

# **KURUM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU**

**KOÇ ÜNİVERSİTESİ**

## 1. KURUMSAL BİLGİLER

### İletişim Bilgileri

Koç Üniversitesi

Rumelifeneri Yolu 34450 Sarıyer İstanbul Türkiye

Kalite Komisyonu Başkanı:

Prof. Dr. Barış Tan

Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısı

Telefon: +90 212 338 1552

E-posta: [btan@ku.edu.tr](mailto:btan@ku.edu.tr)

### Tarihsel Gelişim

Koç Üniversitesi (KÜ), Şubat 1989'da Vehbi Koç Vakfı'nın yaptığı başvurunun TBMM'de kabul edilmesi ve 7 Mart 1992 tarihli Resmi Gazete'de ilan edilmesiyle kurulmuştur. Eğitime 1993-1994 eğitim ve öğretim yılında iki fakülte (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi), bir enstitü (İşletme Enstitüsü) ve 200 öğrenci ile İstinye'deki geçici kampüste başlamıştır. İşletme Yüksek Lisans Programı Haziran 1995'te ilk mezunlarını vermiştir. Lisans programlarından ilk mezuniyet ise Haziran 1997'de olmuştur.

Koç Üniversitesi 2000-2001 eğitim ve öğretim yılında, Sarıyer'deki sürekli kampüsüne taşınmıştır. Koç Üniversitesi'nin günümüzde yaklaşık 6.500 öğrencisi, toplam 7 fakülte ve 4 enstitüde öğrenim görmektedir. Üniversitede 22 lisans ve 55 lisansüstü program (tezli ve tezsiz yüksek lisans programları bir sayılmıştır) yürütülmektedir. Üniversitede yaklaşık 550 akademik ve 500 idari olmak üzere 1.050 çalışan bulunmaktadır.

### Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

#### Misyon

Koç Üniversitesi'nin ana varlık nedeni Türkiye'de uluslararası nitelikte, yaratıcı, bağımsız ve objektif düşünebilen, liderlik vasıflarına sahip en yetkin mezunları yetiştirmek; bilimin sınırlarını ilerletmek ve örnek bir öğretim ve araştırma kurumu olarak Türkiye ve insanlığa hizmet etmektir. Bu misyondan hareketle, Koç Üniversitesi'nde yürütülen araştırmalar ülkemizde ve dünyada bilimsel gelişmeleri etkileyecek, teknolojik, ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katkıda bulunacaktır.

Bir "Mükemmeliyet Merkezi" kurma hedefiyle, üstün yetenekli gençleri değerli öğretim görevlileri ile bir araya getirerek bilime evrensel düzeyde katkıda bulunmayı amaçlayan Koç Üniversitesi, öğrencilerini sorgulamaya, araştırmaya, eleştirmeye yönlendirerek yaratıcılığa özendirilmekte ve en üst düzeyde ahlaki değerlerle donatılmış, toplumsal sorumluluk bilincine sahip bireyler yetiştirmektedir.

#### Vizyon

Koç Üniversitesi'nin vizyonu, eğitim anlayışı, öğrencileri, öğretim üyeleri ve araştırma programları ile Türkiye'de örnek bir eğitim kurumu olarak dünyada saygıyla tanınmaktadır.

### Eğitim Öğretim Hizmeti Sunan Birimleri

Koç Üniversitesi'nde eğitim-öğretim hizmeti 7 fakülte ve 4 enstitüde sunulmaktadır.

<https://www.ku.edu.tr/navigation/academic> (Bknz Ek 1.1.4)

Anadal, çift anadal, yan dal programlarına ait ders programlarına ve detaylı bilgilere <https://vpaa.ku.edu.tr/akademik-programlar/anadal-cift-anadal-yandal-ve-uzmanlasma-programlari/> linkinden erişilebilmektedir.

Akademik program değerlendirme süreçleri, yeni program açma prosedürleri, eğitim öğretime dair çalışmalar, süreç iyileştirme çalışmaları bu kapsamda fakülteler, enstitüler ve üniversite genelinde takip edilmektedir. Bu çalışmalara ilişkin detaylı bilgi raporun Eğitim-Öğretim kısmında yer almaktadır.

### Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimleri

Araştırma ve geliştirme faaliyetleri merkezi olarak Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı bünyesinde sürdürülmektedir. Buna bağlı olarak Araştırma Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTTD) ve araştırma merkezleri ile yürütülmektedir. APGTTD, ÜBİTAK 1513 Teknoloji Transfer Ofisleri Destekleme Programından destek alan ilk 10 ofisten biridir. Bu bağlamda her yıl birimin yaptığı tüm çalışmalar TÜBİTAK'a raporlanmakta, buna istinaden TÜBİTAK tarafından görevlendirilen bir heyet kurumu ziyaret etmekte ve geribildirimde bulunmaktadır. Direktörlük TÜBİTAK tarafından paylaşılan geribildirim raporuna göre süreçlerinde iyileştirmeler yapmaktadır. Birimin yazılı tüm süreçleri Koç Üniversitesi kuralları gereği websitesinde yayımlanmakta ve gerekli durumlarda güncellenmektedir.

APGTTD <https://tto.ku.edu.tr/node> yapmış olduğu çalışmaların çıktılarını takip etmekte, yaptığı etkinlikler sonucunda anketler yaparak ve geribildirimler toplayarak hizmetlerini iyileştirmeyi hedeflemektedir.

Üniversitede yer alan araştırma merkezleri ve laboratuvarlar ekte listelenmektedir. (Bknz Ek.1.1.4)

### Yükseköğretim Kurumunun Organizasyonel Şeması

Koç Üniversitesi'nde 35 idari, 11 akademik birim olmak üzere toplam 46 birim bulunmaktadır. Ek.1.1.6' da sunulan organizasyon şemasında birimlere yer verilmiştir.

Tüm akademik ve idari birimler üniversitenin kurulduğu ilk yıldan itibaren her sene yapılan Danışma Kurulu toplantıları için senelik faaliyetlerini raporlar. Danışma Kurulu üyeleri <https://www.ku.edu.tr/about-ku/overseers> adresinde yer almaktadır.

### Kanunlar

- [EK.1.1.6. Organizasyon Şeması.pdf](#)
- [EK.1.1.4 Eğitim Öğretim Sunan Birimleri.pdf](#)
- [Ek 1.1.5 Laboratuvarlar.pdf](#)

## 2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

### 1. Kalite Politikası

#### Kurumsal Önceliğimiz

Koç Üniversitesi, bir “Araştırma Üniversitesi” olarak kurulmuş ve kuruluşunda iki prensip temel alınmıştır:

- Öğretim üyeleri ve öğrencileri için özgür bir araştırma ve çalışma ortamı sağlanması,
- Öğretim ve araştırma faaliyetlerinin birbirleriyle uyum içinde sürdürülmesi.

Bu prensipler doğrultusunda, aşağıdaki üç temel alanda her daim bir “mükemmeliyet merkezi olma” düsturuyla hareket edilmektedir.

- **Araştırma**
  - Bilimsel gelişmelere dünya çapında katkı sağlamak ve öncü olmak,
  - Yeni bilgi üretimi ve üretilen bilginin toplum yararına kullanılmasını sağlamak,
  - En iyi öğretim üyelerine sahip olarak, onların modern araştırma alanlarındaki bilgi üretimine katkıları sağlamak ve özendirme,
  - Modern teknolojinin sağladığı tüm imkânları araştırma faaliyetlerinde etkili biçimde kullanabilmek.
- **Eğitim**
  - Öğrencilerine dünya standartlarında eğitim-öğretim imkânı sunmak,
  - En yüksek ahlak, sosyal farkındalık ve sorumluluk bilincine sahip öğrencileri kurum bünyesine katmak,
  - Disiplinler arası düşünce ile birlikte sorgulama, eleştirme ve araştırma odaklı çalışmayı teşvik etmek,
  - Lisans ve lisansüstü programlar vasıtasıyla uluslararası öğrenci sayısı ve kültürler arası çeşitliliği artırmak.
- **Yönetim**
  - İdari personel ve yönetim kadrosunu sınırlı kaynakların verimli kullanımı ile tüm faaliyetlerin gelişim odaklı ve sürdürülebilir yapısına yönelik olarak düzenlemek ve geliştirmek,
  - Birimler arasındaki ve öğretim üyeleri, idari çalışanlar ile öğrenciler arasındaki uyum ve koordinasyonun artırılması için çalışmalar yapmak.

#### Kurumumuzun Misyonu ve Vizyonu ile Stratejik Tercihlerinin İlişkisi

Koç Üniversitesi'nin stratejik öncelikleri, tamamen vizyon ve misyonundan kaynağını alır.

Üniversitemizin 'Araştırma Üniversitesi' vizyonuyla uyumlu olarak öncelikle stratejik önceliklerimiz belirlenmiş ve onlarla ilintili spesifik hedefler tanımlanmıştır:

En iyi öğretim üyelerini kurumumuza katmak ve ileri araştırma alanında mükemmellik için özendirmek

- Üniversite çapında öğretim üyesi arama sürecinin kurumsallaşması
- Koç Üniversitesi misyonuna bağlılığın güçlendirilmesi
- İç hizmet kalitesinin artırılması
- Akademik/İdari kadro iletişiminin artırılması

En iyi lisans ve lisansüstü öğrencileri kurumumuza katmak

- Lisans öğrenci niteliği çok yüksek düzeydedir. Öğrencilerimizin %95'i en başarılı %5 arasından gelmektedir. Tercih verisi analizlerimize göre her bir kontenjanımız için yüksek sayıda başvuru ve tercih yapılmaktadır.
- Doktora Öğrencisi alımı: Yurtiçi ve yurt dışı
- Tezsiz Yüksek Lisans programlarına öğrenci alımı: Çevrimiçi eğitim

Disiplinlerarası düşünmeyi desteklemek

- Tıp Fakültesi ve Araştırma Hastanesinin Üniversite ile entegrasyonu

#### Kurumumuzun Misyon, Vizyon ve Stratejik Hedeflerini İzleme Süreçleri

Kurumumuzun stratejik hedefleri her sene yapılan Danışma Kurulu Toplantısında değerlendirilmekte ve bir önceki senenin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Üniversitemizin kurulduğu yıldan itibaren devam eden Danışma Kurulu Toplantısı öncesinde her birim kendi faaliyetlerini değerlendiren ve ileriye dönük önceliklerini ve hedeflerini belirten bir rapor hazırlamakta ve bu rapor Danışma Kurulu ile paylaşılmaktadır. Toplantıda Üniversitemizin gelişimi ve hedefleri tartışılmaktadır. Danışma Kurulu üyeleri; öğrenciler, mezunlar, öğretim üyeleri ve yöneticiler ile toplantılar yapıp izlenimlerini ve önerilerini kapalı toplantısında paylaşmaktadır.

Bu süreç Koç Üniversitesi'nin hedeflerinin belirlendiği, izlendiği ve iyileştirildiği en önemli süreçtir.

Her yılın başında tüm birimlerin o senenin hedeflerini, önceliklerini ve diğer birimlerden beklediklerini paylaştıkları ve İnsan Kaynakları Direktörlüğü tarafından düzenlenen İş Planı adıyla bir çalışma yapılmakta ve sonrasında bu rapor birim yöneticileriyle paylaşılmaktadır.

Hedeflerin izlenmesi ve iyileştirilmesi için performans değerlendirmesi ve memnuniyet anketleri kullanılmaktadır.

#### Akademik Kadro Değerlendirme:

Akademik kadro değerlendirme süreci, aşağıdaki link'te yer alan dokümanın 'Annual Evaluation for Faculty Members' adlı ikinci bölümünde, sayfa 11-18 arasında yer almaktadır.

[https://vpaa.ku.edu.tr/sites/vpaa.ku.edu.tr/files/Faculty-Handbook\\_2016.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/sites/vpaa.ku.edu.tr/files/Faculty-Handbook_2016.pdf)

Yıllık Rapor şablonu Ek 2.1.6'da yer almaktadır.

İdari Kadro Değerlendirme sürecine raporun 5.2. Kaynakların Yönetimi kısmında yer verilmiştir.

## **Kalite Politikamız**

<https://vpaa.ku.edu.tr/kalite-komisyonu/>

Üniversitemiz, yukarıda paylaşılan bağlantı aracılığı ile Kalite Komisyonu faaliyetlerini ve toplantı raporlarını kamuoyu ile paylaşmaktadır. (Bknz. Ek.2.1.4.)

## **Kalite Süreçlerinin İç Kontrol Sistemi ile İlişkilendirilmesi**

Kalite süreçleri ve hedeflerinin iç kontrol sistemi ile ilişkilendirilmesi dört aşamada yapılmaktadır:

1. Personel: İdari personelin yeterliliği ve performansı İdari Kadro Performans Değerlendirme süreci ile İç Hizmet ve Memnuniyet Anketleri kapsamında, Akademik personelin yeterliliği ve performansı Yıllık Değerlendirme süreci kapsamında takip edilmektedir.
2. Risk Değerlendirme: Her birim karşılaşılabileceği riskleri, diğer birimlerle olan koordinasyonunu ve etkilerini Danışma Kurulu raporunda ve yıllık iş planı çalışmasında belirtir.
3. Bilgi Sistemleri ve İletişim: Her akademik ve idari birim hedefleri ve süreçleri doğrultusunda gerekli takip ve raporlamayı yapar. Akademik program değerlendirmeleri düzenli olarak yapılır, buna ek olarak Fakülteler akreditasyonlar için de çeşitli analiz ve raporlama faaliyetlerinde bulunurlar.
4. İzleme:
  - o Akademik ve İdari kadro izleme adımları yıllık değerlendirme ve ara dönem gözden geçirme süreçleri kapsamında takip edilir.
  - o Akademik ve İdari birimlerin işleyişleri yıllık olarak hazırlanan Danışma Kurulu raporu ile İş Planları raporu çerçevesinde takip edilir.
  - o YÖK Denetim süreci kapsamında tüm faaliyetleri içeren akademik yıl raporu hazırlanır ve ilgili kurul tarafından değerlendirilir ve denetlenir.
  - o Son 4 yıldır YÖK Kalite Kurulu kapsamında Kurum İçi Değerlendirme Raporu hazırlanmaktadır.

Tüm kurumu kapsayan akademik analizler Akademik Planlama ve Geliştirme Direktörlüğü tarafından gerçekleştirilir ve ilgili akademik birimlerle paylaşılır. Bu verilerin temin edilmesinde Öğrenci ve Akademik çalışan bilgi sistemlerinden yararlanmanın yanı sıra gerekli durumlarda Bilgi Teknolojileri bölümünden de raporlama konusunda destek alınabilir.

Mali konularla ilgili yapılan analizler Uzun Vadeli Plan (UVP) kapsamında farklı senaryo uygulamaları olarak Hyperion adlı sistem üzerinde devam etmektedir.

Hazırlanan verilerde hata, usulsüzlük, ve yolsuzlukların önlenmesi açısından Bilgi Teknolojileri çeşitli önlemler almaktadır.

Bunun yanı sıra kurumda tüm çalışanların Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine göre davranmaları beklenmektedir.

Mali uygulamalar açısından değerlendirildiğinde ise Maliye Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu'nun uygulama prensipleri çerçevesinde hareket edilmekte ve Yeminli Mali Müşavir raporları gerekli dönemlerde hazırlanmaktadır ve birim düzenli olarak mali denetimden geçmektedir.

Kurumlar arası bilgi paylaşımı ve iletişim çeşitli komisyonlar çerçevesinde gerçekleştirilir:

- Akademik Kurul toplantıları (aylık)
- Koordinasyon toplantıları (aylık)
- Üst yönetim seviyesinde haftalık İç İletişim toplantıları
- Bilgi Teknolojileri projeleri yön verme toplantıları (IT Steering Committee)
- Fakülte ve İdari Kadro Genel Kurul Toplantısı (yılda 2 kez)

## **Performans Göstergelerimiz**

### **Eğitim Öğretim ve AR-GE Faaliyetleri**

- Eğitim-Öğretim ve Araştırma çıktıları ile ilgili takip edilen göstergeler
  - o Öğrenci Kabulü
    - ÖSYM yerleştirme istatistikleri
    - Yabancı uyruklu öğrenci başvuru, kabul ve kurumlar arası yatay geçiş istatistikleri
    - Kabul edilen öğrencilerin kayıt oranları
    - Lisansüstü öğrencilerin ortalama ALES ve diğer test skorları
    - Uluslararası öğrencilerin oranı
    - Anadolu bursiyerleri sayısı
  - o Öğrenci Başarı Takibi
    - İngilizce Hazırlık Okulundan lisans programına geçiş hızı
    - Mezuniyet süreleri, mezun öğrencilerin mevcuda oranı ve mezuniyet genel not ortalamaları
    - Okuldan ayrılma oranı
    - Çift anadal, yandal ve uzmanlaşma programlarına olan ilginin istatistiksel takibi
    - Mezunların ALES ortalamaları
    - Mezunların iş bulma oranları (Bknz Ek.2.1.2)
  - o Öğrenci deneyimi
    - Değişim programına katılan öğrenci oranı (sınıfa göre %)
    - Öğrenci kulüplerine katılım oranı (%)
  - o Öğretim üyesi sayısı
  - o Tam zamanlı akademik kadro sayısı
    - Bu sayıların tüm öğrencilere, Doktora ve Master öğrencilerine oranı
  - o Öğretim üyelerinin tüm akademik kadroya oranı
  - o Yayınlanan makaleler, atf ve etki analiz (Bknz. Ek 2.1.3)
  - o Yayınlanan makalelerin tam zamanlı öğretim üyelerine oranı
  - o Yıllık araştırma geliri
  - o THE, QS, URAP, TÜBİTAK girişimcilik ve Yenilikçilik Endeksi gibi Üniversite sıralamaları
  - o Öğretim Üyesi Ders Değerlendirme Sistemi

## **Mezunlar**

Kurumumuzda mezunlarımız ile ilgili göstergeler Kariyer Gelişim Merkezi ve Kurumsal İlişkiler ve Kaynak Geliştirme Direktörlüğü tarafından periyodik olarak takip edilmektedir. Kariyer Gelişim Merkezi tarafından her yıl mezunlarımıza Mezuniyet Sonrası Anketi uygulanmakta ve mezunlarımız ile ilgili göstergeler bu anket sonuçları üzerinden takip edilmektedir. (Bknz. EK.2.1.2)

### **Toplumsal Katkı**

Kurumumuzun önemli bir sosyal sorumluluk girişimi olan Anadolu Bursiyerleri Programı sayesinde üniversitemizde sunduğumuz imkânları üstün yetenekli ve ihtiyaç sahibi öğrencilere ulaştırma, bilimin ilerlemesine katkı sağlama ve dolayısıyla toplumun gelişimine katkıda bulunma yolunda üniversitemizi onurlandıran başarılar elde edilmiştir.

Anadolu Bursiyerleri ile ilgili detaylı bilgilere <https://anadolubursiyerleri.ku.edu.tr/program-hakkinda> web sayfasında yer almaktadır. (Ayrıca Bknz Ek 2.1.5)

Koç Üniversitesi sosyal sorumluluk ile ilgili [bilgiler https://www.ku.edu.tr/tr/about-ku/socialresponsibility](https://www.ku.edu.tr/tr/about-ku/socialresponsibility) web sayfasında yer almaktadır.

### **Uluslararasılaşma Stratejimiz**

Kuruma ait belgeler içerisinde Ek. 2.1.1' de sunulmuştur.

### **Kurum Kültürü**

Koç Üniversitesi kurumsal hafızanın, aidiyet ve kurum kültürünün korunmasına yönelik üniversitenin 25. yılı olması sebebiyle de önemli faaliyetler gerçekleştirmiştir. 25 yıldan bu yana yürütülen araştırmalar ülkemizde ve dünyada bilimsel gelişmeleri etkilemekte, teknolojik, ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. <https://25.ku.edu.tr/hakkinda/> linki üzerinden ve [https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KU\\_FR\\_18\\_2017.pdf](https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KU_FR_18_2017.pdf) linkinden yapılan çalışmalara erişilebilmektedir.

İdari ve akademik kadroya sağlanan yan faydalar da kuruma olan aidiyet duygusunun güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Ayrıca İnsan Kaynaklarının bu kapsamda yaptığı çalışmalara 5.2 Kaynakların Yönetimi kısmında yer verilecektir.

### **Kanıtlar**

- [EK.2.1.1 Koç Üniversitesi 2017-2020 Uluslararasılaşma Stratejisi.pdf](#)
- [EK.2.1.4. KÜKK Toplantı Tutanağı.pdf](#)
- [EK.2.1.6 Yıllık Rapor.pdf](#)
- [EK.2.1.2 Mezuniyet Sonrası İlk Adım Anketi 2016.pdf](#)
- [EK.2.1.3 Scival \(Örnekler\).pdf](#)
- [EK.2.1.5 Anadolu Bursiyerleri İnfografik.jpg](#)

## **2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri**

Koç Üniversitesi'nde Kalite Komisyonu, birimlerin kendi kalite faaliyetlerini koordine eden ve gerekli uygulamaları birim bazından kurum bazına yaygınlaştırmak için inisiyatif alan bir yapıdadır. Kalite Komisyonu kalite süreçlerindeki iyileştirmelerin takibine yönelik belirli aralıklarla toplantılar düzenlemekte ve oluşturmuş olduğu alt komisyonlar aracılığıyla da birimlerde kaliteye yönelik yapılan bu çalışmaları takip etmektedir.

Kalite Komisyonunda, tüm akademik birimlerden ve idari birimleri temsilen katılımcılar yer almaktadır. Ayrıca alt komisyon çalışmalarına ihtiyaca göre Kalite Komisyonunda yer almayan kişiler de davet edilmektedir. Çalışmalar yılda iki defa gerçekleşen Genel Akademik ve İdari Çalışanlar toplantısında bir başlık olarak sunulmakta ve farkındalık yaratılmaktadır.

Akademik birimleri kapsayan bir standart iç değerlendirme sistemi kurma çalışmaları Nisan 2016'da başlamıştır. Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu'nda üye olarak bulunmayan kilit idari ve akademik birim yöneticilerinin de katılımıyla üç alt komite oluşturulmuştur. Bu alt komiteler ve görevleri:

### **Akademik Program Değerlendirme Alt Komitesi**

- Akademik Program Değerlendirme Süreci
- Program Değerlendirme şablonlarının oluşturulması
- Değerlendirmeden geçecek birim ve alt komitelerin belirlenmesi

### **Dış Değerlendirme Alt Komitesi**

- Kurumsal Dış Değerlendirme Süreci Hazırlık ve Bilgilendirme

### **İdari Birimler için Kalite Değerlendirmesi Alt Komitesi**

- İç Hizmet Memnuniyet Anketi
- Öğrencilere Yapılan Anket Çalışması (Öğrenci Memnuniyet Anketi)

Koç Üniversitesi her faaliyetini sürekli iyileştirme anlayışı ile en iyi seviyeye getirmeyi hedeflemekte ve bu çerçevede çalışmaktadır.

Üniversitenin kurulduğu ilk yıldan itibaren her sene yapılan Danışma Kurulu toplantıları için hazırlanan rapor tüm birimlerin senelik faaliyetlerinin gözden geçirilmesine imkân vermektedir. Bu toplantılar sırasında akademik idareciler, öğretim üyeleri, öğrenciler ve mezunlarla yapılan görüşmeler sonrasında Danışma Kurulu'nun gözlemleri ve önerileri bir sonraki sene yapılacak iyileştirme faaliyetleri için temel yol gösterici olmaktadır.

### **Yıllık Danışma Kurulu Toplantısı'nda aşağıdaki maddeler görüşülmektedir:**

- Öğretim elemanı ve idari personel performans değerlendirme süreçleri
- Fakülte ve programlarımızın aldığı akreditasyonlar
- Araştırma performansının ölçülmesi
- Kurumsal analizler ile öğrenci ve öğretim elemanı istatistiklerinin takibi
- Ulusal ve uluslararası sıralama ve endekslerdeki konumuzun takibi ve bu kurumlara sağlanan verilerimizin izlenmesi
- Her akademik programın üç yılda bir geçeceği iç değerlendirme süreci (takip eden sayfalarda detaylandırılacaktır)

- Kalite Komisyonu tarafından koordine edilen 'Kurum İç Değerlendirme Raporu'
- Performans ölçümüne yönelik periyodik anketler
  - İç hizmet memnuniyet anketi (öğretim elemanları ve idari çalışanlara yönelik)
  - Ders ve öğretim elemanı değerlendirme anketi
  - Mezuniyet Sonrası İlk Adım Anketi (Bknz. Ek.2.1.2)
  - Öğrenci memnuniyet anketi (öğrencilere yönelik)

2017 yılında kurumumuz Yükseköğrenim Kalite Kurulu (YKK) tarafından dış değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dış değerlendirme süreci, Koç Üniversitesi'nin iyileştirme çalışmaları için önemli bir rehberlik sağlamıştır. Kurumsal Geri Bildirim Raporunda belirtilen gelişmeye açık alanlar ile ilgili çalışmalarımız devam etmektedir.

#### **Kurum içinde kalite kültürünün yaygınlaşması ve benimsenmesi için neler yapılmaktadır?**

- Akademik program değerlendirme süreci kurumsallaştırılarak lisans/lisansüstü her programın hem öğretim hem araştırma faaliyetlerini kapsar hale gelmiştir.
- İdari birimlerin faaliyetleri Genel Sekreter ve birim yöneticileri nezdinde takip edilmektedir.
- Tüm çalışmalarda, birimleri belirlenmiş şablonlara uymaya zorlamamaya özen gösterilmekte, birimlerin kendi yapılarına uygun esneklikte ve bürokratik bir zorunluluktan daha çok kalite güvencesi felsefesini özümseyerek kalite faaliyetlerini yürütmeleri vurgulanmaktadır. Birimlerden gelecek geri bildirimlere göre bazı süreçler değiştirilebilmektedir.

#### **Planlama, Uygulama, Kontrol ve Önlem Alma (PUKÖ) Döngüsü**

Her yıl hazırlanan Danışma Kurulu raporunda tüm idari ve akademik birimlere ait gelişim raporları yer almaktadır. Tüm birimler içinde bulunduğu yıla ait değerlendirmelerini gözden geçirdikleri, geçmiş yilki değerlendirmeleri ile karşılaştırarak, hedeflerini, yapmış oldukları çalışmaları, karşılaştıkları zorlukları, tüm yıla ait özet bilgilere bu raporda yer verir.

Koç Üniversitesi tüm süreçlerinde PUKÖ çevrimlerini kapsayacak şekilde hareket etmektedir. Örneğin, her yılın Bahar Döneminde öğrencilerin kurumdan memnuniyetini ölçmek üzere bağımsız bir kurum tarafından Öğrenci Memnuniyeti Anketi uygulanmaktadır. Bu anketle öğrenciler tüm idari ve akademik birimleri değerlendirebilmekte ve yorumlarını açıkça iletebilmektedir. Geçmiş yıllarla karşılaştırmalı olarak anket sonuçları tüm idari ve akademik birimlerle paylaşılmaktadır. Yıllar arasındaki değişim bu şekilde takip edilmektedir. Birimler anket sonuçlarına göre gerekli iyileştirme çalışmalarını planlamakta ve buna göre önlemlerini almaktadır.

Ankete katılım oranının artırılması amacıyla 2019 yılı içinde mevcut Öğrenci Memnuniyet Anketinin uygulama şeklinin ve sorularının değiştirilmesi planlanmaktadır.

Akademik program değerlendirme süreci de bu döngüye uygun şekilde sürdürülmektedir. Mevcut durum incelenip akademik programlarda Fakülte ve bölüm hocalarının önerdiği değişiklikler değerlendirilir ve uygulamaya alınır. Sonrasında bu değişikliklerin etkileri ilgili paydaşlar tarafından tekrar değerlendirilir.

#### **2019 Yılı İçin Planlanan Süreç İyileştirme Çalışmalarına Bazı Örnekler**

2018 yılında başlanan ve farklı platformlarda yürütülen üniversite içi ve dışı başvuru süreçlerinin kurumsal kimliği yansıtacak şekilde tek bir platform üzerinde olması projesine 2019 yılında da devam edilmesi hedeflenmektedir.

Kurum genelinde takip edilen göstergelerin İş Zekası Projesi kapsamında bir platforma taşınması ve ulaşılabilirliğinin sağlanması planlanmaktadır.

Program ve ders öğrenme çıktılarının tüm okul için merkezi olarak tek bir platformda sürdürülebilir olarak takip edilmesini sağlayan sistemin yaygınlaştırılmasının sağlanması hedeflenmektedir.

2018 yılı içerisinde idari birimlerde yapılan iyileştirme çalışmaları Ek.2.1'de sunulmuştur.

Hemşirelik Fakültesi Kalite Çalışmaları Ek.2.2.5'te sunulmuştur.

#### **Kanıtlar**

- [EK. 2.2.5 Hemşirelik Fakültesi Kalite Çalışmaları.pdf](#)
- [Ek 2.1 İdari Birimler 2018 Kalite Güvencesi Çalışmaları.pdf](#)

### **3. Paydaş Katılımı**

#### **İç ve Dış Paydaşların Kalite Güvence Sistemine Katılması**

Stratejik Planlama kapsamında kurumumuzun her yıl iki defa gerçekleştirmekte olduğu Akademik ve İdari Kadro Bilgilendirme Toplantısı'nda Kurumun öncelikleri, hedefleri ve planları tüm çalışanlarla paylaşılmaktadır. Toplantı esnasında paylaşılan sunum, toplantı sonrasında ortak erişim alanına eklenmekte ve tüm akademik ve idari kadro ile paylaşılmaktadır.

Tüm akademik ve idari birimlerin bir sonraki yıl için hedefleri ve bir önceki senenin değerlendirmelerinin bir araya geldiği en önemli süreç, senede bir defa yapılan Danışma Kurulu toplantısı öncesindeki hazırlık sürecidir. Kurumun ana hedeflerinin belirlenmesi sürecinde üst yönetim kadrosu, bölüm/programların her birinin ayrı ayrı ihtiyacını göz önünde bulundurarak konsolide hedefleri belirlemektedir.

İç ve Dış paydaşlarımız hakkında detaylı bilgi Ek.2.3.1'de sunulmaktadır.

#### **Öncelikli Paydaşlarımız**

##### **İç Paydaşlar:**

- Öğrencilerimiz
- Akademik ve İdari Çalışanlarımız

##### **Dış Paydaşlar:**

- Anadolu Bursiyer Destekçileri/Bağışçılarımız (<https://anadolubursiyerleri.ku.edu.tr/bagiscilarimiz/2018-bagiscilarimiz/>)
- Velilerimiz
- Mezunlarımız
- İletişim halinde olduğumuz şirketler
- Kamu Kuruluşları

#### **Stratejik Paydaşlar:**

- Sanayi Paydaşları (Araştırma Destekçisi Kurumlar-Sponsorlar ve Proje Fonlayıcıları)
- Kariyer Gelişim Merkezi ve Uluslararası Programlar Ofisi'nin Dış Paydaşları
- Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu'nun Paydaşları (KÜSIF)

Kariyer Merkezi'nin iş birliği içerisinde olduğu stratejik paydaşlar ek olarak sunulmaktadır. (Bknz Ek 2.3.4 ve Ek 2.3.5)

#### **Öğrencilerin Karar Alma Süreçlerine Katılım Düzeyleri ve Örnekleri**

Koç Üniversitesi'nde, öğrencilerin karar alma süreçlerine katılımı aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Öğrenci Konseyi ve faaliyetleri: Öğrenci Konseyi Yıllık Faaliyet Raporu'nda, Konsey'in çalışma prensipleri ve kurum içindeki faaliyetleri ile bağlantıda olduğu birimler detaylı olarak açıklanmıştır. (Bknz. Ek.2.3.3)

Öğrenci Konsey Başkanı ve yardımcısı; Akademik Kurul, Öğrenci Kulüpleri bütçe toplantıları ve Kalite Kurulu toplantılarına katılım göstermektedir.

Rektör; düzenli olarak Doktora öğrencileri ve Anadolu Bursiyerleri gibi değişik öğrenci gruplarıyla öğlen yemeklerinde bir araya gelmekte; bu sırada onların görüşlerini dinleyerek sorularına yanıt vermektedir.

Üniversitemizde bulunan mevcut öğrencilere uygulanan Öğrenci Memnuniyeti Anketi ile de öğrencilere şikayet, öneri ve memnuniyetlerini iletme fırsatı sunulmaktadır. Böylelikle öğrencilerin akademik ve idari hizmetlerden memnuniyetlerinin seneler içinde iyileştirilmesi hedefine ulaşıp ulaşılmadığı takip edilmektedir.

Anket sonuçları öğrencilerin demografik verilerine göre (lisans-lisansüstü, fakülte, sınıf, vb.) ve değerlendirilen birimlere göre ayrıştırılarak detaylı olarak incelenmektedir ve bu inceleme sonucu oluşturulan aksiyon planları iyileştirme süreçlerine dahil edilmektedir. (Bknz Ek.2.3.6)

Koç Üniversitesi'nde öğrenciler her dönem sonunda aldıkları dersleri ve dersleri veren öğretim elemanlarını anonim olarak değerlendirmektedirler. Toplam 19 soruya öğrenciler anket formunda yanıt vermektedirler. Değerlendirme (-3) ve (+3) aralığında yapılmaktadır. Değerlendirme notunun büyümesi memnuniyet artışı ifade etmektedir. (-3) puan "hiç tatminkâr edici değil"e denk gelirken; (+3) "mükemmel"e denk gelmektedir. Bu sorulara ek olarak, öğrenci dilerse, öğretim elemanı ve derse ilişkin görüşlerini yazarak da ifade etmektedir.

Değerlendirme sonuçları Üniversitenin veri tabanına yüklenmekte ve tüm öğretim elemanlarına otomatik e-posta gönderimi ile kendi ders sonuçları ve fakülteleri ile Üniversite genelinin sonuçları kıyaslama yapılabilmesi amacıyla PDF rapor formatında paylaşılmaktadır.

#### **Öğrenci şikayetleri için işletilen mekanizmalar:**

- Akademik Şikayet Prosedürü
- Öğrenci Şikayetleri
- Sınav Notlarına İtiraz

Bu mekanizmalardan KİDR 2017 raporunda detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Detaylı bilgiler <https://vpaa.ku.edu.tr/akademik-kurallar-ve-prosedurler/akademik-sikayet-proseduru/> adresinde de yer almaktadır.

#### **Öğrenci Geribildirim Kanalları**

- Akademik program değerlendirme prosedürü - öğrenci geribildirim
- Öğrenci Memnuniyet Anketi
- Öğrencilerin Öğretim Elemanlarını ve Dersleri Değerlendirme Sistemi
- Talep takip (Track-It) Sistemi
- Üniversite Yönetim Kurulu'na hitaben dilekçe yazma imkânı
- Ortak Mail Adres Havuzu
- İnsan Kaynakları Prosedürleri
- Yurt Müdürlüğü Prosedürleri
- İşletme Müdürlüğü'nün [information@ku.edu.tr](mailto:information@ku.edu.tr) mail adresi vardır. Öğrenciler buraya talep ve şikayetlerini yazabilirler (yemekhane, yemekler, fotokopi cihazları, servisler, ulaşım, spor salonu, vb.) İşletme Müdürlüğü gelen e-postalar ile ilgili olarak işlem yapar.

#### **Akademik ve İdari Çalışanların Karar Alma Süreçlerine Katılım Düzeyleri ve Örnekleri**

Akademik ve İdari çalışanlara İnsan Kaynakları birimi tarafından her yıl İç Hizmet Memnuniyet Anketi uygulanarak süreçlere katılımı sağlanmaktadır. Ayrıca çeşitli fakülte, enstitü ve üniversite kurulları ile de süreçlere katılımı sağlanmaktadır.

#### **Üniversite Yönetim Kurulu**

\*MADDE 6. a) Kuruluş ve işleyişi: Üniversite yönetim kurulu, rektörün başkanlığında dekanlardan, üniversiteye bağlı değişik öğretim birim ve alanlarını temsil edecek şekilde senatoca dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur.

\*YÖK mevzuatı çerçevesinde oluşturulmuş olan Üniversite Yönetim Kurulumuz her ay toplanır ve bu toplantı tarihleri 1 yıllık olarak Akademik Takvim'de ilan edilir:

Ayrıca toplantıların öncesinde öğrencilere hatırlatma e-postası gönderilir ve dilekçe yazmak isteyen öğrencilerin toplantı tarihine yakın KUSIS sistemi üzerinden

dilekçelerini yazıp, kaydetmeleri istenir. Öğrencilerimizin akademik alandaki taleplerini içeren bu dilekçeleri toplantı esnasında görüşülür ve karara bağlanır.

Disiplin cezalarına itiraz da Üniversite Yönetim Kurulu'na yapılır.

### **Dış Paydaşların Görüş ve Önerilerini Almak için Kullanılan Geribildirim Mekanizmaları**

Danışma Kurulu ve Mütevelli Heyeti Toplantıları vasıtasıyla dış paydaşların katkıları sağlanmaktadır. BİMER üzerinden iletilen görüş ve yöneltilen sorulara İletişim Ofisi tarafından yanıt verilmektedir. Mezunları izleme ve mezunlara ilişkileri artırma ve geliştirme yönünde Mezunlarla İlişkiler Ofisi, Mezunlar Derneği, Kariyer Merkezi'nin ve Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi çalışmaları bulunmaktadır. Mezunlarla odak gruplar ve anketler gerçekleştirilmektedir. Odak grup ve anket sonuçlarıyla elde edilen veriler, eğitim programlarının ve idari süreçlerin iyileştirilmesi sürecinde kullanılmaktadır. Kalite Komisyonu, birimlerin kalite faaliyetlerini koordine etme görevini yürütmektedir, dolayısıyla dış paydaş katkıları komisyon düzeyinde değil birimler tarafından kendi kalite döngüleri çerçevesinde alınmaktadır.

### **Kurum İçi Bilgilendirme Kanalları**

- Ortak duyuru e-mail adresleri: «ku-staff», «ku-faculty», «ku-students» adresleri üzerinden tüm akademik ve idari personel ile öğrencilere yönelik iletişim yapılabilir.
- Ortak duyuru bülteni: «KU Daily» oluşumu üzerinden yukarıdaki gruplara ya da tüm üniversiteye yönelik duyuru, çağrı, bildirim, vb. yapılabilir.
- Açık kapı politikası: Kurumumuzda isteyen öğrenci ya da personel, erişmek istediği kişinin ofisine giderek ulaşabilmektedir.
- İdari birimlerin herkesin iletişimine açık e-mail adresleri vardır:

[president@ku.edu.tr](mailto:president@ku.edu.tr) , [vpaa@ku.edu.tr](mailto:vpaa@ku.edu.tr) , [registrar@ku.edu.tr](mailto:registrar@ku.edu.tr) , [information@ku.edu.tr](mailto:information@ku.edu.tr) , [yurt@ku.edu.tr](mailto:yurt@ku.edu.tr)

- Kurumumuzda Track-it sistemi kullanılmaktadır. Bu sistem bina, havalandırma, temizlik, tamirat, İnsan Kaynakları, Mali İşler, IT, Yurtlar ve Uluslararası Programlar Ofisi ile ilgili taleplerin sistem üzerinde açılmasını ve bu taleplerin yetkili uzman kişiler tarafından hızlı bir biçimde işleme alınıp, çözümlenmesini sağlar: <https://trackit.ku.edu.tr/> Ayrıca bu sistem üzerinden cevap verme hızı, açık talepler ve memnuniyete dair diğer raporlamalar da yapılabilir.

### **Kanıtlar**

- [Ek.2.3.1.İç ve Dış Paydaşlar Hakkında Detaylı Bilgi.pdf](#)
- [EK.2.3.2.Mühendislik Fakültesi Paydaş Politikası.pdf](#)
- [EK.2.3.3.Öğrenci Konseyi 2017-2018 FAALİYET RAPORU.pdf](#)
- [Ek.2.3.4.İlan Yayımlayan Kurumlar 2017-2018.pdf](#)
- [Ek.2.3.5.Etkinlik Yapılan Kurumlar 2017-2018.pdf](#)
- [EK.2.3.6.Öğrenci Hizmet Memnuniyeti Anketi.pdf](#)

## **3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM**

### **1. Programların Tasarımı ve Onayı**

Koç Üniversitesi'nde program yeterlilikleri TYYÇ ile uyum halinde belirlenir. Programlar önce Fakülte/Enstitü Kurulu, daha sonra Akademik Kurul'da onaylandıktan ve Mütevelli Heyeti'ne sunulduktan sonra Yükseköğretim Kurulu onayına gönderilir. Ders öğrenme çıktıları ve program yeterlilikleri arasında ilişkilendirme, Ders Yönetim Sistemi üzerinden yapılmıştır. Her dersin her program çıktısına katkısı 0-5 arası bir skalada değer verilerek belirlenmiştir ve her program için ders-program matrisinin belirlenmiş aralıklarla gözden geçirilmesi Nisan 2016'da başlayan Kalite Güvencesi çalışması çerçevesinde başlamıştır. Bu çalışma Çekirdek Program için de periyodik olarak gerçekleştirilmektedir. Tüm programlar için ders çıktısı – program kazanımı ilişkisi ve program kazanımları [vpaa.ku.edu.tr/program-yeterlilikleri](http://vpaa.ku.edu.tr/program-yeterlilikleri) web sayfası ve bölümlerin kendi web sayfalarında ilan edilmektedir. (Bknz. Ek.3.1.1.a ve Ek.3.1.1.b)

### **Kanıtlar**

- [Ek-3-1-1-a - Program Açma Süreci \(Akiş Şeması\).pdf](#)
- [Ek-3-1-1-b - Program Açma Süreci \(Senato kararı örneği\).pdf](#)

### **2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi**

#### **Müfredat Değerlendirme ve Geliştirme Modeli**

Bknz Ek.3.2.1. Müfredat Geliştirme ve Değerlendirme

#### **Akademik Program Değerlendirme Süreci**

Sekiz programın değerlendirilmesi 2017-2018 akademik yılında tamamlanmıştır:

- İngilizce Hazırlık Okulu - ELC
- Fen Fakültesi: Kimya
- İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi: Arkeoloji ve Sanat Tarihi, Sosyoloji, Psikoloji ve Felsefe
- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi: Ekonomi

Akademik Program Değerlendirme süreci, KÜKK tarafından kabul edilen Ek 3.2.3'te paylaşılan prosedüre göre yürütülmektedir.

Program Değerlendirme Komiteleri, Ek 3.2.2.'de yer verilen 'Öz Değerlendirme Raporu Rehberi'ni (Self-Study Report Guide) esas alarak öz değerlendirme raporlarını oluşturmaktadır.

Tüm bu aşamalarda, komitelerin kendi programlarının ihtiyaçlarına uygun şekilde süreci ve raporları değiştirebilmelerine imkân tanınmaktadır. Programların



aşağıdaki süreçleri tamamlamaları beklenmektedir:

Stratejik seviyede öğretim ve araştırma hedeflerini ve misyonlarını gözden geçirmeleri ve yeniden tanımlamaları,

Verilerden yararlanarak (anket sonuçları, odak grup çalışmaları, paydaş geribildirimleri, sayısal veriler ve analizler) bu hedeflerine giden yolda hangi konumda olduklarını belirlemeleri,

Eksik olunan veya gelişime açık alanlarda iyileşmeyi sağlamak için iş planı yapmaları ve periyodik olarak sağlanan iyileşmeleri gözden geçirmeleri.

Ekteki prosedürler doğrultusunda programlar her yılın Mayıs ayı sonuna kadar öz değerlendirilmelerini tamamlamaları, Haziran, Temmuz ve Ağustos ayları içerisinde de dış değerlendirme ziyareti ve dış değerlendirme raporunun Program Değerlendirme Komitesi ile paylaşılması ile nihai program değerlendirme raporunun Akademik Kurul'a sunularak Güz akademik dönemi öncesi sürecin tamamlanması planlanmaktadır.

### **Akreditasyona Sahip Akademik Programlar ve Üyelikler**

KİDR 2017'de verilmiş olan akreditasyona sahip akademik program ve üyeliklere Ek. 3.2.6'da yer verilmiştir.

Buna ek olarak 2018 yılında Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi Programları Değerlendirme ve Tıp Eğitimi Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (TEPDAD) Ulusal Tıp Eğitimi Akreditasyon Kurulu (UTEAK) tarafından Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi'ne 2024 yılına kadar tam akreditasyon statüsü verilmiştir.

Ulusal Tıp Eğitimi Akreditasyon Kurulu'nun yaptığı değerlendirme sonucunda, Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi Mezuniyet Öncesi Tıp Eğitimi Programı'nın, Mezuniyet Öncesi Tıp Eğitimi Ulusal Standartları'nı karşıladığı saptanmış ve TEPDAD Yönetim Kurulu kararıyla programımız ara değerlendirmede başarılı olmak koşuluyla 01.01.2024 tarihine kadar akredite edilmiştir.

### **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve İşletme Enstitüsü**

Koç Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Enstitüsü ile birlikte Association to Advance Collegiate Schools of Business-İşletme Üniversiteleri Geliştirme Birliği (AACSB) akreditasyonu için geçen seneki rapora ek olarak Haziran 2018' de birinci güncelleme raporunu göndermiştir. Bu süreci takiben, Haziran 2019'da da ikinci güncelleme raporu hazırlanıp gönderilecektir.

### **Mühendislik Fakültesi**

Mühendislik Fakültesi'nde sürekli iyileştirme çalışmaları devam etmektedir. Bunun bir parçası olarak Mühendislik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (MÜDEK) akreditasyon sürecinde yeniden değerlendirmeye gidilmiştir. Mühendislik Fakültesinde varolan beş mühendislik programından Endüstri Mühendisliği ve Elektrik Elektronik Mühendisliği için 2024 senesine kadar akreditasyon yenilenmiştir. Bilgisayar Mühendisliği, Kimya Biyoloji Mühendisliği ve Makine Mühendisliği bölümleri için de yenileme başvuru sonucunun 2019 Haziran'da açıklanması beklenmektedir. (Bknz Ek 3.2.4 ve Ek 3.2.5)

### **Kanıtlar**

- [Ek 3.2.1 Muftedat Gelistirme ve Degerlendirme \(EN\).pdf](#)
- [Ek.3.2.2 Öz Değerlendirme Rapor Rehberi.pdf](#)
- [EK 3.2.6. Akreditasyona Sahip Akademik Programlar ve Üyelikler KİDR 2017.pdf](#)
- [Ek 3.2.3 Akademik Program Değerlendirme Prosedürü.pdf](#)
- [EK 3.2.4. MUDEK.pdf](#)
- [EK 3.2.5. MÜDEK Akreditasyon Sunumu \(EN\)last v..pdf](#)

### **3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme**

Koç Üniversitesi'nde öğrenci merkezli öğrenme, öğretme ve değerlendirme, Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi (Koç University Office of Learning and Teaching - KOLT) liderliğinde merkezi olarak desteklenmektedir.

Koç Üniversitesi Öğretme ve Öğrenme Ofisi'nin temel misyonu, öğrenci odaklı bir yaklaşımla Koç Üniversitesi'nin öğrenme ve öğretmede bir mükemmeliyet merkezi olmasını sağlamaktır. Bu amaçla öğretim üyelerine, öğretim asistanlarına ve öğrencilere çeşitli hizmetler sunan KOLT, kurum ve birim içi değerlendirme çalışmalarının sonuçlarını dikkate alarak her yıl mevcut hizmetlerini iyileştirmekte ve önceki yıllarda yapılan çalışmalara yenilerini eklemektedir.

KOLT'un 2018 yılında kalite iyileştirme faaliyetleri planlanırken şu veri kaynakları dikkate alınmıştır:

1. Koç Üniversitesi (KÜ) 2018 Öğrenci Memnuniyet Anketi;
2. KÜ 2017 İç Hizmet Memnuniyet Anketi;
3. KOLT'un akreditasyon ve iç değerlendirme çalışmaları kapsamında çeşitli bölümlerden öğrencilerle ve mezunlarla yaptığı odak grup ve anketlerde KOLT'la ilgili yapılan değerlendirmeler;
4. KOLT'un pilot çalışmasına dahil olduğu Avrupa Üniversiteler Birliğinin yürüttüğü Erasmus projesi European Forum for Enhanced Collaboration in Teaching (EFFECT) ile Avrupa çapında yaygınlaştırılmaya çalışılan öğrenme-öğretmeye ilişkin 10 temel ilke baz alınarak üniversitedeki öğrenme ve öğretme faaliyetlerindeki değişim ve gelişimi de takip edip yaygınlaştırılması;
5. KOLT Akran Destek Merkezi'nde çalışan öğrencilerden alınan geri bildirimler;
6. KÜ fakülte üyelerinden gelen bireysel sözlü ve yazılı değerlendirmeler;
7. KOLT e-postasına öğretim üyesi, öğretim asistanı ve öğrencilerden KOLT'un hizmetlerine yönelik yapılan yazılı yorum ve değerlendirmeler;
8. Öğretim asistanlarına eğitim veren KOLT personelinin verdiği eğitimlerin, eğitim sonu ve 3 ay sonrası online gönderilen eğitim değerlendirme formu ile değerlendirilmesi;
9. KOLT Direktörünün Akademik İşlerden Sorumlu Rektör Yardımcısıyla yaptığı düzenli toplantıların tutanakları;
10. KOLT yıllık faaliyet raporu;
11. KOLT personelinin birim içi gerçekleştirdiği haftalık toplantıların tutanakları
12. KOLT personelinin katıldığı eğitimler sonrası yazdığı raporlar ve sunumlar.

## Kurum içi seçmeli derslerin yönetimi

Kurumumuzda dersler 4 kategoride toplanmaktadır. Çekirdek Program, Zorunlu dersler, Alan Seçmeli ve Genel Seçmeli dersler.

- Zorunlu dersler dışında kalan her kategori için minimum ders/kredi adedi belirlenmiştir.
- Alan Seçmeli dersler her bir bölüm için ayrı ayrı belirlenmiş olup, ilgili bölüm tarafından Fakülteye iletilir ve Senato onayına sunulur.
- Genel Seçmeli dersler zorunlu dersler dışında kalan tüm derslerin bileşim kümesinden oluşur.

Tüm öğrenciler seçmeli derslerini KUSIS (Koç University Student Information System – Koç Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi) üzerinden belirlemektedir.

Ders kayıt süreçleriyle ilgili SSS web sayfasına <https://registrar.ku.edu.tr/ders-kayitlari-sss/> linki üzerinden ulaşılabilmektedir.

## Akademik Danışmanlık Sistemi

Akademik Danışmanlık Politikası Ocak 2018 Akademik Kurul toplantısında kabul edilmiştir. İlgili karar [https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/01/1\\_AK\\_05012018.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/01/1_AK_05012018.pdf) web sayfasında yer verilmiştir.

Kurumumuzda Danışmanlık Sistemi, Öğrenci Dekanlığı, Fakülte Dekanlıkları ve Fakülte Akademik Koordinatörleri tarafından yürütülür.

Akademik Danışmanlık Belirleme süreci, Öğrenci Dekanlığı tarafından bölüme giren öğrenci sayısına göre öğrencilerin 10-12 kişilik gruplara ayrılması ile başlar.

Bu gruplara ilk senelerinde danışmanlık yapacak olan öğretim üyeleri, Fakülte Dekanlıklarından alınan Yeni Gelen Danışman Listesi ile idari görevlerine ve sorumlu oldukları danışman öğrenci sayısına göre müsaitlik durumları dikkate alınarak yeni gelen danışman atamaları yapılır.

Atanan danışmanlar, öğrencinin öğrenciliği süresince danışmanı olarak kalmaya devam eder. Üst sınıflardaki öğrencilerin danışmanı izinler ya da ayrılmalar sebebiyle değişecekse, Fakülte Akademik Koordinatörleri gerekli değişikliklerin yapılmasını sağlar.

Kurumumuzda her dönem öğrencilerin, ders kayıtlarından önce akademik danışmanlarıyla görüşmeleri zorunlu tutulmaktadır.

Bu süreç aynı zamanda Öğrenci Dekanlığı tarafından UNIV.101 dersi kapsamında da takip edilmektedir. Bu program dahilinde danışmanlardan beklenen ise öğrencilerin kuruma uyum sağlamaları için gerekli bilgiyi ve desteği sağlamalarıdır.

Öğrencilerin UNIV.101 dersi kapsamında akademik danışmanıyla periyodik olarak görüşmeler yapması beklenir ve bu görüşmelerin yapıp yapılmadığı ders kapsamında değerlendirilir. Danışmanlara ise Öğrenci Dekanlığı tarafından bu program kapsamında sunumlar yapılmaktadır.

## Başarı ölçme ve değerlendirme yöntemi (BDY) kapsamında şu çalışmalar yapılmaktadır:

KOLT, 2011 yılından itibaren özellikle Mühendislik, Fen ve İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakülteleri'nde sınav okuma görevi olan öğretim elemanlarına ölçme ve değerlendirme üzerine küçük gruplarla atölye çalışmaları gerçekleştirmektedir. KOLT 2018 yılında 3 kez notlandırma eğitimi vermiştir. Bu eğitimlere ilişkin detaylı bilgi önceki raporlarda verildiğinden burada tekrar üzerinde durulmamıştır.

Başarı ölçümlemenin önemi göstermek amacıyla öğretim üyelerine ölçme ve değerlendirme özelinde verilen eğitimlere daha önceki raporlarda yer verilmiştir. Ölçme ve değerlendirme özelinde yapılan workshoplar dışında KOLT, alternatif ölçme ve değerlendirme araçlarının kullanımınıyla formatif değerlendirmenin de nasıl olması gerektiği konusuna her dönem en az 3-4 kez verilen ders tasarımı ve eğitim teknolojileriyle ilgili eğitimlerde de yer vermektedir. Bu eğitimlere katılmayanlar, eğitimlerde kullanılan materyallere ve sunumlara KOLT'un internet sitesinden üniversite kimlik ve parolalarıyla giriş yaparak ulaşabilmektedir.

Yukarıdaki eğitimlere ek olarak, sınıf içi anlık geri bildirim araçlarının daha fazla derste kullanımı için verilen destek artmıştır. Dersinde sınıf içi anlık geri bildirim çalışmasını rutin olarak kullanan dersler için lisanslı program satın alınmış ve belirli derslerin bu lisanslı programdan dönem boyunca yararlanmasını sağlanmıştır. Buna ek olarak anlık geri bildirim çalışmasını dönemde bir kaç kez kullanacak öğretim üyeleri için de ücretsiz, çevrimiçi kullanılabilecek araçlarla ilgili eğitimler verilmiştir.

Seminer ve atölyelerin yanı sıra öğretim üyeleri, özellikle üniversiteye yeni başlayan öğretim üyeleri dersleri özelinde KOLT'tan birebir destek almaktadır. Özellikle öğrenme odaklı ölçme araçlarının geliştirilmesi ve derslere entegrasyonu konusunda birebir destek verilmektedir.

## Lisans ve Önlisans Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği;

[https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/01/KU\\_YNT\\_Lisans\\_Konsolide\\_2017.03.27\\_RG.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/01/KU_YNT_Lisans_Konsolide_2017.03.27_RG.pdf)

## Yaz Döneminde Tamamlanan Derslerin Transferi Yönergesi ;

[https://registrar.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/01/YazDonemindeTamamlananDerslerinTransferiYonergesi\\_08\\_2016.pdf](https://registrar.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/01/YazDonemindeTamamlananDerslerinTransferiYonergesi_08_2016.pdf)

## Eğitim Öğretim ile ilgili Diğer Yönergeler;

<https://registrar.ku.edu.tr/yonergeler/>

Öğrenci şikayetleri ile ilgili detaylı bilgilere raporun 2.3 Paydaş Katılımı kısmında yer verilmiştir.

## 4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

### Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma Öğrenci Kabul Süreçleri

Lisans öğrencileri kuruma üç şekilde kabul edilmektedir:

- ÖSYM tarafından düzenlenen üniversite giriş sınavları ve sonrasındaki tercih ve yerleştirme süreci ile,
- Kurumlar arası yatay geçiş ile,
- Uluslararası öğrenci statüsünde.

Kurumlar arası yatay geçiş ve uluslararası öğrenci başvuruları, Yükseköğretim mevzuatına uygun ve Üniversite Akademik Kurul kararları doğrultusunda bir Öğrenci Kabul Komitesi tarafından karara bağlanır. Kabul kararlarının yıldan yıla tutarlı ve adil olması için, geçmişte kabul edilmiş ve Üniversiteye kaydolmuş

yatay geçiş ve uluslararası öğrencilerin üniversiteye girişte sundukları sınav skorları ile üniversitede gösterdikleri başarıyı gösteren raporlar komite tarafından değerlendirilir.

Öğrenci kabulüne ilişkin yönergeler <https://registrar.ku.edu.tr/yonergeler/> web sayfasında yer almaktadır.

### **Yeni öğrencilerin kuruma uyumlarının sağlanması**

Üniversiteye Uyum Programı Öğrenci Dekanlığı tarafından yürütülür. Bu kapsamda yeni girişli tüm lisans öğrencileri 2 gün süren Üniversiteye Uyum Programına (oryantasyon) katılır.

Her yeni girişli öğrenciyi kendi bölümünden üst sınıflardan belirlenen bir rehber öğrenci karşılar ve program süresince yanında bulunur.

Öğrenciler Uyum Programında Fakülte ve Bölüm sunumlarının yanı sıra Güvenlik Ofisi, Yurt Müdürlüğü, Kütüphane, Uluslararası Programlar Ofisi, Öğrenme ve Öğretme Ofisi, Kariyer Gelişim Merkezi ve KURES-Rehberlik Servisi tarafından verilen bilgilendirme sunumlarına katılırlar. Öğrenci kulüpleri ve mentorlar da öğrencilerin kaynaşmasını desteklemek için sosyal etkinlikler düzenlerler.

2 günlük Uyum Programı dahilinde akademik ve idari bilgilendirmenin yanı sıra yeni girişli öğrencilerin sosyal anlamda da Üniversite'nin tüm imkanlarından faydalanmaları amaçlanır. Bu kapsamda, Uyum Programı grup çalışmaları, oyunlar ve öğrenci kulüplerinin tanıtım faaliyetlerini de içermektedir.

Her yeni gelen öğrenci üniversitedeki ilk yılında UNIV-101 Üniversiteye Giriş ve ALIS-100 Akademik Başarı ve Hayat Becerileri derslerini alır.

UNIV 101 dersi kapsamında tüm yeni girişli öğrencilere kariyer yönetimi kavramının ve Kariyer Gelişim Merkezi'nden okul hayatları süresince ve mezuniyet sonrası alabilecekleri hizmetlerin aktarıldığı 75 dakikalık "Kariyerine Bugünden Başla" zorunlu semineri verilmektedir.

Tüm yeni girişli öğrencilere öğretim üyelerimiz tarafından "Yeni Gelen Öğrenci Danışmanlık Hizmeti" verilmektedir. İkinci sınıflarından itibaren de yine öğretim üyelerimizce akademik danışmanlık hizmeti sağlanmaktadır.

Akran destek programı çerçevesinde mentor öğrenciler yeni girişli öğrencilere okula uyum konusunda gereken desteği okulda geçirdikleri ilk yıl boyunca vermektedirler.

Yeni gelen öğrencilere yönelik, 1 kredilik seçmeli KOLT 101 Akademik Beceri Geliştirme dersi verilmekte ve bu ders ile öğrencilere çalışma stratejileri, zaman planlama, akademik metin okuma, ders notu tutma, farklı sınav türlerine hazırlanma, araştırma yapma ve sunum içeriği geliştirme gibi beceriler kazandırılmaktadır.

Yeni Gelen Öğrenci Merkezi'nin yürüttüğü üniversiteye uyum programı kapsamında yeni gelen bütün KÜ öğrencilerine KOLT, 2 çevrimiçi seminer sunmaktadır. Bu seminerlerden bir tanesinin amacı, yeni gelen öğrencilere KÜ'deki akademik süreçlerle (dersler, ön şartlar, çift anadal, yan dal imkânları, notlandırma sistemi, akademik plan, hedef belirleme, vb.) ilgili bilgi vermektir. Bir diğer seminer ise, akademik hayatta çok önem teşkil eden intihal ve olası olumsuz etkileri konusuna odaklanmıştır.

Yeni gelen yabancı öğrencilerimize de aynı şekilde mentor ve akademik danışmanlar atanmakta, aynı zamanda Uluslararası Programlar Ofisi'ne bağlı olarak çalışan ICO birimi de çeşitli konularda destek olmaktadır.

## **5. Eğitim-Öğretim Kadrosu**

### **Eğitim Öğretim Kadrosunun İşe Alınması**

Atama ve Yükseltme süreçleri ile ilgili Akademik Kurul kararına [https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/02/13\\_AK\\_09112018\\_Karar.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/02/13_AK_09112018_Karar.pdf) linkinden ulaşılabilmektedir. Bu kısımla ilgili detaylı bilgi 4.3 Kurumun Araştırma Kadrosu kısmında detaylandırılmıştır.

Bununla birlikte Hukuk Fakültesi'nde doçentlik ve profesörlük bakımından asgari yükseltme kriterlerinin belirlenmesine yönelik bir komite kurulmuştur (Bknz Ek 3.5.2). Komite raporu da tamamlanmak üzeredir. Bu çalışma Üniversite genelinde hazırlanacak atama yükseltme yönergesine katkı sağlamak amacıyla hazırlanmaktadır.

Akademik çalışanlar için geçerli tüm kurallara Fakülte El Kitabı'nda yer verilmektedir. Her dönemin başında yeni gelen öğretim elemanlarına bu bilgilendirme yapılır. Fakülte El Kitabına [https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/11/Faculty\\_HB\\_Useful\\_Sources\\_Web.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2018/11/Faculty_HB_Useful_Sources_Web.pdf) web sayfası üzerinden erişim sağlanabilmektedir.

Kurumda görev yapmaya yeni başlayacak olan akademik çalışanlar için Yeni Öğretim Üyeleri Oryantasyonu düzenlenmektedir.

### **Kuruma dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçimi**

Kurumumuzda dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı görevlendirme süreci; ilgili Dekanlık, Rektörlük ve İnsan Kaynakları tarafından ortak takip edilmektedir.

Kurum Dışı Görevlendirmelerde Aranılan Kriterler:

- Yurtdışından doktora ve yüksek lisans derecesi,
- Yurtdışındaki seçkin üniversitelerde ders deneyimi,
- Akademik yayın profili,
- İlgili bölümün profesyonel alanına uluslararası katkılar,
- Yurt içi veya yurtdışında tanınmış bir üniversitede görev yapmış olmak.

Dekanlığın önerisi ile belirlenen adaylar, Rektörlük onayı sonrası, İnsan Kaynakları tarafından karşı kurum Rektörlüğüne iletilmekte ve onay yazısı geldikten sonra 40A/B kapsamında görevine başlanmaktadır.

### **Eğiticilerin Eğitimi**

#### **Tıp Fakültesi Öğretim Üyeleri Eğitimleri**

- KEYPS Eğitimi (Kurumsal Eğitim Yönetimi Ve Planlama Sistemi - Tıp Fakültesi için Bir Müfredat Programı Yönetim Sistemi'dir.) Tıp Öğrencilerini Nasıl Test Ederiz?
- Klasik Ders Oturumu Dışındaki Formatlar: Değişen Paradigmalar
- Objektif Yapılandırılmış Klinik Sınav ve Hasta Karşısında Yapılan Değerlendirmeler Sözlü Sınav
- Öğrenme Hedeflerini Tasarlama Çoklu Soru Yazma
- Çekirdek Eğitim Programı Ölçme

- Tıp Eğitimi Ve Değerlendirme Stratejisinin İlke ve Hedefleri
- Sözlü Sınavlarda Öğrenme Hedeflerinin Test Edilmesi
- Yazılı Sınavlarda Öğrenme Hedeflerinin Test Edilmesi
- Temel Öğrenme Hedefleri Kavramı ve Müfredat Tasarımındaki Roller

#### **Koç Üniversitesi Öğrenme ve Öğretme Ofisi (KOLT) tarafından düzenlenen eğitimler (Bknz EK.3.5.1)**

- Öğretim Elemanlarına Verilen Eğitimler
- Başarı Ölçme ve Değerlendirme Yönetimi Kapsamında Verilen Eğitimler
- Yeni Gelen ve Mevcut Öğretim Elemanlarına Verilen Atölye ve Seminer Çalışmaları
- Öğretim Elemanına Verilen Yüz Yüze ve Eposta Destek
- Öğretimde Yenilikçilik Bursu Alan Dersler

#### **Kanıtlar**

- [EK 3.5.1 KOLT Eğiticilerin Eğitimi.pdf](#)
- [Ek. 3.5.2. Atama Yükseltme Komitesi.pdf](#)

### **6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler**

#### **Koç Üniversitesi Blackboard Sistemi**

Blackboard bir sanal öğrenme platformu ve öğrenim yönetim sistemidir. Güz 2014'den beri Koç Üniversitesi'nde geleneksel yüz yüze kurslar için yardımcı materyal olarak yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

Eğitmenler kursları yönetebilir, ögeler paylaşabilir ve yaratabilirler. Eğitmenlere Blackboard'da açık olan ana özellikler şunlardır:

- Belge, video, görsel vb. yüklemek ve paylaşmak
- Ödev ve testler oluşturmak
- Öğrencilerin ödevlerini ve testlerini toplamak ve notlandırmak
- Öğrencilerin final notlarını hesaplamak
- Kurs ara yüzünü kişiselleştirmek
- Öğrencilere grup ödevi veya projeleri vermek üzere öğrenci grupları oluşturmak
- Etkileşimi arttırmak için tartışma panosu ve duyurular oluşturmak

Öğrencilerin yapabilecekleri ana aktiviteler ise şu şekildedir:

- Eğitmenler tarafından paylaşılan belgeleri görüntülemek ve indirmek
- Ödevlerini yüklemek
- Testleri almak
- Notları ve eğitmenin yorumlarını görmek
- Tartışma panolarına yorum eklemek
- Duyuruları görmek

#### **Öğrencilere Sunulan Hizmetlerle İlgili Geri Bildirimler**

Öğrenci Memnuniyeti Anketlerine 2.3 Paydaş Katılımı bölümünde yer verilmiştir.

#### **Öğrencilerin Kullanımına Yönelik Kaynaklardaki Geliştirmeler**

Bknz Ek 3.6.1 Kütüphane Kaynakları

#### **Özel Yaklaşım Gerektiren Öğrencilerle İlgili Uygulamaları**

##### **Engelli Öğrenci Birimi**

Bu birimin temel çalışma prensibi; öğrencilerin akademik yaşamlarını eşit ve en etkin biçimde sürdürebilmelerinin önündeki 'engeller'i belirlemek ve bu engelleri ortadan kaldırarak öğrencilerin akademik, sosyal ve kişisel gelişimlerini destekleyici bir kampüs ortamı oluşturacak imkânlar yaratmaktır. Bu amaç ile kurulan birimin hizmetleri şu şekilde özetlenebilir:

- Akademik programlara erişimde eşitlik,
- Barınma ihtiyaçları konusunda öncelik,
- Üniversite yaşamına dahil olabilmede eşitlik,
- Üniversite dâhilinde engellilik konusunda farkındalık sağlamak.

Engelli Öğrenci Birimi faaliyetleri <https://dos.ku.edu.tr/engelli-ogrenci-birimi/> web sayfasında yer almaktadır.

Koç Üniversitesi Rehberlik Servisi ile ilgili detaylı bilgi <https://dos.ku.edu.tr/rehberlik-servisi/> web sayfasında yer almaktadır.

Öğrenci Kulüpleri için <https://eng.ku.edu.tr/ogrenciler-icin/aday-ogrenciler/ogrenci-kulupleri/>

Öğrenci Toplulukları için <https://incampus.ku.edu.tr/>

#### **Kanıtlar**

- [EK 3.6.1. Kütüphane Kaynakları.pdf](#)

### **4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**

## 1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

Koç Üniversitesi'nin ana hedefi, Türkiye'de ve Dünya'da önde gelen araştırma üniversitelerinden birisi olmaktır. Bu hedefe ulaşmak için öğretim üyelerinden kendi araştırma alanlarındaki prestijli dergilerde yayın yapmaları, ulusal ve uluslararası ödüller almaları ve ulusal/uluslararası araştırma fonlarını kazanmaları beklenmektedir.

Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri Dekanlar, Rektör Yardımcıları ve Rektörden oluşan bir komite tarafından her yıl, konu ve alan bazında, gözden geçirilmekte ve gerekli güncellemeler yapılmaktadır. Bu stratejilerin ve hedeflerin hayata geçmesi için, alanında en yetkin araştırmacıları üniversiteye kazandırmak ve onların araştırmalarına destek vermek Üniversitenin önceliklerindedir. Hedefler doğrultusunda belirlenen konular öğretim üyesi alımlarında yönlendirici olmaktadır. Kurum araştırma stratejisini bütünsel ve çok boyutlu olarak ele almakta, temel araştırma ve uygulamalı araştırmayı eşit olarak değerlendirmektedir. Ayrıca eldeki akademik kadro yetkinliğine göre konu bazında önceliklendirme yapmakta ve en yetkin olduğu alanlarda araştırmalarını devam ettirmektedir.

Kurumun araştırma faaliyetleri ve diğer akademik faaliyetleri arasında bir etkileşim mevcuttur. Üniversite araştırmalarını toplumla paylaşmakla yükümlüdür. Şirketlere verilen eğitimler ve şirketlerle ortak yürütülen araştırma geliştirme projeleriyle üniversitenin birikimi topluma aktarılmaktadır. Ayrıca üniversite elinde bulundurduğu patentleri lisanslayarak teknolojisini transfer etmektedir.

Koç Üniversitesi, araştırma stratejisinin bir parçası olarak kurumlar arası araştırma faaliyetlerini desteklemektedir. Bu tip araştırmalara yönelik işbirliği protokolleri imzalanmakta, karşılıklı işbirliğini pekiştirecek mekanizmalar tasarlanmaktadır. Bu tip araştırmaların çıktısı yıllık performans değerlendirmelerinde Dekanlar tarafından değerlendirilmektedir. Aynı zamanda Mütevelli Heyeti ve Koç Vakfı'na sunulan periyodik raporlar ile bu tip faaliyetler izlemekte ve sonuçları değerlendirilmektedir.

Koç Üniversitesi, araştırma stratejisi olarak disiplinler arası ve/veya çok disiplinli araştırma faaliyetlerini desteklemektedir. Uygulama ve araştırma merkezleri bu tip faaliyetlerin gerçekleştirildiği platformlardır. Merkezler yıllık olarak Rektör ve Rektör Yardımcıları tarafından değerlendirilmektedir. Aynı zamanda Mütevelli Heyeti ve Koç Vakfı'na sunulan periyodik raporlar ile bu tip faaliyetler izlemekte ve sonuçları değerlendirilmektedir.

Koç Üniversitesi YÖK, TÜBİTAK, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın stratejileri doğrultusunda kendi stratejilerine yön vermekte ve planlarını güncellemektedir.

Yapılan araştırmalar bölgesel/ulusal açıdan değerlendirildiğinde ekonomik ve sosyo-kültürel katkısı vardır. Araştırma çıktılarının sanayide ve toplumda sosyal politikaların belirlenmesi, inovasyonların gerçekleştirilmesi ve toplumla paylaşılması yoluyla ekonomik ve sosyo-kültürel katkıları ortaya çıkmaktadır. Bu tip araştırmalar için değerlendirmeler vasıtasıyla ayrılan fonlarla da teşvik edilmektedir.

Kurum, öncelikleri kapsamındaki araştırma faaliyetlerinin nicelik ve nitelik olarak sürdürülebilirliğini iç ve dış kaynaklar, politika yönlendirmeleriyle güvence altına almaktadır.

Kurumun araştırma stratejisi ile ilgili detaylı bilgilere [https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KU\\_FR\\_18\\_2017.pdf](https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KU_FR_18_2017.pdf) linki üzerinden ulaşılabilir.

### Araştırma Faaliyetlerinin Yürütüldüğü Birimler

Bir araştırma üniversitesi olarak Koç Üniversitesi, fakülteleri, merkezleri ve enstitüleri aracılığı ile, belirlemiş olduğu öncelikli alanlarda araştırma faaliyetleri yürütmektedir. Araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi için araştırmacı öğretim üyesi (Fakülteler), Yüksek Lisans ve Doktora Öğrencileri (Enstitüler) ve Araştırma Merkezleri birlikte harmoni içerisinde çalışmalıdır. Bu birlikteliği sağlayan birim ise Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı ofisidir.

Araştırma Merkezleri Üniversitenin öncelikli alanlarını gösterir, bu alanlardaki gelişmeleri takip eder, yaptıkları araştırmalar ile Ulusal ve Uluslararası düzeyden bilime, Teknolojiye ve İnsanlığa katkıda bulunurlar. Araştırma ve Geliştirmeden Sorumlu Rektör Yardımcılığı Ofisi ile yakın çalışarak hedefleri yıllık olarak belirlemekte ve çıktıları izlenerek değerlendirilmektedir. Araştırmada öncelikli alanlar ile ilgili iç ve dış paydaşların önerileri doğrultusunda, bilimsel ve/veya sektörel toplantılar düzenlenmektedir.

### Koç Üniversitesi Kuluçka ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUGAM- KWORKS)

KWORKS, girişimcilik faaliyetlerinin merkezi olarak Koç Üniversitesi Şişli Kampüsü'nde girişimcilerin sürdürülebilir ve ölçeklenebilir teknoloji girişimleri başlatmalarına destek vermek amacıyla 2015 yılında kurulmuştur.

Girişimcilere fikir aşamasından ticarileşme aşamasına giden süreçte sağladığı altyapı destekleriyle bir hızlandırıcı rolü üstlenen KWORKS, girişimlerin güncel iş geliştirme metodolojileri kullanarak ölçeklenebilir ve sürdürülebilir iş modellerini oluşturmalarına zemin oluşturmaktadır.

Tasarlanan hızlandırıcı programları ile girişimciler, ihtiyaç duydukları ve özel uzmanlık gerektiren konular için KWORKS ekibi yanı sıra dış paydaşlardan da destek alabilmektedirler. KWORKS, sağladığı geniş hizmet paketiyle de girişimlerin erken aşamada ürün ve hizmet geliştirme maliyetlerini düşüren destekler sunmaktadır.

### Yerel/Bölgesel/Ulusal Kalkınma Hedefleri ile Araştırma Stratejileri Arasındaki Bağ

Koç Üniversitesi'nin araştırma stratejileri ile yerel/bölgesel/ulusal kalkınma hedefleri arasında kurulan bağ için İSTKA, KUTTAM, TÜBİTAK 1003 proje uygulamaları örnek verilebilir.

10. Kalkınma Planı'nda ve Ulusal Bilim Teknoloji ve Yenilik Stratejisinde işaret edilen kalkınma hedeflerine ulaşmaya yönelik belirlenen öncelikler doğrultusunda Üniversitenin öncelikleri belirlenmiş ve geliştirilmiştir.

### Araştırmacı Geliştirme Ofisi

Türkiye'de bir ilki gerçekleştirerek, araştırma yapan yüksek lisans ve doktora öğrencilerimizin kişisel, akademik ve profesyonel gelişmelerine katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Bu amaç doğrultusunda, araştırma yapan öğrencilerimizin üniversitemizdeki deneyimlerini anlamak, ihtiyaç analizi yapmak, hem kurum olarak hem de öğrencilerimizin daha donanımlı birer araştırmacı olabilmeleri bazında gelişim alanlarını belirlemek ve ilgili kaynak ve destekleri sunmak büyük önem taşımaktadır.

İhtiyaç analizi ve kurum içi süreçlerin iyileştirilmesi amacıyla, Türkiye'den katılan ilk üniversite olarak, İngiltere'nin öğrenme ve öğretme alanında en saygın kuruluşlarından biri olan Higher Education Academy'nin (HEA) 10 yılı aşkındır uyguladığı Lisans Üstü Araştırma Deneyimi Anketi'nde (Postgraduate Research Experience Survey-PRES) Koç Üniversitesi yer almıştır. Bu anket, katılan üniversitelere karşılaştırmalı değerlendirme fırsatı veren ve araştırma yapan

öğrencilerin lisans üstü eğitim ve öğrenme süreçlerine dair deneyimlerini 7 ana başlık altında inceleyen bir yapıya sahiptir. Anket, tez danışmanlığı, kaynaklar, araştırma kültürü, ölçme ve değerlendirme, beceri ve profesyonel gelişim, ve iyilik halleri başlıkları altındaki soruları içermektedir ve öğrencilere aynı zamanda her başlık için yorum yapabileme şansı tanımaktadır.

Diğer 65 yabancı üniversite ile birlikte Koç Üniversitesi 2018 yılında bu ankete katılmıştır. Ankete katılan toplam öğrenci sayısı yaklaşık 16.000'dir. Koç Üniversitesi'nden 277 öğrencimiz bu anketi doldürmüştür ve katılım yüzdesi 27 olarak saptanmıştır. Anket sonuçları Araştırma Geliştirme Koordinatörü Dr. Seda Akçakoca tarafından analiz edilmiş, üniversitemizdeki bütün enstitüler özelinde raporlamaları yapılmış, ve gelişim önerileri sunulmuştur. Bu paylaşımlar sonucunda enstitülerimiz, araştırma yapan öğrencilerinin deneyimlerini daha da iyileştirmek için aksiyon planı yapmaktadır. Ayrıca anketin sonuçları ekseninde, gene Türkiye'de örneğini ilk defa gördüğümüz, Koç Üniversitesi Araştırmacı Gelişim Programı'na öğrenci ihtiyaçları göz önünde bulundurularak 2019 yılı program için yeni gelişim etkinlikleri eklenmiştir.

2018 yılı HEA Anketi Basın Raporuna aşağıdaki linkten erişilebilmektedir.

[https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/Advance%20HE%20PRES%202018%20results%20report%20final\\_3.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/downloads/Advance%20HE%20PRES%202018%20results%20report%20final_3.pdf)

## Araştırmada Toplumsal Katkı

Araştırma ve Geliştirme Rektör Yardımcılığı'na bağlı bulunan araştırma merkezlerinden biri olan Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) disiplinler-arası bir araştırma ve uygulama merkezi olarak kurulmuştur. Genel olarak KOÇ-KAM, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerdeki kültürel veya toplumsal önyargılara bağlı olan kalıplar üzerine odaklanmaktadır. KOÇ-KAM bünyesinde yapılan çalışmalar ile ilgili detaylı bilgiye <https://kockam.ku.edu.tr/> linki üzerinden erişilebilmektedir.

## 2. Kurumun Araştırma Kaynakları

Koç Üniversitesi'nde kurum içi kaynakların araştırma faaliyetlerine tahsisine yönelik açık kriterler mevcuttur. Her yıl fakülteler, enstitüler ve araştırma merkezleriyle bütçe görüşmeleri esnasında gözden geçirilmektedir. Araştırma faaliyetlerine kurum içi kaynak tahsisine yönelik kurumun araştırma öncelikleri ile uyum, çok ortaklı/disiplinli araştırmalar, kurumlar arası ve/veya uluslararası ortaklıklar, lisansüstü çalışmalar, temel araştırma, uygulamalı araştırma, deneysel geliştirme, çıktı/performans dikkate alınmaktadır.

Koç Üniversitesi, Rektörlük, Uluslararası Programlar Ofisi ve Araştırma, Proje Geliştirme & Teknoloji Transferi Direktörlüğü aracılığıyla kaynak teminini teşvik etmekte ve desteklemektedir.

Kurum yıllar içinde dış kaynak desteğini bütçesel ve sayı anlamında artırmıştır. Avrupa Komisyonu'ndan alınan fonlar bütçesel anlamda ilk sırada yer almakta, bu destekleri kamudan (özellikle TÜBİTAK) ve sanayiden alınan destekler takip etmektedir. Avrupa Komisyonu'nun 2014- 2020 arasında yürüttüğü Ufuk 2020 Programı altında Koç Üniversitesi, yönettiği projeler ve Türkiye'ye getirdiği bütçe açısından TÜBİTAK haricinde ülkedeki tüm (sanayi ve akademik) kuruluşların önünde yer almaktadır. Dolayısıyla, kurum dışından sağlanan mevcut proje desteği kurumun stratejik hedefleriyle uyumludur. Kurumun hedefi daha büyük bütçeli projeleri dış kaynaklarla desteklemenin yanı sıra proje desteğinden göreceli olarak az faydalanan fakülteleri de sağladığı idari desteklerle teşvik etmektir.

## Araştırma fırsatları ile ilgili kurum içi bilgi paylaşımının iyileştirilmesi:

Araştırma, Proje Geliştirme ve Teknoloji Transferi Direktörlüğü (APGTTD) tarafından düzenli olarak araştırma fırsatları duyurulmakta, bilgi günleri, bire-bire görüşmelerle araştırmacıların fon kaynaklarına başvurularını teşvik edilmektedir. 2017 yılında üniversite dışındaki uluslararası araştırma fon başvuru fırsatlarının aranabileceği, otomatik duyurular oluşturulabileceği bir veri tabanı hizmeti (Research Professional) satın alınmış (bkz. Ek.4.2.1) ve APGTTD tarafından verilen eğitimler sonrasında araştırmacıların kullanımına sunulmuştur. Bu hizmet sayesinde dış fon başvuru fırsatları ile araştırmacıları eşleştirme konusunda hizmet kalitesi artmıştır.

Ufuk 2020 programında, özellikle konsorsiyum kurarak girilen araştırma ve inovasyon çağrılarında Koç Üniversitesi'nin başarı oranını artırmak ve üniversitenin Brüksel'de Avrupa Komisyonu nezdindeki temsil yetisini güçlendirmek için, Eylül 2018'de White Research SPRL isimli bir şirket ile 1 yıllık bir danışmanlık sözleşmesi imzalanmıştır. Tanımlanan iş ilişkisi çerçevesinde, firma, APGTTD ile iletişim halinde çeşitli Ufuk 2020 etkinliklerinde üniversite araştırmacılarının ilgilerini temsil edecek, ortaklık ilişkileri kuracak, bilgi aldığı koordinatörlerle üniversite araştırmacılarını tanıştırmak üzere çağrılara ortak olarak katılımı sağlayacaktır. Rekabet gücü yüksek koordinatör kurumların tanınmasında ve güçlü başvurulara ortak olarak dahil olunmasında şirketle verimli bir çalışma ilişkisi sağlanmıştır. 2018 sonuna kadar şirket, Koç Üniversitesi'nin 425.000 EUR bütçe aldığı ortaklı bir çağrıya katılımı sağlamıştır. Bunun yanında, bir Ufuk 2020 "ERA Chair" çağrısında, Tıp Fakültesi ile koordinasyon içinde başvuru formunun yazılmasını üstlenmiştir. Firma ile kurulan ilişkinin, Koç Üniversitesi'nin Ufuk 2020 programında Türkiye'de en çok proje ve bütçe alan üniversite olma konumunu güçlendireceği öngörülmektedir.

## Kanıtlar

- [Ek.4.2.1 Research Professional.jpg](#)

## 3. Kurumun Araştırma Kadrosu

Koç Üniversitesi'nde öğretim üyelerinin arama, atanma, değerlendirme ve yükseltme süreçleri araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olmasını güvence altına almaktadır.

Tüm öğretim üyesi aramaları ilgili alandan iki ve fakülte dışından en az iki öğretim üyesinden oluşan ve ilgili programın olduğu fakültenin dekanının başkanlığını yaptığı bir arama komitesi tarafından uluslararası düzeyde yürütülmektedir. İlan edilen tüm pozisyonlara gelen çok sayıda başvuru arasında öne çıkan adaylar kampüs ziyareti için davet edilmektedir. Bu adayların yetkinliği üniversite dışından alınan bilimsel raporlar, ilgili programın öğretim üyeleri ve komite tarafından değerlendirilmekte ve komite önerisi daha sonra ilgili dekanın, iki rektör yardımcısının ve rektörün olduğu bir üst komite tarafından değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde ana hedef üniversiteye uluslararası alanda bilime katkı sağlayabilecek potansiyelde öğretim üyelerinin kazandırılmasıdır.

Koç Üniversitesi'nde doktor öğretim üyeliğine en az bir en çok üç senelik süreyle atanma, yükseltme veya yeniden atanma yapılır. Doçentlik kadrosuna atanma, yükseltme veya yeniden atanma en az bir en çok beş senelik ve profesörlüğe atanma veya yükseltme süresiz olarak yapılmaktadır. İlgili Akademik Kurul kararına [https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/02/13\\_AK\\_09112018\\_Karar.pdf](https://vpaa.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/02/13_AK_09112018_Karar.pdf) linkinden ulaşılabilir. Sözleşme bitiminden bir sene önce öğretim üyesinin araştırma çıktıları ve yetkinliği değerlendirilerek yeni sözleşme sunulup sunulmamasına karar verilmektedir. Üniversitenin beklediği araştırma yetkinliğini ve başarımını sağlayamayan öğretim üyelerine yeni bir sözleşme sunulmamaktadır.

Tüm yükseltmelerde alanında en önde gelen araştırmacıların değerlendirme raporları alınmakta ve yükseltme kararlarında bu araştırmacıların değerlendirilen öğretim üyesinin uluslararası bilime katkıları için yaptığı değerlendirmeler birinci derecede etkili olmaktadır.

Arama, atama, değerlendirme ve yükseltme süreçlerinin bu şekilde yürütülmesi ile araştırma personelinin gerekli yetkinliğe sahip olması güvence altına alınmaktadır.

#### **Tanma Takdir Programları**

Kurum genelindeki çaba ve olumlu davranışları tanımak ve takdir etmek amacıyla kurum geneli ve birim içi uygulanan iki farklı ödüllendirme programı bulunmaktadır.

Kurum geneli ödüllendirme programı; Üstün Hizmet Ödülleri, akademik ve idari kadro çalışanlarını kapsayan ve yılda bir kez uygulanan bir programdır. Süreç her yıl İnsan Kaynakları tarafından yapılan bir duyuru ile başlar. Tanımlı kategoriler doğrultusunda çalışanlar, kendi birimleri veya farklı birimlerden kişileri ödüle aday gösterir. Üstün Hizmet Ödülleri Değerlendirme Komitesi adaylar için ilgili yılda ödül alacak kişileri belirler ve ödüllendirme Fakülte-İdari Kadro Genel Kurul Toplantısı'nda gerçekleştirilir. 2011 yılından itibaren verilmiş araştırma ve öğretim alanında verilmiş ödüllerin listelerini <https://ypaa.ku.edu.tr/ogretim-uyeleri-icin-kaynaklar/el-kitabi-ve-duyurular/ustun-basari-odulleri/> linki üzerinden görüntülenebilmektedir.

Anlık tanıma takdir programı, İyi Ki Varsın; akademik ve idari kadro çalışanlarını kapsayan, ödüllendirme kategorileri kurum genelinde ortak olan, aday önerilerinin yıl boyunca açık ve değerlendirmelerin birimlerin kendi içinde yapıldığı bir uygulamadır. Birimler içerisinde ödüllendirilen kişiler, Fakülte-İdari Kadro Genel Kurul Toplantısı'nda kurum genelinde de duyurularak tanıma-takdir kültürünün güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu süreçte İnsan Kaynakları'nın rolü kurum geneli uygulama prensiplerini oluşturmak ve takip etmektir.

#### **4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi**

##### **Araştırma Performansının Kurumun Hedefleri ile Örtüşmesinin Takibi**

- Akademik Kadro Performans çıktılarının ilgili yöneticiler tarafından değerlendirilmesi ve sözleşme yenileme sürecinde performans göstergelerinin dikkate alınması.
- Akademik ve İdari Kadro Bilgilendirme toplantılarında duyurulan hedeflerin takip edilmesi.
- Gerçekleşen verilerin hedeflerle uyumunun Danışma Kurulu ve Mütevelli Heyeti toplantılarında gözden geçirilip, değerlendirilmesi.
- Araştırma ve eğitim alanında alınan ödüller ve başarılar düzenli olarak takip edilmekte ve kamuoyu ile paylaşılması.

<https://vprd.ku.edu.tr/tuba-tubitak-odulleri-olan-ku-ogretim-uyeleri/>  
<https://bilimakademisi.org/bagep-2018-odul-kazananlar/>

TÜBİTAK ödülleri ile ilgili özet bilgi Ek.4.4.1'de yer almaktadır.

##### **Araştırma Faaliyetlerine Yönelik Yapılan Değerlendirmelerin Yayımlanması**

Araştırma Faaliyetlerine yönelik yapılan yayınlar, atıflar ve tezler takip edilmektedir. KİDR 2017'de ilgili eklere ulaşılabilir. Ayrıca atıflar için bkz Ek 4.4.2.

##### **Kanıtlar**

- [EK.4.4.1 TÜBİTAK Ödülleri 2000-2018.pdf](#)
- [Ek 4.4.2 Atıflar.PNG](#)

#### **5. YÖNETİM SİSTEMİ**

##### **1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı**

Koç Üniversitesi'nde 35 idari, 11 akademik birim olmak üzere toplam 46 birim bulunmaktadır. Ek.1.1.6' da sunulan organizasyon şemasında birimlere yer verilmiştir.

Tüm akademik ve idari birimler üniversitenin kurulduğu ilk yıldan itibaren her sene yapılan Danışma Kurulu toplantıları için senelik faaliyetlerini raporlar.

Mütevelli Heyetinin, idari ve mali süreçlerdeki yetkisini sınırlar dahilinde kullanırken, akademik konularda müdahil olmamaya özen gösterir. Atama ve bütçe ayrılması gibi akademik, araştırma ve idari süreçleri desteklemeye yönelik kararlarda Mütevelli Heyet'in görüşleri yer alabilmektedir. Fakat üniversitemize ait akademik kararlar Üniversite Senatosu'nda paydaşların görüşleri dahilinde alınmaktadır.

İnsan Kaynakları tarafından tüm akademik ve idari birimlerden yeni yılda yapacakları projeleri, bu projeleri gerçekleştirmek için diğer birimlerden ihtiyacı duyacakları işbirliklerini özetledikleri bir konsolide iş planı oluşturulur ve tüm birimlerle paylaşılır.

##### **İdari Kadro İşe Alım**

İşe alım süreci; birimlerden gelen pozisyon ihtiyacı talebi ile başlamaktadır. Pozisyon ile ilgili talep alınmakta ve iş planı ile işe alım süreci planlanmaktadır. Kariyer portallarında yayımlamak üzere iş ilanı oluşturulmakta ve yayımlanmaktadır. Başvurular toplandıktan sonra, özgeçmişleri ve yetkinlikleri pozisyon ile örtüşen adaylar mülakata davet edilmekte ve adaylar ile performans değerlendirici ile birlikte yetkinlik bazlı mülakat yapılmaktadır.

Olumlu bulunan adaylara kişilik envanteri ve referans araştırması gerçekleştirilerek uygun bulunan aday panel mülakat sürecine dahil edilmektedir. Birim yöneticisi ve performans değerlendirici ile birlikte gerçekleştirilen panel mülakat sonucunda olumlu değerlendirilen adaya sözlü ve yazılı görev teklifi sunulmaktadır. İşe alım sürecinde kullandığımız araçlar; pozisyonun gerekliliklerine bağlı olarak İngilizce testi, kişilik envanteri, değerler envanteri, referans kontrolü, vaka çalışmaları, sunum çalışması ve benzeri araçlar olmaktadır. İşe alım süreçlerinin tamamının online İşe alım süreçlerinin tamamı online İşe Alım Modülü (SuccessFactors) üzerinden yürütülmektedir. Online İngilizce testine geçiş çalışmaları devam etmektedir.

Çalışanın işe başlaması ile işe giriş duyurusu tüm üniversiteye yapılmaktadır. Çalışan işe başladıktan sonra oryantasyon sunumuna davet edilmektedir. Çalışanın uyum sürecine yardımcı olması amacı ile çalışma arkadaşı (buddy) ataması yapıp kurum kültürü ve organizasyon hakkında bilgilendirilmektedir.

Çalışanın yeni başlayanlar için hazırlanan eğitimleri alması sağlanarak oryantasyon programı süreci tamamlanmaktadır. Pozisyon kapsamında ilanlara başvuran ve mülakat gerçekleştirilen tüm adaylara bilgilendirme amaçlı geri dönüşler yapılmaktadır.

##### **Öğrenme ve Gelişim Yönetimi**

Koç Üniversitesi'nde tüm çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla ihtiyaca göre farklılaşan eğitimler planlanmakta ve yıl boyunca uygulanmaktadır.

Gelişim faaliyetleri, Yetenek Yönetimi kapsamında; Kişisel Farkındalık, İlişki Yönetimi, İş Yönetimi, Ekibin Yönetimi ve Liderlik olmak üzere başlıca beş kategoride uygulanmaktadır. Çalışanların öğrenme ve gelişim süreçlerini yakından takip edebilmeleri için aylık olarak Öğrenme ve Gelişim Bülteni yayınlanmaktadır.

Birimler arası iletişimin ve iş birliği anlayışının güçlendirilmesini sağlamak amacıyla; birbirleri ile yakın çalışan birimler için takım gelişim faaliyetleri düzenlenmektedir.

İdari çalışanlar için eğitim ve gelişim faaliyetleri çeşitlilik göstermektedir. Çalışan ve öğrenciler için güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarına yönelik eğitimler planlanmaktadır. İşe yeni başlayan akademik ve idari tüm çalışanlara genel uygulamalar hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır.

"Yönetici Koçluğu" ile yeni yönetici olan çalışanların yöneticilik becerilerinin doğru yönlendirilmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Yöneticilik yetkinliklerinin geliştirilmesini sağlamak amacıyla "Lider Geliştirme Programları" uygulanmaktadır.

Potansiyel çalışanların iyi birer lider olabilmeleri için "Lider Geliştirme Programları" planlanmakta ve liderlik konusunda gelişimleri desteklenmektedir. Çalışanların gelişim planları kapsamında koçluk ihtiyacı duyan çalışanlar için koçluk desteği sağlanmaktadır.

Birim içi ihtiyaçların belirlenip o ihtiyaç çerçevesinde etkinliklerin organize edildiği "Takım Gelişim Faaliyetleri" uygulanmaktadır. Bilgisayar ortamında simüle edilen programların kullanıldığı eğitimler, çalışanların takım çalışması yetkinliğini geliştirmek amacıyla uygulanmaktadır.

İdari çalışanların bilgi ve yetkinlik seviyelerinin işin gereklilikleri doğrultusunda geliştirilmesi amacıyla yıl boyunca çalışanların sistem üzerinden talep edebildikleri "Katalog Eğitimleri" planlanmaktadır. Ek olarak, çalışanların gelişim faaliyetlerinden en etkin şekilde yararlanabilmeleri için HR101 kodu ile katalog eğitimlerini destekleyici kaynaklardan oluşan Suna Kıraç Kütüphanesi koleksiyonu oluşturulmuştur. İşe yeni başlayan idari çalışanların kuruma kısa zamanda uyum sağlaması amacıyla üç ayda bir oryantasyon eğitimleri uygulanmaktadır.

Çalışanların adaptasyonlarını kolaylaştırmak amacıyla iki kişi arasında bilgi ve tecrübe paylaşımına dayalı bir gelişim süreci olan "Mentorluk" programı uygulanmaktadır. Bu program ile çalışanların kişisel, profesyonel gelişimlerine katkıda bulunmak ve kariyer hedeflerine yardımcı olmak ve yönlendirmek amaçlanmaktadır.

Yurtdışındaki kurumlarda benzer pozisyonlarda çalışmaya olanak tanıyan personel değişim programı olan "Staff Exchange" uygulanmaktadır. Çalışanların görevlerinde gerekli olan İngilizce dil seviyesine ulaşmasına destek olmak amacıyla "İngilizce Dil Eğitimi" gerçekleştirilmektedir. Yabancı uyruklu çalışanların, Türkçe dil bilgisi ve becerisinin geliştirilmesinin amaçlandığı "Türkçe Dil Eğitimi" gerçekleştirilmektedir.

2018 yılı belirsiz süreli tam zamanlı çalışan sayısı 488 olup, toplam eğitim süresi 11.306 saattir. 2018 yılı çalışan başı eğitim saati ortalaması 32 saattir.

Eğitim ve Gelişim Prosedürüne <https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/> linkinden erişilebilmektedir.

## 2. Kaynakların Yönetimi

### İnsan Kaynakları Yönetimi

Koç Üniversitesi İnsan Kaynakları (İK) olarak, yenilikçi ve hizmet odaklı uygulamaları temel alarak üniversitenin hedefleri doğrultusunda insan kaynağının en uygun şekilde yapılandırılması ve yönetilmesi amaçlanmaktadır.

İnsan Kaynakları Direktörlüğü; İK Operasyonları ve Bordro, İK ve Organizasyonel Gelişim, İş Güvenliği birimleri ve İK Partner ekibinden oluşmaktadır.

İK Operasyonları ve Bordro Birimi: Bordro, özlük işlemleri, AR-GE projeleri İK yönetimi ve İK bütçeleme ve raporlama konularını yürütmektedir.

İK ve Organizasyon Gelişim Birimi: Organizasyon ve süreç çalışmaları, kadro, bütçe ve sözleşme takibi, ücret ve yan haklar, performans, öğrenme ve gelişim, tanıma takdir programları, insan kaynakları planlama süreçlerinin yönetimini ve anket uygulamalarını yürütmektedir.

İş Güvenliği Birimi: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve eğitimleri, laboratuvar güvenliği eğitimleri, ergonomi çalışmaları, kampüs sağlığı uygulamaları konularını yürütmektedir.

İK Partner Ekibi; İşe alım, idari çalışan oryantasyonu, insan kaynakları uygulamalarının (performans yönetimi, gelişim planlama vb.) takibi ve gerektiğinde ilgili birimlere İK konuları ile ilgili destek ve danışmanlık konularını yürütmektedir.

İnsan Kaynakları Prosedürleri <https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/> linki üzerinden görüntülenebilmektedir.

### Koç Üniversitesi İnsan Kaynakları Direktörlüğü Uygulamaları

#### Organizasyon ve Kadro Yönetimi

Koç Üniversitesi'nin stratejik hedeflerinin etkin bir yönetim yapısıyla gerçekleştirilmesi için kurum organizasyonu fonksiyonlar bazında oluşturulmuştur. Organizasyon içindeki pozisyonlardan beklentiler, görev tanımlarıyla belirlenmiştir.

Organizasyon yapısındaki değişikliklerinin temel hareket noktası; üniversitenin öncelikleri, stratejik hedeflerini en etkin şekilde karşılayacak yapısal organizasyonun oluşturulmasıdır. Bu durumların oluşması halinde iş yapış şekilleri gözden geçirilerek organizasyon yapısı ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmektedir.

Kadro yönetimi; mevcut ve değişen ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, kurumun gelecek planları doğrultusunda, mevcut, boş ve ihtiyacı yeni oluşan pozisyonların değerlendirilmesi, bu pozisyonlar için gereken yetkinliklerin tarif edilmesi ve planlanması amacı ile yürütülmektedir. Kadro planlaması yıllık olarak gözden geçirilerek bir yıllık ve uzun vadeli planlar şeklinde düzenlenerek, bütçe süreçlerine girdi oluşturacak şekilde yürütülmektedir. Kadro planlamasında oluşan ihtiyaçlar yıllık plan çerçevesinde işe alım süreçleri yürütülerek doldurulmaktadır.

#### Görevlendirme

Koç Üniversitesi bünyesinde görevlendirme süreci, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili maddeleri doğrultusunda yapılmaktadır.

#### Bordro ve Özlük İşleri

Tüm akademik ve idari çalışanların özlük, bordro, yıllık izin süreçleri ve öğrenci staj süreçleri Bordro ve Özlük İşleri birimi tarafından SAP HR modülü üzerinden yürütülmektedir. İşe başlamadan önce çalışanımıza özlük ve yan haklar detaylarının anlatıldığı ve gerekli yasal dokümanların sağlandığı "Bordro ve Özlük Oryantasyonu" eğitimi verilmektedir. Öğretim elemanları ve idari çalışanların talep edilen verileri YÖK, Sivil Savunma, YÖKSİS sistemlerine girilmektedir. Üniversitenin tüm çalışanlarının tabii olduğu mevzuat takibi bu birim tarafından takip edilmektedir.

#### HR Portal

Aralık 2016 itibarıyla HR Portal açılmıştır. HR Portal ile çalışanlarımız tüm özlük bilgilerine ulaşip, değişiklik talep edebilmekte, İK'ya iletilmesi gereken kres



faturası, özel sağlık ve hayat sigortası makbuzu ve bazı resmi evrakları iletebilmekte ve bordrolarına, geçmişe de dönük olarak, portalden erişebilmektedir. HR Portal kurumumuzun gereksinimleri doğrultusunda geliştirilmeye devam etmektedir. Yıllık izin, maaş avansı ve fazla mesai girişleri devam eden geliştirmelerdendir.

Şubat 2018 itibarıyla maaş avansı talepleri ve Ağustos 2018 itibarıyla yıllık izin girişleri HR Portal üzerinden yapılmaktadır. Her yıl tüm çalışanlarımızla yıllık izin mutabakatı yapılmakta ve düzenli olarak birikmiş yıllık izinler birim yöneticilerine raporlanmaktadır.

#### **HR Track-it**

Çalışanlarımızın taleplerine daha hızlı yanıt verebilmek için Şubat 2018 itibarıyla HR Trackit sistemi geliştirilmiştir. Bu sistem ile Bordro, Çalışma Belgesi, Vize Evrakları, Maaş Yazısı, Yıllık Gelir Analizi Belgesi, Özel sağlık sigortası, Setcard, Koç Emekli Vakfı, Koç Ailem, SGK İşlemleriyle ilgili talepler ortalama 2 saat içinde karşılanabilmektedir. Bu yenilik iş yapış verimliliğini ve iç hizmet memnuniyetini artırmıştır.

#### **Diğer Yenilikler**

Şubat 2018 itibarıyla Allianz mobil uygulaması kullanılmaya başlanmış, başvurular ve tedavi masraf süreçleri ağırlıklı olarak buradan yürütülmektedir.

Bordro sürecimiz sadeleştirilmesi için çalışmalar yapılmış ve devam etmektedir.

İşe girişlerde SuccesFactors üzerinde yapılarak verilerin SAP'e otomatik aktarımı sağlanmıştır.

KVK uyarınca gerekli belgeler İK online sistemine yüklenmiştir.

#### **Dijital Arşiv**

Bordro ve Özlük İşleri birimince takip edilen tüm basılı evrakların dijital ortama aktarılması çalışması başlatılmıştır. Dijital arşiv projesi ile aranan bilgi, evrak veya dokümana, KU içi ve KU dışından VPN veya Web Tabanlı Doküman Yönetim sistemleri sayesinde güvenli, doğru ve anlık erişim sağlanmakta, fiziki koşulların yıpratıcılığına karşı belgelerin korunmakta ve yangın, sel ve benzeri doğal afetler gibi risk faktörlerinin yıkıcılığının ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

#### **İşe Alım ve Öğrenme ve Gelişim Yönetimi**

İşe Alım Süreci ve Öğrenme ve Gelişim Yönetimi süreçleri ile ilgili detaylı bilgiler Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı kısmında belirtilmiştir.

#### **Tanma Takdir Programları**

Tanma ve takdir programları uygulamalarına raporun 4.3 Kurumun Araştırma Kadrosu kısmında yer verilmiştir.

#### **İK Partnerlik Uygulamaları**

İK Partnerlik uygulamaları ile çalışanların ihtiyaçlarına odaklanan, hızlı ulaşılabılır ve kurum politikaları doğrultusunda birebir çözümler üretebilen hizmet anlayışı benimsenmektedir. Bu kapsamda her İK Partneri sorumlu olduğu birimlerdeki çalışanların her türlü insan kaynakları konularında ilk kontak noktası olmakta ve gerekli yönlendirmeleri yapmaktadır. Böylelikle çalışanlar İK Partneri'nden birebir destek alabilmektedir.

İK Partner, çalışanlarla birebir görüşmeler yaparak çalışanları yakından tanımayı amaçlar. Çalışanların bireysel ve mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalar yürütür.

İK Partner, işten ayrılan tüm çalışanlarla kurumla ilgili deneyim, görüş ve önerilerini almak amacı ile çıkış görüşmeleri gerçekleştirir.

Çalışanlara; doğum günü, bayramlar gibi günlerde hediyeler verilerek ve aktiviteler düzenlenerek çalışanları motive etmek ve kuruma olan bağlılıklarını arttırmaya katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

İK Partner, çalışanlara online uygulanmış olan mesleki kişilik envanteri geri bildirimlerini gerçekleştirmektedir.

#### **Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırması**

İki yılda bir araştırma akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanan Çalışan Bağlılığı ve Memnuniyeti Araştırmasına 2016 yılında, %62 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel bağlılık skoru %62 (Akademik kadro %54, İdari kadro %69), Genel Memnuniyet %81 (Akademik kadro %77, İdari kadro %85) olarak ölçümlenmiştir.

2018 yılında ise, %69 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel bağlılık skoru %62 (Akademik kadro %63, İdari kadro %62), Genel Memnuniyet %82 (Akademik kadro %78, İdari kadro %86) olarak ölçümlenmiştir.

#### **İç Hizmet Memnuniyeti Anketi**

Üniversite genelinde hizmet kalitesini ve iş birliğini güçlendirmek amacıyla 2017 yılından itibaren yıllık periyotlarla İç Hizmet Memnuniyet Anketi uygulanmaktadır. Bu anket ile akademik ve idari çalışanlarımızın birimlerimizden aldıkları hizmetler ve deneyimleri hakkında algılarını ve memnuniyetlerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Anket kapsamında birimlerin çalışanlarının ve birimin sunduğu hizmetler katılımcılar tarafından değerlendirilmiş olup, anket sonuçları doğrultusunda hizmet kalitesi ve memnuniyetinin artırılması için gerekli iyileştirmelerin tespit edilmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır.

2017 yılı İç Hizmet Memnuniyeti anketi akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %52 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel memnuniyet skoru %68 (Akademik Kadro %70, İdari Kadro %67), İç Hizmet Memnuniyeti %72 (Akademik Kadro %75, İdari Kadro %71) olarak ölçümlenmiştir. 2018 yılı İç Hizmet Memnuniyeti anketi akademik ve idari kadrodaki tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %47 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel memnuniyet skoru %71 (Akademik Kadro %70, İdari Kadro %72), İç Hizmet Memnuniyeti %75 (Akademik Kadro %76, İdari Kadro %75) olarak ölçümlenmiş ve genel memnuniyet yüzdesinin artmış olduğu gözlemlenmiştir.

#### **Performans Yönetimi**

Koç Üniversitesi'nin vizyonu doğrultusunda belirlenen stratejik hedeflere erişilmesini, kurumsal ve bireysel olarak gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğinin objektif

2013 yılından beri kullanılan Performans Yönetim Sistemi'nin alt yapısı güçlendirmek ve süreç kalitesini artırmak amacıyla sistem yeni bir platforma (SuccessFactors) taşınmıştır. Yeni platform hedef belirleme dönemiyle çalışanların kullanımına açılmıştır.

Üniversite öncelikleri birim yöneticileri tarafından yıllık iş planlarına dönüştürülür ve bu planlar bireysel hedeflerin belirlenmesinde esas alınmaktadır.

Performans yönetim süreci Hedef Belirleme Dönemi, Performans İzleme Dönemi ve Performans Değerlendirme Dönemi olmak üzere 3 dönemden oluşmaktadır.

Performans değerlendirme dönemi sonrasında belirlenen performans notları, bireysel başarının ayrıştırılması amacıyla ücret artışlarının belirlenmesinde ve toplam gelir paketi yaklaşımı ile ödüllendirilmesinde etkili olmaktadır.

#### **İK Gözden Geçirme ve Planlama Süreci**

Koç Üniversitesi İnsan Kaynakları uygulamalarının birimlerdeki uygulama şeklinin izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla düzenlenen İK Gözden Geçirme

Süreci (HR Review) yürütülmektedir. Bu süreçte birimlerin organizasyonel ihtiyaçları, kadro durumları, anket sonuçları ve İK uygulamalarının uygulama etkinliği, kalitesi ve uygulama takvimine uyum kriterleri değerlendirilmektedir. İhtiyaçlar doğrultusunda aksiyon planları ve iyileştirme adımları oluşturularak, ilgili Birim Yöneticisi tarafından paylaşılmaktadır.

Ayrıca İnsan Kaynakları Planlama Süreci ile her yıl düzenli olarak kurum organizasyonunun gözden geçirilmesi, kurum geneli bağlılık aksiyonlarının tanımlanması, potansiyellerin belirlenmesi ve yönetsel roller için yedekleme planlarının oluşturulması sağlanmaktadır.

### **İdari Kadro Yetkinlikleri**

Yetkinlikler iş ortamında sergilenmesi beklenen davranışları tarif etmektedir. 2013 yılından beri kullanımı devam eden idari kadro yetkinlikleri trendler, iş yapış şeklindeki değişiklikler ve oluşan ihtiyaçlar çerçevesinde gözden geçirilmiştir. 2019'da kullanılmaya başlamak üzere mevcut yetkinlikler temel yetkinlikler olarak düzenlenmiştir. Temel yetkinliklere ek olarak rol grubu bazında farklılaşan beklenti ve sorumlulukları ayırtıran, ekip yöneten roller için yönetsel becerilerin tanımlandığı yeni bir yetkinlik modeline geçiş yapılmıştır.

Yeni yetkinlik modeli temel yetkinlikler, iş yönetimi, kişisel yönetimi ve ekip yönetimi yetkinlikleri olarak ayırtılmış, beş farklı rol grubundaki (operasyon, uzmanlık, performans değerlendirici, yönetim, birim yöneticisi) farklılaşan beklentilere göre tanımlanmıştır.

KU Yetkinlikleri işe alım, performans yönetimi, gelişim planlama, çalışan bağlılığı ve kariyer gelişimi gibi tüm İnsan Kaynakları sistem ve süreçleri içerisinde kullanılmaktadır.

### **Performans Yönetimi Sistemi Anketi**

Üniversite genelinde sistematik bir şekilde uygulanan İdari Kadro Performans Yönetim Sistemi Anketi 2018 sürecinin sonunda ikinci kez uygulanmıştır.

Anket uygulamasında yer alan sorular, performans süreci içerisindeki "Hedef Belirleme, Performans İzleme ve Performans Değerlendirme" dönemleri ve kritik adımlar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Anket sonuçları doğrultusunda süreç iyileştirmelerinin yapılması planlanmaktadır.

2018 yılı Performans Yönetim Sistemi anketi idari kadrodaki belirsiz tam zamanlı çalışanlara uygulanmış olup, üniversite genelinde %66 oranında katılım gerçekleşmiştir. Genel skor %63 olarak ölçümlenmiştir.

### **Ücret ve Yan Haklar Yönetimi**

Kurumun stratejilerini gerçekleştirmesinde, işe en uygun ve yetkin kişilerin kuruma kazandırılmasını sağlamak, mevcut pozisyonların ücretlendirmesinde dengeyi sağlamak ve bütçeyi kurum stratejileri doğrultusunda en etkin şekilde yönetmek amacı ile ücret ve yan hakların yönetimi gerçekleştirilmektedir.

Ücretin belirlenmesi kurum politikaları çerçevesinde ücret skalası yaklaşımı uygulanarak yapılmaktadır.

Kurum politikaları ve pozisyon gereklilikleri çerçevesinde yan faydaların politikası, tanımı ve tahsisi gerçekleştirilmektedir.

Ücretlendirme, brüt olarak yılda 12 maaş düzeninde yapılmaktadır.

Ücret artışları, yılda bir defa Ocak ayında olmak üzere performans, enflasyon ve piyasa koşulları gözetilerek değerlendirilmektedir.

İdari kadro belirsiz süreli tam zamanlı çalışanlar için 2015 yılından beri esnek yan fayda programı uygulanmaktadır. Bu program ile bazı yan faydaların online bir sistem üzerinden sunulan daha avantajlı ürün ve hizmetler ile bireysel ihtiyaçlarına göre değiştirilmesine olanak sağlanarak, sunulan yan faydaların bilinirliğinin artırılması ve ihtiyaçlar doğrultusunda kişiselleştirilebilmesi amaçlanmaktadır.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları**

6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ile tanımlanmış yasal zorunluluklar olan; çalışma ortamında olası kazalardan ve etkilerinden korunabilmek; tehlikeleri ve riskleri sistematik şekilde belirlemek, risklere yönelik gerekli tedbirleri almak maddelerinin yanı sıra; yasal gerekliliklerin ötesinde, konuya daha bütünsel ve proaktif yaklaşmayı hedefleyerek çalışmalar yürütülmektedir.

Kampüs sağlığı ve iyiliğine katkı sağlanması, kişilere tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi gibi kavramları daha iyi anlamalarını sağlamak amacıyla ve dile getirilen ihtiyaçlarla, beklentilerin karşılanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda, bilgilendirici ve bilinçlendirici seminerler, sağlık, sosyal hayat ve iş konulu infografiler yayınlanmaktadır. Ayrıca haftanın her günü sağlıklı yaşam için farklı aktiviteler de düzenlenmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği farkındalığını arttırmak üzere bilinçlendirici yayınlar yapılmaktadır.

Koç Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği web sitesi üzerinden kimyasal madde kontrolü, acil durum yönetimi, videolu eğitimler ve ramak kala takipleri yapılmaktadır. Ayrıca yaşanan tehlikeli durum ve ramak kala olayların daha kolay bildirimini sağlanması için mobil uygulama kullanımının artırılması için bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Laboratuvarlarda kullanıcıların iş güvenliği uygulamalarına kolay erişiminin sağlanması ve farkındalığın artması amaçlanarak bu kapsamda QR Kod uygulaması; "Kişisel Koruyucu Donanım Talimatnamesi", "Çeker Ocak Kontrol Listesi", "Kimyasal Risk Değerlendirmesi" ve "Son Çıkan Checklist'i" başlıkları için hayata geçirilmiştir.

Mayıs ayında "Sağlık Dolu Bir Hafta" kapsamında sağlıklı yaşamın bir bütün olduğunu anlatabilmek için fiziksel sağlığı, sağlıklı beslenmeyi ve seminerleri içeren sağlık temalı 1 hafta gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca sağlıklı beslenmeyi yaşam tarzı haline getirebilmek için düzenli ve periyodik olarak kampüste diyetisyen hizmeti başlatılmıştır.

İlgili birimler ile birlikte engelli kişilerin kampüs içerisinde hayatını kolaylaştıracak çalışmalar yapmakta, engelli durumuna göre ihtiyaç olabilecek ürünler temin edilmektedir.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili yönetmeliğine göre bütün birimlere seanslar halinde, Türkçe ve İngilizce olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmektedir. Yeni işe başlayan çalışanlar için her hafta iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonu düzenlenmektedir.

Ayrıca uzaktan eğitim çalışmasının tüm süreçleri tamamlanarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin ikinci kısmının uzaktan verilmesi için planlanmıştır.

31 Aralık 2018 tarihi itibarıyla 260 çalışan iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almış, eğitim değerlendirmesini tamamlamış ve sertifikalandırılmıştır.

### **Laboratuvar Güvenliği Eğitimleri**

Laboratuvara giren herkese laboratuvar güvenliği hakkında bilgilendirilmesi için, Türkçe ve İngilizce olarak dört saatlik eğitim verilmektedir. Eğitim; Laboratuvar Güvenliği, Laboratuvar Sağlığı, Atık Yönetimi ve Yangın Eğitimi olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Eğitimi tamamlayanlar, sertifika almaya hak kazanmaktadır. Sertifikası olmayan öğrencilerin laboratuvar girişleri iptal edilmektedir. Ayrıca laboratuvara giren yeni kullanıcıların kuralları daha iyi

benimsemesini sağlamak, ilgilerini çekebilmek ve sınıf eğitiminde deneyimleyemeyecekleri gözlük, eldiven ve maske kullanımı konularındaki riskleri görmelerini sağlamak amacıyla "Sanal Gerçeklik Modülü" mevcut eğitime eklenmiştir.

31 Aralık 2018 tarihi itibarıyla 260 laboratuvar kullanıcısı laboratuvar güvenliği eğitimini almış ve sertifikalandırılmıştır.

### **Acil Durum Çalışmaları- Bilinçlendirme Çalışmaları**

Binaların Yangından Koruması Hakkındaki Yönetmelik gereği Rumelifeneri Kampüsü genelinde yılda 2 kez, yurtlarda yılda 2 kez ve dış kampüslerde ise 1 kez bütün kampüsün katıldığı tahliye tatbikatları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca binalara ve işin özelliğine göre planlanan spesifik tatbikatlar yıl boyunca yapılmaktadır.

Koç Üniversitesi bünyesinde şu anda 75 sertifikalı ilkyardımcı, 93 arama kurtarma ve tahliye eğitimi alan çalışan ve 38 yangın söndürme elemanı bulunmaktadır.

Acil durumlarda anında müdahale edebilmek için kurulan tamamı gönüllü çalışanlardan oluşan 22 kişilik Koç Üniversitesi Arama Kurtarma Takımı üyeleri şimdiye kadar 11 adet eğitimden geçerek, Temel Afet Bilinçlendirme (TABE), Hafif Arama Kurtarma (SAR 1), Ağır Arama Kurtarma (SAR 2) ve Doğal Afetlerde Arama ve Kurtarma (AFAD) sertifikalarına sahip olmuşlardır.

## **3. Bilgi Yönetimi Sistemi**

**Bu bölümde, 2015, 2016 ve 2017 Kurum İç Değerlendirme Raporlarına ilave olarak 2018 yılı içerisinde geliştirilen uygulamalara yer verilecektir.**

### **Veri Güvenliği Uygulamaları**

- Fiziksel Güvenlik:
  - Veri merkezi, güncel teknolojik standartlara uygun olarak dizayn edilmiştir. Çalınma veya dış etkenlerden dolayı hasar görmeye karşı önlem olarak, veri merkezine girişler iris taramalı geçiş sistemi ile kontrol edilmektedir ve izne tabidir.
  - 2018 yılı itibarıyla Koç Üniversitesi'nin faaliyet gösterdiği Rumelifeneri kampüsü, Batı kampüsü, Akmed, Anamed, Vekam, Arnavutköy Lojmanları, Taşmektap Misafirhanesi, Kuluçka Merkezi, İstinye kampüsü toplam kamera sayısı 628 adettir. Kartlı Geçiş Sistemi 286 adettir.
- Bilgisayar Güvenliği için Uygulanan Yöntemler:
  - Yama yönetimi uygulaması
  - Antivirüs kullanımı
  - Yazılım güncelleme faaliyetleri
- İletişim Güvenliği için Uygulanan Yöntemler:
  - Kimlik doğrulama yöntemi
  - Zararlı trafiğe karşı güvenlik duvarı konumlandırması
- Verilere Erişim İzinlerinin Kontrolü:
  - Veri şifreleme yöntemleri (ssl vb.) uygulanması
  - 5651 yasasına uygun olarak log'lama
- Veri Yedekleme:
  - Olası veri bozulmalarına karşı veri yedeklemesi yapılmaktadır.

Ek olarak; oluşabilecek sosyal mühendislik tehditlerine karşı kullanıcılara farkındalık eğitimleri ve duyuruları düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.

### **Kalite Ölçme ve İzleme Sistemi**

Bilgi Teknolojileri birimi kullanıcı talep ve problem bildirimlerini Trackit adlı servis üzerinden takip etmektedir. Servis, ManageEngine adlı yazılım platformu üzerinden sunulmaktadır. Bu platform üzerinden detaylı olarak periyodik veya anlık servis performans raporları takip edilmektedir. Düzenli olarak takip edilen raporlara dayanarak ihtiyaç görülen süreçlerde, sık tekrarlanan veya majör etkisi olan problemler için de gerekli iyileştirme aksiyonları alınmaktadır.

### **Kurum Dışı Değerlendirmeler**

Üniversite Bilgi Teknolojileri (BT) birimi her yıl Koç Holding BT denetiminden geçmektedir. Bu denetim, Koç Üniversitesi BT fonksiyonunu ve altyapısı ile BT fonksiyonunu etkileyen diğer faaliyetlerin Koç Holding BT Denetim Programı çerçevesinde incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Koç Üniversitesi BT fonksiyonu ve BT fonksiyonunu etkileyen İnsan Kaynakları, Satın Alma, Hukuk, Mali İşler ve İdari İşler gibi diğer fonksiyonlar tarafından yürütülen tüm faaliyetler ve işletilen süreçler ile bu faaliyet ve süreçlere konu tüm lokasyonlar ve varlıklar bu denetim kapsamındadır. Koç Holding BT Denetim Programı Koç Topluluğu BT Standartları ve Koç Holding tarafından yayınlanmış tüm politika ve taimler başta olmak üzere, aşağıda listelenen uluslararası standartlar ile endüstride ve Koç Topluluğu Şirketlerindeki en iyi uygulamalar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır:

- COBIT (The Control Objectives for Information and Related Technology)
- ISO 27001 (Information Security Management System Standard)
- PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard)
- ITIL (Information Technology Infrastructure Library)

Koç Holding BT Denetim Programı 15 ana alandan oluşmaktadır: BT Organizasyonu ve Süreçler, Yönetişim ve Stratejik Planlama, Program ve Proje Yönetimi, Çözüm Geliştirme, Hizmet ve Kalite Yönetimi, Kurumsal Bilgi Mimarisi, Ağ Altyapısı, Envanter ve Konfigürasyon Yönetimi, Risk Yönetimi, Güvenlik Yönetimi, Tedarikçi İlişkileri ve Sözleşme Yönetimi, Değişiklik Yönetimi, İş Sürekliliği ve Felaket Kurtarma, Uyum Yönetimi, İç Kontrol ve Denetim.

Denetim rapor çıktılarındaki bulgular denetim sonrası BT birimi tarafından adreslenmektedir.

Ek olarak; yılda bir kere Holding BT tarafından kapsamı belirlenen Sızma Testi yaptırılmaktadır.

## **4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi**

**Koç Üniversitesi Satınalma Yönetmeliğine uygun kalite standartları uygulanmaktadır.**

## **5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme**

Koç Üniversitesi'nde yukarıda özetlenen kalite güvence sistemi tüm birimlerin faaliyetlerini, bu birimlerin yöneticilerinin başarılarını ölçme ve izlemeye imkân tanıyacak şekilde tasarlanmıştır. Mükemmellik merkezi olma hedefi doğrultusunda her birimin faaliyetlerini sürekli olarak iyileştirmesi beklenmekte ve hedefler sürekli olarak ileriye doğru iyileştirilmektedir. Hedeflere ait beklentiler doğrultusunda gerektiğinde organizasyonel değişiklikler, yönetici değişiklikleri yapılmakta ve bu tip değişikliklerde ortaya çıkan pozisyonlara atamalar geniş çaplı aramalar ile yapılmaktadır. Tüm akademik birim yöneticileri Rektör Yardımcıları, Dekan ve Direktörler belli bir süre için atanmakta, bu süre sonunda yeniden atanmaları sırasında belirlenen hedeflere yaptıkları katkılar değerlendirilmektedir.

**Faaliyetlerimizle İlgili Güncel Verilerin Kamuoyu ile Paylaşılması**

Web sayfalarımız aracılığı ile çok çeşitli bilgiler kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Bu yayın ve iletişim araçlarının bulunduğu sanal ortamlar aşağıda ilgili araçların yanlarında bağlantı olarak verilmiştir.

### **Kurum İç Değerlendirme Raporlarımız ve çalışmalarımız hakkında Üniversite Akademik Kurul Toplantılarında (Senato) bilgi verilmiş ve bu raporlar kamuoyu ile paylaşılmıştır.**

Kalite İç Değerlendirme Raporları, Kalite Komisyonu Çalışmaları (toplantı tutanakları, komisyon üyeleri) ve bir takım yararlı diğer kaynaklar ile ilgili dokümanların yayımlandığı web sayfamız mevcuttur. <https://vpaa.ku.edu.tr/kalite-komisyonu/>

- Tercih Dönemi Çalışmaları - Tanıtım Günleri: <https://adaylar.ku.edu.tr/aday-ogrencilerimiz/tanitim-gunleri/>
- Kule Dergisi: [https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KULE\\_WEB.pdf](https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KULE_WEB.pdf)
- Fener Dergisi: Üniversite bünyesinde yapılan araştırma-geliştirme faaliyetlerini esas alan Fener Dergisi, temel olarak Koç Üniversitesi'ndeki araştırma aktivitelere ve olanakları hakkında toplumu bilgilendirmek amacıyla hazırlanan bir dergidir. Fener Dergisi vasıtasıyla Koç Üniversitesi ile diğer akademik kurumlar, kamu <https://tto.ku.edu.tr/tr/genel-bilgi> ve özel sektör kuruluşları arasındaki iletişimi ve işbirliğini artırmayı, ortak araştırmaları özendirme hedeflemekteyiz. Dergilere ulaşmak için: <https://tto.ku.edu.tr/tr/node/38> ve <https://pr.ku.edu.tr/tr/frontier-magazine>.
- Web Sayfalarımız:
  - Yayımlanan Lisans Kataloqları
  - 2018-19 Koç Üniversitesi Tanıtım Kitapçığı Link: <https://drive.google.com/file/d/1CSgQIRjzjX3g9uetagyN-4I-DIBetuDI/view?usp=sharing>
  - Kule Dergisi 25. Yıl Özel Sayısı: [https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KULE\\_WEB.pdf](https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KULE_WEB.pdf)
  - Basın Bültenlerimiz: <https://pr.ku.edu.tr/tr/press-releases>
  - Yıllık Faaliyet Raporumuz: [https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KU\\_FR\\_18\\_2017.pdf](https://pr.ku.edu.tr/sites/pr.ku.edu.tr/files/KU_FR_18_2017.pdf)
  - Rektör Bey'in bildirimleri (Message from President): <https://president.ku.edu.tr/>
  - Diğer Dijital Mecralar:
  - Koç Üniversitesi Ana Sayfası: <https://www.ku.edu.tr/>
  - Aday öğrenci ve ailelerine yönelik bilgilendirme sitemiz: <https://adaylar.ku.edu.tr/>
  - Koç Üniversitesi Sosyal Medya Hesapları: <https://www.ku.edu.tr/tr/sosyal-medya-0>

### **Kurumun Kamuoyuna Sunduğu Bilgilerin Tarafsızlığı ve Nesnellikliğini Güvence Altına Alan Mekanizmalar**

- Kurumun tüm akademik ve idari çalışanlarının Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensiplerine uygun davranışları beklenmektedir. Bu prensiplere uyulmayan durumlarda alınması gereken aksiyonlar, ilgili dokümanda belirtilmiştir: Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prosedürleri (<https://my.ku.edu.tr/koc-universiteli-olmak/insan-kaynaklari-prosedurleri/>)
- Mali İşler Direktörlüğü düzenli olarak YMM raporları sunmakta ve denetimden geçmektedir. Kurumu ilgilendiren resmi duyurular İletişim Ofisi tarafından ilgili birimlerle kontrolleri yapılarak paylaşılmaktadır.
- Bazı analiz çalışmaları tarafsız dış kuruluşlar tarafından yapılmaktadır. Üniversite sıralama bilgileri
- Karşılaştırma (benchmark) raporları
- Akreditasyon Süreçleri
- Akademik Program Değerlendirme sürecinde yer alan dış paydaşlar veya dış değerlendirme komiteleri
- Fakülte Kurul, Senato ve Üniversite Yönetim Kurul kararları, imza öncesi katılan üyeler tarafından kontrol edilir ve ardından duyurulur.
- Birimlerin web sayfalarında yer alan bilgilerin güncelliği ve doğruluğu ilgili birimin sorumluluğundadır.
- Düzenli olarak hazırlanan raporlar geçmiş dönemlerle karşılaştırılarak hazırlandığı için verilerin nesnellikliğini sağlamada kontrol mekanizması rolü oynar:
  - Vakıf Raporu İl Brifing Raporu
  - YÖK Denetim Raporu
  - Kurumsal İç Değerlendirme Raporu Danışma Kurulu Raporu
  - Zamansal değişimi gösteren analiz çalışmaları
- İnsan Kaynakları tarafından yapılan İç Hizmet ve Öğrenci Memnuniyet Anketleri dışarıdan bir Araştırma Şirketine yaptırılmıştır ve rapor katılımcıların %100 anonimliği garanti edilerek direkt olarak bu kurumdan temin edilmiştir.

### **Finansal Kaynakların Şeffaflığı**

Eylül – Ağustos mali dönemine ilişkin olarak kayıtlar, defterler, belgeler Yeminli Mali Müşavir (YMM) tarafından denetlenmekte, analiz edilmekte ve akabinde YMM tarafından onaylı rapor olarak sunulmaktadır.

## **6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME**

Koç Üniversitesi, Yükseköğrenim Kalite Kurulu (YKK) tarafından 7 Kasım 2017 ön ziyaret ve 19- 22 Kasım 2017 saha ziyareti olmak üzere ilgili tarihlerde dış değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Değerlendirme takvimi ve süreci titizlikle planlanmış, Prof. Dr. Bülent Platin başkanlığındaki heyetin talep ettikleri tüm görüşmeler sorunsuz olarak tamamlanmış ve tüm raporlar iletilmiştir. 13 Aralık 2017'de Kurumsal Geri Bildirim Raporu (KGBR) taslağı kurumumuza iletilmiş, taslak üzerindeki görüşlerimizin incelenmesi sonucu hazırlanan KGBR ise 24 Ocak 2018'de tarafımıza ulaşmıştır. Dış değerlendirme süreci, Koç Üniversitesi'nin iyileştirme çalışmaları için önemli bir rehberlik sağlamıştır.

23 Temmuz 2015'te Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle Koç Üniversitesi, var olan kalite güvencesi süreçlerini yeniden yapılandırılmış ve kurum genelini kapsayacak yeni süreçlerle desteklemiştir. Dış değerlendirme sürecinin tamamlanmasının ve KGBR'nin kurumumuz ile paylaşılmasının ardından iyileştirme ve geliştirme çalışmaları hız kazanarak devam etmektedir.

KGBR'de belirtilen başlıca güçlü ve gelişmeye açık alanlar ve ilgili değerlendirmelerimiz şöyledir:

#### **Güçlü yanlar:**

- Güçlü kurumsal aidiyet ve kurum kültürü
- Yüksek nitelikli akademik ve idari kadro
- Araştırmanın öncelikli stratejik hedef olarak belirlenmiş olması ve eğitim-öğretim ile entegre olması
- Öğrenci merkezli ve disiplinlerarası gelişimi destekleyen öğrenme felsefesi
- Özel sektör ve kamu kuruluşlarıyla araştırma alanında yapılan ve dış destekli fonlanmış araştırma projeleri ile araştırma merkezleri faaliyetlerinde sonuçlarını gösteren güçlü işbirlikleri

#### **Gelişime Açık Alanlar ve Geliştirme Planlarımız:**

- Bazı idari ve akademik birimlerin kalite döngüsü çevrimlerini kapatmada diğer birimlerden ileride oldukları tespit edilmiştir. Kalite kültürünün tüm birimlere aynı oranda nüfuz etmesi için çalışılmaktadır, 2019 raporunda bu konuda mesafe alındığını görmeyi hedefliyoruz.

- Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve iç ve dış paydaşlar ile daha yoğun bir iletişimin sağlanması hedeflerimiz arasındadır. İdari ve akademik birimler bu doğrultuda çalışmaya başladı.
- Koç Üniversitesi Kalite Komisyonu alt komisyonlarının güçlendirilmesi planlanmaktadır.
- Kalite Komisyonunda dış paydaş yer almaması hususunda; Üniversitemiz yapısında akademik ve idari birimlerin kendi kalite döngülerinin olduğu ve bu kapsamda, örneğin Fakülte Danışma Kurullarında dış paydaşların yer aldığı belirtilebilir. Kalite Komisyonu daha çok bilgi paylaşımı ve koordinasyon görevlerini üstlenmiştir.
- Kurumun web sitesi mimarisini, çok sayıda birim web sayfalarına üniversitenin ana web sayfasından kolaylıkla erişilebilmesi için elden geçirmesi hususunda; Bilgi Teknolojileri 2018 yılında bu kapsamda web sayfalarımızda içerik denetleme ve iyileştirme faaliyetleri kapsamında kırık linkler ve içerik düzeltme faaliyetleri yapmıştır. (Bknz Ek.2.1.)
- Kalite Komisyonu çalışmalarının şeffaflığı ve kamuoyuyla paylaşım düzeyinin yeterliliği hususunda: Koç Üniversitesi Kalite Kurulu çalışmalarına <https://ypaa.ku.edu.tr/kalite-komisyonu/> web sayfasında güncellenmekte ve toplantı tutanaklarına yer verilmektedir.
- İş süreçlerimizi tekrar gözden geçirirerek iyileştirme çalışmaları sürekli devam etmektedir. Bilgi Teknolojileri Direktörlüğü ile bu süreçlerin sistematik ve sürdürülebilir olarak işlenmesini sağlamak adına çeşitli projeler üzerinde çalışılmaktadır.