

KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. SERMİN ÖRNEKTEKİN (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. GÖKHAN HAKKI ALPASLAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. EROL NEZİH ORHON (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. S. SEYHUN TOPBAŞ (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. SEZGİN AYAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

KALİTE KOORDİNATÖRÜ YASEMİN KİLİT AKLAR (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

1. KURUMSAL BİLGİLER

1) Kurum Hakkında Bilgiler

Alanya Alaadin Keykubat Üniversitesi (ALKÜ) 23 Nisan 2015 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak Alanya'da kurulmuş olup, 10 Fakülte, 5 Meslek Yüksek okulu, 3 Enstitü, 12 Araştırma Merkezi ile eğitim öğretimine devam ediyor.

FAKÜLTELER; İşletme Fakültesi , Rafet Kayış Mühendislik Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Tıp Fakültesi ,Diş Hekimliği Fakültesi,Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Turizm Fakültesi ,Sanat, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi

ENSTİTÜLER; Sosyal Bilimler Enstitüsü , Fen Bilimleri Enstitüsü , Sağlık Bilimleri Enstitüsü

MESLEK YÜKSEKOKULLARI; ALTSO MYO , Akseki MYO, Gazipaşa MRB MYO ,ALTSO Turizm MYO , Sağlık Hizmetleri MYO

Araştırma Faaliyetinin Yürütüldüğü Birimler:Bilimsel Araştırmalar Birimi (BAP), Bağımlılıkla Mücadele Uygulama ve Araştırma Merkezi, Diş Hekimliği Uygulama ve Araştırma Merkezi, Engelli Eğitim ve Rehabilitasyon Uygulama ve Araştırma Merkezi, Gıda ve Tarım Uygulama ve Araştırma Merkezi, Selçuklu Kültürü Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Turizm Uygulama ve Araştırma Merkezi, Türkçe ve Yabancı Dil Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi, Yörük Kültürü Uygulama ve Araştırma Merkezi

ALKÜ de 2018-2019 eğitim- öğretim yılı **295 akademik, 113 idari** personelle öğretim faaliyetlerini sürdürülmektedir.

2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1) Kalite Politikası

ALKÜ, KİDR'de kurumun misyon, vizyon, stratejik hedefleri ve performans göstergelerini belirlemek, izlemek ve iyileştirmek üzere stratejik plan çalışmalarına kuruluşunun beşinci yılında başlayarak, 2020-2024 dönemi için hazırlanan planı onaya gönderdiğini belirtmiştir. Kalite politikasının 2018-2019 akademik yılında hazırlanmış, internet sayfasında yayınlanmış ve duyurulmuş olduğu görülmüştür. Kurum,kalite performans göstergeleri ve anahtar performans göstergelerini,kalite komisyon üyeleri ve kalite yönetim birimi işbirliği içerisinde belirlediği sunmuştur. Yıllık olarak izlenen performans göstergeleri, ilgili birimlere gönderilerek, birim kalite komisyonlarınınca verilerin hazırlanması istediğini rapor etmiştir. Bu yönde birim iç değerlendirme ve faaliyet rapor formları kanıt olarak sunulmuştur. Ancak, ziyaret sırasında, bazı birimlerin (örn. Diş Hekimliği Fak) iç paydaşların da katılımıyla rapor hazırlanmasına katkıda buldukları fakat bunun çok hızlı bir süreçte yapıldığı, bazı birimlerde ise çoğu öğretim elemanının KİDR sürecinden haberdar olmadıkları, sürecin sadece birim yönetimi tarafından hazırlandığı anlaşılmıştır.

Ziyaret esnasında Kurumun kuruluşundan bu güne (KİDR hazırlama sürecine kadar olan tarihe kadar) onaylanmış ve yürürlüğe sokulmuş eylem planlarının ve Stratejik planlarının olmadığı belirlenmiş olup KİDR hazırlamaya başlama sürecinde 2020-2024 Stratejik Planının hazırlandığı ve onay için gönderildiği görülmüştür. İncelemelerde, KİDR ve Stratejik Planda ortak olması beklenen bazı noktalarda farklılıklar olduğu saptanmıştır. Kurum öne çıkmak istediği üç alanda (sağlık, turizm ve spor) misyonunu belirtmiş ancak farklılaşmayı yaratacak hedefleri henüz netleştirmemiştir. Kurumun bulunduğu konum (marka değeri yükselen Alanya şehri) itibarıyla özellikle turizm alanında uluslararasılaşma potansiyeli mevcut görünmektedir. Üniversite yabancı öğrenciler tarafından tercih edilebilmektedir. Bu konuya yönelik hedeflerini stratejik planında belirtmiş, bazı adımlar atılmış ve protokoller yapılmaya başlanmıştır.

Yine de, KİDR rapor sunumu sonrası ziyaret tarihine kadarki süreçte Kalite güvence sisteminin alt yapısını oluşturmak üzere gereken iç mevzuat hazırlıklarının tamamlanmış ve uygulamaların başlatılmış olması ve kalite güvence sistemi ile ilgili üniversitede farkındalık oluşturulmaya başlanmış olması "**olumlu**" olarak değerlendirilmektedir.

KİDR Kurumda, özellikle idari açıdan bir farklılık yaratmış görünmektedir. Kalite bilincinin ve bu yöndeki çalışmaların başlangıç aşamasında olduğu belirlenmiş, tüm programlarda akreditasyon süreçlerine başlanması ve mezun veren programlarda akreditasyon başvurusunun teşvik edilmesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmiştir. Üniversitede, çekirdek genç bir kadronun üniversiteye kalite bilincini yaygınlaştırmak amacıyla azimli bir şekilde çalışmakta olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte; kalite bilincinin tabana yayılmasının yeterli olmadığı ve içselleştirilemediği, kurumsal hafıza, aidiyet ve kurum kültürünün korunmasına ilişkin uygulamalar, uluslararasılaşma ve kalite yönetiminin stratejik yönetime entegre edildiğini gösteren uygulamalar konusunda kurumun henüz planlama aşamasında olduğu görülmüştür. Bu durum "**Geliştirmeye açık yön**" olarak değerlendirilmektedir.

2) Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri

Kurum, Kalite komisyon üyelerinin,görev ve sorumluluklarını, çalışma usul esaslarını yönerge ile belirlemiştir.Kalite komisyon üyeleri,senato kararı ile belirlenip onaylanmış ve 11.12.2018 tarihi itibarıyla Kalite yönetim birimi, fiilen çalışmalarına başlamıştır.

Sorumlu rektör yardımcısı koordinatörlüğünde yürütülen çalışmalar,birim sorumlu personelleri ve kalite komisyonuyla eşgüdüm içerisinde yürütülmektedir.Kalite Yönetim Biriminin verilerini, duyurularını resmi internet sayfası üzerinden yaptığı görülmüştür. Komisyon Ocak ayından itibaren toplanmaya başlamıştır.Komisyon çalışmalarına sürekli ve sistematik bir düzende olmaması ve paydaş katılımını gösteren belgelerin kayıt altına alınmaması "**Geliştirmeye açık yön**" olarak değerlendirilmektedir

3) Paydaş Katılımı

Kurumun iç ve dış paydaş listesi, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından stratejik planlama çalışmaları kapsamında oluşturulmuştur. Ayrıca, dış paydaşların önceliklendirilmesinde anket çalışmaları yapılarak SPSS analiz yöntemleri ile incelenmesi planlanmış, ancak henüz gerçekleştirilmediği görülmüştür.

İç paydaşlar, Senato, Yönetim Kurulu ve Kalite Komisyonu toplantıları vb. gibi birçok alanda karar alma süreçlerine katıldığı rapor edilmiştir. Kurum içinde yapılan eğitim ve toplantılara iç paydaşların katılımı sağlanmaktadır. Kurumsal iç değerlendirme raporu hazırlık çalışmalarında, iç paydaşlarla koordinasyon içerisinde olduğu ve katkı vermeleri bazı birimler dahilinde kısmen sağlandığı belirtilmiştir. Ziyaret sırasındaki görüşmelerde de, iç paydaşlardan öğretim elemanları bu toplantılardaki karar alma süreçlerine katıldıklarını ifade etmişlerdir.

İç paydaşlardan öğrencilerin, şikayet-öneri ve memnuniyetlerini iletebilmeleri için, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından, internet sayfası üzerinden modül oluşturulup, memnuniyet, şikayet veya önerilerin her ay düzenli olarak Kalite Yönetim Birimi tarafından yazılı olarak ilgili birimlere bildirilmesi sağlanacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda, ziyaret sırasında, Rektörün bir dilek ve şikayet kutusu olarak işleyen kendi maillerini yanıtladığı görülmektedir. Sadece Rektörün binlerce öğrencisi olan üniversitede cevap vermesinin yeterlilik açısından tam olarak açıklanmasında “**olumlu**” değerlendirilmiştir. Öğrencilere yönelik memnuniyet anketleri yapılmaya yeni başlanmıştır. Öğrenci temsilciliği ise bu yıl yeni kurulmuştur.

Kurumun bir dış paydaş Danışma Kurulu bulunmamaktadır. Üniversitesinin başta yerel yönetim ve turizm sektörü olmak üzere bölgenin kamu ve özel ileri gelen sektör temsilcileri ve hayırseverler ile güçlü işbirliği içinde olduğu görülmekle birlikte, dış paydaş çeşitliliği yeterli bulunmamıştır. Dış paydaş olarak Yükseköğretim Kalite Kurulundan, hizmet içi eğitim kapsamında eğitim almamkanı yarattığı rapor edilmiştir. Bu eğitim kalite güvence sistemine yönelik bir farkındalık yaratma açısından katkı sağlamıştır. Ancak genel olarak dış paydaşlarla münferit olan çalışmaların henüz yeni başladığı görülmektedir. Mezunizleme sistemi ile ilgili çalışmaların sonaşamasına gelindiği ancak işleme henüz konulmadığı belirtilmiştir. Bu durum “**Geliştirmeye açık alan**” olarak değerlendirilmektedir. Dış paydaş çeşitliliğinin ve sayısının artırılması, ve dış paydaşlardan danışma kurulu oluşturulmasının yararlı olacağı öngörülmektedir.

Kalite komisyonunun çalışmaları hakkında iç ve dış paydaşların karar alma süreçlerine sürekli katılımını gösteren uygulamalar, paydaşların görüşleri ile bu görüşler doğrultusunda yapılan iyileştirmeler, iyileştirilmeler ile ilgili geri bildirimlerin verilmesine yönelik işleyişi gösteren uygulamaları yeni başlamış olmakla birlikte, PÜKO döngüsü için yeterli kanıt değeri taşımamaktadır.

Sonuç olarak, Kalite güvence sisteminin üniversitenin tüm birimlerinde planlama aşamasında olduğu uygulama, kontrol et ve önlem al kısımlarının henüz eksik olduğu **saptanmıştır**. Bu durum ‘**Geliştirmeye açık alan**’ olarak değerlendirilmektedir. PÜKO döngüsünün “**uygula**”, “**kontrol et**” ve “**önlem al**” aşamalarının kurum kültürüne yerleşmesi için toplanan verilerin analiz edilerek raporlanması, iyileştirmeler için eylem planlarının hazırlanması ve **uygulanmasının takip edilmesi önerilmektedir**.

3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1) Programların Tasarımı ve Onayı

Alanya Alaaddin Keykubad Üniversitesinin (ALKÜ), KİDR’da sunulan veriler ve saha ziyareti esnasında yapılan gözlemler çerçevesinde; öğretim programların tasarımı ve onaylanması sürecinde; tanımlı süreçlerin izlendiği, Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) temelinde değerlendirmeler yapıldığı, özellikle iç paydaşların görüş ve katkılarına önem verildiği anlaşılmıştır.

ALKÜ; 10 Fakülte, 1 Yüksekokul, 5 Meslek Yüksekokulu ve 3 Enstitü ile ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. ALKÜ’de akademik faaliyetlerin ve mevcut akademik kadronun ağırlıklı olarak araştırmadan ziyade eğitim-öğretime faaliyetlerine odaklandığı görülmüştür.

ALKÜ’de program açma süreci; ilgili birimin hazırladığı programın Bölüm ve Fakülte/YO/MYO Kurulu onayı sonrası Üniversite Senatosuna sunulması değerlendirilmesi ve olumlu karar alınması durumunda onay için Yükseköğretim Kurumuna gönderilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Programa ilişkin teklif dosyasında; açılacak programa ilişkin gerekçe, ulusal ve uluslararası örnekler, programa olan ihtiyaç, dersler ve içerikleri, öğretim elemanı ve eğitim ortamı bazında birimin altyapısı, öğrenci alım şartları vb. bilgiler yer almaktadır.

ALKÜ’de sürdürülmekte olan programların bilgi paketleri bazı eksikliklerle birlikte hazırlanmış olduğu, öğrenme çıktıları, amaçlar, yeterlilikler ve AKTS değerlerinin belirlenmiş olduğu ayrıca, TYYÇ ile uyumlu olduğu izlenmiştir. Bununla birlikte yürütülen hiçbir eğitim-öğretim programında akreditasyon süreçlerine yönelik hazırlık ve girişimin söz konusu olmadığı bu nedenle; tüm birimlerin ve öğretim elemanlarının farkındalığının yükseltilmesine yönelik çalışmaların yapılması tavsiye edilmektedir. Program akreditasyon süreçlerinin kurumsal kalite sürecine ve bilincine ivme kazandıracığı ve önemli katkılar sunacağı yadsınamaz bir gerçektir.

Eğitim-öğretim programlarının tasarım ve onayı süreçlerine iç ve dış paydaşların ne oranda katıldıklarına dair bir bulgu izlenmemiştir. Özellikle dış paydaşların (işverenler, meslek odaları, sendikalar) müfredat programlarının hazırlanması süreçlerine periyodik ve etkin bir şekilde dahil edilmesinin gerekliliği “**geliştirmeye açık bir alan**” olarak değerlendirilmektedir.

Programların tasarlanması ve uygulanması sürecinde; özellikle ihtiyaçların tespiti ve sürekli iyileştirme aşamalarında iç paydaş olarak tanımlanan öğretim elemanları ve öğrenciler ile dış paydaşların görüş ve katkılarının sistematik olarak alınmasının, alınan dönüt ve değerlendirmelere ilişkin hazırlanacak raporların web sayfası ya da uygun araçlarla ilgili paydaşlara duyurulmasının ve bu doğrultuda ders bilgi paketlerinin güncellenmesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

ALKÜ’de, özellikle lisansüstü öğrencilere araştırma yeterliliği kazandırabilecek TÜBİTAK destekli öğrenci projeleri dışında tez çalışmalarına Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) kapsamında yeterli bir desteğin sağlanmadığı ayrıca, diğer yükseköğretim kurumlarında lisansüstü öğretimlerini yürüten Araştırma Görevlisi lisansüstü öğrencilerin yıllık izinlerini kullanmak suretiyle derslerini takip edebildiği

saptanmıştır. Bu durum, kurumsal aidiyet ve motivasyon üzerinde olumsuz tesir yapabilecek potansiyelindedir.

Program ve ders açma işlemleri ilgili YÖK ve ALKÜ yönetmelik ve yönergeleri çerçevesinde rutin bir süreç olarak yapılmakta, bu süreçlerde paydaşların katkısı akademik birimler arasında değişiklik göstermektedir. Paydaşların bu süreçlerin içine kesinlikle dahil edilerek katkılarının sağlanması tavsiye edilmektedir.

Öğretim programlarında derslerin iş yüküne dayalı AKTS değerleri belirlenmiş ve ders bilgi paketleri hazırlanarak ALKÜ'nin web sayfasından erişime açılmıştır, bu durum **olumlu** olarak değerlendirilmektedir.

2) Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

Programların Eğitim-Öğretim amaçlarına ulaştığından, öğrencilerin ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verdiği için mezunların düzenli olarak izlenmesi ve programların periyodik olarak güncellenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda, dış paydaşların (işveren, iş dünyası ve meslek örgütü temsilcileri, mezunlar, vb) sürece katılımının sağlanması, mezunların işe yerleşme oranlarının yıllar içindeki değişimini göz önüne alarak iyileştirme çalışmalarının yürütülmesi, değişiklikler konusunda paydaşların bilgilendirilmesi gibi girişimler bir gerekliliktir. Ancak, üniversitenin web sayfasındaki mezun bilgi sistemi incelendiğinde, sadece mezun sayılarının yer aldığı sayfada mezunların Eğitim-Öğretim sürecine aktif katılımı ve istihdam konularında herhangi bir kanıtı rastlanmamış olması "**Geliştirmeye açık yön**" olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle; kurumdan, mezunların Eğitim-Öğretim sürecine dahil edilmesine yönelik iyileştirme çalışmaları beklenmektedir. Bu kapsamda; mezunların danışma kurullarına dahil edilmesi, mezunlara ilişkin veri tabanının işlevsel hale getirilmesi, mezunlara yönelik izleme-değerlendirme çalışmalarının birimler bazında sistematik olarak yapılması, değerlendirme sonuçlarının Eğitim-Öğretim sürecine yansımalarının (programların güncellenmesi ve sürekli iyileştirilmesi vb) iç ve dış tüm paydaşlarla web sayfası ve bilgilendirme toplantıları aracılığıyla paylaşılmasının zorunlu olduğu değerlendirilmektedir. Bu sayede mezunlar ve dış paydaşların, toplumun ihtiyaçlarına ve öğrencilerin geleceklerinin planlamasına önemli katkılar sunacakları öngörülmektedir.

Öğretim programlarında yer alan ders içeriklerine; mezunların bilgi, beceri ve yetkinliklerine katkılarını gösteren yeterlilik matrislerine ve program çıktıları-ders öğrenim kazanımları matrislerine web sayfasındaki Bilgi Paketi/Ders kataloğu altında bazı eksikliklerle birlikte ulaşılmaktadır.

Üniversitede yapılan iyileştirmeler ve değişiklikler konusunda iç paydaşlar kapsamında yer alan öğretim elemanlarıyla paylaşımlarda bulunulduğu dikkate çekmektedir. Bu konuda özellikle öğrenciler ve ilgili dış paydaşların bilgilendirilmesi "**Geliştirmeye açık yön**" olarak değerlendirilmektedir.

ALKÜ'nde çift ana dal, yan dal, staj gibi eğitim-öğretim kalitesine ve mezun yetkinliğine önemli katkılar sunan faaliyetlerin ilgili yönetmelik ve yönergelerin çerçevesinde yapılmaya çalışılıyor olması **olumlu** olarak değerlendirilmektedir.

3) Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

Eğitim-Öğretim kadrosunun mesleki gelişimlerini geliştirmek, sürdürmek ve öğretim becerilerini iyileştirmek için eğitimcilerin eğitimi programları konusunda dikkate değer bir bilinç ve çaba gözlenmemiştir.

Öğretim elemanları ve öğrencilerle yapılan görüşmelerde öğrencilerin kolaylıkla öğretim üyeleri ve yardımcılarıyla temas edebildiği izlenmiş ve "**olumlu ve güçlü bir yön**" olarak değerlendirilmiştir. Bu durum pek çok öğretim elemanınca öğrenci merkezli öğretim olarak değerlendirilmektedir ancak, öğrenci merkezli öğretim, öğrencinin kolay iletişim içinde olmasından çok eğitim ve öğrenim alanındaki her çalışmayı öğrencinin eğitimi ve öğrenmeyi öğrenmesi için düzenlemek, öğrenme etkinliklerinin öğrencinin katkılarıyla ve kendi öğrenim ihtiyaçlarının farkına vararak kendisi tarafından yönlendirilmesidir. Öğretim üye ve elemanların da bu bilincin oluşturulması "**geliştirmeye açık bir alan**" olarak değerlendirilmektedir.

ALKÜ'nün, öğrenci merkezli öğrenme konusunda kurumsal bir politikası olmadığını ve öğrenci merkezli uygulamaların; öğretim elemanlarının çabaları ve bölümlerin özellikleriyle bağlantılı olarak gerçekleştirilen uygulamalarla oldukça sınırlı olduğu görülmüştür.

4) Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

ALKÜ, öğrencilerini merkezi yerleştirme ve özel yetenek sınavı (Örn:Spor Bilimleri Fakültesi) ile kabul etmektedir. Bunlara ilave olarak uluslararası öğrenciler ve kurumlar arası yatay geçiş ile kabul edilen öğrenciler de bulunmaktadır. ALKÜ'de her seviyede öğrenci kabulü ile ilgili açık ve tanımlı kriterlerin bulunması, derslerin muafiyet ve intibakları gibi hususların ilgili yönetmelik ve yönergeler ile güvence altına alınması "**güçlü yön**" olarak değerlendirilmektedir. Kurum ilgili yönergelerini oluşturmuş, bunları gerek basılı olarak gerekse web sitesinde yayınlayarak ulaşılabilir hale getirmiştir. Ancak, kurumda önceki non-formal ve informal öğrenmelerin tanımlanarak, üniversite genelinde tutarlı şekilde uygulanması "**geliştirmeye açık yön**" olarak değerlendirilmektedir.

5) Eğitim-Öğretim Kadrosu

Kurumda, öğretim elemanlarının işe alınma, yükseltme, atama ve yeniden atama süreçleri ALKÜ Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterleri Yönergesi ve ilgili yönetmelikler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. ALKÜ'de, Eğitim-Öğretim kadrosunun mesleki gelişimlerini sürdürmek ve öğretim becerilerini iyileştirmek için ulusal ve uluslararası kongre, konferans, seminer vb. bilimsel toplantılara katılımları konusunda herhangi bir teşvik sisteminin olmayışı öğretim elemanlarının akademik performansı ve motivasyonunu düşürücü etki yapmakta dolayısıyla bu husus "**geliştirmeye açık yön**" olarak değerlendirilmektedir.

Ders görevlendirmeleri, her yarıyıl başında programda açılacak derslerin içerikleri ve Eğitim-Öğretim kadrosunun yetkinlikleri dikkate alınarak yapılmakta ve böylece öğretim elemanlarının potansiyelinden azami ölçüde yararlanılmaktadır. Bununla birlikte; Ders görevlendirmelerinde, öğretim elemanlarının uzmanlık alanlarının ve deneyimlerinin ders içerikleri ile örtüşmesinin somut kanıtlarla ortaya konulmasının, öğrenme-öğretme sürecindeki motivasyonu artıracığı öngörülmektedir. Eğitimcilerin eğitimi programının uygulanmasının

üniversite geneline yaygınlaştırılması “**geliştirmeye açık alan**” olarak değerlendirilmektedir.

6) Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

ALKÜ’de öğrencilere akademik danışmanlık hizmetleri kapsamında öğrencilerin ders seçimleri, staj yeri bulma gibi konularda hizmetler verilmektedir, bu durum '**olumlu bir uygulama**' olarak değerlendirilmiştir. Turizm sezonu dışında, ALKÜ kampüsü ve şehrin farklı yerlerindeki yurt, pansiyon, otel gibi konaklama tesisleri öğrencilerin barınma ihtiyacını karşılarken, turizm sezonunun başlamasıyla konaklamada sıkıntılar yaşanmaktadır. Merkezi kütüphanenin özellikle faydalancı kapasitesinin oldukça kısıtlı olması, araştırma ve lisansüstü öğretimi destekleyici merkezi laboratuvarın olmayışı, ulaşım ile ilgili dile getirilen sıkıntılar “**geliştirmeye açık alan**” olarak değerlendirilmektedir. Kütüphane erişimin öğrencinin azami faydalanacağı şekilde geliştirilmesi ve içindeki kaynakların çeşitlendirilerek çoğaltılmasının faydalı olacağı şüphesizdir. Ayrıca, öğrenci gelişimine yönelik sosyal ve kültürel topluluklar ALKÜ yönetimince daha çok desteklenmelidir.

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1) Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

ALKÜ “sağlık ve moleküler-hücrel mühendislik alanında ihtisaslaşacak üniversite” olarak belirlenmiştir. Bu anlamda ALKU hem kadrolaşmasını hem de çalışma alanlarını bu yönde belirlemeye çalışmakta olduğu izlenimi vermekle birlikte kurumda oluşmuş bir bilgi birikimi ve söz konusu alanda deneyimli araştırmacıların varlığına dair bir kanıtı rastlanmamıştır. Kurum 2020-2024 stratejik plan çalışmaları kapsamında, araştırma geliştirme alanına özgü stratejik amaçlar belirlemekte ve bu yönde çalışmalarına devam edeceğini ifade etmektedir.

ALKÜ akademik birimlerinde, yerel, ulusal ve uluslararası araştırma-geliştirme çalışmalarını gerçekleştirmek amacıyla, öncelik alanlarına uygun olarak kurulmuş araştırma merkezleri oluşturma arzusu “**övgüye değerdir**”, ancak üniversitenin bu hedefine ulaşabilmesini sağlayacak bir yol haritası bulunmamaktadır. Üniversite ile bölgede öne çıkan sektörler arasında işbirliğini geliştirecek, öğrenci ve akademisyenler için araştırma geliştirme olanakları sunacak olan bu merkezlerin hayata geçirilmesi ve var olanların işlevsel hale getirilmeleri önem arz etmektedir.

Araştırma odaklı projelerin belirli fakültelerde yoğunlaşmış olduğu izlenmiş olup bunun üniversite geneline yayma çalışmalarının artırılması önerilmektedir. Bu çerçevede ALKÜ mensupları için örnek, özendirici ve teşvik edici özelliği bulunan, TÜBİTAK 1001 ve 1002 programları kapsamında iki adet proje desteği kazanılmış olması önemlidir. Üniversite üst yönetimi ve diğer birim yöneticilerinin araştırmacıları bu tür kaynaklara yönlendirme ve teşvik etme konusunda çaba sarf etmeleri tavsiye edilmektedir.

Öğrencilerin araştırma faaliyetlerine aktif katılımının olduğu ancak üniversitenin bütününe örnek teşkil etmeyen münferit örnekler olarak yer aldığı görülmektedir. Buna rağmen sınırlı sayıda da olsa öğrencilerin projelerde yer alması önemli bir adımdır. Bölgenin öne çıkan özellikleri ve önceliklerinin dikkate alınarak bölgesel kalkınmaya da katkı sağlayacak projelere öğrenci katılımının üniversitenin tüm birimlerinde yer alması “**Geliştirmeye açık alan**” olarak değerlendirilmektedir.

Üniversitenin güçlü yönü olarak değerlendirmekte olduğu ve ülkemizde başka bir örneğinin olmadığı “Sağlık Turizmi Doktora Programı” sadece disiplinler arası bir program yürütüyor olmalarıyla değil, bölgenin öncelikli alanlarında nitelikli eleman yetiştirmeleri açısından '**Övgüye değer**' olarak değerlendirilmektedir.

2) Kurumun Araştırma Kaynakları

ALKÜ kurulmuş olduğu tarihten bu yana bilimsel araştırmaların geliştirilmesini destekleyecek fiziki ve teknik alt yapı ile gerekli mali kaynakları oluşturma yolundaki çalışmalarını sürdürmektedir. Başta “Alanya Sanayi ve Ticaret Odası” ve “Alanya Turizm İşletmeleri Derneği” gibi bölge ekonomisinde önemli yeri olan yerel paydaşlarla Alanya'nın gelişimine katkıda bulunacak ortak araştırma ve projeler yürütme ve üniversitenin gelişimi için bu paydaşlarla birlikte çalışılma isteği '**Övgüye değerdir**.'

BAP Birimi ALKÜ’de yeni kurulmuş olması nedeniyle bilimsel araştırma projeleri için genel bütçe ayrılmış olduğu, ancak iç teşvik ve ödüllendirme sisteminin henüz planlanmamış olması “**Geliştirmeye açık alan**” olarak değerlendirilmektedir. Üniversite üst yönetiminin bu konuda şeffaf ve adil bir sistem oluşturarak tüm üniversite birimlerinin bu kaynakları etkin bir şekilde kullanmalarının teşvik edilmesi tavsiye edilmektedir. TÜBİTAK ve BAP kaynaklı fonların araştırma ve geliştirme bütçesine yönlendirildiği ve bir bölümünün kullanıldığı izlenmektedir. Kurum döner sermaye gelirinin %10'luk bölümünü BAP bütçesine yönlendirmekle birlikte BAP bütçe kaynaklarının çeşitlendirilmesi ve araştırma faaliyetlerine kaynak oluşturacak diğer kaynak ve işbirliklerinin çoğaltılması ve dış fonların aktarılması yönünde çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Alanya gibi yılın önemli bir bölümünün güneşli olduğu bir yörede Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı desteği ile güneş enerjisi santrali ve güneş evi projesi ile elektrik enerjisi elde edilmesi gerek üniversitenin elektrik enerjisi ihtiyacının bir bölümünün karşılanması gerekse bölgede yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı konusunda örnek olunması övgüye değerdir. Bu konuda yörede bir know-how merkezi olunması yönünde çalışmaların teşvik edilmesi toplumsal katkısı nedeniyle özellikle tavsiye edilmektedir.

Üniversitenin akademik birimlerinde öncelik alanlarına uygun olarak kurulmuş araştırma merkezleri bulunmakla birlikte bunların çok sınırlı bir bölümünde ve sınırlı sayıda araştırma faaliyetleri yürütülmektedir, bu merkezlerin ismen bir merkez olmaktan çok gerçek anlamda araştırma faaliyetlerinin yürütüldüğü merkezler olması için gerekli düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Bu durum “**Geliştirmeye açık alan**” olarak değerlendirilmektedir

3) Kurumun Araştırma Kadrosu

Kurumun araştırma kadrosunu akademik yaşamının başında olan doktor öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Genç akademik kadronun bulunuyor olması araştırma üretimi açısından bir avantaj olarak değerlendirilebilmekle birlikte rol model olarak öykünecekleri ve tecrübesinden faydalanacakları, araştırma projelerinde genç meslektaşlarını yönlendirecek deneyimli doçent ve profesör öğretim üyelerinin sayıca oldukça az olması önemli bir eksiklik. ALKÜ'nün bu eksikliği genç akademik kadrosunun akademik ilerlemesini engellemeyecek şekilde kurumun stratejik öncelikleri doğrultusunda konusunda uzman nitelikli öğretim üyeleriyle kapatmak için çaba göstermesi önem arz etmektedir. Ayrıca mevcut akademik personel üzerinde bulunmakta olan yoğun lisans ve lisans üstü eğitim öğretim faaliyetlerinin yanında yüklenilmiş olan ve çoğu zamanda birden fazla sayıdaki idari görev sorumluluklarını taşımaları akademisyenlerin araştırmaya yönelmelerini ve yürütebilmelerini önlemektedir.

Üniversite üst yönetiminin ve birim yöneticilerinin bu noktayı göz önünde tutarak insan gücü planlamasını yapmaları tavsiye edilmektedir. ALKÜ'de akademik personelin araştırma-geliştirme performansını takdir-tanıma ve ödüllendirmek üzere yapılan uygulamalar henüz mevcut değildir. Akademik personelin ulusal ve uluslararası bilimsel etkinliklere katılımı teşvik edecek şeffaf ve adil bir ödül ve destek sisteminin geliştirilmesi ve mali olarak desteklenmesi önerilmektedir. Kurumun, araştırmacı ihtiyacının belirlenmesi, araştırmacıların işe alınması, atanması ve yükseltilmesi ile ilgili tüm süreçlerde adil ve açık olma iradesi içinde olmalı ve bu konudaki kararlılığını sürekli kılmalıdır.

Yukarıda detaylı olarak belirtilen tüm konular ALKÜ için **“Geliştirmeye açık alan”** olarak değerlendirilmektedir.

Farklı üniversitelerde lisansüstü eğitimlerine devam etmekte olan akademik personelin izin ve görevlendirmelerinin teşvik edici ve bu personeli rahatlatıcı nitelikte olması ve tüm akademik personeli ayırım yapmadan kucaklayan bir sistem içinde yürütülmesi söz konusu personelin moral ve motivasyonunu arttıracığı gibi kurum aidiyetini de arttıracığı hususunun göz önünde bulundurulması tavsiye edilmektedir.

4) Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

ALKÜ araştırma yönetimini Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi (BAP) ile yürütmekte ve bu şekilde araştırma faaliyetlerinin ilerlemesini amaçlamaktadır. Bu birim vasıtasıyla, desteklenen projelerin sonuçlandırılması, yeni projelerin başvuruları ve proje çalışmalarının devam etmesi ile istenilen kriterlere uygun daha kaliteli Ar-Ge faaliyetlerinin planlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinin mümkün olacağı düşünülmektedir. Araştırma performansının değerlendirilmesinde ise, toplam ve akademik personel başına düşen yayın ve bu yayınlara yapılan atıf sayısı, uluslararası kongre, konferans gibi bilimsel faaliyetlerde sunulan bildiri sayısı, kazanılmış proje ve yayın destekleri ve diğer kriterlerin kullanıldığı ifade edilmektedir.

ALKÜ 2020-24 Stratejik Planında yer alan Araştırma Geliştirme Bölümüne ait hedef ve performansların yürürlüğe girmesiyle takip ve değerlendirmelerin periyodik olarak yapılmasını planlamaktadır. Kurumun araştırma performansının izlenmesi ve iyileştirilmesi alanında PUKO döngüsünün henüz planlama aşamasındadır. Bu alanda PUKO döngüsünü etkin bir şekilde uygulayacak ve tamamlayacak düzenlemelerin süratle hayata geçirilerek, kurumsallaşmanın sağlanması ve akademik personelin bu ilkeleri içselleştirebilmesi için gerekli yönetsel kararlılığın gösterilmesi önerilmektedir.

ALKÜ'de akademik personelin araştırma performansını teşvik etmek ve ödüllendirmek üzere yapılan uygulamalar düşünce veya planlama aşamasında olup henüz mevcut değildir. Bu durum **“Geliştirmeye açık alan”** olarak değerlendirilmektedir. Araştırma performansını olumlu yönde arttıracığı, kurumu nitelikli araştırma ve araştırmacılar için bir cazibe merkezi haline getirebileceği için akademik personelin ulusal ve uluslararası bilimsel etkinliklere katılımını teşvik edecek şeffaf ve adil bir ödül ve destek sisteminin geliştirilmesi ve mali olarak desteklenmesi önerilmektedir.

5. YÖNETİM SİSTEMİ

1) Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

Kurum 23 Nisan 2015 tarihinde Alanya ilçesinde Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı iken adı ve bağlantısı değiştirilerek oluşturulan ve Rektörlüğe bağlanan Eğitim Fakültesi, İşletme Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ile Tıp Fakültesinden, Akseki Meslek Yüksekokulu, Alanya Ticaret ve Sanayi Odası Meslek Yüksekokulu ile Gazipaşa Mustafa Rahmi Büyükballi Meslek Yüksekokulundan ve yeni kurulan Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü ile Fen Bilimleri Enstitüsünden oluşturulmuştur. Ancak 2015-2016 yılındaki kadronun %30'unun ihraç edilmesi gerektiği için kurumda Akdeniz Üniversitesinden kalan kurumsal hafıza mevcut değildir. Kurucu rektör ve yeni alınan genç kadrolar ile kurum kültürü yavaş yavaş oluşmaktadır.

Kurumun yönetim yapısına Kurumsal İç Değerlendirme Raporlarında, internet sayfasından ve faaliyet raporlarından ve onaya sunulan stratejik plandan ulaşılabilmektedir.

Akademik ve İdari konulardaki yetki kullanma ve karar alma dengesi yönetim kurulu ve senato temsili ile kullanılmaktadır. Akademik ve idari birim yöneticilerinin tam yetkili olduğu, ancak çoğunun birden fazla görevi olduğu görülmektedir. ALKÜ'de az sayıda profesör olması nedeniyle enstitü müdürlüğü, dekan yardımcılığı gibi görevlerde doktor öğretim üyelerinin yer alması **“Geliştirmeye açık alan”** olarak değerlendirilmektedir. Genç akademisyenlerin ve idari personelin aidiyet bilincini de desteleyecek şekilde kurul ve komisyonlarda yeterli oranda temsil edilmesi **“olumlu”** değerdir. İç paydaşlarla hazırlanan, onay sürecinde olan 2020-2024 stratejik planın, dış paydaşlarla da paylaşılması tavsiye edilmektedir.

Akademik kadronun eğitim, araştırma ve topluma katkı faaliyetlerinin, idari kadronun motivasyonunun artırılmasıyla ilgili tanımlı bir ödül uygulamasının geliştirilmesine yönelik çalışmaların uygulamaya alınması önerilmektedir.

Yapılan saha ziyaretlerinde tüm birimlerde öğretim elemanlarının, idari personellerin ve öğrencilerin Rektör, Rektör Yardımcıları, Dekanlar ve diğer birim yöneticilerine kolayca ulaşabildiklerinin ve rektöre online ulaşabilmek için ilgili mekanizmaların oluşturulduğu gözlemlenmiştir.

Kalite güvence sisteminin kurulmasına yönelik çalışmalar 2018-2019 akademik yılında başlatıldığı gözlemlenmiştir. Ancak, ön ve saha

ziyaretlerinde tüm birimlerde gerek akademik gerek idari personelin ve öğrencilerin kalite güvence sistemine dahil olmak istedikleri gözlenmiştir. Kalite Yönetim Birimi tarafından eğitim taleplerinin toplandığı, bu talepler doğrultusunda eğitimlerin planlandığı tespit edilmiştir. İdari personelin sayısal olarak az olması nedeni ile idari işler akademik personel ile telafi edilmeye çalışılmaktadır. Ancak akademik personele birden fazla idari görev verilmesi hem eğitim hem de araştırma performansını olumsuz etkilemektedir. Değerlendirmeler sırasında yapılan görüşmelerden özellikle öğrencilerle doğrudan iletişim içinde bulunacak idari personele hem nitelik, hem nicelik açısından gereksinim duyulduğu tespit edilmiştir.

Bu kapsamda, idari personelin memnuniyeti ve yöneticilerin liderliğine ilişkin ölçümün yapıldığı bilimsel yöntem ve standartlara uygun memnuniyet anketlerinin düzenli olarak uygulanıp değerlendirilerek sonuçlarının sürekli iyileştirme faaliyetlerine yansıtılması tavsiye edilmektedir. Bu tür çalışmaların yapılması ve periyodik olarak tekrarlanacak şekilde PUKO döngüsüne uygun planlanması gerekmektedir. Bu durum "**Geliştirmeye açık alan**" olarak değerlendirilmektedir.

2) Kaynakların Yönetimi

ALKÜ henüz insan kaynakları, mali kaynakları ile taşınır ve taşınmaz kaynaklarının tümünü etkin ve verimli kullandığını güvence altına almak üzere ISO 9001 gibi bir yönetim sistemini gündeme almamıştır. Alt yapının nispeten tamamlanması ile kurum kuruluşunun beşinci yılında Stratejik Planı gündeme alabilmiş ve 2020-2024 Stratejik Plan çalışmalarını tamamlayıp onaya göndermiştir.

eStratejik planlama, kaynak yönetimi, performans esaslı bütçeleme konularında yapılan çalışmalara akademik personelin sadece liderlik etmediği bir fiil aktif rol üstlendiği tespit edilmiştir.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında ALKÜ iç kontrol standartlarına uyum eylem planını 2019 yılında oluşturabilmiştir. Üniversitenin web sayfasından da erişilebilen plan, mevcut durumu irdelemekte ve genel şartlara kimin ne zamana kadar hangi uygulama yapması gerektiğini belirtmektedir. Kurumun 2018 yılında Maliye Bakanlığına sunulmak üzere hazırladığı İdare Faaliyet Raporuna da kurum web sayfasından ulaşmak mümkündür. Söz konusu raporda yıllık faaliyetler değerlendirilmektedir.

Personel yönetimine ilişkin hususlar 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanununda ve bu kanunlara bağlı ikincil mevzuata göre yapılmaktadır. Ancak ALKÜ'de sayıca yetersiz personel nedeni ile insan kaynaklarının birimlere dağıtımında mevcut alanları, personel ve öğrenci sayıları gibi unsurların gözlemlenmesi "**geliştirmeye açık alandır**".

Liyakata ve yetkinliklere uygun atamaların yapılmadığı görüşü kurum içinde yaygındır. Akademik ve idari atama ve yükseltmelerde liyakat, yetenek ve yetkinlik dışında herhangi bir kriterin etkili olmadığına güvence altına alınması ve ALKÜ personeline oluşan liyakatsiz atama algısını bertaraf etmek için idarenin daha fazla şeffaf bir yönetim sergilemesi tavsiye edilmektedir.

Kurum, personelin üstlendiği görevlerle uyumunu sağlamak üzere iş güvenliği de dahil hizmet içi eğitimler, oryantasyon eğitimleri, kurum dışı ve kurum içi eğitimler düzenlemeyi planlamaya almıştır. Yüz yüze ve elektronik ortamda bilgi paylaşımları yoluyla idari süreçleri geliştirmeye yönelik faaliyet önerileri oluşturulmakta ve ileriki dönemlere ait planlama çalışmaları yapılmaktadır.

Mali kaynakların yönetimi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi Yasası'na uygun şekilde yürütülmektedir. Kurumun taşınır malları Maliye Bakanlığı'nın sunduğu olanaklar kullanılarak bilgisayar ortamında kayıt altına alınmaktadır. Mal ve hizmet alımı süreçleri online yürütülmektedir.

3) Bilgi Yönetimi Sistemi

ALKÜ, yönetsel ve operasyonel faaliyetlerinin etkin yönetimi için bir Bilgi Yönetim Sistemi Politikası geliştirmiştir. Bu politika uyarınca idari ve teknik süreçlerin yürütülmesi ile internet altyapısı ve eğitim-öğretim amacıyla alınan yazılımlar kurumda mevcuttur. Her türlü iş ve işlemlerin yürütülmesinde kullanılan yazılımların bir biri ile entegrasyonun sağlanması için çalışmaların sürdüğü ve toplanan verilerin güvenliğinin ilgili birimler tarafından güvence altına alındığı ve teknolojik altyapı yatırımlarının gerçekleştirildiği saptanmıştır.

Saha ziyaretlerinde özellikle öğrenciler ve öğretim elamanlarına sunulan hizmetlerin sağlanmasında bilgi yönetim sistemlerinin etkin bir şekilde ve sorunsuz olarak kullanıldığı görülmektedir. Öğrenci Bilgi Sistemi, Elektronik Belge Yönetim Sistemi, Personel Bilgi Sistemi, Akademik Bilgi Sistemi, Değişim ve Uluslararası Öğrenci temini sistemi mevcuttur. Gerekli veritabanlarının YÖKSİS gibi kurum entegrasyonları yapılmıştır. Öğrencilerin bilgileri ve akademik gelişimleri ile ilgili veriler Öğrenci Bilgi Sistemi'nde bulunmaktadır. Akademik kadronun proje, yayın, Ar-Ge etkinlikleri Akademik Bilgi Sistemi'nden takip edilmektedir.

Mezunlara yönelik bir takip sistemi geliştirme aşamasındadır. İç paydaşları ilgilendiren konuların iletişimde hızlı ve etkin işleyen bir EBYS sistemi kurulmuşsa da, EBYS'nin kullanımı birim/bölüm yöneticileri ile sınırlı kaldığı görülmektedir.

Akademik birimlerle yapılan görüşmelerde bazı birimlerin EBYS'yi çok etkin kullandığı, bazı birimlerdeki akademisyenlerin ise EBYS'nin varlığından pek haberdar olmadığı, sadece yöneticilere açık olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. EBYS'nin yaygınlaştırılması ve bireyler seviyesine indirilmesi önerilmektedir. İnternet üzerinden erişilebilen sistemler güvenlik duvarları ile korunmaktadır. Kişisel bilgi içeren sistemlere ise merkezi kimlik doğrulama sistemi üzerinden ulaşılabilir. Kurumda kullanılan bütünlük bir bilgi sisteminin olmaması, başta kalite yönetim süreçleri olmak üzere diğer tüm süreçlerin tek bir kaynaktan takibini zorlaştırdığı gözlenmiştir. ALKÜ, yönetimin ihtiyaç duyduğu gerekli bilgileri ve analiz raporları üreten bir yönetim ve performans bilgi sisteminin oluşturulması gereğinin farkındadır. Dolayısı ile bilgi yönetimi "**geliştirmeye açık alan**" olarak değerlendirilmektedir.

2019 yılı itibari ile hazırlanmaya başlayan kalite süreçleri ve diğer tüm süreçler Kalite Yönetim Birimi web sayfasından paylaşılmıştır. Kurum iç değerlendirme sistemine temel oluşturacak şekilde idari prosedürlerin bir kısmı tamamlanmıştır. Dış değerlendirmeye karşı ilgili ve destekleyici tutum mevcuttur.

4) Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

ALKÜ, dışarıdan aldığı destek hizmetlerinin uygunluğunu, kalitesini ve sürekliliğini 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu Teknik Şartnamedeki standartlara göre güvence altına almaktadır. Birimlerin ihtiyaçları Genel Sekreterlik tarafından değerlendirilmekte, piyasa araştırması rekabet koşullarına uygun fiyat temini ile yapılmaktadır. Alınan destek hizmetlerinin kalitesi ihale belgeleri ve sözleşmelerle ortaya konmaktadır. Tedarikçi listesi oluşturulmuş, imzalanan sözleşme ve lisans anlaşmaları ile dışarıdan alınan destek hizmetlerinin uygunluğu, hakları ve sürekliliği Mali İşler ve Hukuk Müşavirliğinin kontrolü ile sağlanmaktadır.

5) Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme

ALKÜ, eğitim-öğretim programlarını ve araştırma-geliştirme faaliyetlerini de içerecek şekilde tüm faaliyetleri hakkındaki bilgileri açık, doğru, güncel bir şekilde yayımlamakta ve kamuoyunu bilgilendirmektedir. Ancak web sayfalarında menülerden aranan bilgilere kolay erişim konusunda değerlendiriciler zorlanmıştır.

Yöneticilerin verimliliklerini ölçme ve izlemede kullanılan kurumca belirlenmiş herhangi bir yöntem bulunmamaktadır. Kurum tüm etkinliklerini İnternet sayfalarında duyurmaktadır. Bu konuda dönemsel değerlendirmeler hazırlamakta ve bunları toplantılarda medya organlarıyla paylaşmaktadır.

Çalışanlara sunulan hizmetlerin ve çalışma ortamının iyileştirilmesi, kültürel, sosyal ve sportif faaliyetlerin artırılması, başarılı personelin motive edilmesi önerilmektedir. Çalışanların beklentilerinin karşılanma düzeyini ölçen anketler henüz yapılmaya başlanmış, henüz analizler yapılmamıştır. PUKÖ döngüsüne uygunluğun sağlanmaması **“geliştirmeye açık alandır”**.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

1) Sonuç ve Değerlendirme

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi 2015 yılında kurulmuş genç bir üniversitedir. Gelişme aşamasında olup, genç ve dinamik akademik ve idari kadrosu ile gelecekte Türk Yüksek öğretimine daha çok katkı sağlayacaktır.

2) Kalite Güvence Sistemi

Güçlü Yönler

Kalite güvence sisteminin alt yapısını oluşturmak üzere gereken iç mevzuat hazırlıklarının tamamlanmış ve uygulamaların başlatılmış olması,

Kalite güvence sistemi ile ilgili üniversitede farkındalık oluşmaya başlaması,

Geliştirmeye Açık Yönler

Kuruluşundan bu güne kurumun onaylanmış ve yürürlüğe sokulmuş bir eylem planı ve Stratejik planın olmaması

Benzer zaman aralığı içerisinde hazırlanan KİDR ve 2020-2024 Stratejik Plan’da ortak olması beklenen bazı noktalarda farklılıklar olması

Tüm programlarda akreditasyon süreçlerine başlanması ve mezun veren programlarda akreditasyon başvurusunun teşvik edilmesi,

Dış paydaş çeşitliliğinin ve sayısının artırılması, ve dış paydaşlardan danışma kurulu oluşturulması,

Bu nedenle; PÜKO döngüsünün *“uygula”*, *“kontrol et”* ve *“önlem al”* aşamalarının kurum kültürüne yerleşmesi için toplanan verilerin analiz edilerek raporlanması, iyileştirmeler için eylem planların hazırlanması ve uygulanmasının takip edilmesi,

3) Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

Öğrenci-Öğretim elemanı iletişiminin iyi düzeyde olması,

Öğrencilerin öğretim elemanlarına kolayca erişiyor olması,

Uluslararasılaşma bağlamında; Erasmus değişim programlarına öğrenci ve personelin katılma arzusunun yüksek olması ve ALKÜ’nin tam zamanlı uluslararası öğrenciler tarafından tercih edilir olması,

Öğretim elemanlarının gelişimine katkı sağlamak üzere Eğiticilerin Eğitimi çalışmalarına başlanmış olması,

Geliştirmeye Açık Yönler

Bilgi paketlerinin tamamlanması ve yayınlanması konusunda akademik birimler arasında farklılıklar olduğu gözlenmiştir.

Program çıktıklarına bağlı olarak derslerin öğrenim kazanımlarını ve bunların birbiriyle olan ilişkilerinin gerçekleşmesinin izlenmesi ve iyileştirme adımlarının atılması,

Dış paydaş görüşlerinin programların tasarlanması, gerekli güncellenmesi süreçlerinde daha sistematik olarak alınması ve düzenlenmesi,

Öğrenci merkezli modelin vazgeçilmez unsurlarından biri olan karar alma mekanizmalarında öğrenci görüşlerinden istifade edilmesi,
Mezun takip sisteminin başlatılıp, işletilerek geri bildirimlerin alınması ve kalite güvence sistemine yansıtılması,
Öğrencilere eğitim-öğretimin kalitesini olumlu yönde etkileyecek;
kütüphane laboratuvar ve altyapı olanaklarının iyileştirilmesi,
uluslararasılaşmaya katkıda bulunacağı düşünülen yabancı uyruklu öğretim elemanlarının akademik kadroya kazandırılması
Doçent ve profesör düzeyinde öğretim üyesinin lisans ve lisansüstü eğitim öğretimde aktif rol alması

4) Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

Ülkenin ve bölgenin öncelikleri doğrultusunda araştırma projeleri üzerinde çalışıyor olmaları,
Alt yapısındaki eksikliklere rağmen akademisyenler tarafından öğrencilerin araştırma projelerine dahil edilmesi,
Araştırma ve öğretim görevlilerin Türkiye'nin farklı ve gelişmiş üniversitelerinde lisansüstü eğitimlerine devam ediyor olması,
Nicelik olarak az sayıda olsa da Disiplinler arası yüksek lisans ve doktora programları ile birlikte Türkiye'de tek olan Sağlık Turizmi doktora programının yürütülüyor olması,

Geliştirmeye Açık Yönler

Hâlihazırdaki BAP bütçesinin kaynaklarının çeşitlendirilerek güçlendirilmesi,
Kütüphanelerin fiziki imkânlarının artırılması,
Bölgenin potansiyeli ve özellikleri dikkate alınarak önceliklendirmeye göre bilimsel projelerin ve yayınların teşvik edilmesi,
Ulusal ve uluslararası bilimsel faaliyetlere katılımların teşvik edilecek sistemin geliştirilmesi ve mali olarak desteklenmesi,
Diğer üniversitelerde lisansüstü derslere katılım konusunda öğretim elemanlarının görevli izinli sayılması,
Araştırma odaklı projelerin belli fakültelerde yoğunlaştığı gözlenmiş olup, bunun üniversite genelinde yaygınlaştırılması ve teşviğinin sürdürülmesi
Lisansüstü programların çeşitlendirilmesi ve sayısal olarak artırılması

5) Yönetim Sistemi

Güçlü Yönler

Kalite sürecinin başlamış olması,
Öğrencilerin üst yönetime ulaşıyor olması,
Sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve turizm sektörü gibi dış paydaşlar ile işbirliğinin sürdürülebilir olması,
Kampüs alanlarının sürekli iyileştiriliyor olması

Geliştirmeye Açık Yönler

Üniversitenin mevcut misyon ifadesinin kurumsal duruşu yansıtan bir önceliklendirmeye odaklanması,
Vekaleten görevlendirmelerin sınırlandırılması,
Akademik ve idari personel üzerindeki birden çok görevin dengeli olarak dağıtılması,
Üniversitede kullanılan Bilgi Yönetim Sistemlerinin birbirleri ile entegrasyonunu sağlamaya yönelik çalışmaların yapılması,
Öğrencilere uygulanan memnuniyet anketlerinin sonuçlarının öğrencilerle ve iç paydaşlarla paylaşılması,
Nitelikli akademik ve idari personel sayısının artırılması,
Kısmi zamanlı öğrenci çalıştırılarak idari personele destek alınması,
Eğiticilerin eğitimi programının yaygınlaştırılarak uygulanması,
Öğrenci temsilcilerinin ilgili kurullarda yer almasının sağlanması,
Yerleşkelere ve yerleşkeler arası ulaşımın iyileştirilmesi,

Mediko-sosyal ünitesinin işlerlik kazanması,

Araştırma ve uygulama hastanesinin fiziki şartlarının ve yönetsel süreçlerinin üniversitesinin misyonuna uygun olarak iyileştirilmesi,

Akademik ve idari personel için ödüllendirilme mekanizmasının hayata geçirilmesi,

PÜKO çevriminin her aşamada kapatılması