

KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU

TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. MESUT GÜNER (TAKIM BAŞKANI)

DOÇ. DR. ERHAN ÇALIŞKAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. KAMİL GÜREL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. ŞERİFE İPEK KARAASLAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI SALİH ZİYA ARIMAN (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

SİNAN ŞAHİN CANDAN (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

1. KURUMSAL BİLGİLER

Yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim, araştırma ve geliştirme, yönetim sistemlerine ilişkin dış değerlendirme süreci kapsamında, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'ne 09 Kasım 2018 tarihinde ön ziyaret, 09-12 Aralık 2018 tarihleri arasında da saha ziyareti yapılmıştır. Kalite kültürünün benimsenmesi ve yaygınlaşmasına önemli katkılar sağlayan bu süreç, Üniversite ile yapılan görüşmeler sonrasında hazırlanan ziyaret planına uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Bu ziyaretin amaç ve kapsamı itibariyle kurumsal dış değerlendirme ilke ve mevzuatı çerçevesinde, takım üyeleri arasında yapılan görev bölümü ile Üniversite'nin akademik ve idari yapısına dönük ziyaretler ve yerinde incelemeler yapılmıştır.

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Türkiye Odalar ve Borsalar Eğitim ve Kültür Vakfı (TOBEV) tarafından 01 Temmuz 2003 tarihinde 25155 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4909 sayılı Kanunla kurulmuş olup, eğitim-öğretim faaliyetlerine 2004-2005 Akademik Yılı içerisinde 3 fakülte (Mühendislik, İktisadi ve İdari Bilimler, Fen Edebiyat) ve Yabancı Diller Bölümü ile başlamıştır. Söğütözü'nde idari birimleri ve eğitim- öğretim bloğundan oluşan ana bina ile eğitim- öğretime başlayan TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, yerleşkesine izleyen yıl sosyal tesisler binası, 2009 yılında Yabancı Diller binası, 2013 yılında Teknoloji Merkezi ve 2014 yılında Tıp Fakültesi Morfoloji Laboratuvarı binası eklenmiştir.

Güzel Sanatlar Fakültesi 2007 yılında, Hukuk Fakültesi 2009 yılında ve Tıp Fakültesi ise 2013 yılında kurulmuştur. Güzel Sanatlar Fakültesi'nin adı ise 2012 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi olarak değiştirilmiş olup, 2016 yılında TOBB Hastanesi de Üniversite bünyesine katılmıştır. 2017 yılında toplam öğrenci sayısı 5825, toplam idari personel sayısı 130 ve toplam öğretim elemanı ise 306'dır. Akademik birimlerin dağılımları aşağıda gösterilmiştir:

Fakülteler

Fen Edebiyat Fakültesi

Güzel Sanatlar, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi

Hukuk Fakültesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Mühendislik Fakültesi

Bölümler

Matematik

Tarih

Türk Dili ve Edebiyatı

İngiliz Dili ve Edebiyatı

Psikoloji

Endüstriyel Tasarım

Görsel İletişim Tasarımı

İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı

Mimarlık

Sanat ve Tasarım

İktisat

İşletme

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler

Uluslararası Girişimcilik

Bilgisayar Mühendisliği

Elektrik Elektronik Mühendisliği

Endüstri Mühendisliği
Makine Mühendisliği
Biyomedikal Mühendisliği
Malzeme Bilimi ve Nanoteknoloji Mühendisliği

Tıp Fakültesi

Yabancı Diller Bölümü

Fen Bilimleri Enstitüsü Programları

Yüksek Lisans Programları

Bilgi Güvenliği
Bilgisayar Mühendisliği
Biyomedikal Mühendisliği
Elektrik-Elektronik Mühendisliği
Endüstri Mühendisliği
Makine Mühendisliği
Mikro ve Nanoteknoloji Mühendisliği
Matematik
Mimarlık

Doktora Programları

-
Bilgisayar Mühendisliği
Biyomedikal Mühendisliği
Elektrik-Elektronik Mühendisliği
Endüstri Mühendisliği
Makine Mühendisliği
Mikro ve Nanoteknoloji Mühendisliği
Matematik
-

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programları

Güvenlik Çalışmaları
İktisat
İşletme
Tasarım
Türk Dili ve Edebiyatı Uluslararası İlişkiler

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Araştırma Merkezleri

Avrasya Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
TOBB ETÜ Sağlık Eğitimi Uygulama Araştırma Merkezi
Enerji Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi
Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi
Sürekli Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi
Medikal Ürünler Tasarım Uygulama ve Araştırma Merkezi (TOBB ETÜ MEDEC)
Türk Sanayi Rekabet Araştırmaları ve Uygulama Merkezi
Türkçe Öğretim, Araştırma ve Uygulama Merkezi (TOBB ETÜ TÖMER)

2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1. Kalite Politikası

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin vizyonu; "Teknoloji ve üretkenlik fikirleri ile geleceği şekillendiren öncü bir üniversite olmaktır." Üniversite, belirlemiş olduğu bu vizyonu ile geleceği tasarlayan ve ona yön veren bir üniversite olarak, kamu ve özel sektör ile işbirliği içerisinde gereken en üst düzey teknolojiyi, yenilikçi araştırmaları yürütmeyi ve verimliliği en üst seviyede

tutarak topluma katma değer sağlamayı amaçlamaktadır.

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, bilgiyi teknolojiye dönüştüren ve teknolojiyi sadece öğreten değil, aynı zamanda geliştiren bir üniversite olarak ülkemize girişimci mezunlar yetiştiren ve küresel boyutta yürüttüğü araştırma geliştirme faaliyetleri ile saygın ve rekabetçi bir üniversite olma yolunda ilerlemektedir.

Kurumun 2014-16 yılında “Gelecek Tanımı ve Amaçlar” stratejik öngörü çalışmasıyla, katılımcı ve vizyonuyla uyumlu olarak hazırladığı, 2017-2021 yıllarını kapsayan dinamik bir Stratejik Planı mevcuttur.

Kurumun misyon, vizyon ve hedefleri kurumsal duruşunu, önceliğini ve tercihlerini nasıl yansıtmaktadır?

Kurumun stratejileri ve bu stratejileriyle ilişkili hedefleri misyon ve vizyonu ile ilişkili midir?

Kurumda misyon farklılaşması odaklı yaklaşım benimsenmiş midir?

Kurumsal kaynakların paylaşımında birimler arası denge nasıl kurulmaktadır?

Kurumun tüm süreçlerini kapsayacak şekilde tanımlı ve ilan edilmiş bir Kalite Politikası bulunmakta mıdır?

Kurum Kalite Politikasını tüm paydaşlarına nasıl duyurmaktadır? Kurum içi ve dışında yayılımını nasıl sağlamaktadır?

Kurumda Kalite Politikasının benimsendiğini gösteren uygulamalar nelerdir?

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

Stratejik Yönetim ile kurumda geçerli olan Kalite Yönetimi uygulamaları nasıl entegre edilmektedir? Bu entegrasyonun sürekliliği nasıl güvence altına alınmıştır?

Kurumda uygulanan stratejik yönetim ile bütçe izleme, iç kontrol, iç denetim gibi uygulamalar nasıl entegre edilmiştir?

Kurum stratejik planıyla uyumlu olarak izlemesi gereken performans göstergelerini tanımlamış mıdır? Bu göstergeleri nasıl izlemektedir? Göstergeler hangi birimleri (akademik, idari ve eğitim-öğretim, arge, topluma katkı) kapsamakta ve hangi seviyelere (bireysel) kadar inmektedir?

Kurum, izlediği performans göstergeleri içerisinde anahtar performans göstergelerini belirlemekte midir?

Kurumun tarihsel geçmişi ve alışkanlıkları kalite güvence sistemi ile nasıl entegre edilmektedir?

Kurum uluslararasılaşma konusunda bir strateji belirlemekte midir?

Kurum bu stratejisini başarmak üzere hedeflerini ve izlemesi gereken performans göstergelerini belirlemiş midir? Bu göstergeleri nasıl izlemektedir? Sonuçlarına göre neler yapılmaktadır?

Uluslararası protokoller ve işbirliklerinin sonuçları nasıl izlenmekte ve değerlendirilmektedir?

2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri

Kurum 2014 yılında Stratejik Planlama çalışmalarına başlamış olup, 2016 yılında Kalite Komisyonu'nu kurmuş ve Kalite Komisyonu Usul ve Esaslarını çıkarmıştır. Kurumun, 2017-2021 Stratejik Planı yayılım aşamasındadır. Üst yönetim, kalite güvencesinin önemini anlamış olmakla birlikte; kurumda kalite kültürü, henüz yeterince yaygınlaşmamıştır.

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi misyon ve vizyonu kapsamında belirtilen; sanayiye dönük insan kaynağı yetiştirme, uluslararasılaşma ve girişimcilik unsurlarının kurum içinde yaygın olarak benimsendiği, uluslararasılaşma konusunda kurumun hemen her boyutunda çeşitli ve etkin çalışmalar yürütüldüğü (Erasmus+, Rusya, Amerika, Ortadoğu ve Afrika gibi bölgelerdeki ülkelerle iş birlikleri) görülmüştür. Bu özellikler, kurumu öne çıkararak güçlü kılmakta olup, diğer kurumlar için olumlu örnek haline gelmiştir. Bunlara ek olarak, uluslararası endeks sıralamaları önemsenmekte ve bu bağlamda daha büyük adımlar atılması stratejik hedefler arasında yer almaktadır.

Kurumun akademik birimlerinde akreditasyon, idari birimlerinde ise süreç yönetimi farkındalığının ve gayretinin oluşmaya başladığı gözlemlenmiştir.

Kurumda, PUKÖ çevrimlerinde Planlama ve Uygulama aşamaları belli oranda işletilirken; Kontrol ve Önlem Alma faaliyetlerinin kurum sathında tüm birimlere aynı oranda henüz yayılamadığı, geribildirim mekanizmasının hem sözlü hem yazılı iletişim üzerinden alındığı, kurum hafızası oluşturması kapsamında sözlü geribildirimlerin sistematik şekilde dokümanite edilmediği gözlenmiş olup, bu hususlar kurumda gelişmeye açık yönlerdir.

Kurumda, elektronik takip, ölçüm ve değerlendirme sistemlerinin birbirleriyle etkileşimli çalışabilmesi; web sayfasına Kalite Güvence Sistemleri (KGS) işleyişine ait bazı kanıtların eklenmesi; Stratejik Plan ile KGS'nin entegre edilmesi, stratejik performans göstergesi ve anahtar göstergelerin düzenli olarak ölçülmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesinin kurumda yaygınlaştırılması; KGS uygulamalarında gelişmeye açık diğer yönlerdir.

Kurumda tanımlı, periyodik olarak gerçekleştirilen ve sürekli iyileştirme bakış açısıyla yürütülen Kalite Yönetim süreçleri (sistemi, yaklaşımı, mekanizması vb.) bulunmakta mıdır?

Kalite komisyonunun yansıra, kuruma özgü kalite odaklı komisyon/danışma grupları bulunmakta mıdır?

Kurumda Kalite Yönetiminden sorumlu birim/birimler Kalite Komisyonu ile nasıl ilişkilendirilmektedir?

Kurumda Kalite Yönetimi çalışmalarına tüm birimlerin katılımı/temsiliyeti nasıl sağlanmaktadır?

Kurumun geçmişten bugüne kadar geçirmiş olduğu ve devam eden kurumsal dış değerlendirmeler, program ve laboratuvar akreditasyonları, sistem standartları konusundaki deneyimleri nelerdir? Bu deneyimlerden öğrendikleri ve kazanımları nelerdir?

Kurum içinde kalite kültürünün yaygınlaşması ve benimsenmesi için neler yapılmaktadır?

Kurumdaki liderler çalışanların kurumun amaçları ve hedefleri doğrultusunda hedef birliğini nasıl sağlamaktadırlar?

Eğitim-öğretim süreçlerinde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanıyor?

Araştırma-geliştirme süreçlerinde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanıyor?

Toplumsal katkı süreçlerinde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanıyor?

Yönetsel/idari süreçlerde PUKÖ döngüsü nasıl sağlanmaktadır?

3. Paydaş Katılımı

Akademik personelin, öğrencilerin ve idari personelin kurumsal aidiyet duygularının belirginliği kurumu birçok yönden güçlü kılmaktadır. Kurumda kalite politikasının iç ve dış paydaşlar açısından içselleştirilmenin tamamlanması ve yaygınlaştırılması gereklidir. Öğrencilerin karar alma süreçlerinde yeterince yer almamaları, Kalite Komisyonu çalışmalarında dış paydaşların da yer almaması, akademik-idari çalışanların ve mezunlar-işverenlerin memnuniyet anketlerinin düzenli olarak uygulanmaması 'Gelişmeye Açık Yönler' olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda paydaş analizi nasıl yapılmaktadır? Kurumun paydaşları arasındaki önceliklendirmeyi nasıl belirlemiştir? Öncelikli paydaşları kimlerdir?

Kurum iç paydaşlarının karar alma ve iyileştirme süreçlerine katılımını nasıl, hangi ortamlarda ve hangi mekanizmalarla sağlamaktadır?

Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda iç paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Kurumda iç paydaşların görüş ve önerilerini almak üzere düzenli olarak kullanılan geri bildirim mekanizmaları nelerdir?

Kurum dış paydaşlarının karar alma ve iyileştirme süreçlerine katılımını nasıl, hangi ortamlarda ve hangi mekanizmalarla sağlamaktadır?

Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda dış paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Kurumda dış paydaşların görüş ve önerilerini almak üzere düzenli olarak kullanılan geri bildirim mekanizmaları nelerdir?

Kalite komisyonu çalışmalarına dış paydaşların katılımı nasıl sağlanmaktadır?

Mezunlarla ilişkilerin yönetilmesi amacıyla kurumda geçerli olan yaklaşım, süreç ve sistemler nelerdir? Bunlarla elde edilen geri bildirimler tüm süreçlerde nasıl kullanılmaktadır?

Öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı hangi ortamlarda, hangi araçlarla ve mekanizmalarla sağlanmaktadır?

Yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, ilgili bakanlıklar gibi kurumlar, kurumsal gelişime nasıl katkıda bulunmaktadır?

3. EğİTİM VE ÖğRETİM

1. Programların Tasarımı ve Onayı

Kuruluşundan beri uygulanan üç dönemlik Ortak Eğitim Modeli (OEM), Türkiye’de ilk ve tek olup öğrenciyi mezuniyet öncesi iş dünyasına hazırlamaktadır. Programların tasarımı ve onayı Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) dâhilinde yapılmıştır. Program değişiklikleri yapılırken sürecin mevzuata uygun olarak işletildiği gözlenmiştir. Programların tasarımı ve onayını tanımlayan süreçler/kurumsal yönergeler bulunmaktadır.

Her seviyede öğretim programı için program ve ders bilgi paketleri hazırlanmış olup, ilgili bölümün internet sayfasından kamuoyuna duyurulmaktadır. İnternet sayfası üzerinden paylaşılan ders bilgi paketlerinde dersin öğrenme çıktıları ve program çıktıları ilişkisinin belirtilmemiş olduğu gözlenmiştir. İlgili dersler için iş yükü anketine dayalı Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) çalışması görülememiştir.

Kurumda eğitim-öğretim programları nasıl tasarlanmaktadır? Bu sürecin sürekliliği nasıl güvence altına alınmıştır?

Programların tasarımında paydaş görüşleri hangi yöntemlerle alınmaktadır? Bunlar program tasarımlarına nasıl yansıtılmaktadır?

Tasarlanan programlar konusunda paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Eğitim-öğretimin her seviyesinde öğrencilere araştırma yetkinliğini kazandırmak üzere projelerle desteklenen faaliyetler bulunmakta mıdır?

Her seviyede öğretim programı için hazırlanmış olan program ve ders bilgi paketleri ile programların eğitim amaçları ve kazanımlarının kurum içinde/dışında hangi ortamlarda/araçlarla paylaşılmaktadır?

Programların yeterliliklerinin TYYÇ ile uyumu nasıl sağlanmıştır?

Programlarda öğrencilerin yurt içinde ve yurt dışındaki iş yeri ortamlarında gerçekleşen mesleki uygulama/alan çalışması ve stajlarının iş yükleri programlara nasıl yansıtılmaktadır?

2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi sürecinde üniversitenin genelinde öğrenci ve dış paydaşların katılımı sağlanmakla birlikte öğrenci ve dış paydaş katılımları daha çok sözlü iletişim üzerinden yapılmaktadır. Bu konuda kurumda yerleşik yapısal bir sistem görülememiştir. Ayrıca öğrenim ve program çıktılarının takip edilmesine yönelik yapısal bir yaklaşım bulunmamaktadır. Kurumun en güçlü yanı olan Ortak Eğitimin öğrenim çıktılarının ve müfredat ile bağlantısının güçlendirilmesi önemli görülmektedir. Değerlendirme sonuçlarının programın güncellenmesi ve sürekli iyileştirilmesi için kullanıldığına ve iyileştirme çalışmaları yapılarak çevrimlerin nasıl kapatıldığı konusunda somut bilgi verilmemiştir. Kurumda programların tercih edilme oranları izlenmektedir. Tüm programlara yerleşen öğrencilerin ÖSYM merkezi sınavda ilk yüz bin içinde olması şeklinde bir hedefleri bulunmaktadır.

Akreditasyon süreci için, Mühendislik Fakültesinde çalışmalar başlamış olup, diğer fakültelerde böyle bir çalışma görülememiştir. Kendi içerisindeki kalite süreçlerini tamamlamış, akreditasyona hazır ve güçlü bir Yabancı Diller bölümü bulunmakla birlikte, Akreditasyon kültürünün kurum geneline tam olarak yerleşmediği görülmektedir.

Programların gözden geçirilmesi ve güncellenmesi hangi yöntemler kullanılarak

yapılmaktadır?

Program güncelleme çalışmalarına paydaşlar nasıl katkı vermektedir? Paydaş katkısının nasıl alındığını açıklayan tanımlı bir süreci var mıdır?

Kurum, tüm programlarında eğitim amaçlarına ve öğrenme çıktılarına ulaşılmasını nasıl güvence altına almaktadır?

Program çıktılarına ulaşıp ulaşılmadığının izlenmesi amacıyla hangi mekanizmalar kullanılmaktadır?

Program çıktılarına ulaşamadığı durumlarda iyileştirme çalışmaları nasıl gerçekleştirilmektedir?

Yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda tüm paydaşlar nasıl bilgilendirilmektedir?

Akredite olmak isteyen programlar nasıl desteklenmektedir?

3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

Kurumun öne çıkan eğitim modeli olan OEM' de kullanılan etkin bir Staj Yönetimi mevcuttur. Öğrencilerin gerek yurt içi gerekse de yurt dışı staj işlemleri ilgili birim tarafından yönetilmektedir. Bu konuda öğrenci ve işverenlerin memnuniyeti gözlenmiştir.

Lisansüstü programlarda çok sayıda, toplam kredi dahilinde, program dışı ders seçme imkânı bulunmakla birlikte, lisans düzeyinde disiplinlerarası çalışmayı destekleyecek serbest seçmeli ders sayısının bazı fakültelerde yeterli olmadığı, seçmeli ders kaydının fiili açıdan zor olduğu kanaati oluşmuştur.

Kurumda öğrenci merkezli öğrenme (aktif) konusunda uygulanan politikalar nelerdir? Kurumun öğrenci merkezli eğitim konusundaki politikası nedir?

Öğrenci merkezli eğitim politikası doğrultusunda yapılan uygulamaların yayılımı nasıl sağlanmaktadır? Bu politikanın kurumdaki bilinirlik düzeyi nedir?

Kurumda öğrenci merkezli eğitim modeli ve/veya aktif öğrenme konusunda öğretim üyelerinin yetkinliklerinin geliştirilmesi nasıl sağlanmaktadır?

Ders bilgi paketlerinde öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerleri nasıl belirlenmiştir?

Öğrenci iş yüküne dayalı kredi değerlerinin belirlenmesinde öğrenci görüşleri nasıl alınmaktadır?

Öğrenci iş yükü esaslı kredi transfer sistemi uluslararası hareketlilik programlarında nasıl kullanılmaktadır?

Staj ve işyeri eğitimi gibi kurum dışı deneyim kazanma programları nasıl yürütülmektedir? Tanımlı süreçleri bulunmakta mıdır? Paydaşların katılımı nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kültürel derinlik kazanımına yönelik ve farklı disiplinleri tanıma fırsatı veren seçmeli dersler bulunmakta mıdır ve öğrenciler bu derslere yönlendirilmekte midir?

Kurumda seçmeli derslerin yönetimi nasıl sağlanmaktadır? Bu hususta kurumda uygulanan mekanizmalar nelerdir?

Kurumda öğrenci danışmanlık sistemi uygulamaları ne şekilde yürütülmektedir? Bunların etkililiği nasıl değerlendirilmektedir? Değerlendirme sonuçlarına göre ne yapılmaktadır?

Öğrencinin başarısını ölçme ve değerlendirmede (BDY) tanımlı süreçler nelerdir? Bu süreçler öğrencilere nasıl ilan edilmektedir? Tüm programlarda bu süreçlerin uygulanması nasıl güvence altına alınmaktadır?

Öğrencinin mezuniyet koşulları nasıldır?

Program ve ders öğrenme çıktıları nasıl ölçülmektedir?

Öğrencinin başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesi amacıyla kurumda bilgilendirme ve eğitimler nasıl yapılmaktadır?

Kurumda, öğrencinin devamsızlığı veya sınava girmeyi engelleyen haklı ve geçerli nedenlerin oluşması durumunu kapsayan açık düzenlemeler nelerdir?

Öğrenci şikayetleri nasıl, hangi mekanizmalarla alınmaktadır? Bu şikayetleri gidermek için uygulanan politika nedir?

Öğrencilerin genel (alana özgü olmayan) program öğrenme çıktılarını kazanmaları nasıl güvence altına alınmaktadır?

4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

Öğrenci kabulünde kurumda belirlenen kriterler çerçevesinde değerlendirme yapıldığı görülmüştür. Bununla birlikte, öğrenci gelişimi bağlamında, kurumda çeşitli eğitimler veren bir Sürekli Eğitim Merkezinin olması güçlü yön olarak değerlendirilmiştir.

Uluslararası Girişimcilik Bölümü, Türkiye’de ilk program olup ortak eğitim haricinde de yurt dışında eğitim ortaklarıyla birlikte eğitim vermektedir.

Mezunların hemen her programda öğrenim sırasında aldıkları girişimcilik eğitim faaliyetleri ile yeni iş yerleri kurması, ulusal ve uluslararası boyutta katkı sağlanmaktadır.

Kurum, öğrenci kabullerinde açık ve tutarlı kriterler uygulanmakta mıdır? Özellikle merkezi yerleştirmeye gelen öğrenci grupları dışında kalan yatay geçiş, YÖS, ÇAP, yandal öğrenci kabullerinde uygulanan kriterler nelerdir?

Kurumda önceki “formal” öğrenmelerin tanınması için tanımlı süreçler bulunmakta mıdır?

Kurumda önceki non-formal ve informal öğrenmelerin tanınması için tanımlı süreçler bulunmakta mıdır? (yönerge, senato kararı vb.)?

5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

Kurum genelinde akademisyenlerin araştırma ve eğitim konularında yetkin kişiler olduğu belirlenen kriterler çerçevesinde Akademik Performans Değerlendirme Sistemi (APDS) aracılığıyla düzenli olarak takip edilmektedir. Akademisyenler her yıl belirledikleri hedefler çerçevesinde akademik yıl

sonunda eğitim, araştırma ve hizmet kategorisinde gerçekleştirdikleri faaliyetleri üzerinden yöneticileri tarafından değerlendirilmektedir. Eğitimcilerin eğitimi Tıp Fakültesinde ve Yabancı Diller Bölümünde bulunmakta olup, üniversite genelinde yaygınlaştırılması için çalışmalar devam etmektedir.

Sunulan açık kapı uygulamasıyla öğrenci – akademisyen ilişkisinin çok etkin ve verimli olduğu ve aidiyeti arttırdığı gözlenmiştir.

Eğitim-öğretim kadrosunun mesleki gelişmelerini sürdürmek ve öğretim becerilerini iyileştirmek için sağlanan imkanlar nelerdir? Bu uygulamalara tüm öğretim üyelerinin katılımı nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kurumdaki ders görevlendirmelerinde eğitim-öğretim kadrosunun yetkinlikleri ile ders içeriklerinin örtüşmesi nasıl sağlanmakta ve nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kurumdaki eğitimcinin eğitimi programı, kurumun hedefleri doğrultusunda nasıl güncellenmektedir?

Kuruma dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi ve davet edilme usullerinde tanımlı kurallar nelerdir? Bu kurallar nasıl ilan edilmektedir?

6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

Kurumda kampüs imkânlarını genişletmek için çok çeşitli adımların atıldığı ile ilgili bilgi edinilmiştir. Öğrencilere yerleşke içinde, psikolojik destek hizmeti verebilecek birim bulunmadığı ve engelli öğrenci ve personel için, üniversite kampüsü genelinde yapılan çalışmaların yaygın olmadığı görülmüştür.

Güz dönemindeki öğrenci nüfusunun yoğunluğu nedeniyle, öğrencilere ders çalışabilecekleri mekânların kısıtlı kaldığı ayrıca Mimarlık ve Tasarım Fakültesi'ndeki stüdyoların bir bölümünün alansal olarak yetersiz olduğu gözlenmiştir.

Öğrencilerin kullanımına yönelik tesis ve altyapılar nelerdir?

Öğrenci gelişimine yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetler nelerdir ve nasıl desteklenmektedir?

Kurumda öğrencilere sunulan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri nelerdir? Kurumda öğretim elemanları tarafından sağlanan rehberlik ve destek hizmetleri nelerdir?

Kurumda özel yaklaşım gerektiren öğrenciler (Mülteciler, engelli veya uluslararası öğrenciler gibi) için mevcut düzenlemeler ile sağlanan özel hizmetler nelerdir?

Kurumda öğrenciye sunulan hizmet ve desteklerin kurumsal planlaması nasıl yapılmaktadır?

Yıllık Bütçenin öğrenim kaynakları ve öğrencilere sunulan destekler açısından % dağılımına nasıl karar verilmektedir?

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, toplumsal sorunların çözümü için uygulamalı araştırmalar ile üniversite-sanayi işbirliğini önemseyen, Ar-Ge ve girişimciliği destekleyen, ve teşvik eden bir araştırma stratejisi belirlemiştir. Üniversite, araştırma stratejisi ve hedeflerini belirlerken, dünyada önde gelen üniversitelerin araştırma alanları ve tecrübelerini yakından takip etmekte olup, aynı zamanda yükseköğretimde ulusal ve uluslararası Ar-Ge çalışma alanlarını (kamu ve özel sektör) da incelemektedir.

Kurum, araştırma politikası kapsamında öğretim üyelerinin gelişimine ve akademik işbirliğine büyük önem vermekte ve bu bağlamda ulusal ve uluslararası akademik toplantı ve konferanslara katılıma teşvik etmektedir. Öğretim üyelerinin uygulamalı araştırmaları, proje çalışmaları ve üniversite dışında yürüttükleri danışmanlık hizmetleri üniversite tarafından desteklenmektedir. Bu kapsamda akademik personelin araştırmalarını desteklemek ve teşvik etmek üzere kurumun kendi mekanizmalarını oluşturduğunu görmek memnuniyet verici olmuştur. Kurumun, son dört yılda öğretim üyesi başına düşen yayın ve atıf sayısı gibi araştırmacı nitelik göstergelerinde, sürekli bir artış izlediği tespit edilmiştir. Araştırma Kurumun güçlü yanlardan biri olmakla birlikte; doktora program sayısının mevcut araştırma politikalarıyla uyumlu oranda olmadığı görülmektedir.

Üniversite’de üniversite-sanayi işbirliği projeleri yürütülmekte ve önemsenmektedir. Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) aracılığıyla akademisyenlerin ürünlerinin lisanslanması ve ticarileştirilmesi hedeflenmekte, üretilen bilginin sanayiye transferi sağlanmaktadır.

Kurum, 2017-2021 Stratejik Planında stratejik amaçlarından birini “Toplumsal sorunların çözümünde kullanılmasına yönelik uygulamalı araştırmaların artırılması ve üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi” olarak tanımlamış ve bu kapsamda bakanlıklar, kamu kurumları, iş dünyası ve uluslararası stratejik işbirliklerinin geliştirilmesi hedefi ile çeşitli uluslararası (AB, ABD, Uzak Doğu, Türki Cumhuriyetler vb.) yaşam boyu öğrenme etkinlikleri sunmayı, araştırma potansiyelini, teknolojik birikimini topluma aktarmayı hedeflediğini belirtmiştir.

Araştırma, eğitim-öğretim, üniversite-şehir ve bölge iş birliği ile ve kültürel alanlarda gerçekleştirdiği faaliyetler ile önemli ölçüde toplumsal katkı sağlamaya devam ettiği görülmüştür.

Kurumun araştırma stratejisi ve hedefleri ile bunlar doğrultusunda izlediği araştırma politikası bulunmakta mıdır?

Kurumdaki araştırma-geliştirme süreçleri ile eğitim-öğretim süreçlerinin bütünleştirildiği alanlar ve bu alanlarda izlenen politikalar nelerdir?

Kurumdaki araştırma-geliştirme süreçleri ile toplumsal katkı süreçlerinin bütünleştirildiği alanlar ve buralarda izlenen politikalar nelerdir?

Yerel/bölgesel/ulusal kalkınma hedefleri, kurumun araştırma ve geliştirme stratejilerine etkisi nasıl yansıtılmaktadır?

Yapılan araştırmaların sosyo-ekonomik kültürel dokuya katkısı nasıl ölçülmektedir? Bu katkı nasıl teşvik edilmektedir?

2. Kurumun Araştırma Kaynakları

Üniversitenin, araştırma öncelikleri kapsamındaki fiziki/teknik altyapısı ve mali kaynaklarını sürekli olarak geliştirmeye ve iyileştirmeye devam etmektedir. Araştırma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli fiziki altyapı ve imkânlar yeterli olmakla birlikte teknik altyapı yönünden iyileştirme çalışmaları teknolojik gelişmeler doğrultusunda devam etmektedir. Üniversite’de yapılan araştırmalar ve merkez projeleri, büyük ölçüde dış kaynaklar (TUBİTAK, AB,NATO, Üniversite-

Sanayi İşbirliği vb.) tarafından fonlanmaktadır. Örneğin Makine Mühendisliği Bölümünde bugüne kadar 29 adet dış destekli proje gerçekleştirilmiş olup sağlanan toplam araştırma bütçesi 41,6 milyon TL değerinde olduğu görülmüştür. Üniversite, gereksinim duyulan ofis, ekipman, laboratuvar vb. desteğinin yanı sıra merkezlere ve akademisyenlere mali destek de sağlamaktadır. Kaynakların etkin ve verimli kullanımını sağlamak, ek kaynak temin edebilmek için TTO yatırımcılar ile birebir görüşmekte, Üniversite-Sanayi İşbirliği Platformunda etkin rol almakta, Ar-Ge Merkezlerine ve teknoparklara ziyaretler gerçekleştirmektedir. Kurum dışından sağlanan mevcut dış destek (proje desteği, sponsorluk vb.) kurumun stratejik hedefleri ile uyumlu ve yeterlidir. Teknoloji Merkezinin varlığı aracılığıyla, üniversite sanayi iş birliği modellerinin aktif olarak kullanılmakta, girişimciler desteklenmekte ve merkeze bağlı laboratuvarlar, eğitim ve araştırmada etkin olarak kullanılmaktadır.

Kurumun araştırma-geliştirme strateji ve hedefleri doğrultusunda araştırma-geliştirme faaliyetleri için gerekli kaynakların nasıl planlamakta, tedarik etmekte ve kullanmaktadır? Bu hususta izlenen politikalar nelerdir?

Kurum araştırma-geliştirme faaliyetlerine paydaşların katılımını nasıl sağlamaktadır? Bu katılımın sürekliliği nasıl güvence altına alınmaktadır?

Kurum araştırma-geliştirme faaliyetlerinin sonuçlarını izleme sistemi/yöntemi nasıldır? Bu sonuçları nasıl kullanmaktadır?

Kurumun araştırma çalışmaları için üniversite dışı fonlamaların miktarını arttırmaya yönelik izlediği stratejileri nelerdir?

Kurum dışı fonları kullanmaları için araştırmacıları teşvik etmek üzere gerçekleştirilen faaliyetler nelerdir?

Kurumun dış kaynaklardan sağladığı destekler (proje desteği, bağış, sponsorluk vb.) stratejik hedeflerine ne oranda katkı sağlamaktadır?

3. Kurumun Araştırma Kadrosu

Üniversitede görev alan araştırma kadrosu akademisyenlerden oluştuğundan, işe alınan/atanan araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olmasını güvence altına almak için akademik alımlara, atama ve yükseltme ölçütlerine ilişkin yönergeler mevcuttur.

Üniversite, araştırma kadrosunun yetkinliklerini her akademik yıl için uygulamakta olduğu ve TOBB ETÜ tarafından geliştirilen Akademik Performans Değerlendirme Sistemi (APDS) aracılığı ile araştırma, öğretim ve hizmet kategorileri altında ölçmektedir. APDS uygulamasında akademik personel başlamış olduğu akademik yıla ilişkin hedeflerini belirtmekte ve aynı zamanda personelin bir önceki akademik yıla ilişkin başarıma düzeyleri değerlendirilmektedir.

Üniversitede tam zamanlı akademik personelin yararlanabileceği kişiye tahsisli araştırma fonu uygulaması bulunmaktadır ve söz konusu ödenek kitap alımı, uluslararası seminer/konferans/kursa katılım vb. amaçlarla kullanılabilir. Bunun yanında, akademik personelin bilimsel etkinliklere katılımına ilişkin bazı masraflar, belirli koşullar altında Üniversite tarafından karşılandığı tespit edilmiştir.

Üniversite, tam zamanlı akademik kadro atamalarında YÖK'ün belirlediği kriterlerin dışında araştırma yetkinliğine ve niteliğine yönelik değerlendirme yapmaktadır. Adayın durumu, ilgili bilim alanındaki potansiyeli, yayınlarının sürekliliği, yayınlarına yapılan uluslararası atıflar, yürütmekte olduğu veya katıldığı bilimsel araştırmalar, uygulamaya yönelik çalışmaları (patent) ve benzeri faaliyetleri dikkate alınarak karar verilmektedir.

Kurumda araştırma kadrosunun araştırma yetkinlikleri ve bu yetkinlikler bazında beklenen seviyeleri nasıl tanımlanmaktadır?

Araştırma kadrosunun bu yetkinlikleri başarma düzeyleri nasıl, hangi sıklıkta ve hangi yöntemlerle ölçülmektedir?

Araştırma kadrosunun araştırma yetkinliğini geliştirmesi için hangi olanaklar, imkanlar ve destekler bulunmaktadır? Bu destek ve imkanların yeterliliği ve etkililiği nasıl ölçülmekte ve sonuçları nasıl değerlendirilmektedir?

Araştırma kadrosu; araştırma, teknoloji geliştirme veya sanat faaliyetleri nasıl teşvik edilmektedir? Bu teşviklere nasıl karar verilmektedir? Sağlanan bu teşviklerin yeterliliği ve etkililiği nasıl ölçülmekte ve sonuçları nasıl değerlendirilmektedir?

4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

Üniversite, araştırma-geliştirme faaliyetlerinin sonuçlarının takip edilmesine önem vermektedir. Bu kapsamda öğretim elemanlarının bir önceki akademik yıla ilişkin araştırma performansları APDS aracılığı ile izlendiği gözlenmiştir. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi tarafından geliştirilen APDS, öğretim üyelerinin performansını Araştırma, Öğretim ve Hizmet kategorileri altında ölçmektedir. Bu değerlendirmenin sonuçları, Kurumsal Strateji Ofisi (KSO) tarafından yürütülmekte olup, ilgili istatistikler ve analizler her değerlendirme dönemi sonrasında üst yönetimle sunulmaktadır. Araştırma çıktıları APDS’de öğretim üyelerinin almış olduğu performans puanına yansımaktadır ve performans değerlendirme puanları maaş artış oranlarında kullanılmaktadır.

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen bilimsel projelerin etkinlik düzeyi, TÜBİTAK tarafından fonlanmakta olan projelerde Kurum Hisse oranının artışıyla değerlendirilmektedir. Üniversitenin kurum hisse oranı son yıllarda artarak %50 oranına yükseldiği bilgisi paylaşılmıştır. Ayrıca OEM çerçevesinde zorunlu girişimcilik ve liderlik dersleri alması sağlanan, nitelikli iş gücü oluşturan girişimci mezunlar özellikle yeni iş yerleri kurarak da bölge, ülke ve dünya ekonomisine katkı sağlamaya devam ettiği görülmüştür.

TÜBİTAK tarafından yapılan Girişimci ve Yenilikçi Üniversite Endeksi 2017 yılı sıralamasında 11. olduğu görülmektedir. Diğer yandan, University Ranking by Academic Performance (URAP) tarafından yapılan Vakıf Üniversiteleri sıralamasında 2012 yılından 2016 yılına kadar bir yükselme eğilimi gösterdiği ve 2017 yılında Vakıf Üniversiteleri arasında 8. sırada yer aldığı belirlenmiştir.

2018 Times Higher Education Dünya Üniversiteleri Sıralamasında ise ilk 801- 1000 bandında yer aldığı görülmüştür.

Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin etkililik düzeyi/performansı nasıl ölçülmekte ve değerlendirilmektedir?

Kurum, araştırma performansının kurumun hedeflerine ulaşmasındaki yeterliliğini nasıl gözden geçirmekte ve iyileştirilmesini sağlamaktadır?

Araştırma faaliyetlerine yönelik olarak yapılan değerlendirmelerin sonuçları nasıl yayımlanmaktadır?

Kurum, bölge, ülke ve dünya ekonomisine katkısı nasıl ölçülmektedir? Bu katkıların yeterliliği nasıl değerlendirilmektedir?

Kurum, bölge, ülke ve dünya ekonomisine nasıl katkılar sağlamaktadır (Ranking sistemleri-

5. YÖNETİM SİSTEMİ

1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Kurumsal mevzuata uyumlu olarak yapılandırılmış olan Üniversite yönetimi, kurucu vakıf TOBEV'in de güçlü desteği ile iş dünyasında sağlam ve sürdürülebilir ilişkiler kurmakta, aynı zamanda gelişim projelerinde de vakıftan gerekli desteği almaktadır.

Mütevelli Heyeti'nin, mevzuattaki yetki dağılımını hayatta geçirdiği, Senato ve Üniversite Yönetim Kurulu'na gerektiği şekilde destek olduğu görülmüştür.

Kurumun stratejik hedeflerine ulaşmayı güvence altına alacak nicelik ve nitelikte bir idari yapılanması mevcuttur. Stratejik önceliklerden eğitim ve araştırma ile uluslararasılaşma ve topluma katkının üst yönetimde eşit biçimde sahiplenilmediği kanaati oluşmuştur.

Stratejiler yıllık olarak gözden geçirilmekte ve gerektiğinde bölgesel gelişmelere uygun olarak yenilenebilmektedir. Stratejik amaçlar, Eylem Planlarına dönüştürülmüş ve ilgili birimlere uygun şekilde yaygınlaştırılmış olmakla birlikte birimlerin bazılarında henüz içselleştirilemediği görülmüştür. Görev tanımları ve iş akışları özellikle idari birimlerde mevcuttur.

Kurumun, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi dâhil olmak üzere yönetim ve idari yapısı nasıldır?

İç kontrol eylem planı hazırlama süreci nasıldır? Bu eylem planlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçleri nasıl yürütülmektedir?

Vakıf yükseköğretim kurumlarında Mütevelli Heyeti ile Yönetim Kurulu (Senato) arasında yetki dağılımı nasıldır? Akademik ve İdari konulardaki yetki kullanma ve karar alma dengesi nasıl gözetilmektedir?

2. Kaynakların Yönetimi

Akademik ve idari personelin kurumsal aidiyet duygularının belirginliği kurumu birçok yönden güçlü kılmaktadır. Bunun kurumun, gerek akademik, gerekse idari İnsan Kaynakları süreçlerini etkili bir şekilde yönetmesinden kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Akademik personel alımında, ilgili bölüm kurullarının personelleri ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirdiği ve personel yetenekleri ile kurumun araştırma stratejileri arasındaki uyumun ölçüldüğü süreçler gözlenmiştir.

Bunun yanında idari personelin performansı sistematik bir biçimde izlenmemekle birlikte, kurumda özellikle idari personelin kişisel gelişimine fırsat verildiği, Erasmus+ ve yüksek lisans desteği gibi örneklerle görülmektedir.

Kurumun mali kaynak planının temel taşı olan bütçesinin tüm birimlerin katılımıyla oluşturulduğu, sapma payları da hesaba katılarak yönetime sunulduğu ve yönetim tarafından sahiplenilerek yakından izlendiği görülmekle birlikte, birim bütçelerinin merkezi olarak takip edilmesi nedeniyle birim yöneticilerinin etkin bütçe takibi yapamadığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca kurumda personel ihtiyacına yönelik bir kreş bulunmamaktadır.

İnsan kaynaklarının yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?

Kurum, işe alınan/atanan personelinin (alındığı alanla ilgili olarak) gerekli yetkinliğe sahip olmasını nasıl güvence altına almaktadır?

İdari ve destek birimlerinde görev alan personelin eğitim ve liyakatlerinin üstlendikleri görevlerle uyumunu sağlamak üzere tanımlı süreçler nelerdir?

Mali kaynakların yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?

Taşınır ve taşınmaz kaynakların yönetimi nasıl ve ne kadar etkin olarak gerçekleştirilmektedir?

3. Bilgi Yönetimi Sistemi

Kurumda, dinamik bir karar mekanizması mevcut olup, süreçler gerektiğinde hızlandırılabilir, ancak UNİPA yazılımının yeni olması ve henüz diğer sistemlerle bilgi alışverişinin olmamasından kaynaklı, kalite süreçleri ile entegre ve etkin bir bilgi sisteminin olmadığı gözlemlenmiştir.

Rektöre bağlı ve merkezi bilgi bankası niteliğinde bir Kurumsal Strateji Ofisi bulunmakla ve kurumun tüm performans parametreleri bu ofisten izlenmekle birlikte, kurumda geri bildirim mekanizmasının genellikle sözlü iletişim üzerinden alındığı, kurumsal hafıza oluşturulması için yeterince dokümantasyon yapılmadığı görülmüştür.

Kurumsal bilgi/belgeler genellikle dijital olarak işlendiğinden, verilerin güvenliği ve gizliliği Elektronik Bilgi Yönetim Sistemi ile sağlanmaktadır.

Kurumun her türlü faaliyeti ve süreçlerine ilişkin verileri toplamak, analiz etmek ve raporlamak üzere kullandığı bilgi yönetim nasıl işletilmektedir?

Kurumun izlemesi gereken anahtar performans göstergelerinin değerleri nasıl toplanmakta ve paylaşılmaktadır? Bilgi Yönetim Sistemi nasıl desteklemektedir?

Kurumda kullanılan bilgi sistemi, başta kalite yönetim süreçleri olmak üzere diğer tüm süreçleri nasıl desteklemektedir?

Kurumsal iç ve dış değerlendirme sürecine yönelik bilgiler önceden planlanmış ve ilan edilmiş sıklıkta toplanmakta mıdır?

Toplanan verilerin güvenliği ve gizliliği ve güvenilirliği nasıl sağlanmakta ve güvence altına alınmaktadır?

Kurumsal hafızayı korumak ve sürdürülebilirliğini güvence altına almak üzere nasıl uygulamalar yapılmaktadır?

4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

Ulaşım, güvenlik ve yemek hizmetlerinin kurum dışından sağlandığı, bu hizmetlerden özellikle öğrencilerin genel olarak memnun olduğu görülmekle birlikte uygun fiyatlı, tabldot yemek veren bir üniversite yemekhanesinin olmadığı gözlemlenmiştir.

Kurum dışından alınan bu hizmetlerin uygunluğu ve kalitesi Genel Sekreter liderliğinde ilgili birimlerle yakından izlenmektedir. Bu hizmetlerin kalitesinin sürekliliğinin güvence altına alınması amacıyla, düzenli denetimlerin ve memnuniyet anketlerinin yapılmakta olduğu görülmüştür.

Kurum dışından alınan idari ve/veya destek hizmetlerinin tedarik sürecine ilişkin kriterler nelerdir?

Kurum dışından alınan bu hizmetlerin uygunluğu ve kalitesi nasıl sağlanmakta ve sürekliliği nasıl güvence altına alınmaktadır?

5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme

Kurumun topluma yönelik, çeşitli alanlarda eğitim ve danışmanlık desteği veren güçlü bir Sürekli Eğitim Merkezi bulunmaktadır.

Yürütülen faaliyetlerdeki güncel gelişmeler kamuoyuna ve dış paydaşlara, web ve Sosyal Medya hesapları üzerinden yoğun bir şekilde paylaşılmakta olup, kamuoyuna sunulan bilgilerin tarafsızlığı ve nesnelliği Üniversite yönetimi tarafından kontrol edilerek güvence altına alınmaktadır.

Kurumun akademik yöneticilerinin liderlik özellikleri APDS ile düzenli olarak ölçülmekte, bu yetkinliğin geliştirilmesi için yöneticilere çeşitli olanaklar sunulmakta olmasına karşın, idari yöneticilerin liderlik özelliklerinin sistematik olarak izlenmesi ve geliştirilmesine yönelik yapısal bir yaklaşımın olmadığı görülmektedir.

Kurum, topluma karşı sorumluluğunun gereği olarak, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme faaliyetlerini de içerecek şekilde tüm faaliyetleri ile ilgili güncel verileri kamuoyuyla nasıl ve hangi ortamlarda paylaşmaktadır?

Kurum, kamuoyuna sunduğu bilgilerin tarafsızlığını ve nesnellliğini nasıl güvence altına almaktadır?

Kurum yöneticilerinin liderlik özellikleri nasıl ölçülmekte ve izlenmektedir? Bu yetkinliklerin geliştirilmesi için ne gibi uygulamalar yapılmaktadır?

Kurumun hesap verebilirlik ve şeffaflık konusunda izlediği politikası ve uygulamaları nelerdir?

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 2004 yılından bu yana faaliyetini sürdüren kurumsallaşmış ve sanayinin de destek verdiği kendi eğitim modelini uygulayan bir vakıf üniversitedir. Kalite güvence sistemine önem veren; bu süreci iyi bir şekilde belirleyen, benimseyen ve uygulamaya geçirmek için gerekli adımları atan bir yapıdadır. Bu konuda üst yönetimin yaklaşımı ve sistematik bir stratejik planlama döngüsünün tasarlanması da ayrıca memnuniyet verici düzeydedir.

Değerlendirme Takımının, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesinin İç Değerlendirme Raporu gerek ön ziyaret ve gerekse saha ziyaretleri esnasında yaptığı inceleme ve görüşmeler sonucu edindiği izlenimlere dayalı olarak kurumun "**Güçlü**" ve "**Geliştirmeye Açık**" yönleri aşağıda başlıklar halinde verilmiştir:

2. Kalite Güvencesi Sistemi

Güçlü Yönler

- Üst yönetim kalite güvencesinin önemini anlamış durumdadır.

- Misyon ve vizyon kapsamında sanayiye dönük hazır insan kaynağı yetiştirildiği açıktır.
- Uluslararasılaşma konusunda kurumun hemen her boyutunda çeşitli ve etkin çalışmalar yürütüldüğü görülmüştür.(Erasmus+, Rusya, Amerika, Ortadoğu ve Afrika gibi bölgelerdeki ülkelerle iş birlikleri)
- Kurum, uluslararası endeks sıralamalarını önemsemekte ve stratejik hedefleri arasına almaktadır.
- Kurumun akademik birimlerinde akreditasyon, idari birimlerinde ise süreç yönetimi farkındalığı görülmüştür.
- Kurum 2014 yılında stratejik Plan çalışmalarına başlamış olup, 2016 yılında Kalite Komisyonu'nu kurmuştur. Kurumun 2017- 2021 Stratejik Planı yayılım aşamasındadır

Geliştirmeye Açık Yönler

- Üst yönetim, kalite güvencesinin önemini anlamış olmakla birlikte; kurumda kalite kültürü henüz yeterince yaygınlaşmamıştır.
- PUKÖ çevrimlerinde Kontrol ve Önlem alma faaliyetlerinin kurum sathında tüm birimlere aynı oranda yayılması sağlanamamıştır,
- Çok sayıda stratejik performans göstergesi ve anahtar gösterge mevcut olup, tüm göstergeler ölçülmekte, izlenmekte ve değerlendirilmektedir. Ancak göstergeler kurum sathına yeterince yayılmamıştır.
- Kurumda Kalite Güvence sistemlerinin işleyişine ait bazı kanıtlara kolaylıkla ulaşılamamaktadır. Stratejik Plan ile Kalite Güvence Sistemi'nin entegre edilme süreci devam etmektedir.
- Kalite Politikası henüz yayımlanmış fakat iç ve dış paydaşlara içselleştirilmesi ve yaygınlaştırılması halen devam etmektedir.
- Akademik-idari çalışanlar ile mezunlar-işverenlerin memnuniyet anketlerinin düzenli olarak uygulanmasına yeni başlanmış olup, sonuçlara göre iyileştirmelerin yansımaları henüz görülememiştir.
- Kalite Komisyonu çalışmalarına dış paydaşların katılımı henüz sağlanamamaktadır.
- Öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı yeterince sağlanamamıştır.
- Kurumda geribildirim mekanizmasının hem sözlü hem yazılı iletişim üzerinden alındığı gözlemlenmiştir. Kurum hafızası oluşturması kapsamında sözlü geribildirimlerin sistematik şekilde dokümanite edilmediği görülmüştür.

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

- Kuruluşundan beri uygulanan üç dönemlik Ortak Eğitim Modeli, Türkiye'de ilk ve tek olup, öğrenciyi mezuniyet öncesi iş dünyasına hazırlamaktadır.
- Öğrenci – akademisyen ilişkisinin çok etkin ve verimli olduğu gözlemlenmiştir.
- Uluslararası Girişimcilik Bölümü, Türkiye'de ilk örnek olup Ortak Eğitim haricinde de yurt dışında eğitim ortaklarıyla birlikte eğitim vermektedir.
- Mezunların öğrenim sırasında aldıkları girişimcilik eğitim faaliyetleri ile yeni iş yerleri kurması, ulusal ve uluslararası boyutta katkı sağlanmaktadır.
- Kendi içerisindeki kalite süreçlerini tamamlamış, akreditasyona hazır ve güçlü bir yabancı diller bölümünün bulunduğu gözlemlenmiştir.
- Lisansüstü programlarda, öğrencilere fazlaca program dışı ders seçme özgürlüğü verilerek disiplinler arası çalışma ve araştırma ortamına katkı sağlanmıştır.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kurumun internet sayfası üzerinden paylaşılan ders bilgi paketlerinde dersin öğrenme çıktıları ve program çıktıları ilişkisinin belirtilmemiş olduğu gözlenmiştir. İlgili dersler için iş yükü anketine dayalı Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) çalışması görülmemiştir.
- Öğrenim çıktıları ve program çıktılarının takip edilmesinde bir sistem bulunmamaktadır.
- Kurumun en güçlü yanı olan Ortak Eğitimin öğrenim çıktılarının ve müfredat ile bağlantısının güçlendirilmesi önemli görülmektedir.
- Lisans programları için, disiplinlerarası çalışmayı destekleyecek serbest seçmeli ders sayısının bazı Fakültelerde yeterli olmadığı görülmüştür.
- Eğitimcilerin eğitimi Tıp Fakültesinde ve Yabancı Diller Bölümünde bulunmakta olup, üniversite genelinde yaygınlaştırılması için çalışmalar devam etmektedir.
- Mimarlık ve Tasarım Fakültesi'ndeki stüdyoların bir bölümünün alansal olarak yetersiz olduğu gözlenmiştir.
- Akreditasyon süreci için, Mühendislik Fakültesinde çalışmalar başlamış olup, diğer fakültelerde böyle bir çalışma görülmemiştir.
- Öğrencilere yerleşke içinde, psikolojik destek hizmeti verebilecek birim bulunmamaktadır.
- Engelli öğrenci ve personel için, üniversite kampüsü genelinde yapılan çalışmaların yaygın olmadığı görülmüştür.
- Güz dönemindeki öğrenci nüfusunun yoğunluğu nedeniyle, öğrencilere ders çalışabilecekleri mekânların kısıtlı kaldığı görülmüştür.

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

- Teknoloji Merkezi sayesinde, üniversite sanayi iş birliği modelleri aktif olarak kullanılmakta, girişimciler desteklenmekte ve merkeze bağlı laboratuvarlardan, eğitim ve araştırmada etkin olarak yararlanılmaktadır.
- Üniversite, ulusal girişimcilik ve yenilikçilik endeksinde üst sıralarda yer almaktadır.
- Araştırma ve araştırmacı desteklerinin sanayiden karşılandığı çok sayıda uygulama mevcuttur.
- Araştırmada, disiplinler arası yaklaşımın yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Araştırma güçlü yanlardan biri olmakla birlikte; Doktora program sayısının mevcut araştırma politikalarıyla uyumlu olmadığı görülmektedir.

5. Yönetim Sistemi

Güçlü Yönler

- TOBEV'in aktif desteğinin, iş dünyasıyla güçlü ilişkiler kurulmasını sağladığı ve Üniversite gelişiminde yer alan her türlü projeye destek sağladığı gözlenmiştir.
- Akademik personelin, öğrencilerin ve idari personelin kurumsal aidiyet duyguları, kurumu birçok yönden güçlü kılmaktadır.
- Kurumda, dinamik bir karar mekanizması mevcut olup, süreçler gerektiğinde hızlandırılabilir.
- Yıllık strateji, gözden geçirme çalışmalarında, bölgesel gelişmeler takip edilmektedir.
- Topluma yönelik, çeşitli alanlarda eğitim ve danışmanlık desteği veren güçlü bir Sürekli Eğitim Merkezi bulunmaktadır.
- İdari personelin kişisel gelişimine fırsat verildiği, Erasmus+ ve yüksek lisans desteği gibi örneklerle görülmektedir.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kalite süreçleri ile entegre ve etkin bir bilgi sisteminin olmadığı gözlenmiştir.
- Uygun fiyatlı, tabldot yemek veren bir üniversite yemekhanesinin olmadığı gözlenmiştir.
- Personel ihtiyacına yönelik bir kreş bulunmamaktadır.