UZAKTAN EĞİTİM ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZİ

ÖZET

1 Özet

Bu raporun hazırlanma amacı, OMÜ Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (UZEM) kendi güçlü ve gelişmeye açık yönlerini tanımasına, stratejik hedefleriyle uyumlu iyileştirme süreçlerine katkı sağlamaktır. Merkezimize ait bu rapor, öz değerlendirme çalışmalarımızın en temel çıktısı olup, birimimizin kalite performansı; iç kalite güvencesi sisteminin ve süreç odaklı değerlendirme çalışmalarının etkin bir şekilde yürütülmesi ile mümkün kılınmaktadır.

Raporun hazırlık süreci, merkezimizin kurumun genel kalite politikalarına entegrasyonunu sağlamakta ve izleme programlarından en üst düzeyde fayda görmesine zemin hazırlamaktadır. Bu raporda; dijital yönetişim modeli, araştırma altyapısının modernizasyonu, paydaş katılımı ve kalite güvencesi kültürünün teknolojiyle harmanlanarak içselleştirilmesi başlıkları yer almaktadır. Kapsayıcılık ve katılımcılık ilkesi ile hazırlanan bu metinde, bürokratik veri aktarımı yerine süreç yönetimi yaklaşımı benimsenmiş; şeffaflık ve sürekli iyileştirme ilkeleri merkeze alınmıştır.

Bu raporda aşağıdaki temel başlıklara yer verilmiştir:

- Liderlik ve Yönetim Sistemi: Kurumun misyonu ile uyumlu olarak; koordinatörlük sistemi, dijital, çevik iletişim ve ÜNİKYS entegrasyonu ile kaynakların (teknik personel ve dijital altyapı) nasıl planlandığı ve yönetildiği,
- Araştırma ve Geliştirme Yetkinliği: Özellikle Yapay Zeka (AI) çalışmalarına yönelik GPU tabanlı altyapı yatırımları, TÜBİTAK projelerine sunulan çözüm ortaklıkları ve lisansüstü eğitime destek ile araştırma ekosistemine sunulan katkılar,
- İzleme ve İyileştirme Süreçleri: YGG (Yönetimi Gözden Geçirme) toplantıları ve Kalite Komisyonu faaliyetleri aracılığıyla, süreçlerin PUKÖ döngüsü dahilinde nasıl izlendiği ve iyileştirildiği,
- Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı: OMÜSEM işbirliğiyle gerçekleştirilen lise düzeyi proje eğitimleri ve iç/dış paydaş geri bildirimlerinin kurumsal gelişime nasıl yansıtıldığı,
- Güçlü ve İyileşmeye Açık Alanlar: Merkezimizin iç kalite güvencesi sistemindeki yüksek dijital olgunluk seviyesi ile kaynak çeşitliliğinin artırılmasına yönelik gelişim planları,
- Sürdürülebilirlik ve Rekabet Avantajı: Yükseköğretimin dijitalleşen gündeminde, UZEM'in teknolojik altyapısını araştırma odaklı bir vizyonla nasıl güncel tutacağı ve kalite sistemini nasıl sürdürülebilir kılacağı.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

A.1 LİDERLİK ve KALİTE

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

A.1.1 Yönetişim modeli ve idari yapı

Kurumdaki yönetişim modeli ve idari yapı (yasal düzenlemeler çerçevesinde kurumsal yaklaşım, gelenekler, tercihler); karar verme mekanizmaları, kontrol ve denge unsurları; kurulların çok sesliliği ve bağımsız hareket kabiliyeti, paydaşların temsil edilmesi; öngörülen yönetişim modeli ile gerçekleşmenin karşılaştırılması, modelin kurumsallığı ve sürekliliği yerleşmiş ve benimsenmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında mütevelli heyet, devlet yükseköğretim kurumlarında rektör yardımcıları ve danışmanlarının (üst yönetimin) çalışma tarzı, yetki ve sorumlulukları, kurumun akademik camiasıyla iletişimi; üst yönetim tarzının hedeflenen kurum kimliği ile uyumu yerleşmiş ve benimsenmiştir. Organizasyon şeması ve bağlı olma/rapor verme ilişkileri; görev tanımları, iş akış süreçleri vardır ve gerçeği yansıtmaktadır; ayrıca bunlar yayımlanmış ve işleyişin paydaşlarca bilinirliği sağlanmıştır.

1. Organizasyon Şeması

UZEM, deklare ettiği organizasyon şemasına uygun olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Organizasyon şeması açık biçimde hazırlanmış olup, bu şema aracılığı ile birimler arası görev dağılımı ve hiyerarşi net bir biçimde belirlenmiştir [1_OD3]. Bu yapı, merkezin uzaktan eğitim usul ve esaslarına uygun bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Organizasyon şeması, kurumun stratejik hedefleri ve yasal düzenlemelerle uyumlu bir yönetişim modeli çerçevesinde işlerlik kazanmaktadır. Bu sayede hem iç denetim hem de paydaşlar arası koordinasyon süreçleri açık ve izlenebilir bir biçimde yürütülmektedir.

2. Personel Görev Dağılımları

Merkez bünyesinde görev dağılımları belirlenmiş olup, tüm personelin sorumluluk alanları net bir şekilde tanımlanmıştır ve imza

karşılığında tüm personele tebliğ edilmiştir. Görev tanımları yazılı olarak belirlendiği için iş akışları ve sorumluluklar arasında herhangi bir belirsizlik bulunmamaktadır. Kurumda yer alan diğer birimlerden farklı olarak, birimde yer alan personelin yapmış olduğu işler dikkate alınarak birim özelinde görev tanımları oluşturulmuş olup, gerekli duyulduğu takdirde de güncellemeler yapılmaktadır. Bu görev tanımları toplu bir şekilde ÜNİKYS'de yer alan Uzaktan Eğitim faaliyetleri süreç kartında yer almaktadır [2_OD5]. Görev dağılımı, kurumun stratejik ve operasyonel hedefleriyle uyumlu olarak yürütülmekte ve personelin kendi alanlarında etkin rol almasını sağlamaktadır. Bu yapı, görevlerin koordineli ve sürdürülebilir bir biçimde yerine getirilmesine katkı sunmaktadır.

3. Görev Tebliği

Tüm görevler ilgili personele resmi olarak tebliğ edilmektedir [3_OD3]. Görevlerin yazılı ve resmi olarak iletilmesi, hem hesap verebilirliği hem de sorumluluk bilincini güçlendirmektedir. Bu uygulama, kurumun iç yönetim mekanizmalarının işlerliğini ve şeffaflığını desteklemekte, görevlerin eksiksiz ve zamanında yerine getirilmesini güvence altına almaktadır.

4. Koordinasyon Mekanizması

Birimde yer alan bütün birimler, birim koordinatörleri aracılığıyla yönetilmektedir. Koordinatörlük sistemi, birimler arasında iletişimi ve iş akışını düzenli hale getirmektedir. Koordinatörler, merkez yönetimi ile birimler arasında köprü rolünü üstlenmekte ve hem süreçlerin takip edilmesini hem de gerekli düzenlemelerin zamanında uygulanmasını sağlamaktadır. Bu yapı, kurumsal süreklilik ve etkin yönetişim açısından kritik öneme sahiptir. Koordinatörler, kendi birimlerini merkez yönetimi nezdinde temsil etmektedir. Bu temsil mekanizması, birimlerin ihtiyaçlarının ve çalışmalarının üst yönetim tarafından doğru bir biçimde anlaşılmasını sağlamaktadır. Birim temsiliyeti, kurum içi karar süreçlerinde çok sesliliğin ve paydaş katılımının sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Böylece merkez, merkezi politikalar ile birimlerin operasyonel gerçeklikleri arasında uyumlu bir denge kurmaktadır.

5. Yönetimi Gözden Geçirme Toplantıları

UZEM'de düzenli Yönetimi Gözden Geçirme toplantıları yapılmaktadır. Bu toplantılar, yönetim süreçlerinin planlı ve izlenebilir bir biçimde yürütülmesine olanak tanımaktadır [4_OD4].

6. Kalite Komisyonu Toplantıları

Aylık kalite komisyonu toplantıları düzenli olarak gerçekleştirilmektedir [5_OD4]. Bu toplantılar, merkezdeki eğitim ve yönetim süreçlerinin kalite standartlarına uygunluğunu değerlendirmek üzere planlanmaktadır. Kalite komisyonu faaliyetleri, süreçlerin izlenmesini ve gerekirse iyileştirilmesini mümkün kılmakta, UZEM'in kurumsal hedeflerle uyumlu ve sürdürülebilir bir yönetim sergilemesine katkı sağlamaktadır.

7. Program Koordinatörleri

Program koordinatörleri, UZEM birim koordinatörleri ve çalışanlarıyla doğrudan iletişim hâlindedir. UZEM program koordinatörlerine ait bilgiler websitemizde yer almaktadır [6_OD3]. Bu yapı, bilgi akışının hızlı ve etkin olmasını sağlamaktadır. Program koordinatörleri, birimlerin ihtiyaçlarını merkezi yönetim ile paylaşmakta ve süreçlerin sorunsuz bir şekilde yürütülmesine katkı sunmaktadır. Bu mekanizma, hem operasyonel verimliliğe hem de etkin yönetişime destek sağlamaktadır.

8. İletişim Platformu

Kurum İçi iletişim, Mattermost platformu üzerinden sağlanmaktadır [7_OD5]. Platform, hem resmi duyurular hem de koordinasyon süreçleri için etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Mattermost kullanımının sistematik ve yaygın olması, iletişimde şeffaflığı ve hızlı bilgi akışını desteklemekte, görevlerin zamanında yerine getirilmesine katkı sunmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 5

Kanıtlar

- 1_OD3.pdf
- 2_OD5.pdf
- 3_OD3.pdf
- 4_OD4 .pdf
- 4_OD4.pdf
- 5_OD4.pdf
- 6_OD3.pdf
- 7_OD5.pdf

A.1.2 Liderlik

Kurumda rektörün ve süreç liderlerinin yükseköğretim ekosistemindeki değişim, belirsizlik ve karmaşıklığı dikkate alan bir kalite güvencesi sistemi ve kültürü oluşturma konusunda sahipliği ve motivasyonu yüksektir. Bu süreçler çevik bir liderlik yaklaşımıyla yönetilmektedir. Birimlerde liderlik anlayışı ve koordinasyon kültürü yerleşmiştir. Liderler kurumun değerleri ve hedefleri doğrultusunda stratejilerinin yanı sıra; yetki paylaşımını, ilişkileri, zamanı, kurumsal motivasyon ve stresi de etkin ve dengeli biçimde yönetmektedir.

Akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulmuştur. Liderlik süreçleri ve kalite güvencesi kültürünün içselleştirilmesi sürekli değerlendirilmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.1.3 Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Yükseköğretim ekosistemi içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak kurumun geleceğe hazır olmasını sağlayan çevik yönetim yetkinliği vardır. Geleceğe uyum için amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda kurumu dönüştürmek üzere değişim yönetimi, kıyaslama, yenilik yönetimi gibi yaklaşımları kullanır ve kurumsal özgünlüğü güçlendirir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.1.4 İç kalite güvencesi mekanizmaları

PUKÖ çevrimleri itibarı ile takvim yılı temelinde hangi işlem, süreç, mekanizmaların devreye gireceği planlanmış, akış şemaları belirlidir. Sorumluluklar ve yetkiler tanımlanmıştır. Gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Takvim yılı temelinde tasarlanmayan diğer kalite döngülerinin ise tüm katmanları içerdiği kanıtları ile belirtilmiştir, gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Kuruma ait kalite güvencesi rehberi gibi, politika ayrıntılarının yer aldığı erişilebilen ve güncellenen bir doküman bulunmaktadır. Kurumun Kalite Komisyonunun süreç ve uygulamaları tanımlıdır, kurum çalışanlarınca bilinir. Komisyon iç kalite güvencesi sisteminin oluşturulması ve geliştirilmesinde etkin rol alır, program akreditasyonu süreçlerine destek verir. Komisyon gerçekleştirilen etkinliklerin sonuçlarını değerlendirir. Bu değerlendirmeler karar alma mekanizmalarını etkiler.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.1.5 Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Kamuoyunu bilgilendirme ilkesel olarak benimsenmiştir, hangi kanalların nasıl kullanılacağı tasarlanmıştır, erişilebilir olarak ilan edilmiştir ve tüm bilgilendirme adımları sistematik olarak atılmaktadır. Kurum web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi vermektedir; bunun sağlanması için gerekli mekanizma mevcuttur. Kurumsal özerklik ile hesap verebilirlik kavramlarının birbirini tamamladığına ilişkin bulgular mevcuttur. İçe ve dışa hesap verme yöntemleri kurgulanmıştır ve uygulanmaktadır. Sistematiktir, ilan edilen takvim çerçevesinde gerçekleştirilir, sorumluları nettir. Alınan geri beslemeler ile etkinliği değerlendirilmektedir. Kurumun bölgesindeki dış paydaşları, ilişkili olduğu yerel yönetimler, diğer üniversiteler, kamu kurumu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sanayi ve yerel halk ile ilişkileri değerlendirilmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.2 MİSYON ve STRATEJİK AMAÇLAR

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

A.2.1 Misyon, vizyon ve politikalar

Misyon ve vizyon ifadesi tanımlanmıştır, kurum çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Kuruma özeldir, sürdürülebilir bir gelecek yaratmak için yol göstericidir. Kalite güvencesi politikası vardır, paydaşların görüşü alınarak hazırlanmıştır. Politika kurum çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Politika belgesi yalın, somut, gerçekçidir. Sürdürülebilir kalite güvencesi sistemini ana hatlarıyla tarif etmektedir. Kalite güvencesinin yönetim şekli, yapılanması, temel mekanizmaları, merkezi kurgu ve birimlere erişimi açıklanmıştır. Aynı şekilde eğitim ve öğretim (uzaktan eğitimi de kapsayacak şekilde), araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetişim sistemi ve uluslararasılaşma politikaları vardır ve kalite güvencesi politikası için sayılan özellikleri taşır. Bu politika ifadelerinin somut sonuçları, uygulamalara yansıyan etkileri vardır; örnekleri sunulabilir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.2.2 Stratejik amaç ve hedefler

Stratejik Plan* kültürü ve geleneği vardır, mevcut dönemi kapsayan, kısa/orta uzun vadeli amaçlar, hedefler, alt hedefler, eylemler ve bunların zamanlaması, önceliklendirilmesi, sorumluları, mali kaynakları bulunmaktadır, tüm paydaşların görüşü alınarak (özellikle stratejik paydaşlar) hazırlanmıştır. Mevcut stratejik plan hazırlanırken bir öncekinin ayrıntılı değerlendirilmesi yapılmış ve kullanılmıştır; yıllık gerçekleşme takip edilerek ilgili kurullarda tartışılmakta ve gerekli önlemler alınmaktadır. * Vakıf yükseköğretim kurumları için stratejik amaç ve hedefleri ile performans göstergelerinin tanımlandığı dökumandır.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.2.3 Performans yönetimi

Kurumda performans yönetim mekanizmaları bütünsel bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu mekanizmalar kurumun stratejik amaçları doğrultusunda sürekli iyileşmesine ve geleceğe hazırlanmasına yardımcı olur. Bilişim sistemleriyle desteklenerek performans yönetiminin doğru ve güvenilir olması sağlanmaktadır. Kurumun stratejik bakış açısını yansıtan performans yönetimi süreç odaklı ve paydaş katılımıyla sürdürülmektedir. Tüm temel etkinlikleri kapsayan kurumsal (genel, anahtar, uzaktan eğitim vb.) performans göstergeleri tanımlanmış ve paylaşılmıştır. Performans göstergelerinin iç kalite güvencesi sistemi ile nasıl ilişkilendirildiği tanımlanmış ve yazılıdır. Kararlara yansıma örnekleri mevcuttur. Yıllar içinde nasıl değiştiği takip edilmektedir, bu izlemenin sonuçları yazılıdır ve gerektiği şekilde kullanıldığına dair kanıtlar mevcuttur.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.3 YÖNETİM SİSTEMLERİ

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

A.3.1 Bilgi yönetim sistemi

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

A.3.2 İnsan kaynakları yönetimi

İnsan kaynakları yönetimine ilişkin kurallar ve süreçler bulunmaktadır. Şeffaf şekilde yürütülen bu süreçler kurumda herkes tarafından bilinmektedir. Eğitim ve liyakat öncelikli kriter olup, yetkinliklerin arttırılması temel hedeftir. Çalışan (akademik-idari) memnuniyet, şikayet ve önerilerini belirlemek ve izlemek amacıyla geliştirilmiş olan yöntem ve mekanizmalar uygulanmakta ve sonuçları değerlendirilerek iyileştirilmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.3.3 Finansal yönetim

Temel gelir ve gider kalemleri tanımlanmıştır ve yıllar içinde izlenmektedir. Toplam Cari Bütçe (gelir) = Devlet eğitim katkısı (merkezi bütçeden gelen ve araştırma-geliştirme kategorisindeki faaliyetlere ait olmayan tüm gelirler) + öğrenci gelirleri (kaynağı öğrenci olan tüm gelirler: 1. ve 2. öğretim, tezsiz yüksek lisans, yaz okulu, hizmetler/harçlar, yemek-barınma ücreti vb.) + araştırma gelirleri (devletten merkezi bütçe içinde gelen + ulusal tahsis -yarışmasız projeler-) + ulusal yarışmacı araştırma destekleri + uluslararası araştırma destekleri [özel hesap, döner sermaye, vakıftan gelen veya başkaca muhasebeleştirilen] + toplumsal katkı gelirleri (tıp, dişçilik vb.) fakültelerin sağlık hizmeti geliri [döner sermaye veya başkaca muhasebeleştirilen] + mühendislik, mimarlık vb fakültelerinin bilgi ve teknoloji transferi/projeler/uygulamalar geliri [döner sermaye veya başkaca muhasebeleştirilen] + erişkin eğitimi/yaşam boyu eğitim gelirleri + kira gelirleri + laboratuvar/deney/ölçüm vb gelirler [özel hesap, döner sermaye, vakıftan gelen veya başkaca muhasebeleştirilen] + bağışlar (devlet dışı, şartlı veya şartsız olarak üniversiteye aktarılan kaynak) ayrıntısında izlenmektedir ve kurum profiliyle ilişkilendirilmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.3.4 Süreç yönetimi

Tüm etkinliklere ait süreçler ve alt süreçler (uzaktan eğitim dahil) tanımlıdır. Süreçlerdeki sorumlular, iş akışı, yönetim, sahiplenme yazılıdır ve kurumca içselleştirilmiştir. Süreç yönetiminin başarılı olduğunun kanıtları vardır. Sürekli süreç iyileştirme döngüsü kurulmuştur.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.4 PAYDAŞ KATILIMI

Tüm etkinliklere ait süreçler ve alt süreçler (uzaktan eğitim dahil) tanımlıdır. Süreçlerdeki sorumlular, iş akışı, yönetim, sahiplenme yazılıdır ve kurumca içselleştirilmiştir. Süreç yönetiminin başarılı olduğunun kanıtları vardır. Sürekli süreç iyileştirme döngüsü kurulmuştur.

A.4.1 İç ve dış paydaş katılımı

İç ve dış paydaşların karar alma, yönetişim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmaları tanımlanmıştır. Gerçekleşen katılımın

etkinliği, kurumsallığı ve sürekliliği irdelenmektedir. Uygulama örnekleri, iç kalite güvencesi sisteminde özellikle öğrenci ve dış paydaş katılımı ve etkinliği mevcuttur. Sonuçlar değerlendirilmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.
UZEM, iç ve dış paydaşlarla görüşmeler yaparak mevcut hizmetlerin iyileştirilmesini ve ileriye dönük planlamaların geliştirilmesini sağlamaktadır. Bu süreç, merkezin hizmet kalitesinin ve kurumsal etkileşiminin artırılmasına yöneliktir.

Dış paydaşlarla yürütülen iletişim, merkez yönetiminin stratejik hedefleri doğrultusunda işleyişini sürekli iyileştirmesine imkân tanımakta ve UZEM'in kurumsal sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. Dış paydaşların görüşlerinin alınmasına örnek olarak, birimimizde gerçekleştirilen doçentlik sınavlarında, farklı üniversitelerden çevrimiçi olarak bağlanan jüri üyelerimiz için oluşturmuş olduğumuz anket olabilir [8_OD5].

Olgunluk Düzeyi: 5

Kanıtlar

- 8_OD5.xlsx

A.4.2 Öğrenci geri bildirimleri

Öğrenci görüşü (ders, dersin öğretim elemanı, diploma programı, hizmet ve genel memnuniyet seviyesi, vb.) sistematik olarak ve çeşitli yollarla alınmakta, etkin kullanılmakta ve sonuçları paylaşılmaktadır. Kullanılan yöntemlerin geçerli ve güvenilir olması, verilerin tutarlı ve temsil eder olması sağlanmıştır. Öğrenci şikayetleri ve/veya önerileri için muhtelif kanallar vardır, öğrencilerce bilinir, bunların adil ve etkin çalıştığı denetlenmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.4.3 Mezun ilişkileri yönetimi

Mezunların işe yerleşme, eğitime devam, gelir düzeyi, işveren/ mezun memnuniyeti gibi istihdam bilgileri sistematik ve kapsamlı olarak toplanmakta, değerlendirilmekte, kurum gelişme stratejilerinde kullanılmaktadır.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.5 ULUSLARARASILAŞMA

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

A.5.1 Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Kurumun uluslararasılaşma politikası ile uyumludur. Yönetim ve organizasyonel yapının işleyişi ve etkinliği irdelenmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.5.2 Uluslararasılaşma kaynakları

Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Kurumun uluslararasılaşma politikası ile uyumludur. Yönetim ve organizasyonel yapının işleyişi ve etkinliği irdelenmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.5.3 Uluslararasılaşma performansı

Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Kurumun uluslararasılaşma politikası ile uyumludur. Yönetim ve organizasyonel yapının işleyişi ve etkinliği irdelenmektedir.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

A.6 Sonuç ve Değerlendirme

A.6.1 Sonuç ve Değerlendirme

Birim bu ölçütten sorumlu değildir

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

C.1 ARAŞTIRMA SÜREÇLERİNİN YÖNTEMİ VE ARAŞTIRMA KAYNAKLARI

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

C.1.1 Araştırma süreçlerinin yönetimi

Araştırma süreçlerin yönetimine ilişkin benimsenen yaklaşımlar, motivasyon ve yönlendirme işlevinin nasıl tasarlandığı, kısa ve uzun vadeli hedeflerin net ve kesin nasıl tanımlandığı, araştırma yönetimi ekibi ve görev tanımları belirlenmiştir; uygulamalar bu kurumsal tercihler yönünde gelişmektedir. Bilimsel araştırma ve sanatsal süreçlerin yönetiminin etkinliği ve başarısı izlenmekte ve iyileştirilmektedir.
Merkezimizdeki araştırma süreçleri, OMÜ'nün stratejik hedefleriyle uyumlu olarak UZEM Yönetim Kurulu koordinasyonunda yönetilmektedir. Özellikle yapay zeka çalışmalarını desteklemek adına yürütülen kapsamlı altyapı geliştirme faaliyetleri, merkezin en somut iç Ar-Ge yönetimi örneğini oluşturmaktadır. Bu süreçte, araştırmacıların ihtiyaç duyduğu yüksek performanslı dijital altyapı ve veri işleme kapasitesi merkezimiz tarafından organize edilerek kullanıma sunulmuştur [9_OD4]. Ayrıca, uzaktan eğitim odaklı yürütülen lisansüstü tezlere ve bilimsel araştırmalara sağlanan teknik danışmanlık ve sistem desteği, araştırma yönetişim modelimizin temel bir parçasıdır [10_OD4]. Araştırma süreçlerinin etkinliği, sağlanan altyapının kullanım verileri ve araştırmacıların geri bildirimleri ile düzenli olarak izlenmekte; elde edilen çıktılar doğrultusunda sistem kapasitesi ve yönetim süreçleri sürekli iyileştirilmektedir.
Olgunluk Düzeyi: 4

Kanıtlar

- 9_OD4.pdf
- 10_OD4.pdf

C.1.2 İç ve dış kaynaklar

Kurumun fiziki, teknik ve mali araştırma kaynakları misyon, hedef ve stratejileriyle uyumlu ve yeterlidir. Kaynakların çeşitliliği ve yeterliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir. Araştırmaya yeni başlayanlar için üniversite içi çekirdek fonlar vardır ve erişimi kolaydır. Araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti destekleri, kişisel fonlar, motivasyonu arttırmak üzere ödül ve rekabetçi yükseltme kriterleri vardır. Üniversite içi kaynakların yıllar içindeki değişimi; bu imkanların etkinliği, yeterliliği, gelişime açık yanları, beklentileri karşılama düzeyi değerlendirilmektedir. Misyon ve hedeflerle uyumlu olarak üniversite dışı kaynaklara yönelme desteklenmektedir. Bu amaçla çalışan destek birimleri ve yöntemleri tanımlıdır ve araştırmacılarca iyi bilinir.
Merkezimiz, araştırma ve geliştirme faaliyetleri için gerekli olan fiziki ve teknik kaynakları, üniversitemizin dijital dönüşüm stratejisiyle uyumlu bir şekilde yönetmektedir. İç kaynak kullanımı kapsamında, özellikle yapay zeka araştırmaları için özelleşmiş yüksek performanslı sunucu ve GPU altyapısı araştırmacıların hizmetine sunulmuştur [9_OD4].Uzaktan eğitim alanında çalışma yapan araştırmacılar ve lisansüstü öğrenciler için merkezin mevcut LMS (Öğrenme Yönetim Sistemi) verileri ve teknik ekipmanları erişilebilir kılınmıştır [11_OD4]. Kaynaklarımızın yeterliliği, kullanıcı talepleri ve teknolojik gelişmeler ışığında periyodik olarak izlenmekte; yapay zeka ve büyük veri gibi stratejik alanlarda altyapı iyileştirme çalışmalarıyla kaynak çeşitliliği artırılmaktadır.
Olgunluk Düzeyi: 4

Kanıtlar

- 9_OD4.pdf
- 10_OD4.pdf
- 11_OD4.pdf

C.1.3 Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar

Doktora programlarının başvuru süreçleri, kayıtlı öğrencileri ve mezun sayıları ile gelişme eğilimleri izlenmektedir. Kurumda doktora sonrası (post-doc) imkanları bulunmaktadır ve kurumun kendi mezunlarını işe alma (inbreeding) politikası açıktır.
Merkezimiz, üniversitemiz bünyesindeki enstitülerle iş birliği içerisinde, özellikle uzaktan eğitim, dijital öğrenme analitikleri ve eğitim teknolojileri alanlarında hazırlanan doktora tezlerine kapsamlı bir araştırma ve uygulama ekosistemi sunmaktadır [12_OD3]. Doktora öğrencilerinin saha çalışmalarını ve deneysel süreçlerini UZEM'in geniş öğrenci veri setleri ve dijital altyapısı üzerinde gerçekleştirmelerine imkan tanınarak, araştırmaların bilimsel niteliği desteklenmektedir. Merkez bünyesinde henüz yapılandırılmış bir doktora sonrası (post-doc) programı bulunmamakla birlikte, doktora derecesine sahip araştırmacıların merkezin teknik imkanlarından faydalanarak ortak yayın ve proje üretmeleri teşvik edilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3

Kanıtlar

- 12_OD3.pdf

C.2 ARAŞTIRMA YETKİNLİĞİ, İŞBİRLİKLERİ VE DESTEKLER

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

C.2.1 Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Doktora derecesine sahip araştırmacı oranı, doktora derecesinin alındığı kurumların dağılımı; kümelenme/ uzmanlık birikimi, araştırma hedefleri ile örtüşme konularının analizi, hedeflerle uyumu irdelenmektedir. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere eğitim, çalıştay, proje pazarları vb. gibi sistematik faaliyetler gerçekleştirilmektedir.
Merkezimiz, akademik ve teknik personelin araştırma yetkinliklerini güncel tutmak amacıyla sistematik eğitim ve gelişim faaliyetleri yürütmektedir. Özellikle yapay zeka, veri madenciliği ve yeni nesil öğrenme teknolojileri konularında personelin uzmanlaşması teşvik edilmekte; bu kapsamda düzenlenen çalıştay ve teknik eğitimlerle merkezin araştırma kapasitesi artırılmaktadır [13_OD3]. Ayrıca, üniversitemiz genelindeki araştırmacıların dijital araştırma araçlarını ve merkez altyapısını etkin kullanabilmeleri teşvik edilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3

Kanıtlar

- 13_OD3.pdf

C.2.2 Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri

Kurumlararası işbirliklerini, disiplinlerarası girişimleri, sinerji yaratacak ortak girişimleri özendirecek mekanizmalar mevcuttur ve etkindir. Ortak araştırma veya lisansüstü programları, araştırma ağlarına katılım, ortak araştırma birimleri varlığı, ulusal ve uluslararası işbirlikleri gibi çoklu araştırma faaliyetleri tanımlanmıştır, desteklenmektedir ve sistematik olarak izlenerek kurumun hedefleriyle uyumlu iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.
Merkezimiz, üniversite içi ve dışı paydaşlarla ortak projeler yürüterek araştırma ve eğitim ekosistemine katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda, Sürekli Eğitim Merkezi (OMÜSEM) ile iş birliği içerisinde, lise öğrencilerine yönelik düzenlenen proje yazma eğitimlerine sistem desteği sunulmaktadır [14_OD3]. Ayrıca, merkezin teknik imkanları üniversitemiz bünyesinde yürütülen bir adet TÜBİTAK 1001 projesinin dijital süreçlerini desteklemek amacıyla tahsis edilmiştir [11_OD4]. UZEM, dış paydaşlarla yürütülen bu tür projelerde teknolojik altyapı sağlayıcısı ve çözüm ortağı olarak rol almaktadır. Bu işbirlikleri ve sağlanan desteklerin etkinliği, proje çıktıları ve paydaş geri bildirimleri ile izlenmekte; gelen talepler doğrultusunda sistem kapasitesi ve hizmet süreçleri iyileştirilmektedir.
Olgunluk Düzeyi: 3

Kanıtlar

- 11_OD4.pdf
- 14_OD3.pdf

C.3 ARAŞTIRMA PERFORMANSI

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

C.3.1 Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Kurum araştırma faaliyetleri yıllık bazda izlenir, değerlendirilir, hedeflerle karşılaştırılır ve sapmaların nedenleri irdelenir. Kurumun odak alanlarının üniversite içi bilinirliği, üniversite dışı bilinirliği; uluslararası görünürlük, uzmanlık iddiası konularının analizi, hedeflerle uyumu sistematik olarak analiz edilir. Performans temelinde teşvik ve takdir mekanizmaları kullanılır. Rakiplerle rekabet, seçilmiş kurumlarla kıyaslama (benchmarking) takip edilir. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmaktadır.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

C.3.2 Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

Öğretim elemanlarının araştırma performansını paylaşması beklenir; bunu düzenleyen tanımlı süreçler vardır ve bunlar ilgili paydaşlarca bilinir. Araştırma performansı yıl bazında izlenir, değerlendirilir ve kurumsal politikalar doğrultusunda kullanılır. Çıktılar, grubun ortalama değerleri ve saçılım şeffaf olarak paylaşılır. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmıştır.
Birim bu ölçütten sorumlu değildir

C.4 Sonuç ve Değerlendirme

C.4.1 Sonuç ve Değerlendirme

Birim bu ölçütten sorumlu değildir

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

1 Sonuç ve Değerlendirme

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (UZEM), üniversitenin dijital dönüşüm stratejileri ile tam uyumlu, teknolojik odaklı ve şeffaf bir yönetişim modeli sergilemektedir. Merkezimiz, sadece operasyonel bir hizmet birimi olmanın ötesine geçerek; yapay zeka altyapı yatırımları, lisansüstü tez destekleri ve TÜBİTAK projelerine sağlanan teknik çözüm ortaklıkları ile kurumun araştırma ekosistemine somut katkılar sunmaktadır.

Yönetim süreçlerimiz koordinatörlük sistemi ve Mattermost gibi çağdaş dijital iletişim araçlarıyla 'içselleştirilmiş ve sürdürülebilir' bir yapıya kavuşturulmuştur. PUKÖ (Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al) döngüsü, Yönetimi Gözden Geçirme (YGG) toplantıları ve paydaş geri bildirimlerine dayalı Düzeltici İyileştirici Faaliyetler (DİF) aracılığıyla başarıyla işletilmektedir. İç paydaş (öğrenci ve akademisyen) memnuniyet anketleri ve dış paydaş (OMÜSEM, kamu kurumları vb.) işbirlikleri, UZEM’in stratejik karar alma mekanizmalarının temelini oluşturmaktadır. Sonuç olarak merkezimiz, idari yapılanmadan araştırma yetkinliğine kadar tüm süreçlerde kalite güvencesi sistemini rehber edinmiş, örnek gösterilebilir bir birim olma vizyonuyla faaliyetlerini sürdürmektedir.