilan vermektedir. Dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi ve davet edilme usulleri önceden ilan edilmiş kurallar ve örnek uygulamalar, kanıtlar

3.4.2. Ders görevlendirmelerinde eğitim-öğretim kadrosunun yetkinlikleri (çalışma alanı/akademik uzmanlık alanı bilgi birikimi vb.) ile ders içeriklerinin örtüşmesi çeşitli kriterlerle güvence altına alınması ve yapılan uygulamalar

İlgili bölümlerde görev yapan/yapacak tüm akademik personelin yetkinlikleri, **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formu”** üzerinden ilgili dekanlık/müdürlük tarafından kontrol edilir. Öğretim elemanı yetkinliği kapsamında verebileceği dersler yazılır ve ilgili program/bölüm başkanları tarafından onaylanır. **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları”** doldurulduktan sonra mutlaka **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları Listesi”** ne kayıt edilir. Bu liste ile öğretim elemanlarının yetkinlikleri tek bir tabloda görünür. Formlar ve doldurulan liste İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü'ne teslim edilir. Üniversite genelindeki toplu listeyi **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları Listesi”** ni İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü hazırlar ve Rektörlük ile koordineli takip eder. İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü onayından sonra Personel Daire Başkanlığı'na gönderilir. Kontrol edilen formlar akademik personelin **“Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları”** özlük dosyalarına yerleştirilir. Bu formlarda, akademik personelin yetkin olduğu dersleri, uzmanlık alanları, mesleki tecrübeleri, bilimsel araştırmaları vb. bilgileri içerir. Yetkinlik formu örneği Ek- 5'de görülebilir.

3.4.3. Eğitim-öğretim kadrosunun mesleki gelişimlerini sürdürmek ve öğretim becerilerini iyileştirmek için yapılan iç faaliyetler

Personel Eğitim ve Geliştirme

Eğitim Faaliyetlerinin Amaçları

a) Ulusal ve uluslararası düzeyde literatürü takip ederek, eğitimler planlamak ve bilimsel güncelliği takip etmek,

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

b) İstanbul Gelişim Üniversitesi'nin belirlediği hedeflerine ulaşılması için kurumun temel değerlerinin, vizyon, misyon ve kalite politikasının çalışanlara aktarılması, benimsetilmesi ve bilinç düzeyinin artırılması,

c) Araştırma Görevlisi unvanı ile görev yapan personelin yüksek lisans veya doktora eğitimi tamamladıktan sonra öğretim üyesi kadrosu için nitelikli insan gücünün altyapısının oluşturulmasının sağlanması,

İnsan Kaynakları Yönetimi Komitesi

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nin eğitim faaliyetlerini sürdürebilmesi için Kalite'den sorumlu Rektör Yardımcısı başkanlığında "İnsan Kaynakları Yönetimi Komitesi" kurulmuştur.

Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi

İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından tüm dekanlık/müdürlük ve idari kadro yöneticilerine her yıl Kasım ayında "Çalışan Eğitim Talep Formu" otomasyon sistemi üzerinden gönderilerek, kendilerine bağlı personelin eğitim taleplerini alması istenir. Doldurulan formlar İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü'ne otomasyon sistemi üzerinden gelir. İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından gelen eğitimlerin konsolide raporu hazırlanır. Rektörlüğün onayına sunulur.

Yıllık eğitim planı "**İnsan Kaynakları Yönetim Komitesi**" nde oluşturulur. Yıllık eğitim planı oluşturulurken;

- Çalışan Eğitim Talep Formları,
- YÖK Kanunları ve gereklilikleri,
- AQAS Standartları,
- Uluslararası güncel literatürler,
- Yurt dışında marka olmuş bir Üniversite'nin eğitim konuları vb. göz önüne alınır.

Yıllık Eğitim Planının Hazırlanması

"**İnsan Kaynakları Yönetim Komitesi**" tarafından yıllık eğitim planının son şekli verilir. Aralık ayında Rektörlük onayına sunulur.

Planlanan Eğitimlerin Uygulanması

a) İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından Aralık ayının son haftası tüm İstanbul Gelişim Üniversitesi geneline duyurusu yapılır.

b) Yıllık eğitim planının o yılı içinde organize edilmesi ve etkinliğinin takip edilmesinden İnsan Kaynakları Koodinatörlüğü sorumludur.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

c) Eğitim öncesinde, salon ve eğitim materyallerinin tam ve eksiksiz olması eğitim sırasında yaşanacak sorunların önüne geçilmesi sağlanır.

d) Eğitim başlamadan önce **“Eğitim Kayıt Formu”** katılımcılar tarafından imzalanır. **“Eğitim Kayıt Formu”** katılımcılara imzalatılmasından İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü sorumludur.

e) Eğitim tamamlandıktan sonra **“Eğitim Katılımcı Değerlendirme Formu”** tüm katılımcılara İnsan Kaynakları tarafından doldurulur. Doldurulan tüm değerlendirme formları eğitim bazlı İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından değerlendirilir. Aylık olarak konsolide rapor Rektörlüğe sunulur.

Dış Kaynaklı Eğitimler

Dekan ve Müdürlerin talepleri, personelin beklentileri, ilgili mevzuat değişiklikler, teknolojiye yaşanan değişimler ve yenilikler sebebiyle gelecek talepler **“İnsan Kaynakları Yönetimi Komitesi”** tarafından değerlendirmeye alınır.

“İnsan Kaynakları Yönetim Komitesi” tarafından yıl içinde değerlendirilen dış eğitimlerin Bütçesi Rektörlüğün onayına sunulur. Rektörlüğün onayından sonra gerekli kurum dışı görevlendirmeler yapılır ve ilgili dekanlık/müdürlüklere bildirimi sağlanır.

Eğitim İptali veya Ertelenmesi

Yıllık Eğitim Planında yer alan ve uygulanan eğitimlerin olağan dışı durumlardan dolayı (Hava şartları, Eğitmenin raporlu olması vb.) iptalinin olması durumunda tüm dekanlık/müdürlüklere bildirimi sağlanır.

İptal edilen eğitimlerin nedenlerinin kayıtları İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından tutulur.

Eğitim Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Katılımcılar tarafından doldurulan **“Eğitim Katılımcı Değerlendirme Formu”** nun içerisinde yer alan görüş ve önerilerin dikkate alınması bir sonraki eğitime yansımaması için İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından Rektörlüğe aylık olarak raporlanır.

Eğitim Kayıtlarının Muhafaza Edilmesi

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

- a) Personelin katıldığı tüm iç ve dış eğitimler GELSİS yazılım programı üzerinden kayıt altına alınır.
- b) Kurum dışında eğitimlerle ilgili tüm sorumluluk dekan veya müdüre aittir.
- c) “**Eğitim Kayıt Form**” larının saklanması İnsan Kaynakları Koodinatörlüğü sorumludur.
- d) Her personelin aldığı eğitimlerin kayıtları mutlaka özlük dosyasına işlenmelidir.

3.5. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

3.5.1. Öğrencilere yönelik oryantasyon, rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri

İGÜRAM

İGÜRAM; kendini tanımak, davranışlarını anlamak, gizil güçlerini keşfedip geliştirmek isteyen, olaylarla başa çıkmada zaman zaman güçlüklerle karşılaşan bireylere yönelik profesyonel danışmanlık hizmetidir. Süreç; gizlilik, güven, gönüllülük, eşit ilişki, kabul gibi ilkelere dayanarak konuşma temelli olarak gerçekleşir. Danışanın kendisiyle ilgili farkındalığı artar, kendisi için çözümler üretir, kararlar alır ve bunu danışman yardımıyla uygular. Bireyler, sorunlarını çözmeye kendilerini yetersiz görseler de, bireysel danışmanlık hizmeti vesilesiyle sorunlarını fark ederler ve bu sorunlarla yüzleşme cesaretini kendilerinde bulurlar. İGÜRAM, üniversite öğrencilerinin dönem dönem yaşamış oldukları bireysel ya da sosyal sorunlarını konuşup, paylaşabileceği uzman klinik psikoloğun bulunduğu bir merkezdir. Bireyler değişen ve gelişen dünya koşullarına uyum sağlamakta zorlandıkları gibi yeni akran grupları, eğitim öğretim süreci içerisinde de problemler yaşayabilmektedir. Yaşanılan bu problemlere destek olup hayat standartlarını daha mutlu devam ettirebilmesi için gelişim ailesi olarak uzman kadromuz ile geleceklerine ufak dokunuşlar gerçekleştirmekteyiz. Öğrencilerin bireysel, duygusal ve sosyal gelişimlerini desteklemek amacıyla çalışmaların yürütüldüğü birimde, okul dönemi boyunca danışmanlık hizmetleri randevu sistemiyle verilmekte ve belirlenen saatlerde oturumlar şeklinde yapılmaktadır. Danışmanlık hizmetlerinde süreç; gizlilik, güven, gönüllülük, eşit ilişki, kabul gibi ilkeler çerçevesinde yürütülmektedir.

İGÜ SALS

İstanbul Gelişim Üniversitesi'ne gelen birçok öğrencinin katıldığı SALS (Social and Academic Life Skills - Sosyal ve Akademik Hayat Becerileri) dersi, öğrencilerin üniversiteye uyumu ve hayat başarısı için olan kazanımların farkındalığına varılması amacıyla uygulanmaktadır. Öğrencilerin ortaöğretim sonrası yükseköğretimdeki işleyiş farklılığına uyumu, akademik başarı için yapılması gerekenler konusunda yaşayacakları problemler bu

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

dersin işleyişi ile en aza indirilmektedir. SALS dersinde öğrencinin kendisini tanıması, iletişim kurmadaki teknikler ve iletişim yönetimi, hedef belirleme, zaman yönetimi, stresle etkili başa çıkma, grup ve topluluk önünde konuşabilme ve etkili sunum becerileri konuları yer almaktadır. Uygulama ağırlıklı bu derste amaç öğrenilen bilgilerin pratik ile birleştirilerek sürekli ve kalıcı hale getirilmesidir.

Mentorluk Programı

Mentorluk sistemi sürekli gelişen ve değişen eğitim süreci içerisinde üniversiteye yeni başlayan öğrencilere bu yolculuk süresince yapılan rehberliktir. Bu süreç boyunca başarılı olmak, çağı yakalamak, özgüveni ve motivasyonu yüksek tutmak, iş dünyasında lider olmak için başarılı bir mentora ihtiyaç duyulmaktadır. Mentorluk sistemi karşılıklı güven, sabır ve iletişime dayalı bir sistemdir. Mentorluk programında üniversiteye yeni başlayan öğrenciler, büyük sınıflardan öğrenci liderliğini yaptığı 8 ya da 10 kişilik gruplara dahil edilir. Üniversiteye yeni başlayan öğrenciler hem akademik hayata hem de değişen sosyal çevreye uyum konusunda yaşadıkları problemlerde ilk başvuracakları kişi mentor olan öğrenci rehberlerdir. Mentorlar üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin birbirleri ile kaynaşması, kariyer gelişimleri için atmaları gereken adımlar konusunda ve ortak İGÜ kültürünün oluşması için katkıda bulunurlar.

Bölümümüz de her eğitim öğretim yılı başlangıcında birinci sınıf öğrencilere için oryantasyon düzenlemektedir (<https://myo.gelisim.edu.tr/bolum/bilgisayar-teknolojisi-5/haber/2019-2020-egitim-ogretim-yili-oryantasyon-toplantisi-gerceklestirildi>). Ayrıca öğrenci el kitabı bölüm web sitesi üzerinden duyuru ve haber şeklinde kamu ile paylaşılmaktadır. (<https://myo.gelisim.edu.tr/bolum/bilgisayar-teknolojisi-5/duyuru/2019-2020-egitim-ogretim-yili-ogrenci-el-kitabi>)

3.5.2. Özel yaklaşım gerektiren öğrenciler (mülteciler, engelli veya uluslararası öğrenciler gibi) için yapılan faaliyetler

Uluslararası öğrenci, öğretim üyesi, üniversite ortaklıkları ve reel sektör işbirliklerinin sayısını artırmak; uluslararası hareketlilikleri özendirmek için yapılacaklar, hedef, strateji ve politika revizyonları iç ve dış paydaşların katılımı ile belirlenir. İç ve dış paydaşların görüşleri düzenli toplanır ve ilgili kurullar ve birimler düzenli toplantılarla bunları görüşür, değerlendirir ve karara bağlar.

Çokuluslu öğrenci kombinasyonu ve çokuluslu öğretim kadrosu hedeflerine ulaşabilmek için yabancı dilde eğitim verilen program ve ders sayısının artırılması; yabancı uyruklu öğrencilere yönelik akademik, kariyer, araştırma, kütüphane, sosyo-kültürel uyum ve sağlık alanlarında rehberlik ve destek faaliyetlerinin artırılması; yabancı uyruklu öğretim elemanı ve öğretim üyelerine yönelik ulaşım, beslenme, konaklama, vize, oturma ve/veya çalışma izni,

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

kent ve kamu hizmetlerine erişim konularında bilgi ve destek sağlanması için gerekli hazırlık ve kapasite kurulur.

Okulun ve programların etkili uluslararası tanıtımının yapılması, geniş bir potansiyel öğrenci havuzuna erişim kapasitesi, YÖS sınavlarının yeterli duyurulması, yabancı uyruklu öğrenci çekilmesi, nitelikli yabancı uyruklu öğrenci seçimi, yabancı uyruklu öğrencilerin başvuru ve kayıt işlemlerinin hızlı ve bürokratik angaryalardan arındırılmış olarak yürütülmesi, başarılı TÖMER ve Hazırlık okulu eğitimi ve desteği, kayıt olan yabancı uyruklu öğrencilerin akademik ve sosyal yaşam becerilerinin desteklenerek rehberlik edilmesi sağlanır.

Gerekli görüldüğü takdirde, akademik yıl başlangıcında yabancı öğrencilere bölümler tarafından oryantasyon programı gerçekleştirilir.

Üniversitemiz engelli öğrenci biriminin görevleri şunlardır:

- a) Üniversite programlarına kaydı yapılan Engelli öğrencilerin öğrenimlerini sürdürdükleri sırada eğitim, öğretim, burs, idari, fiziksel, barınma, sosyal ve benzeri alanlarla ilgili ihtiyaçlarını tespit etmek ve bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için alınması gereken önlemleri belirlemek ve ortadan kaldırmak üzere çözüm önerileri sunmak, gerekli düzenlemeleri üniversitede bulunan diğer birimler veya daire başkanlıkları ile eşgüdüm içerisinde yapmak,
- b) Engelli üniversite öğrencilerinin akademik, fiziksel ve sosyal yaşamlarını engellemeyecek biçimde öğretim programlarını düzenlemek için Engelli öğrencinin devam ettiği eğitim ortamının uygunlaştırılması, Engellilere yönelik araç gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, Engellilere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının düzenlenmesi konularında çalışmalar yapmak,
- c) Yükseköğrenim düzeyindeki öğrenci ve öğretim elemanlarına yönelik yayın faaliyetlerinde bulunmak, öğretim elemanlarına engellilik ile bunun getirdiği sınırlılıkları ve yapılması gereken düzenlemeleri anlatan ve bilgi veren doküman hazırlamak, bilinç düzeyini arttırmak, ilgililere danışmanlık hizmeti vermek, gerektiği durumlarda hizmet içi eğitim sağlamak,
- ç) Engellilik alanında bilinç ve duyarlılık düzeyini artırmak için program ve projeler geliştirmek, seminer, konferans ve benzeri faaliyetler düzenlemek,
- d) Birimin çalışma programını hazırlamak, yürütmek, faaliyetler için gerekli bütçe ihtiyaçlarını belirlemek ve yıllık faaliyet raporunu hazırlayıp bağlı bulunduğu rektör yardımcısına sunmak,
- e) Üniversitemiz engelli öğrenci birimlerinin görev ve faaliyet alanına giren konularda konunun taraflarına yönelik yayın, doküman ve bilgilerin yer aldığı, üniversitelerde okuyan Engelli öğrencilerin sorunlarını ve isteklerini dile getirmelerine olanak sağlayan, ilgili birimle iletişimine de imkân veren bir WEB sitesi oluşturmak,

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

- f) Alınan kararların ve belirlenen stratejilerin uygulanmasını denetlemek,
- g) Maddi güçlüğü bulunan engelli öğrencilerin yardımcı araç gereçlerinin ücretsiz temini yönünde çalışmalarda bulunmak,
- ğ) Bütün öğrencilerin adil ve doğru bir şekilde ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulması, fırsat eşitliğini sağlamak ve eğitim sürecini engelli öğrenciler için de anlamlı hale getirmek için; Engelli öğrencinin sınavlarla ilgili süre, mekân, materyal, refakatçi okuyucu sağlamak ve engelin doğasından kaynaklanan farklılıklara göre alınacak gerekli tedbirleri almak, düzenlemeleri yapmak,
- h) İstihdam olanakları ve mesleklere ilişkin bilgilendirme yapan bilgilendirici kitaplar hazırlanması konusunda çalışmalar yapılmasını ve bunların Engelli öğrencilere ulaştırılmasını sağlayacak tedbirler almak,
- ı) Üniversitemiz programlarını kazanan engelli öğrencileri kayıt sırasında tespit etmek,
- i) Üniversite yerleşkesinin ve yerleşkede bulunan yapılar ile açık alanların engelli öğrenciler için ulaşılabilir olmasını sağlamak.
- j) Her yıl hazırlayacağı faaliyet ve değerlendirme sonuçlarını içeren bir raporu Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına iletilmek üzere Rektörlüğe sunmak.

3.5.3. Öğrencilere sunulan öğrenme kaynaklarını (kütüphane hizmetleri ve iletişim altyapısı gibi), özel öğrenim, ders ve diğer konularda ihtiyaç duyulabilecek rehberlik/ danışmanlık gibi planlı faaliyetler

İstanbul Gelişim Üniversitesi kütüphaneleri eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini desteklemek, öğrencilerin, akademik ve idari personelin her türlü bilgi ve belge gereksinimini karşılamak amacıyla kurulmuştur.

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde sunulan eğitim programlarına paralel olarak geliştirilen zengin ve güncel bir koleksiyonu barındırmaktadır. Kaynakların büyük bir çoğunluğu okuma salonlarında açık raf sistemiyle kullanıma hazır olarak bulunmaktadır. Kullanıcıların çalışmalarına ve araştırmalarına en etkin biçimde yardımcı olacak şekilde ödünç verme, referans, rezerve gibi hizmetler profesyonel bir kadro tarafından sunulmakta ve yeni teknolojik gelişmeler ışığında sürekli geliştirilmektedir.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Kütüphanesi, **Merkez Kütüphane, Sanat-Mühendislik Kütüphanesi, Yabancı Diller Yüksekokulu Kütüphanesi ve MYO Kütüphanesi** olarak dört farklı yerleşkede hizmet vermektedir. Yeni binalarla birlikte 2.000 m2'ye ulaşan kütüphane alanı, 400 kişilik oturma kapasitesine sahiptir.

Kütüphanemizde KOHA Kütüphane Otomasyon Programı kullanılmaktadır. Bu anlamda, ***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Türkiye'nin KOHA kullanan ilk kütüphanelerinden biridir. Kütüphane koleksiyonu, üniversitemiz bölümlerinin müfredatına uygun şekilde yapılandırılmıştır ve sürekli çeşitlendirilmektedir.

Kütüphanemizde 42.000'i basılı, 173.000'i elektronik olmak üzere toplamda 215.000 materyal (kitap, dergi, tez, CD, DVD, vb.) bulunmaktadır. Ayrıca 18 adet basılı süreli yayın aboneliği, 4.000'den fazla basılı dergiye sahiptir. Devletin sağladığı veri tabanlarına ek olarak özel olarak abone olduğumuz 5 veri tabanımız bulunmaktadır. Bunlar **JSTOR, PROQUEST tez veri tabanı, PROQUEST E-Book Central e-kitap veri tabanı, MathSciNet veri tabanı** ve **Oxford Üniversitesi Dergileri** veri tabanıdır. Tüm veri tabanlarına zamandan ve mekândan bağımsız (7/24) kesintisiz erişim sağlanmaktadır.

3.5.4. Öğrenci gelişimine yönelik yapılan sosyal, kültürel, sportif faaliyetler
İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'nın faaliyet amacı öğrencilerin üniversite içerisinde geçirecekleri zamanı değerli ve farklı kılmak; beslenme, barınma, sağlık, spor, kültür ve diğer sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve kişisel gelişimlerine destek sağlamaktır. Sağlık, Kültür ve Spor Dairesi, öğrencilerin sosyal, kültürel danışma ve rehberlik ile spor ihtiyaçlarını karşılayan bir hizmet birimi ve aynı zamanda eğitim öğretimin desteklenmesi amacıyla bu alanda uygulama ve araştırmaların yapıldığı bir uygulama dairesidir.

Yükseköğretim Kanunu'nun 47. Maddesi uyarınca kurulan Sağlık, Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı, Yükseköğretim Kurulu'nun ve Üniversite Yönetiminin yapacağı plan ve programları uyarınca, öğrencilerin ve personelin beden ve ruh sağlığının korunması, beslenme, dinlenme ve boş zamanlarını değerlendirme gibi sosyal ihtiyaçlarının karşılanması; bu amaçla, üniversitenin genel olanakları ve bütçe olanakları nispetinde, kantin, yemekhane, toplantı ve konferans salonları, spor tesisleri, sağlık tesislerinin yapılması ve işletilmesiyle yükümlüdür.

Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'nın hedefi; çalışma, dinlenme ve ilgili alanlarına göre boş zamanlarını değerlendirmek, eğitim görürken aynı zamanda sosyal ve kültürel anlamda yeni ilgi alanları kazanmalarına imkân sağlayarak, yeteneklerinin ve kişiliklerinin sağlıklı bir şekilde gelişmesine imkân verecek hizmetler sunmak, onları ruhsal ve bedensel sağlıklarına özen gösteren bireyler olarak yetiştirmek, düzenli ve disiplinli çalışma, dinlenme ve eğlenme alışkanlıkları kazanmalarına olanak sağlamaktır. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı olarak 'öğrenci odaklı' çalışmalar gösterip, öğrencilerimizin sosyal bilincine katkı sağlayacak iş ve sosyal hayata uyum sağlayacak projelerin geliştirilmesi adına girişimci, lider, çözüm odaklı, hayal kurabilen ve kurduğu hayali projeye dönüştürebilen bilinçli öğrenci çalışmalarını desteklemekteyiz.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Sağlık, Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı hizmet verdiği kesimin tamamının, yapılan tesislerden ve düzenlenen faaliyetlerden; sosyal, kültürel, sportif etkinliklerden, danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden en iyi şekilde yararlanmaları ve engelli öğrencilerimizin yaşamsal faaliyetlerini kolaylaştırıcı, aynı zamanda da eğitim ve öğretiminin desteklenmesi amacıyla, araştırma ve uygulama yapmayı hedef edinmiştir.

İstanbul Gelişim Üniversitesi kampüsü içerisinde yer alan spor kompleksi, sportif aktivitelerle üniversite öğrencilerinin ders dışı zamanlarını değerlendirmeleri ve sportif yeteneklerini ortaya çıkarmaları amacıyla oluşturulmuştur. Üniversitemiz kampüsünde bulunan spor salonu uluslararası ölçülerde basketbol, voleybol ve futbol sahasına sahip olmanın yanında fitness center alanı ile kullanım açısından öğrencilere kolaylık sunmaktadır. Akademik yıl boyunca ve her biri kendi branşında uzman eğitmenler nezaretinde düzenlenen basketbol, voleybol, halk oyunları ve modern dans branşlarındaki kurslarla öğrencilerimize serbest zamanlarını değerlendirme ve becerilerini geliştirme olanağı sağlanmaktadır.

3.5.5. Engelsiz üniversite koşulları ile ilgili yapılan çalışmalar

Engelsiz üniversite koşulları ile ilgili yapılan çalışmalar, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Engelli Danışma ve Koordinasyon Birimi Yönergesi* kapsamında yapılmaktadır.

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

4.1. Araştırma stratejisi, hedefleri ve öncelikli alanları

İstanbul Gelişim Üniversitesi eğitim ve araştırma yapmayı birincil varlık sebebi olarak tanımlar. Araştırma yapmanın amacı değer üretmektir. Maddi ve maddi olmayan değerler birlikte kültürü meydana getirir: Teknoloji kültürün maddi unsurunu; sanat eserleri, fikir eserleri, anlamlar, toplumsal politikalar, know-how, sosyal sermaye, yöntem, anlayış, felsefe ve gelenekler kültürün maddi olmayan unsurunu meydana getirir. Fen bilimleri, sosyal bilimler, sağlık bilimleri, spor, sanat ve diğer alanlarda değer üretmek amacıyla yapılan her tür araştırma ve geliştirme faaliyeti değer üretim faaliyeti olarak tanımlanır.

Bilgi ve değer üretmek ve bu üretimleri iktisadi katma değere dönüştürmek için nitelikli araştırma ve yayın yapmak; üniversitenin araştırma insan gücünü geliştirmek; üniversitenin araştırma altyapısını, destek mekanizmalarını ve araştırma know-how'ını geliştirmek; üniversitenin yurt içinde ve yurtdışında bulunan diğer araştırma kuruluşlarıyla ortaklıklar ve işbirlikleri tesis etmek; üniversitenin araştırma gelirlerini artırmak; araştırma, bilim ve yayın etiği ilkelerine tavizsiz bağlı kalmak; uluslararası sıralamalarda iddialı bir konuma ve reel sektör dünyasında saygın bir itibara sahip olmak İGÜ'nün araştırma stratejisini meydana getirir.

Temel Değerler

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Üniversitenin araştırma politikasının dayandığı temel değerler şunlardır:

1- Üniversitenin varlık sebebi: Üniversitenin akademik personelinin öncelikli görevi eğitim vermek ve araştırma yapmaktır. Üniversite yönetiminin öncelikli hedefi bu faaliyetleri geliştirici ve destekleyici bir ortam oluşturmak, kurumsal destek ve teşvik mekanizmaları kurmaktır.

2- Değer üretmek: Araştırma ve geliştirme faaliyetleri bilime, teknolojiye, topluma, insanlığa, düşünce, sanat ve spor dünyasına değer katmak için yapılır.

3- Bilimsel yayın üretimi: Araştırma faaliyetlerinin sonuçları nitelikli yayın haline dönüştürülmelidir. Gerekli kurumsal yayın destek mekanizmaları yönetimce kurulur ve etkin işletilir.

4- İktisadi katma değer üretimi: Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin sonuçları iktisadi katma değere veya değer üretecek ürünlere dönüştürülür. Gerekli kurumsal destek mekanizmaları yönetimce kurulur ve işletilir.

5- Bilim, araştırma ve yayın etiği: Bilim, yayın ve araştırma etiği ilkeleri sıfır tolerans politikası ile uygulanır.

6- Disiplinlerarası araştırma ve geliştirme: İnsanlığın karmaşık ihtiyaçlarına ve karmaşık sorunlarına cevap verebilmek için farklı bölüm ve programların öğretim üyelerinin biraraya gelerek araştırma yapmaları önceliklidir ve özendirilir.

7- Araştırma kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği: Ulusal ve uluslararası araştırma kuruluşları ve üniversiteler ile kazan-kazan anlayışına göre kurulmuş araştırma işbirlikleri ve ortaklıkları yoluyla sürdürülebilir birliktelikler inşa edilir.

8- Tematik araştırma: İGÜ'nün stratejik önceliği ve uzmanlaşma alanı olan “ekolojik, ekonomik, teknolojik, toplumsal ve kültürel sürdürülebilirlik” öncelikli ve desteklenen araştırma ve geliştirme alanıdır. Üniversitenin bu “gelenek/ekol” oluşturma hedefinin yanında her bir bölüm, belirlediği kendi uzmanlık ve öncelik alanında araştırma yapar.

Üniversitenin stratejik önceliği ve uzmanlaşma alanı olan ekolojik, ekonomik, teknolojik, toplumsal ve kültürel “sürdürülebilirlik” ve her bir bölümün uzmanlaşma alanı öncelikli ve desteklenen araştırma alanıdır. Uzmanlaşma ve yoğunlaşma yoluyla akademik “ekol/gelenek” oluşturma hedefi gözetilir.

4.2. Araştırma strateji ve hedeflerine ulaşılabilme amacıyla akademik personelin desteklenmesi için yapılan faaliyetler

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Araştırma projeleri önerileri; üniversitenin özkaynakları ile finanse edilen, yurt içi kamu ve özel kuruluşlar tarafından finanse edilen ve yurtdışı kaynaklar tarafından finanse edilen programlara yönelik olarak ve çeşitlendirilerek yazılır.

Üniversitenin özkaynakları kullanılarak IGÜ BAPUM ve TTO aracılığıyla projeler desteklenir.

Özendirici bir proje ve yayın teşvik mekanizması kurulur ve işletilir. Araştırma ve yayın performansı performans dayalı ücret sisteminin önemli kriteri olarak kabul edilir.

Araştırma önerisi yazımı ve araştırma çıktılarının yayın ve ürüne dönüştürülmesinde sunulan yabancı dil, proje önerisi yazımı, bütçe yapımı, yayın, patent başvurusu vb. konularda kurumsal destek mekanizması kurmak ve bu mekanizma aracılığıyla sağlanan destek miktarını artırmak üniversite üst yönetiminin önceliğidir.

Araştırma insan kaynağını yetiştirmek, çekmek, tutundurmak, geliştirmek için araştırma yapmayı destekleyen ve özendiren bir insan kaynağı yönetimi, ücret ve teşvik sistemi ile örgüt kültürü oluşturulur.

Farklı bilim alanlarını temsil edecek şekilde Rektörün önerisi üzerine Üniversite Senatosunca beş öğretim üyesinden meydana gelen Akademik Araştırmaları ve Yayınları Değerlendirme ve Teşvik Komisyonu (AYDEK) tarafından teşvik verilmesi uygun görülen, dokuz grup başlığı altında toplanan ulusal ve uluslararası nitelikteki yayınları ve çalışmalar aşağıdaki gibidir:

1. Grup Yayınlar: Birinci gruptaki yayınlar SCOPUS (Q1,Q2,Q3,Q4) ve WEB OF SCIENCE (Emerging Sources Citation Index: E-SCI), bilimsel atıf indekslerine giren hakemli ve sürekli dergilerde yayımlanmış tam metin tüm makaleler ve özel sayı editörlüğü olarak tanımlanmıştır. Bu grupta, vaka takdimi teknik not, tartışma ve araştırma sonuçları ön duyurusu, editöre mektup, vb. türünden yayınlar ile özeti veya tam metni basılmış bildiriler teşvik kapsamı dışındadır. Bu gruptaki yayınlara her yıl belirlenen ölçütler kapsamında yayın desteği verilir. Yayınlar için ödenecek teşvik miktarı yazar sayısına bölünür.

2. Grup Yayınlar: Bu gruptaki yayınlar SCOPUS(Q1,Q2,Q3,Q4) ve WEB OF SCIENCE dışındaki alan indeksi listesine giren, ULAKBİM tarafından taranan ulusal veya uluslararası hakemli ve **en az üç yıl** süreyle düzenli olarak yayınlanmakta olan dergilerde yayımlanmış tüm makaleler olarak tanımlanmıştır. İstanbul Gelişim Üniversitenin çıkarmış olduğu bilimsel dergiler için **en az üç yıl** kısıtlaması aranmamaktadır.

Vaka takdimi (vaka raporu), teknik not, tartışma ve araştırma sunuşları ön duyurusu, editöre mektup, vb., türünden yayınlar ile özeti veya tam metni basılmış bildiriler teşvik kapsamı dışındadır.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Bu grupta, ayrı ayrı dergilerde veya aynı derginin farklı sayılarında yayınlanmak koşulu ile yayınlara, her yıl belirlenen ölçütler kapsamında yayın desteği verilir. Yılda en fazla beş makaleye teşvik verilebilir. Teşvik miktarı yazar sayısına bölünür.

3. Grup Yayınlar: En az beş yıl uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten, yayınladığı kitaplar dünyanın bilinen üniversitelerinin kütüphanelerinde kataloglanan ve daha önce aynı alanda farklı yazarlara ait en az 20 kitap yayınlamış olan tanınmış **uluslararası yayınevlerinde** Türkçe dışında bir yabancı dilde yazılmış, kendi uzmanlık alanında bilimsel araştırmaya dayalı araştırma ve ders kitapları ile bu tip eserlerde yazarlık, editörlük ve ayrı ayrı kitaplarda olmak üzere bölüm yazarlığı yapmak bu kapsamda değerlendirilir. Aynı kitapda birden fazla olan bölüm yazarlığı için yalnız birisi için teşvik verilir. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin kitap haline getirildiği eserler yayın teşvik kapsamı dışındadır. Telif hakkı İstanbul Gelişim Üniversitesine verilen ders veya araştırma kitaplarına verilecek teşvik miktarı AYDEK tarafından belirlenir ve verilen teşvik miktarı, yazar, editör ve varsa bölüm yazarlarına bölünerek verilir.

Bu gruptaki yayınlara verilecek teşvik miktarı her yıl belirlenen ölçütler kapsamında ve yazar sayısına bölünerek ödenir.

4. Grup Yayınlar: En az beş yıl ulusal düzeyde düzenli faaliyet yürüten, yayınları Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde kataloglanan ve daha önce aynı alanda farklı yazarlara ait en az 20 kitap yayınlamış olan **tanınmış ulusal veya uluslararası yayınevlerinde** Türkçe yazılmış veya Türkçeye çevrilmiş, kendi uzmanlık alanında bilimsel araştırmaya dayalı araştırma ve ders kitapları ile bu tip eserlerde yazarlık, editörlük ve ayrı ayrı kitaplarda olmak üzere bölüm yazarlığı yapmak bu kapsamda değerlendirilir. Aynı kitapda birden fazla olan bölüm yazarlığı için yalnız birisi için teşvik verilir. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerinin kitap haline getirildiği eserler yayın teşvik kapsamı dışındadır. Telif hakkı İstanbul Gelişim Üniversitesine verilen ders veya araştırma kitaplarına verilecek teşvik miktarı AYDEK tarafından belirlenir ve verilen teşvik miktarı, yazar, editör ve varsa bölüm yazarlarına bölünerek verilir. Bu gruptaki yayınlara verilecek teşvik miktarı her yıl belirlenen ölçütler kapsamında ve yazar sayısına bölünerek ödenir.

5. Grup Yayınlar: Önlisans ve lisans öğretim planlarında yer alan olan zorunlu veya seçmeli, derslere destek amaçlı, hem örgün öğretim yoluyla hem de uzaktan öğretim yoluyla verilen ve Uzaktan Öğretim Sistemine (ALMS) aktarılan ve telif hakkı İstanbul Gelişim Üniversitesine devredilen, Uzaktan Eğitim Birimi Danışma Kurulu tarafından uygun görülen dersleri içermektedir. Bu gruptaki yayınlara her yıl belirlenen ölçütler kapsamında yayın desteği verilir. Teşvik miktarı ders içeriğini hazırlayan öğretim elemanı sayısına bölünerek ödenir.

6. Grup Yayınlar (Atıflar): Adayın, İstanbul Gelişim Üniversitesi adresli ve SCOPUS ve WEB OF SCIENCE Bilimsel atıf İndekslerine giren dergilerde yayınlanan çalışmalarına

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

adayın yazar olarak yer almadığı ve bu dergilerde yayınlanan makaleler tarafından bir önceki yıl içinde yapılan her bir atfı kapsamaktadır. Vaka takdimi, teknik not, tartışma ve araştırma sonuçları ön duyurusu, editöre mektup, vb., türünden yayınlar bu kapsam dışındadır. Her bir atf için her yıl belirlenen ölçütler kapsamında yayın desteği verilir. Öğretim elemanları bu haklardan kadroda bulundukları veya üniversitede görev yaptıkları süre için yayın atf teşvikinden yararlanabilirler.

7. Konferans Desteği: Bu grup, yurtdışı ve yurtiçinde periyodik olarak düzenlenen uluslararası veya ulusal bilimsel konferans veya sempozyumları kapsamaktadır. Uluslararası ve ulusal konferanslara katılım için öğretim üyesi başına yılda bir defa her yıl belirlenen ölçütler kapsamında destek verilir. Konferans desteklerinde, konferans kayıt ücreti, konaklama ve ulaşım vb., harcamaların belgelendirilmesi koşulu aranır. Konferans desteği tam metin bildirinin sözlü sunumu için verilir. Poster olarak kabul edilen bildiriler ve tam metin olmayan bildiriler destek kapsamı dışındadır. Bir konferans desteği alabilmek için ayrıca aşağıda belirtilen ilkelerin sağlanması ve ilgili belgelerin başvuru formuna eklenmesi gerekir.

a) Uluslararası konferans desteği için TÜBİTAK başvurusu yapılması gerekmektedir. TÜBİTAK desteği verilmeyen veya TÜBİTAK başvurusu yapılmayan konferanslar için destek verilir verilmeyeceğine veya verilecek miktarın ne olacağına; konferansın niteliği, bilim kurulunda ve düzenleme kurulunda yer alan yabancı öğretim üyesinin sayısı, konferansın Scopus veya WOS da yer alması, konferansın kaçınıcsının düzenlendiği, konferansın bilim alanı ile ilgili olması gibi çeşitli kriterler esas alınarak, AYDEK tarafından karar verilir.

b) Ulusal konferansın en az üçüncüsünün düzenleniyor olması gerekir.

c) Ulusal konferans başvuru sahibinin bilim alanı ile ilgili olmalıdır.

d) Konferansın bir web sayfasının, hakem ve/veya bilim kurulunun ve konferans ile ayrıntıların web sayfasında yer alması gerekir.

e) Tam metin bildiri olması gerekir. Konferans desteği istenmeyen başvurularda tam metin bildiri aranmaz ve bildiri özeti yeterlidir.

f) Konferans başvurularına birim Yönetim Kurulu kararı ile izin verilmeli ve kararda derslerin telafi programı belirtilmelidir.

8. Proje Desteği: İstanbul Gelişim Üniversitesinde görev yapan araştırmacıların yer aldığı Avrupa Birliği, Türk Ulusal Ajansı, TÜBİTAK veya Devlet Bakanlığı tarafından desteklenen uluslararası ve ulusal projeler ile araştırma projelerini kapsamaktadır.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

9. Patent Desteği: İstanbul Gelişim Üniversitesinde yapılmış çalışmalardan dolayı başvuruları WIPO(World Intellectual Property Organization) tarafından kabul edilmiş, yeni ve buluş basamağı içerdiğine dair araştırma raporu alınmış ve Patent İşbirliği Antlaşmasına (PCT - Patent Cooperation Treaty) gereğince uluslararası patent başvuru aşamasına gelmiş olan Uluslararası Patentler ile Türk Patent Enstitüsü tarafından buluşun yeni ve buluş basamağı içerdiğine dair araştırma raporu alınmış patent başvurularını kapsamaktadır.

4.3. Araştırma faaliyetlerin etik kurallara uygun yapılmasının desteklenmesi ve örnek uygulamalar

İstanbul Gelişim Üniversitesi'nde yerine getirilen eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri sırasında evrensel bilim, araştırma ve yayın etiği kurallarına olan bağlılığın açık ve anlaşılır bir şekilde ifade edilmesi ve tüm paydaşlarımıza duyurulması önem arz etmektedir.

İstanbul Gelişim Üniversitesi evrensel insan haklarına, demokrasinin ilkelerine, düşünce fikir ve ifade özgürlüğüne, üniversite, bilim ve bilim insanı özgürlüğüne koşulsuz şartsız inanan ve bu ilkeleri destekleyen bir yükseköğretim kuruluşudur.

İstanbul Gelişim Üniversitesi bünyesinde yürütülen eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri sırasında evrensel bilim, araştırma ve yayın ilkeleri; YÖK disiplin ve etik kuralları; bu ilke ve kurallara göre çıkartılmış olan İGÜ disiplin ve etik mevzuatında ifadesini bulan kural, kaide, ilke ve prensiplerin lafzına ve ruhuna aykırı yöntem, deney, usul, teknik, davranış, tutum, yayın, proje, sınav ve diğer tür faaliyetler gerçekleştirilemez ve desteklenemez. Bilim, araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler ilgili mevzuat hükümlerine göre idari ve/veya cezai işleme tabi tutulur.

4.4. Araştırma faaliyetlerinde İGÜ içi ve dışı kaynakların kullanımı; yazılan projeler ve yapılan yayınlar

Araştırma projeleri önerileri; üniversitenin özkaynakları ile finanse edilen, yurt içi kamu ve özel kuruluşlar tarafından finanse edilen ve yurtdışı kaynaklar tarafından finanse edilen programlara yönelik olarak ve çeşitlendirilerek yazılır.

Üniversitenin özkaynakları kullanılarak İGÜ BAPUM ve TTO aracılığıyla projeler desteklenir.

Özendirici bir proje ve yayın teşvik mekanizması kurulur ve işletilir. Araştırma ve yayın performansı performansa dayalı ücret sisteminin önemli kriteri olarak kabul edilir.

Araştırma önerisi yazımı ve araştırma çıktılarının yayın ve ürüne dönüştürülmesinde sunulan yabancı dil, proje önerisi yazımı, bütçe yapımı, yayın, patent başvurusu vb. konularda kurumsal destek mekanizması kurmak ve bu mekanizma aracılığıyla sağlanan destek miktarını artırmak üniversite üst yönetiminin önceliğidir.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Araştırma insan kaynağını yetiştirmek, çekmek, tutundurmak, geliştirmek için araştırma yapmayı destekleyen ve özendiren bir insan kaynağı yönetimi, ücret ve teşvik sistemi ile örgüt kültürü oluşturulur.

4.5. Araştırma personelinin yetkinliği ve örnekler

İlgili bölümlerde görev yapan/yapacak tüm akademik personelin yetkinlikleri, “Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formu” üzerinden ilgili dekanlık/müdürlük tarafından kontrol edilir. Öğretim elemanı yetkinliği kapsamında verebileceği dersler yazılır ve ilgili program/bölüm başkanları tarafından onaylanır. “Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları” doldurulduktan sonra mutlaka “Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları Listesi” ne kayıt edilir. Bu liste ile öğretim elemanlarının yetkinlikleri tek bir tabloda görünür. Formlar ve doldurulan liste İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü’ne teslim edilir. Üniversite genelindeki toplu listeyi “**Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları Listesi**” ni İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü hazırlar ve Rektörlük ile koordineli takip eder. İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü onayından sonra Personel Daire Başkanlığı’na gönderilir. Kontrol edilen formlar akademik personelin “**Öğretim Elemanı Yetkinlik Bilgi Formları**” özlük dosyalarına yerleştirilir. Bu formlarda, akademik personelin yetkin olduğu dersleri, uzmanlık alanları, mesleki tecrübeleri, bilimsel araştırmaları vb. bilgileri içerir.

4.6. Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi ile ilgili yazılı süreçler ve örnek uygulamalar

Üniversitenin her bir akademik personeli, bölümü ve okulu/fakültesi için ayrı ayrı en az bir yıllık araştırma ve yayın hedefleri tespit edilir. Araştırma projesi konusu, hangi destek programına yönelik yazıldığı, tahmini bütçesi bu hedef belirleme sürecinde yer alır. Bu hedefler iç doküman olarak yayımlanır. Bu hedeflerin gerçekleşme yüzdeleri yıllık olarak ölçülür, izlenir, değerlendirilir, raporlanır ve iyileştirme tedbirleri alınır.

Araştırma projelerinin çıktılarının verimliliği yükseltilir. Araştırma projelerinden yapılanitelikli yayın sayısı bu yayınların aldığı atıf sayısı; araştırma projelerinden üretilen katma değeri yüksek patent, faydalı model, telif hakkı vb. çıktılar; ar-ge faaliyetlerinden topluma sağlanan katkı düzenli ve sürekli olarak izlenir, raporlanır, iyileştirici tedbirler alınır.

Araştırma-Geliştirme hedeflerinin gerçekleşme derecesini izlemek için göstergeler oluşturulur. Gerçekleşme yüzdeleri tespit edilir, düzeltici ve iyileştirici önlemler alınır.

5. AKADEMİK BAŞARI (2019 Yılı)

Not: Aşağıdaki tabloda çift sayılı dönemler 2019 yılı bahar, tek sayılılar ise 2019 yılı güz dönemini ifade eder.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

1.YARIYIL					
DERS_KODU	DERS_ADI	S/Z	BASARILI ÖĞRENCİ SAYISI	BASARISIZ ÖĞRENCİ SAYISI	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI
ATA101	ATATÜRK İLKELERİ VE İNKILAP TARİHİ I	Z	88	62	150
BTP101	AĞ TEMELLERİ	Z	0	3	3
BTP103	TEMEL ELEKTRİK VE ELEKTRONİK	Z	0	3	3
BTP105	PROGRAMLAMA TEMELLERİ	Z	60	102	162
BTP113	BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNE GİRİŞ	Z	92	58	150
BTP115	AĞ TEMELLERİ	Z	82	74	156
ELP113	TEMEL ELEKTRİK VE ELEKTRONİK	Z	60	108	168
MAT117	MATEMATİK I	Z	58	137	195
TRD101	TÜRK DİLİ I	Z	90	57	147
YDL101	YABANCI DİL I (İNG.)	Z	84	60	144
2.YARIYIL					
3.YARIYIL					
DERS_KODU	DERS_ADI	S/Z	BASARILI ÖĞRENCİ SAYISI	BASARISIZ ÖĞRENCİ SAYISI	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI
BTP201	BİLGİSAYAR DESTEKLİ TASARIM	Z	2	4	6
BTP207	YÖNLENDİRİCİLER	Z	0	3	3
BTP215	DONANIM KURULUM	Z	0	3	3
BTP217	KABLOSUZ AĞLAR	Z	0	3	3
BTP223	BİLGİSAYAR DESTEKLİ TASARIM	Z	56	37	93
BTP225	YÖNLENDİRİCİLER	Z	58	38	96
BTP227	DONANIM KURULUM	Z	58	38	96
4.YARIYIL					
5.YARIYIL					
6.YARIYIL					
7.YARIYIL					
8.YARIYIL					

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

6. DERS DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

D e r s A d ı	İlgi li Öğ reti m Gö rev lisi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	T o p l a m
A ğ Te m ell eri	Ömer Meşe dilci	4,39(%87, 8)	4,37(%87, 4)	4,46(%89, 2)	4,28(%85, 6)	4,35(%87)	4,33(%86, 6)	4,39(%87, 8)	4,48(%89, 6)	4,22(%84, 4)	4,41(%88,2)	4,26(%85, 2)	4,35(%87)	4,37(%87, 4)	4,39(%87, 8)	4,35(%87)	4,37(%87, 4)	4,39(%87, 8)	4,39(%87, 8)	4,39(%87, 8)	4,37(%87, 4)	4,37(%87, 4)	4,43(%88, 6)	4,39(%87, 8)	4,46(%89, 2)	4,37(%87, 4)	4,43(%88, 6)	4,38 (% 87 ,6)
A ta tū rk il k e v e İn ki la pl ar ı	Gök han Me miş	4,25(%85)	4,27(%85, 4)	4,11(%82, 2)	4,16(%83, 2)	4,27(%85, 4)	4,16(%83, 2)	4,25(%85)	4,11(%82, 2)	4,23(%84, 6)	4,23(%84,6)	4,3(%86)	4,25(%85)	4,18(%83, 6)	4,23(%84, 6)	4,32(%86, 4)	4,2(%84)	4,25(%85)	4,32(%86, 4)	4,2(%84)	4,23(%84, 6)	4,18(%83, 6)	4,23(%84, 6)	4,09(%81, 8)	4,18(%83, 6)	4,23(%84, 6)	4,2(%84)	3,6 5 (% 7 3)
B ili şi m T e k n ol oj	Tuğ çe Yük sel	4,6(%92)	4,53(%90, 6)	4,49(%89, 8)	4,53(%90, 6)	4,4(%88)	4,56(%91, 2)	4,51(%90, 2)	4,6(%92)	4,4(% 88)	4,51(%90,2)	4,47(%89, 4)	4,49(%89, 8)	4,56(%91, 2)	4,53(%90, 6)	4,62(%92, 4)	4,56(%91, 2)	4,56(%91, 2)	4,6(%92)	4,6(%92)	4,6(%92)	4,53(%90, 6)	4,58(%91, 6)	4,53(%90, 6)	4,51(%90, 2)	4,42(%88, 4)	4,42(%88, 4)	4,4 5 3 (% 9 0, 6)

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

[illegible]

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

T ür k D ili	Hay atull ah Şan	4,24(%84, 8)	4,13(%82, 6)	4,16(%83, 2)	4,16(%83, 2)	4,07(%81, 4)	4,11(%82, 2)	4,02(%80, 4)	4,22(%84, 4)	4,07(%81, 4)	4,2(% 84)	4,24(%84, 8)	4,24(%84, 8)	4,2(%84)	4,27(%85, 4)	4,22(%84, 4)	4,2(%84)	4,2(%84)	4,24(%84, 8)	4,22(%84, 4)	4(%8 0)	3,96(%79, 2)	4,11(%82, 2)	3,98(%79, 6)	4,18(%83, 6)	4,11(%82, 2)	4,2(%84)	4, 1 5 (% 8 3)
B il gi sa y ar D es te kl i T as ar ı m	Mu ham met Yük sel	4,7(%94)	4,56(%91, 2)	4,63(%92, 6)	4,37(%87, 4)	4,56(%91, 2)	4,56(%91, 2)	4,52(%90, 4)	4,52(%90, 4)	4,52(%90, 4)	4,7(% 94)	4,59(%91, 8)	4,59(%91, 8)	4,59(%91, 8)	4,67(%93, 4)	4,7(%94)	4,67(%93, 4)	4,7(%94)	4,56(%91, 2)	4,7(%94)	4,67(%93, 4)	4,48(%89, 6)	4,63(%92, 6)	4,56(%91, 2)	4,67(%93, 4)	4,59(%91, 8)	4,59(%91, 8)	4, 6 (% 9 2)
İl et iş i m e G ir iş	Mel tem İşler Sevi ndi	4,72(%94, 4)	4,62(%92, 4)	4,52(%90, 4)	4,28(%85, 6)	4,52(%90, 4)	4,52(%90, 4)	4,72(%94, 4)	4,62(%92, 4)	4,52(%90, 4)	4,59(%91,8)	4,59(%91, 8)	4,62(%92, 4)	4,69(%93, 8)	4,52(%90, 4)	4,72(%94, 4)	4,62(%92, 4)	4,55(%91)	4,41(%88, 2)	4,55(%91)	4,55(%91)	4,48(%89, 6)	4,55(%91)	4,38(%87, 6)	4,72(%94, 4)	4,9(%98)	4,66(%93, 2)	4, 5 8 (% 9 1, 6)
Siste m Anali zi ve Tasar ımı	Ce m Tur an	3,15(%63)	3,08(%61, 6)	3,08(%61, 6)	3,31(%66, 2)	3,23(%64, 6)	3,35(%67)	3,35(%67)	3,08(%61, 6)	2,85(%57)	33,22(%64,4)	3,35(%67)	3,12(%62, 4)	3,31(%66, 2)	3,31(%66, 2)	3,27(%65, 4)	3,23(%64, 6)	3,38(%67, 6)	3,31(%66, 2)	3,12(%62, 4)	3,15(%63)	3,38(%67, 6)	3,54(%70, 8)	3,27(%65, 4)	3,12(%62, 4)	3,00(%60)	3,27(%65, 4)	3,22(%64, 4)

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

Ders Değerlendirme Anketleri İyileştirme Planları

Planlanan Düzeltici Faaliyetler	Sorumlu Kişi	Son Yapılma Tarihi	Açıklama
Öğrencinin ders içinde katılımının artırılması	Öğr. Gör. İlknur Kaynarca	25.12.2019	Gerekli uygulamalar diğer öğretim üyeleriyle de işbirliği yapılarak uygulamaya konmuştur.
Ders süresinin daha etkin kullanımı için öğrencilerle işbirliği yapılması, yaratıcı tekniklerin araştırılması	Öğr. Gör. Cem Turan	25.12.2019	Gerekli uygulamalar diğer öğretim üyeleriyle de işbirliği yapılarak uygulamaya konmuştur.
Dönem başında öğrencilerle ders akışının sadece sözlü değil, yazılı olarak da paylaşılması, öğrencilere Gelişim Bilgi Sistemi'nin anlatılması	Öğr. Gör. Tuğçe Yüksel	25.12.2019	Gerekli uygulamalar diğer öğretim üyeleriyle de işbirliği yapılarak uygulamaya konmuştur.

***Hedef Değer:** Mevcut durum ve iyileştirme potansiyeli göz önünde bulundurularak belirlenen, ulaşılması amaçlanan sonuçtur. Geçmiş yılların verileri incelenerek veya uluslararası düzeyde literatürlere uygun olarak hedef değerler belirlenebilir.

7. PAYDAŞ MEMNUNİYET ANKETLERİ

(Paydaş memnuniyet oranları bölüm düzeyinde yok ise, fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu, enstitü memnuniyet oranı yazılabilir)

Paydaş Memnuniyeti	2019 Yılı		2019 Yılı	
	Hedef Değer	Gerçekleşen Değer	Hedef Değer	Gerçekleşen Değer
Öğrenci Memnuniyet Oranı (%)	%100	-		
Çalışan Memnuniyet Oranı (%)	%100	-		
Mezun Memnuniyet Oranı (%)	%100	-		
Dış Paydaş Memnuniyet (%)	%100	-		

Paydaş Memnuniyet Anketleri İyileştirme Planları

Planlanan Düzeltici Faaliyetler	Sorumlu Kişi	Son Yapılma Tarihi	Açıklama
Dış Paydaşlarla faaliyetlerin ve iletişim artırılması	Öğr. Gör. İlknur Kaynarca	15.09.2020	
Mezun öğrencilerle iletişimin koparılmaması, mezun olacak öğrencilere rehberlik faaliyetinin sıklaştırılması	Öğr. Gör. Tuğçe Yüksel	15.09.2021	

9. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bilgisayar teknolojisi, Bölüm İç Değerlendirme Raporu (BİDR) bölüm akademik kadrosunun ve İstanbul Gelişim Üniversitesi Kalite Kurulu'nun katkılarıyla, üniversite yönetmelikleri ve yönergelerinden birebir veri aktarımında bulunularak, üniversite, fakülte ve bölüm düzeyinde yapılan anketler göz önüne alınarak 2019-2020 Güz dönemini kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.

Bu raporun hazırlanmasında kaynak olarak kullanılan ve birebir veri aktarımında bulunulan üniversite yönetmeliklerine <https://gelisim.edu.tr/tr/yonetmelikler> adresinden ulaşılabilir.

Tarih :
Hazırlayan Program Başkanı
İlknur Kaynarca / İmza

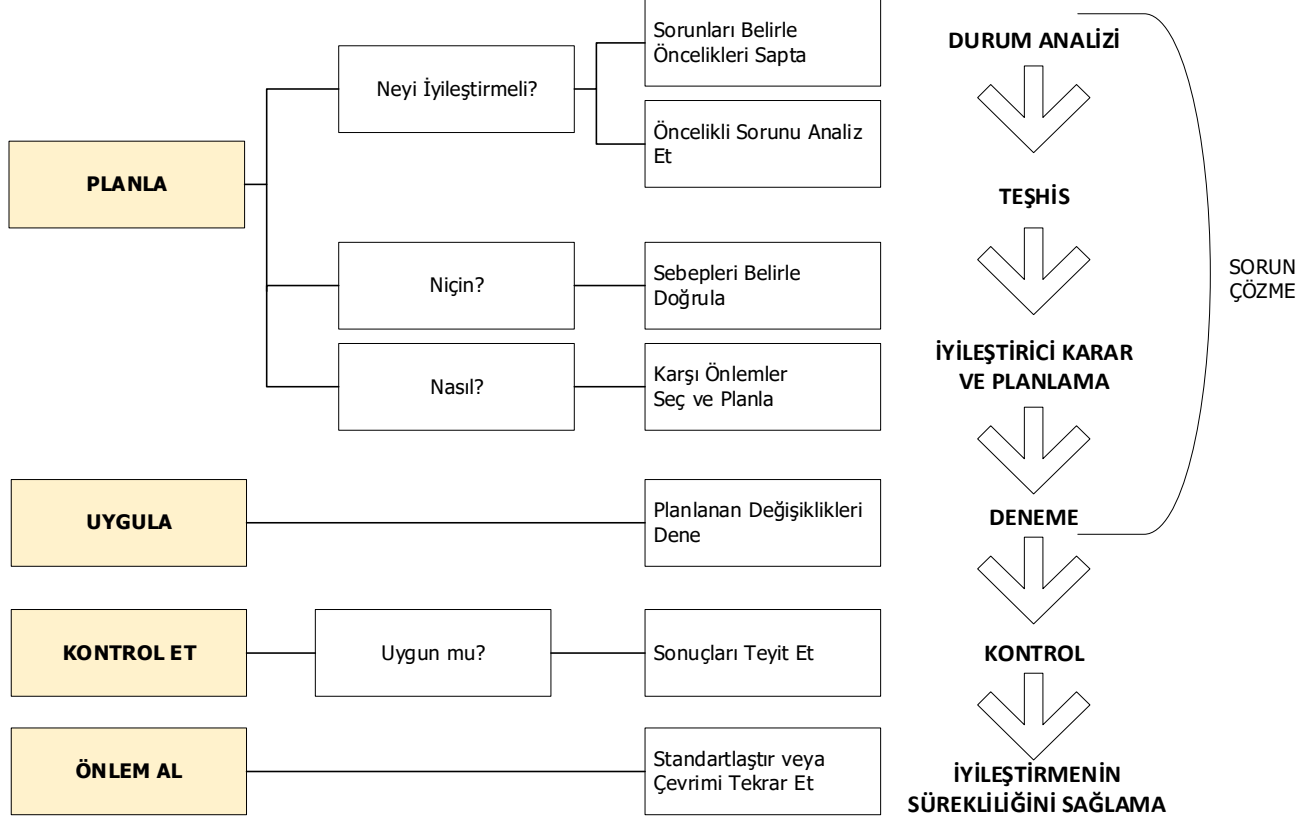
Tarih :
Onaylayan Müdürlük
Ad-Soyad / İmza

Ek-1

BİRİM	İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu
PÜKÖ KOD NO	
PUKÖ ÇALIŞMASININ ADI	Bilgisayar Teknolojisi Doluluk Oranlarının İyileştirilmesi
PUKÖ BAŞLANGIÇ TARİHİ	08.11.2019
PUKÖ BİTİŞ TARİHİ	

ADI-SOYADI	GÖREVİ	
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Cem AY	Müdür	
Öğr. Gör. Ferhat PERÇİN	Müdür Yardımcısı	
Öğr. Gör. Turgut Can YEŞEREN	Müdür Yardımcısı	
Öğr. Gör. İlknur KAYNARCA	Program Başkanı	
Öğr. Gör. Cem TURAN	Program Öğretim Elemanı	
Öğr. Gör. Tuğçe YÜKSEL	Program Öğretim Elemanı	
Gizem TÜRK	Öğrenci	
İsa KARAKURT	Hgl Gumruk Müşavirliği Dış Tic. ve Lojistik A.Ş./Bilgi İşlem Müdürü	

PUKÖ VE PROBLEM ÇÖZME YÖNTEMİ



1. PLANLAMA

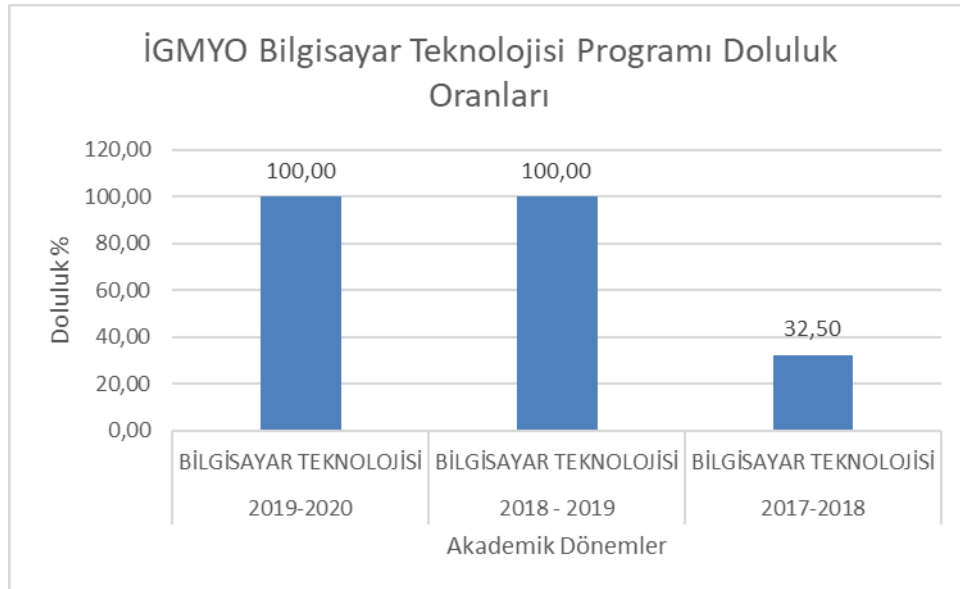
1.1. Sorunun Tanımı :

İGMYO Bilgisayar Teknolojileri Bölümüne bağlı Bilgisayar Teknolojisi Programının son 3 yılın doluluk oranı ortalamasının %77,50 olduğu görülmektedir.

Doküman No	KY.FR.02
Yayın Tarihi	15.02.2018
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	00

1.2. Veri Gereksinimi :

Bilgisayar Teknolojisi Programının 2017-2018 doluluk oranının %32,50, 2018-2019 doluluk oranının %100 ve 2019-2020 doluluk oranının %100 olduğu görülmüştür.



PUKÖ
(Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al)
DÖNGÜSÜ İLE KALİTE İYİLEŞTİRME
ÇALIŞMASI FORMU

Doküman No	KY.FR.02
Yayın Tarihi	15.02.2018
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	00

1.3. Verilerin Analizi :

Bilgisayar Teknolojisi Programına ait son üç yılın verileri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 1: Bilgisayar Teknolojisi Programının son üç yıllık kontenjanı.

Son üç yılın kontenjan oranlarında yıllar bazında farklılık olduğu görülmektedir.

YIL	FAKULTE	BOLUM_ADI	ÖĞRETİM TÜRÜ	BÖLÜ
2019-2020	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖN
2018 - 2019	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖN

Tablo 2: Bilgisayar Teknolojisi Programının son üç yılın doluluk oranı.

Son üç yılın doluluk oranlarına bakıldığında yıllar bazında farklılık olduğu görülmektedir.

YIL	FAKULTE	BOLUM_ADI	ÖĞRETİM TÜRÜ	BÖLÜ
2019-2020	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖN
2018 - 2019	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖN
2017-2018	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖN

Tablo 3: Bölümü kazanan öğrencilerin dağılımı.

Son üç yılda Bilgisayar Teknolojisi programına yerleştirilen öğrencilerin dağılım oranlarına bakıldığında yıllar bazında farklılıklar görülmektedir.

YIL	FAKULTE	BOLUM_ADI	ÖĞRETİM TÜRÜ	BÖLÜM TÜRÜ
2019-2020	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS
2018 - 2019	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS
	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK			

Tablo 4: Programa yerleşen fakat kayıt olmayan öğrencilerin dağılımı.

Son üç yılda Bilgisayar Teknolojisi programına yerleşen fakat kayıt yaptırmayan öğrencilerin dağılım oranlarına bakıldığında yıllar bazında farklılıklar görülmektedir.

YIL	FAKULTE	BOLUM_ADI	ÖĞRETİM TÜRÜ	BÖLÜM TÜRÜ
2019-2020	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS
2018 - 2019	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS
	İSTANBUL GELİŞİM	BİLGİSAYAR		

Tablo 5: Son üç yılın doluluk oranlarının ortalaması.

Ortalamalara bakıldığında; 2018-2019 ve 2019- 2020 yıllarının %80 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir.

YIL	FAKULTE	BOLUM_ADI	ÖĞRETİM TÜRÜ	BÖLÜM TÜRÜ
2019-2020	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS
2018 - 2019	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS
2017-2018	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	BİLGİSAYAR TEKNOLOJİSİ	N.Ö.	ÖNLİSANS

Tablo 6: Son üç yılın doluluk oranlarının ortalaması.

2018-2019 Yılı doluluk oranlarına bakıldığında; doluluk oranının %80 altında kaldığı görülmektedir.

1.4. Nedenlerin Belirlenmesi :

Nedenleri belirlemek için **Kök Neden Analizi** yapılır.

Uygunsuzluk/Aksaklık nedir? <i>(Tercih edilme, yerleştirme, kayıt ve ek yerleştirme oranlarına göre nedenler ayrı ayrı yazılmalıdır.)</i>	2017-2018 eğitim öğretim yılında 40 kişilik kontenjana 13 kişi kayıt yaptırmıştır. Bu durum programın %32,50 doluluk oranına ulaştığını göstermektedir. Kazananlar arasında kayıt yaptırmayan öğrenci yoktur. Kayıt oranları %80 eşiğinin altında kalmıştır.
Uygunsuzluk/Aksaklık nerede oluştu?	2002-2016 yılları arasında meslek lisesi öğrencilerine verilen sınavsız geçiş hakkı 2017 yılında kaldırılmıştır. Bu nedenle bölüme yerleşen öğrenci sayısı ciddi oranda azalmıştır.
Potansiyel Uygunsuzluğun/Aksaklığın etkileyebileceği diğer bölümler nelerdir?	Bilgisayar Teknolojileri bölümü altındaki Bilgisayar Programcılığı ve Bilgisayar Teknolojisi programları bu aksaklıktan etkilenebilir.
Uygunsuzluğun/Aksaklığın etkileri nelerdir?	Meslek Yüksekokulu olarak sınavsız geçişle öğrenci alan tüm programlar etkilenebilir.

Geçici Tedbirler

	Sorumlu	Tamamlanma Tarihi
1. Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı tarafından tanıtım günlerinde Bilgisayar Teknolojisi programı için bir tanıtım masasının kurulması.		
2. Halkla İlişkiler Daire başkanlığı tarafından tanıtım masasında öğrencilere verilmek üzere program el kitapçığının hazırlanması.		
3. Program içeriklerinin tanıtılabilmesi için programın öğretim elemanları ile tanıtım videoları hazırlanması.		
4. Kariyer planlaması ile ilgili iş ortakları ile olan protokolün genişletilmesi ve bunun aday öğrencilere tanıtılmasının sağlanması.		
5. Programın içeriği ile ilgili detaylı tanıtımların artırılması.		
6. Kurumun fiziksel olanaklarının artırılması. (Bilgisayar donanımları kuvvetlendirilmeli).		
7. Bilgisayar sayımız öğrenci sayısına denk gelmiyor. Yeterli bilgisayar sağlanması.		
8. Tercih yapan öğrencilerin kayıt yaptırmaya sürecinde kurumdan daha fazla bilgi almalarının Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı tarafından sağlanması.		
9. Liseden üniversiteye geçiş sürecinde bir değişiklik olduğunda bunun gerek reklamlarla gerekse üniversite web sitesinden yapılan duyurularla öğrencilere yeni süreç hakkında bilgi verilmeli (Örneğin; Üniversite sınavsız geçiş hakkı kalktığında sürecin nasıl değişeceğine dair öğrenci ve		

veliler bilgilendirilmeli..)		
10. Öğrencilerin bu program kapsamında yaptığı projelerin kayıt haftasında bir stant üzerinde sergilenmesi.		
11. Meslek Yüksekokulu kapsamında öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve spor alanında aktivite alanlarının artırılması ve tanıtımlarının yapılması.		

Beyin Fırtınası

Beyin fırtınası karşılaşılan sorunlara çözüm bulmak, bir konu hakkında birden çok fikir üretmek için kullanılan bir yöntemdir. Beyin fırtınası yöntemi kullanarak doluluk oranlarını etkileyen nedenleri tespit ediniz.

Muhtemel Neden-1. Tanıtım günlerinde Bilgisayar Teknolojisi programı için bir tanıtım masasının kurulmaması.
Muhtemel Neden-2. Tanıtım masasında öğrencilere verilmek üzere program el kitapçığının olmaması.
Muhtemel Neden-3. Program içeriklerinin tanıtılabilmesi için programın öğretim elemanları ile tanıtım videoları olmaması.
Muhtemel Neden-4. Kariyer planlaması ile ilgili iş ortakları ile olan protokolün genişletilmesi ve bunun aday öğrencilere tanıtılmasının sağlanmaması.
Muhtemel Neden-5. Programın içeriği ile ilgili detaylı tanıtımların yeterli olmaması.
Muhtemel Neden-6. Kurumun fiziksel olanaklarının yeterli olmaması. (Bilgisayar donanımları kuvvetlendirilmeli).
Muhtemel Neden-7. Bilgisayar sayımız öğrenci sayısına denk gelmemesi.
Muhtemel Neden-8. Tercih yapan öğrencilerin kayıt yaptıрма sürecinde kurumdan daha fazla bilgi almalarının Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı tarafından sağlanmaması.
Muhtemel Neden-9. Liseden üniversiteye geçiş sürecinde bir değişiklik olduğunda bunun gerek reklamlarla gerekse üniversite web sitesinden yapılan duyurularla öğrencilere yeni süreç hakkında bilgi verilmemesi (Örneğin; Üniversite sınavsız geçiş hakkı kalktığında sürecin nasıl değişeceğine dair öğrenci ve veliler bilgilendirilmeli..)
Muhtemel Neden-10. Öğrencilerin bu program kapsamında yaptığı projelerin kayıt haftasında bir stant üzerinde sergilenmemesi. (Aday öğrencilere program sonucunda neler üretebileceklerini gösterir)
Muhtemel Neden-11. Meslek Yüksekokulu kapsamında öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve spor alanında aktivite alanlarının yeterli olmaması ve tanıtımlarının yapılmaması.

PUKÖ
(Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al)
DÖNGÜSÜ İLE KALİTE İYİLEŞTİRME
ÇALIŞMASI FORMU

Doküman No	KY.FR.02
Yayın Tarihi	15.02.2018
Revizyon Tarihi	-
Revizyon No	00

Nominal Grup Tekniği : Beyin fırtınası ya da bir başka şekilde üretilen çok sayıda görüşü önem sırasına göre sıralayama "**Nominal Grup Tekniği**" denir. Genellikle beyin fırtınasından sonra kullanılır ve ortaya çıkan fikirlere grupta ki bireyler belirli sayı aralığında puan verir. Bu en çok puana sahip fikirler öne çıkarak problem çözümünde daha nesnel bilgilere ulaşmak amaçlanır. Beyin fırtınasında belirlenen nedenler oylama veya puanlandırma yapılarak önceliklendirilir.

Ekip Üyesi Ad-Soyad (İyileştirmeye katılan bölüm başkanları ve diğer paydaşlar)	Muhtemel Neden 1	Muhtemel Neden 2	Muhtemel Neden 3	Muhtemel Neden 4	Muhtemel Neden 5	Muhtemel Neden 6	Muhtemel Neden 7	Muhtemel Neden 8	Muhtemel Neden 9	Muhtemel Neden 10	Muhtemel Neden 11
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Cem AY											
Öğr. Gör. Ferhat PERÇİN											
Öğr. Gör. Turgut Can YEŞEREN											
Öğr. Gör. İlknur KAYNARCA	9	9	9	9	8	9	9	9	10	10	10
Öğr. Gör. Cem TURAN	9	9	9	7	8	7	9	9	9	10	10
Öğr. Gör. Tuğçe YÜKSEL	8	9	9	8	7	8	9	9	10	10	10
Gizem TÜRK	9	9	9	10	8	7	10	9	10	10	10
İsa KARAKURT	6	6	8	10	9	9	9	6	10	10	9
Toplam	38	42	44	44	40	40	42	42	49	50	49

Not: Her üye beyin fırtınasında tespit edilen nedenlerden kendisi için en önemli olanı puanlandırarak önceliklendirir.

1.5. Önlemlerin Planlanması		2. UYGULAMA	
		2.1. Uygulama	
Muhtemel Nedenler (Puanlama sonucu tespit edilerek önem sırasına göre yazılır)	Planlanan Düzeltici Faaliyetler (Planlanan her bir düzeltici faaliyetin https://kys.gelisim.edu.tr/ adresindeki KYS sistemi üzerindeki DF modülünden düzeltici faaliyet açılmalıdır.)	Sorumlu	Tamamlanma Tarihi
Muhtemel Neden 10: Öğrencilerin bu program kapsamında yaptığı projelerin kayıt haftasında bir stant üzerinde sergilenmemesi.			
Muhtemel Neden 9: Liseden üniversiteye geçiş sürecinde bir değişiklik olduğunda bunun gerek reklamlarla gerekse üniversite web sitesinden yapılan duyurularla öğrencilere yeni süreç hakkında bilgi verilmemesi(Örneğin; Üniversite sınavsız geçiş hakkı kalktığında sürecin nasıl değişeceğine dair öğrenci ve veliler bilgilendirilmeli..)			
Muhtemel Neden 11: Meslek Yüksekokulu kapsamında öğrencilere yönelik sosyal, kültürel ve spor alanında aktivite alanlarının yeterince olmaması ve tanıtımlarının yapılmaması.			
Muhtemel Neden-4. Kariyer planlaması ile ilgili iş ortakları ile olan protokolün genişletilmesi ve bunun aday öğrencilere tanıtılmasının sağlanmaması.			
Muhtemel Neden-3. Program içeriklerinin tanıtılabilmesi için programın öğretim elemanları ile tanıtım videoları hazırlanmaması.			
Muhtemel Neden-7. Bilgisayar sayımız öğrenci sayısına denk gelmemesi. Yeterli bilgisayar olmaması.			
Muhtemel Neden-8. Tercih yapan öğrencilerin kayıt yaptıрма sürecinde kurumdan daha fazla bilgi almalarının Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı tarafından sağlanması.			
Muhtemel Neden-2. Tanıtım			

masasında öğrencilere verilmek üzere program el kitapçığının olmaması.			
Muhtemel Neden-6. Kurumun fiziksel olanaklarının yeterli olmaması. (Bilgisayar donanımları kuvvetlendirilmeli).			
Muhtemel Neden-5. Programın içeriği ile ilgili detaylı tanıtımların olmaması.			
Muhtemel Neden-1. Tanıtım günlerinde Bilgisayar Teknolojisi programı için bir tanıtım masasının kurulmaması.			

3. KONTROL ET

3.1. Sonucun Gözden Geçirilmesi :

2020 – 2021 yılı doluluk oranı belli olana kadar alınan önlemler güz ve bahar döneminde birer defa yapılan toplantılarda kontrol edilmelidir. Yapılan toplantıların tutanakları, düzeltici faaliyetler, yazılı-görsel kanıtlar, şikâyet, dilekçe vb. PUKÖ çalışmasına eklenmelidir.

Sıra No	Yapılan Toplantıların Tarihleri	Özet Toplantı Sonucu
1		
2		
3		
4		
5		
6		

4. ÖNLEM AL

4.1. Standartlaşma :

Not: 2020 – 2021 Yılı doluluk oranları görüldükten sonra alınan önlemlerin etkinliği görülür. Bu nedenle standartlaşma, bir yıl sonra gidilebilir.