



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ

ÇOCUK GELİŞİMİ ARAŞTIRMA
UYGULAMA VE EĞİTİM MERKEZİ
(ÇOĞAUM)
İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

Ankara, Ocak 2022



Gazi Üniversitesi Rektörlüğü 06500 Teknikokullar / Ankara / TÜRKİYE
T +90312 2022000 • F +90312 2213202

gazi.edu.tr

İçindekiler

| | |
|---|----------------------------------|
| İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU ŞABLONU | 4 |
| ÖZET | Hata! Yer işareti tanımlanmamış. |
| BİRİM HAKKINDA BİLGİLER | 4 |
| 1. İletişim Bilgileri | 4 |
| 2. Tarihsel Gelişimi..... | 5 |
| 3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri | 5 |
| LİDERLİK, YÖNETİM ve KALİTE | 6 |
| A.1. Liderlik ve Kalite | 6 |
| A.1.1. Liderlik | 6 |
| A.1.2. Kurumsal Dönüşüm Kapasitesi..... | 6 |
| A.1.3. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları..... | 6 |
| A.1.4. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik | 6 |
| A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar | 6 |
| A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar..... | 6 |
| A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler | 6 |
| A.2.3. Performans Yönetimi | 7 |
| A.3. Yönetim Sistemleri | 7 |
| A.3.1. Bilgi Yönetim Sistemi | 7 |
| A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi | 7 |
| A.3.3. Finansal Yönetim | 7 |
| A.3.4. Süreç Yönetimi..... | 7 |
| A.4. Paydaş Katılımı..... | 7 |
| A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı | 7 |
| A.4.2. Öğrenci Geri Bildirimleri | 8 |
| A.4.3. Mezun İlişkileri Yönetimi | 8 |
| A.5. Uluslararasılaşma | 8 |
| A.5.1. Uluslararasılaşma Süreçlerinin Yönetimi | 8 |
| A.5.2. Uluslararasılaşma Kaynakları..... | 8 |
| A.5.3. Uluslararasılaşma Performansı..... | 8 |
| ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME | 9 |
| C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları..... | 9 |
| C.1.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi..... | 9 |
| C.1.2. İç ve Dış Kaynaklar | 9 |
| C.1.3. Doktora Programları ve Doktora Sonrası İmkanlar..... | 9 |



| | |
|---|-----------|
| C.2. Araştırma Yetkinliği, İş Birlikleri ve Destekler | 9 |
| C.2.1. Araştırma Yetkinlikleri ve Gelişimi..... | 9 |
| C.2.2. Ulusal ve Uluslararası Ortak Programlar ve Ortak Araştırma Birimleri | 9 |
| C.3. Araştırma Performansı | 9 |
| C.3.1. Araştırma Performansının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi | 9 |
| C.3.2. Öğretim Elemanı/Araştırmacı Performansının Değerlendirilmesi..... | 10 |
| TOPLUMSAL KATKI | 11 |
| D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları | 11 |
| D.1.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi | 11 |
| D.1.2. Kaynaklar | 11 |
| D.2 Toplumsal Katkı Performansı..... | 11 |
| D.2.1.Toplumsal Katkı Performansının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi | 11 |
| SONUÇ VE DEĞERLENDİRME | 12 |
| EK.2 DERECELİ DEĞERLENDİRME ANAHTARI | 13 |



ÇOCUK GELİŞİMİ ARAŞTIRMA UYGULAMA VE EĞİTİM MERKEZİ (ÇOGAUM) İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU ŞABLONU

BİRİM HAKKINDA BİLGİLER

Bu bölümde, birimin tarihsel gelişimi, misyonu, vizyonu, hedefleri ve iyileştirme alanları ve organizasyon yapısı hakkında bilgiler yer almaktadır

1. İletişim Bilgileri

GÜKK'nin rapor değerlendirme sürecinde iletişim kuracağı, birim kalite koordinatörü ve ilgili birim yöneticisinin iletişim bilgileri (isim, adres, telefon, e-posta vb.) aşağıda belirtilmektedir.

| ÇOCUK GELİŞİMİ ARAŞTIRMA UYGULAMA VE EĞİTİM MERKEZİ | | | |
|---|----------------------------|---------|--|
| | Unvanı, Adı, Soyadı | Telefon | E-posta |
| Merkez Müdürü | Prof. Dr. Hatice Bekir | 2021663 | shatice@gazi.edu.tr |
| Merkez Müdür Yardımcısı | Doç. Dr. Zeynep Kurtulmuş | 2021864 | kzeynep@gazi.edu.tr |
| | Öğr. Gör. Betül Tokgöz | 2021934 | betultokgoz@gazi.edu.tr |
| | Arş. Gör. Sıla Uzkul | 2022235 | silaalis@gazi.edu.tr |
| | Arş. Gör. Zeliha Solak | 2022235 | zelihasolak@gazi.edu.tr |
| | Arş. Gör. Şerife Nur Varol | 2022235 | serifenurkaracelik@gazi.edu.tr |
| Birim Adresi: Gazi Üniversitesi Çocuk Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi (ÇOGAUM) Emniyet Mah. Bandırma Cad. 6/16 Teknikokullar/Yenimahalle/Ankara Tel: 0312 202 22 35 E-Posta: cogaum@gazi.edu.tr | | | |



2. Tarihsel Gelişimi

Gazi Üniversitesi Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezi çocuklara, çocukla çalışan meslek elemanlarına, anne-babalara ve ülkemizdeki çocuklarla ilgili kurum ve eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunma ve çocuklarla ilgili konularda araştırma faaliyetleri yürütme amacı ile 2006 yılından itibaren faaliyetlerini yürütmektedir.

Gazi Üniversitesi Senato Toplantısının 06.11.2014 tarih ve 09 sayılı no'lu kararı gereği, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi bünyesinde 1985-2014 yılları arasında faaliyet gösteren Uygulama Anaokulu, Mesleki Eğitim Fakültesi bünyesinde faaliyet gösteren Uygulama Anaokulu ile birleşerek 06.11.2014 tarih ve 09 sayılı senato toplantısının 2014/177 no'lu kararı gereği tüm idari yönetimi, iş ve işlemleri ile ÇOGAUM'a devredilmiştir.

Bu devredilme sonucunda ÇOGAUM bünyesinde bulunan anaokullarında 36-72 aylık çocuklar için eğitim ve öğretim hizmetlerinin koordine edilmesi eklenmiştir.

Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezinde 2020-2021 eğitim öğretim yılında merkez müdürlüğünü Prof. Dr. Hatice BEKİR, müdür yardımcılığı görevini ise Doç.Dr.Zeynep KURTULMUŞ yürütmektedir.

2021-2022 eğitim öğretim yılı itibari ile anaokullarında toplam 115 öğrenci eğitimlerine devam etmektedir. Ayrıca bünyesinde toplamda 14 kısmi zamanlı öğrenci çalışmaktadır.

3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyon

Çocuklarla ilgili konularda ulusal ve uluslararası araştırma, uygulama ve eğitim faaliyetleri yürütmektir. Vizyonumuz ise 0-18 yaş çocukları ile ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde tanınmak, çocuk ve gençlerle ilgili disiplinler arası ortaklığa dayanan özgün proje ve araştırmalar yapmak, toplumun ve ülke çocuklarının gereksinim duyduğu çocuk gelişimi ve eğitimi alanlarında etkin, yenilikçi ve işe dönük yaşam boyu eğitim etkinlikleri sürdürmektir.

Hedef

Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezi'nin (ÇOGAUM) temel amacı; çocuklarla ilgili ulusal ve uluslararası araştırma, uygulama ve eğitim faaliyetleri düzenlemek, yürütmek ve geliştirmektir.

Hedef ve İyileştirme Alanları

Birimin hedef ve iyileştirme alanları aşağıda sıralanmaktadır;

- Stratejik hedeflerine yönelik bütçe yetersizliği,
- Merkezin yerinin anaokulunda olması ve bunun da fiziksel yetersizliğe neden olması,
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarında binaların fiziksel yapısına göre çocuk sayısının fazlalığı,
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarında çok amaçlı salonların(drama, spor, dinlenme vb.) yetersiz olması,
- Okul dışı gezi ve faaliyetler için Çogaum'a bağlı anaokullarında eğitim alan çocuklar için uygun servis aracının olmaması
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarının Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olmaması nedeniyle Okul öncesi Eğitimi lisans öğrencilerinin öğretmenlik uygulamalarını kendi üniversitelerde bulunan anaokulunda yapamamaları, olarak ifade edilebilir.



LİDERLİK, YÖNETİM ve KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

Birimin liderlik yaklaşımı ve iç kalite güvencelerine ilişkin bilgilere bu bölümde yer verilmiştir.

A.1.1. Liderlik

Birimde kalite güvencesi kültürünü destekleyen kurumsal kültür ve liderlik yaklaşımı bulunmamaktadır.

A.1.2. Kurumsal Dönüşüm Kapasitesi

Birimde kurumsal dönüşüm kapasitesine ilişkin çalışmalar bulunmamaktadır.

A.1.3. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

Birimin iç kalite güvencesi sistemi ve mekanizmaları bulunmamaktadır.

A.1.4. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

Birimde kamuoyunu bilgilendirmek ve hesap verebilirliği gerçekleştirmek üzere mekanizmalar bulunmamaktadır.

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

Bu bölümde misyon, vizyon, politikalar, stratejik amaç ve hedefler ile performans yönetimi bilgilerine yer verilmiştir.

A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar

Birimin misyon ve vizyon ifadesi tanımlanmıştır, birim çalışanlarınca bilinir ve paylaşılmaktadır.

Planlama Faaliyetleri

Birimin misyon ve vizyonu web sitesinde yayınlanmıştır.

<https://cogaum.gazi.edu.tr/view/page/257829>

Kanıtlar Ek. A.2.1

A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

Birimde stratejik planın izlenmesi için gerekli mekanizmalar oluşturulmamıştır ve/veya stratejik plan ve/veya herhangi bir karar alma sürecinde kullanılmamaktadır.

Planlama Faaliyetleri

Programın misyon ve vizyonu, her yıl yapılan iç değerlendirme raporları ile gözden geçirilmektedir. Buna ilişkin üniversite misyon ve vizyonu temel alınmaktadır. Üniversitenin vizyon ve misyonuna ulaşabilecek link; <http://gazi-universitesi.gazi.edu.tr/posts/view/title/misyon---vizyon-217061?siteUri=gazi-universitesi>



Aynı zamanda üniversitemiz 2019-2023 Stratejik planına <http://sgdb.gazi.edu.tr/posts/view/title/stratejik-planlar-186750?siteUri=sgdb> adresinden erişim sağlanabilmektedir.

Kanıtlar Ek.A.2.2

A.2.3. Performans Yönetimi

Tüm alanlarla ilişkili olarak performans göstergeleri ve anahtar performans göstergeleri belirlenmemiştir.

A.3. Yönetim Sistemleri

Birimin stratejik hedeflerine ulaşmayı nitelik ve nicelik olarak güvence altına almak amacıyla mali, beşerî ve bilgi kaynakları ile süreçlerini yönetmek üzere bir sistemi bulunmamaktadır.

A.3.1. Bilgi Yönetim Sistemi

Birimde kurumsal bilginin edinimi, saklanması ve kullanılmasına destek olacak bilgi yönetim sistemleri bulunmaktadır. Ancak bu sistemler birbirleriyle bütünlük değildir veya tüm alanları kapsamamaktadır.

Birimde Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) kurum içi ve kurumlar arası yazışmaları ve iletişimi sağlamak amacıyla kullanılmaktadır.

A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

Birimde insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı bir politika ve süreçler bulunmamaktadır.

A.3.3. Finansal Yönetim

Birimde finansal kaynakların yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.

A.3.4. Süreç Yönetimi

Birimde eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemine ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.

A.4. Paydaş Katılımı

Birim, iç ve dış paydaşların kalite güvencesi sistemine katılımını ve katkı vermesini sağlamalıdır. Bu bölümde İç ve dış paydaşların kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, yönetim ve uluslararasılaşma süreçlerine katılımı ile ilgi bilgiler ele alınmaktadır.

A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

Birimde yürütülen tüm süreçlere (kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi, uluslararasılaşma) paydaş katılımını sağlayacak mekanizma ve uygulamalar bulunmamaktadır.



A.4.2. Öğrenci Geri Bildirimleri

Birimde öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.

A.4.3. Mezun İlişkileri Yönetimi

Birimde lisans ya da lisansüstü düzeyde uygulanan program olmadığı için herhangi bir mezun ilişkileri yönetimi sistemi bulunmamaktadır.

A.5. Uluslararasılaşma

Bu bölümde Birimin, uluslararasılaşma süreç yönetimi, kaynakları ve performansına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

A.5.1. Uluslararasılaşma Süreçlerinin Yönetimi

Birimin uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamalar bulunmamaktadır.

A.5.2. Uluslararasılaşma Kaynakları

Birimin uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planlar bulunmamaktadır.

A.5.3. Uluslararasılaşma Performansı

Birimin uluslararasılaşma izlenme mekanizma ve süreçleri bulunmamaktadır.



ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

Birimin araştırma sürecinin değerlendirmesinin yapılması beklendiği bu bölümde araştırma süreçleri yönetimi, iç ve dış kaynaklar, doktora programları ve doktora sonrası imkanlar başlıklarına yer verilmiştir.

C.1.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi

Birimin araştırma-geliştirme süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.

C.1.2. İç ve Dış Kaynaklar

Birimin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmamaktadır.

Birimin üniversite içi kaynakların kullanımına ilişkin yöntem ve destek birimlerin oluşturulmasına ilişkin planları bulunmamaktadır.

Birimin üniversite dışı kaynakların kullanımına ilişkin yöntem ve destek birimlerin oluşturulmasına ilişkin planları bulunmamaktadır.

C.1.3. Doktora Programları ve Doktora Sonrası İmkanlar

Birimde araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu ve destekleyen doktora programı bulunmamaktadır.

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş Birlikleri ve Destekler

Birimin araştırma yetkinlikleri, gelişimi ve ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

C.2.1. Araştırma Yetkinlikleri ve Gelişimi

Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin değerlendirilmesine ve geliştirilmesine yönelik uygulamalar bulunmamaktadır.

C.2.2. Ulusal ve Uluslararası Ortak Programlar ve Ortak Araştırma Birimleri

Ulusal ve Uluslararası Ortak Programlar ve Ortak Araştırma Birimlerine ilişkin uygulama bulunmamaktadır.

C.3. Araştırma Performansı

Birimin araştırma performansının izlenmesi değerlendirilmesi ve öğretim elemanı performansının değerlendirilmesine başlıklarına yer verilmiştir.

C.3.1. Araştırma Performansının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Birimde araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik planlamalar ve tanımlı süreçler bulunmamaktadır.



C.3.2. Öğretim Elemanı/Araştırmacı Performansının Değerlendirilmesi

Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansını izlemek ve değerlendirmek üzere tanımlı süreçler (yönetmelik, yönerge, süreç tanımı, ölçme araçları, rehber, kılavuz, takdir-tanım sistemi, teşvik mekanizmaları vb.) bulunmamaktadır.



TOPLUMSAL KATKI

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

Bu bölümde, toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve kaynaklar başlıklıklarına yer verilmiştir.

D.1.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi

Birimin toplumsal katkı süreçlerinin, yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleri ile ilişkili ve diğer süreçlerle (eğitim- öğretim, ar-ge) bütünleşik olarak yönetimi ve organizasyonel yapılanması (süreçler ve görev tanımları vb.) yönelik planlar bulunmamaktadır.

D.1.2. Kaynaklar

Birimin toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planlar ve uygulamalar bulunmamaktadır.

D.2 Toplumsal Katkı Performansı

Birimde toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik uygulamalar bulunmamaktadır.

D.2.1. Toplumsal Katkı Performansının İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Birimde toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik uygulamalar bulunmamaktadır.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

ÇOGAUM'un güçlü yönleri,

- Yönetim ve personellerin eğitim ve araştırmanın önemine inanıyor olması,
- Yönetim ve personellerin yenilik ve gelişmelere açık ve teknolojiyi iyi kullanan donanıma sahip olmaları
- Yönetim ve personellerin ekip çalışmasını benimsemesi,
- ÇOGAUM'da hizmet veren öğretim üyeleri/elemanlarının ulusal/uluslararası çeşitli indekslerde taranan yayınlarının varlığı,
- ÇOGAUM'da hizmet veren öğretim üyeleri/elemanlarının ulusal/uluslararası konferans, kongre, sempozyum gibi akademik etkinliklere katılım göstermeleri,
- Rektörlük ve Sağlık Kültür Spor Dairesi Başkanlığı desteğinin olması,
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarının velilerle aynı çatı olması nedeniyle velinin ulaşım ve yönetime iletişim kolaylığının olması,
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarının eğitim materyallerinin zengin olması,
- Anaokulu müdürlerinin ve bazı öğretmenlerin okul öncesi eğitimi alanında lisansüstü eğitimi olması,
- Gerçekleştirilen sosyal ve kültürel etkinliklere veli katılımının yüksek olması,
- Yapılan çalışmaların belli bir plan ve koordinasyon içinde yapılması
- ÇOGAUM'un internet sitesi üzerinden gerekli duyuruların yapılması,
- Anaokullarının sahip oldukları bahçe açısından fiziki ortam yeterli olması,

ÇOGAUM'un iyileşmeye açık yönleri,

- Stratejik hedeflerine yönelik bütçe yetersizliği,
- Merkezin yerinin anaokulunda olması ve bunun da fiziksel yetersizliğe neden olması,
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarında binaların fiziksel yapısına göre çocuk sayısının fazlalığı,
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarında çok amaçlı salonların (drama, spor, dinlenme vb.) yetersiz olması,
- Okul dışı gezi ve faaliyetler için Çogaum'a bağlı anaokullarında eğitim alan çocuklar için uygun servis aracının olmaması
- ÇOGAUM'a bağlı anaokullarının Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olmaması nedeniyle Okul öncesi Eğitimi lisans öğrencilerinin öğretmenlik uygulamalarını kendi üniversitelerde bulunan anaokulunda yapamamaları, olarak ifade edilebilir.



EK.2 DERECELİ DEĞERLENDİRME ANAHTARI

| A. LİDERLİK, YÖNETİM ve KALİTE | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| A.1. Liderlik ve Kalite | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p><u>A.1.1. Liderlik</u></p> <p>Birimde rektörün ve süreç liderlerinin yükseköğretim ekosistemindeki değişim, belirsizlik ve karmaşıklığı dikkate alan bir kalite güvencesi sistemi ve kültürü oluşturma konusunda sahipliği ve motivasyonu yüksektir. Bu süreçler çevik bir liderlik yaklaşımıyla yönetilmektedir.</p> <p>Birimlerde liderlik anlayışı ve koordinasyon kültürü yerleşmiştir. Liderler birimin değerleri ve hedefleri doğrultusunda stratejilerinin yanı sıra; yetki paylaşımını, ilişkileri, zamanı, kurumsal motivasyon ve stresi de etkin ve dengeli biçimde yönetmektedir.</p> <p>Akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulmuştur.</p> <p>Liderlik süreçleri ve kalite güvencesi kültürünün içselleştirilmesi sürekli değerlendirilmektedir.</p> | <p>Birimde kalite güvencesi sisteminin yönetilmesi ve kalite kültürünün içselleştirilmesini destekleyen etkin bir liderlik yaklaşımı bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde liderlerin kalite güvencesi sisteminin yönetimi ve kültürünün içselleştirilmesi konusunda sahipliği ve motivasyonu bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin geneline yayılmış, kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimini destekleyen etkin liderlik uygulamaları bulunmaktadır.</p> | <p>Liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimine katkısı izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.1. Liderlik ve Kalite

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|--|
| <p><u>A.1.2. Kurumsal dönüşüm kapasitesi</u></p> <p>Yükseköğretim ekosistemi içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak birimin geleceğe hazır olmasını sağlayan çevik yönetim yetkinliği vardır. Geleceğe uyum için amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda birimi dönüştürmek üzere değişim yönetimi, kıyaslama, yenilik yönetimi gibi yaklaşımları kullanır ve kurumsal özgünlüğü güçlendirir.</p> | <p>Birimde değişim yönetimi bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde değişim ihtiyacı belirlenmiştir.</p> | <p>Birimde değişim yönetimi yaklaşımı birimin geneline yayılmış ve bütüncül olarak yürütülmektedir.</p> | <p>Amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen değişim yönetimi uygulamaları izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.1. Liderlik ve Kalite

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|--|---|--|
| <p><u>A.1.3. İç kalite güvencesi mekanizmaları</u></p> <p>PUKÖ çevrimleri itibarı ile takvim yılı temelinde hangi işlem, süreç, mekanizmaların devreye gireceği planlanmış, akış şemaları belirlidir. Sorumluluklar ve yetkiler tanımlanmıştır. Gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir.</p> <p>Takvim yılı temelinde tasarlanmayan diğer kalite döngülerinin ise tüm katmanları içerdiği kanıtları ile belirtilmiştir, gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Birime ait kalite güvencesi rehberi gibi, politika ayrıntılarının yer aldığı erişilebilen ve güncellenen bir doküman bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin tanımlanmış bir iç kalite güvencesi sistemi bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimin iç kalite güvencesi süreç ve mekanizmaları tanımlanmıştır.</p> | <p>İç kalite güvencesi sistemi birimin geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir.</p> | <p>İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

A.1. Liderlik ve Kalite

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|---|--|--|
| <p><u>A.1.4. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik</u></p> <p>Kamuoyunu bilgilendirme ilkesel olarak benimsenmiştir, hangi kanalların nasıl kullanılacağı tasarlanmıştır, erişilebilir olarak ilan edilmiştir ve tüm bilgilendirme adımları sistematik olarak atılmaktadır. Birimin internet sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi vermektedir; bunun sağlanması için gerekli mekanizma mevcuttur. Kurumsal özerklik ile hesap verebilirlik kavramlarının birbirini tamamladığına ilişkin bulgular mevcuttur. İç ve dış hesap verme yöntemleri kurgulanmıştır ve uygulanmaktadır. Sistemattir, ilan edilen takvim çerçevesinde gerçekleştirilir, sorumluları nettir. Alınan geri beslemeler ile etkinliği değerlendirilmektedir. Birimin bölgesindeki dış paydaşları, ilişkili olduğu yerel yönetimler, diğer üniversiteler, kamu kurumu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sanayi ve yerel halk ile ilişkileri değerlendirilmektedir.</p> | <p>Birimde kamuoyunu bilgilendirmek ve hesap verebilirliği gerçekleştirmek üzere mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirmek üzere tanımlı süreçler bulunmaktadır.</p> | <p>Birim tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.</p> | <p>Birimin kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmaları izlenmekte ve paydaş görüşleri doğrultusunda iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--|--|---|--|
| <p><u>A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar</u></p> <p>Misyon ve vizyon ifadesi tanımlanmıştır, birim çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Birime özeldir, sürdürülebilir bir gelecek yaratmak için yol göstericidir.</p> <p>Kalite güvencesi politikası vardır, paydaşların görüşü alınarak hazırlanmıştır. Politika birim çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Politika belgesi yalın, somut, gerçekçidir. Sürdürülebilir kalite güvencesi sistemini ana hatlarıyla tarif etmektedir. Kalite güvencesinin yönetim şekli, yapılanması, temel mekanizmaları, merkezi kurgu ve birimlere erişimi açıklanmıştır.</p> <p>Aynı şekilde eğitim ve öğretim (uzaktan eğitimi de kapsayacak şekilde), araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma politikaları vardır ve kalite güvencesi politikası için sayılan özellikler taşıyor. Bu politika ifadelerinin somut sonuçları, uygulamalara yansıyan etkileri vardır; örnekleri sunulabilir.</p> | <p>Birimde tanımlanmış misyon, vizyon ve politikalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimin tanımlanmış ve birime özgü misyon, vizyon ve politikaları bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde misyon, vizyon ve politikalarla uyumlu uygulamalar bulunmaktadır.</p> | <p>Misyon, vizyon ve politikalar doğrultusunda gerçekleştirilen uygulamalar izlenmekte ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> Ek A. 2.1. Misyon ve vizyon https://cogaum.gazi.edu.tr/view/page/257829 | | | | | |

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|--|--|--|---|
| <p><u>A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler</u></p> <p>Stratejik Plan kültürü ve geleneği vardır, mevcut dönemi kapsayan, kısa/orta uzun vadeli amaçlar, hedefler, alt hedefler, eylemler ve bunların zamanlaması, önceliklendirilmesi, sorumluları, mali kaynakları bulunmaktadır, tüm paydaşların görüşü alınarak (özellikle stratejik paydaşlar) hazırlanmıştır. Mevcut stratejik plan hazırlanırken bir öncekinin ayrıntılı değerlendirilmesi yapılmış ve kullanılmıştır; yıllık gerçekleşme takip edilerek ilgili kurullarda tartışılmakta ve gerekli önlemler alınmaktadır.</p> | Birimin stratejik planı bulunmamaktadır. | Birimin ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmaktadır. | Birimin bütünsel, tüm birimleri tarafından benimsenmiş ve paydaşlarınca bilinen stratejik planı ve bu planıyla uyumlu uygulamaları vardır. | Birimin uyguladığı stratejik planı izlemekte ve ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirerek gelecek planlarına yansıtılmaktadır. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> Ek. A. 2.2. Stratejik plan ve geliştirilme süreci Çogaum Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezi (ÇOGAUM) Stratejik Hedefler (gazi.edu.tr) Gazi Üniversitesi Gazi Üniversitesi Misyon - Vizyon | | | | | |

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|--|--|--|
| <p><u>A.2.3. Performans yönetimi</u></p> <p>Birimde performans yönetim sistemleri bütünsel bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu sistemler birimin stratejik amaçları doğrultusunda sürekli iyileşmesine ve geleceğe hazırlanmasına yardımcı olur. Bilişim sistemleriyle desteklenerek performans yönetiminin doğru ve güvenilir olması sağlanmaktadır. Birimin stratejik bakış açısını yansıtan performans yönetimi süreç odaklı ve paydaş katılımıyla sürdürülmektedir.</p> <p>Tüm temel etkinlikleri kapsayan kurumsal (genel, anahtar, uzaktan eğitim vb.) performans göstergeleri tanımlanmış ve paylaşılmıştır.</p> <p>Performans göstergelerinin iç kalite güvencesi sistemi ile nasıl ilişkilendirildiği tanımlanmış ve yazılıdır. Kararlara yansıma örnekleri mevcuttur.</p> <p>Yıllar içinde nasıl değiştiği takip edilmektedir, bu izlemenin sonuçları yazılıdır ve gerektiği şekilde kullanıldığına dair kanıtlar mevcuttur.</p> | <p>Birimde performans yönetimi bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde performans göstergeleri ve performans yönetimi mekanizmaları tanımlanmıştır.</p> | <p>Birimin geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulunmaktadır.</p> | <p>Birimde performans göstergelerinin işlerliği ve performans yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | | |

A.3. Yönetim Sistemleri

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|--|--|---|
| <u>A.3.1. Bilgi yönetim sistemi</u> Birimin önemli etkinlikleri ve süreçlerine ilişkin veriler toplanmakta, analiz edilmekte, raporlanmakta ve stratejik yönetim için kullanılmaktadır. Akademik ve idari birimlerin kullandıkları Bilgi Yönetim Sistemi entegredir ve kalite yönetim süreçlerini beslemektedir. | Birimde bilgi yönetim sistemi bulunmamaktadır. | Birimde kurumsal bilginin edinimi, saklanması, kullanılması, işlenmesi ve değerlendirilmesine destek olacak bilgi yönetim sistemleri oluşturulmuştur. | Birim genelinde temel süreçleri (eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, kalite güvencesi) destekleyen entegre bilgi yönetim sistemi işletilmektedir. | Birimde entegre bilgi yönetim sistemi izlenmekte ve iyileştirilmektedir. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.3. Yönetim Sistemleri

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--|---|--|--|
| <p><u>A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi</u></p> <p>İnsan kaynakları yönetimine ilişkin kurallar ve süreçler bulunmaktadır. Şeffaf şekilde yürütülen bu süreçler birimde herkes tarafından bilinmektedir. Eğitim ve liyakat öncelikli kriter olup yetkinliklerin arttırılması temel hedeftir. Çalışan (akademik-idari) memnuniyet, şikayet ve önerilerini belirlemek ve izlemek amacıyla geliştirilmiş olan yöntem ve mekanizmalar uygulanmakta ve sonuçları değerlendirilerek iyileştirilmektedir.</p> | <p>Birimde insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde stratejik hedefleriyle uyumlu insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.</p> | <p>Birimde insan kaynakları yönetimi uygulamaları izlenmekte ve ilgili iç paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

A.3. Yönetim Sistemleri

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|--|--|---|---|
| <u>A.3.3. Finansal yönetim</u> Temel gelir ve gider kalemleri tanımlanmıştır ve yıllar içinde izlenmektedir. | Birimde finansal kaynakların yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır. | Birimde finansal kaynakların yönetimine ilişkin olarak stratejik hedefler ile uyumlu tanımlı süreçler bulunmaktadır. | Birimin genelinde finansal kaynakların yönetime ilişkin uygulamalar tanımlı süreçlere uygun biçimde yürütülmektedir. | Birimde finansal kaynakların yönetim süreçleri izlenmekte ve iyileştirilmektedir. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.3. Yönetim Sistemleri

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|--|---|
| <u>A.3.4. Süreç yönetimi</u> Tüm etkinliklere ait süreçler ve alt süreçler (uzaktan eğitim dahil) tanımlıdır. Süreçlerdeki sorumlular, iş akışı, yönetim, sahiplenme yazılıdır ve birimce içselleştirilmiştir. Süreç yönetiminin başarılı olduğunun kanıtları vardır. Sürekli süreç iyileştirme döngüsü kurulmuştur. | Birimde eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemine ilişkin süreçler tanımlanmamıştır. | Birimde eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemi süreç ve alt süreçleri tanımlanmıştır. | Birimin genelinde tanımlı süreçler yönetilmektedir. | Birimde süreç yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.4. Paydaş Katılımı

Birim, iç ve dış paydaşlarının stratejik kararlara ve süreçlere katılımını sağlamak üzere geri bildirimlerini almak, yanıtlamak ve kararlarında kullanmak için gerekli sistemleri oluşturmali ve yönetmelidir.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|--|--|--|--|
| <p><u>A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı</u></p> <p>İç ve dış paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmaları tanımlanmıştır.</p> <p>Gerçekleşen katılımın etkinliği, kurumsallığı ve sürekliliği irdelenmektedir. Uygulama örnekleri, iç kalite güvencesi sisteminde özellikle öğrenci ve dış paydaş katılımı ve etkinliği mevcuttur.</p> <p>Sonuçlar değerlendirilmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.</p> | <p>Birimin iç kalite güvencesi sistemine paydaş katılımını sağlayacak mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma süreçlerinin PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak için planlamalar bulunmaktadır.</p> | <p>Tüm süreçlerdeki PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak üzere birimin geneline yayılmış mekanizmalar bulunmaktadır.</p> | <p>Paydaş katılım mekanizmalarının işleyişi izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

A.4. Paydaş Katılımı

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|--|---|--|
| <p><u>A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri</u></p> <p>Öğrenci görüşü (ders, dersin öğretim elemanı, diploma programı, hizmet ve genel memnuniyet seviyesi, vb) sistematik olarak ve çeşitli yollarla alınmakta, etkin kullanılmakta ve sonuçları paylaşılmaktadır. Kullanılan yöntemlerin geçerli ve güvenilir olması, verilerin tutarlı ve temsil eder olması sağlanmıştır. Öğrenci şikayetleri ve/veya önerileri için muhtelif kanallar vardır, öğrencilerce bilinir, bunların adil ve etkin çalıştığı denetlenmektedir.</p> | <p>Birimde öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde öğretim süreçlerine ilişkin olarak öğrencilerin geri bildirimlerinin (ders, dersin öğretim elemanı, program, öğrenci iş yükü* vb.) alınmasına ilişkin ilke ve kurallar oluşturulmuştur.</p> | <p>Programların genelinde öğrenci geri bildirimleri (her yarıyıl ya da her akademik yıl sonunda) alınmaktadır.</p> | <p>Tüm programlarda öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına ilişkin uygulamalar izlenmekte ve öğrenci katılımına dayalı biçimde iyileştirilmektedir. Geri bildirim sonuçları karar alma süreçlerine yansıtılmaktadır.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.4. Paydaş Katılımı

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--|---|---|--|
| <p><u>A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi</u></p> <p>Mezunların işe yerleşme, eğitime devam, gelir düzeyi, işveren/ mezun memnuniyeti gibi istihdam bilgileri sistematik ve kapsamlı olarak toplanmakta, değerlendirilmekte, birim gelişme stratejilerinde kullanılmaktadır.</p> | <p>Birimde mezun izleme sistemi bulunmamaktadır.</p> | <p>Programların amaç ve hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığının irdelenmesi amacıyla bir mezun izleme sistemine ilişkin planlama bulunmaktadır.</p> | <p>Birimdeki programların genelinde mezun izleme sistemi uygulamaları vardır.</p> | <p>Mezun izleme sistemi uygulamaları izlenmekte ve ihtiyaçlar doğrultusunda programlarda güncellemeler yapılmaktadır.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

A.5. Uluslararasılaşma

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|--|---|--|---|
| <u>A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi</u> Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Kurumun uluslararasılaşma politikası ile uyumludur. Yönetim ve organizasyonel yapının işleyişi ve etkinliği irdelenmektedir. | Birimin uluslararasılaşma süreçlerine ilişkin yönetsel ve organizasyonel yapılanması bulunmamaktadır. | Birimin uluslararasılaşma süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamalar bulunmaktadır. | Birimde uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimine ilişkin organizasyonel yapılanma tamamlanmış olup; şeffaf, kapsayıcı ve katılımcı biçimde işlemektedir. | Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetsel ve organizasyonel yapılanması izlenmekte ve iyileştirilmektedir. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar • | | | | |

A.5. Uluslararasılaşma

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|--|---|--|--|
| <p><u>A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları</u></p> <p>Uluslararasılaşmaya ayrılan kaynaklar (mali, fiziksel, insan gücü) belirlenmiş, paylaşılmış, kurumsallaşmıştır, bu kaynaklar nicelik ve nitelik bağlamında izlenmekte ve değerlendirilmektedir.</p> | <p>Birimin uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynak bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimin uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin uluslararasılaşma kaynakları birimler arası denge gözetilerek yönetilmektedir.</p> | <p>Birimde uluslararasılaşma kaynaklarının dağılımı izlenmekte ve iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

A.5. Uluslararasılaşma

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|--|--|--|
| <p><u>A.5.3. Uluslararasılaşma performansı</u></p> <p>Uluslararasılaşma performansı izlenmektedir. İzlenme mekanizma ve süreçleri yerleşiktir, sürdürülebilirdir, iyileştirme adımlarının kanıtları vardır.</p> | <p>Birimde uluslararasılaşma faaliyeti bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde uluslararasılaşma politikasıyla uyumlu faaliyetlere yönelik planlamalar bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin geneline yayılmış uluslararasılaşma faaliyetleri bulunmaktadır.</p> | <p>Birimde uluslararasılaşma faaliyetleri izlenmekte ve iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|--|---|---|--|
| <p><u>C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi</u></p> <p>Araştırma süreçlerin yönetimine ilişkin benimsenen yaklaşımlar, motivasyon ve yönlendirme işlevinin nasıl tasarlandığı, kısa ve uzun vadeli hedeflerin net ve kesin nasıl tanımlandığı, araştırma yönetimi ekibi ve görev tanımları belirlenmiştir; uygulamalar bu kurumsal tercihler yönünde gelişmektedir. Bilimsel araştırma ve sanatsal süreçlerin yönetiminin etkinliği ve başarısı izlenmekte ve iyileştirilmektedir.</p> | <p>Birimde araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimin araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin yönlendirme ve motive etme gibi hususları dikkate alan planlamaları bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde araştırma süreçlerin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.</p> | <p>Birimde araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|--|---|---|
| <u>C.1.2. İç ve dış kaynaklar</u> Birimin fiziki, teknik ve mali araştırma kaynakları misyon, hedef ve stratejileriyle uyumlu ve yeterlidir. Kaynakların çeşitliliği ve yeterliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir. Araştırmaya yeni başlayanlar için üniversite içi çekirdek fonlar vardır ve erişimi kolaydır. Araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti destekleri, kişisel fonlar, motivasyonu arttırmak üzere ödül ve rekabetçi yükseltme kriterleri vardır. Üniversite içi kaynakların yıllar içindeki değişimi; bu imkanların etkinliği, yeterliliği, gelişime açık yanları, beklentileri karşılama düzeyi değerlendirilmektedir. Misyon ve hedeflerle uyumlu olarak üniversite dışı kaynaklara yönelme desteklenmektedir. Bu amaçla çalışan destek birimleri ve yöntemleri tanımlıdır ve araştırmacılarca iyi bilinir. | Birimin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır. | Birimin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır. | Birim araştırma ve geliştirme kaynaklarını araştırma stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir. | Birimde araştırma kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|--|---|---|
| <u>C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar</u> Doktora programlarının başvuru süreçleri, kayıtlı öğrencileri ve mezun sayıları ile gelişme eğilimleri izlenmektedir. Birimde doktora sonrası (post-doc) imkanları bulunmaktadır ve birimin kendi mezunlarını işe alma (inbreeding) politikası açıktır. | Birimin doktora programı ve doktora sonrası imkanları bulunmamaktadır. | Birimin araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu doktora programı ve doktora sonrası imkanlarına ilişkin planlamalar bulunmaktadır. | Birimde araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu ve destekleyen doktora programları ve doktora sonrası imkanlar yürütülmektedir. | Birimde doktora programları ve doktora sonrası imkanlarının çıktıları düzenli olarak izlenmekte ve iyileştirilmektedir. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar • | | | | |

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|--|---|--|---|
| <u>C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi</u> Doktora derecesine sahip araştırmacı oranı, doktora derecesinin alındığı kurumların dağılımı; kümelenme/ uzmanlık birikimi, araştırma hedefleri ile örtüşme konularının analizi, hedeflerle uyumu irdelenmektedir. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere eğitim, çalıştay, proje pazarları vb. gibi sistematik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. | Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır. | Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik planlar bulunmaktadır. | Birimin genelinde öğretim elemanlarını n araştırma yetkinliğinin geliştirilmesi ne yönelik uygulamalar yürütülmektedir. | Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar izlenmekte ve izlem sonuçları öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar . | | | | |

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|--|---|--|--|
| <p><u>C.2.2. Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri</u></p> <p>Kurumlararası işbirliklerini, disiplinlerarası girişimleri, sinerji yaratacak ortak girişimleri özendirecek mekanizmalar mevcuttur ve etkindir. Ortak araştırma veya lisansüstü programları, araştırma ağlarına katılım, ortak araştırma birimleri varlığı, ulusal ve uluslararası işbirlikleri gibi çoklu araştırma faaliyetleri tanımlanmıştır, desteklenmektedir ve sistematik olarak izlenerek birimin hedefleriyle uyumlu iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.</p> | <p>Birimde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri oluşturma yönünde mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri ile araştırma ağlarına katılım ve iş birlikleri kurma gibi çoklu araştırma faaliyetlerine yönelik planlamalar ve mekanizmalar bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri yürütülmektedir.</p> | <p>Birimde ulusal ve uluslararası düzeyde kurum içi ve kurumlar arası ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

C.3. Araştırma Performansı

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

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--|--|--|--|
| <p><u>C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi</u></p> <p>Birim araştırma faaliyetleri yıllık bazda izlenir, değerlendirilir, hedeflerle karşılaştırılır ve sapmaların nedenleri irdelenir. Birimin odak alanlarının üniversite içi bilinirliği, üniversite dışı bilinirliği; uluslararası görünürlük, uzmanlık iddiası konularının analizi, hedeflerle uyumu sistematik olarak analiz edilir. Performans temelinde teşvik ve takdir mekanizmaları kullanılır. Rakiplerle rekabet, seçilmiş kurumlarla kıyaslama (benchmarking) takip edilir. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmaktadır.</p> | <p>Birimde araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde araştırma performansını izlenmek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.</p> | <p>Birimde araştırma performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

C.3. Araştırma Performansı

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|--|--|--|
| <p>C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi</p> <p>Öğretim elemanlarının araştırma performansını paylaşması beklenir; bunu düzenleyen tanımlı süreçler vardır ve bunlar ilgili paydaşlarca bilinir. Araştırma performansı yıl bazında izlenir, değerlendirilir ve kurumsal politikalar doğrultusunda kullanılır. Çıktılar, grubun ortalama değerleri ve saçılım şeffaf olarak paylaşılır. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmıştır.</p> | <p>Birimde öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde öğretim elemanlarının araştırma geliştirme performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.</p> | <p>Öğretim elemanlarının araştırma geliştirme performansı izlenmekte ve öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilerek iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

Birim, toplumsal katkı faaliyetlerini stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmali ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|--|--|---|
| <u>D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi</u> Birimin toplumsal katkı politikası birimin toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısı kurumun toplumsal katkı politikası ile uyumludur, görev tanımları belirlenmiştir. Yapının işlerliği izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir. | Birimde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır. | Birimin toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamaları bulunmaktadır. | Birimin genelinde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır. | Birimde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır. | İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır. |
| | Örnek Kanıtlar <ul style="list-style-type: none"> | | | | |

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|---|--|--|
| <p><u>D.1.2. Kaynaklar</u></p> <p>Toplumsal katkı etkinliklerine ayrılan kaynaklar (mali, fiziksel, insan gücü) belirlenmiş, paylaşılmış ve kurumsallaşmış olup, bunlar izlenmekte ve değerlendirilmektedir.</p> | <p>Birimin toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimin toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.</p> | <p>Birim toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.</p> | <p>Birimde toplumsal katkı kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

D.2. Toplumsal Katkı Performansı

Birim, toplumsal katkı stratejisi ve hedefleri doğrultusunda yürüttüğü faaliyetleri periyodik olarak izlemeli ve sürekli iyileştirmelidir.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--|--|--|--|
| <p><u>D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi</u></p> <p>Birim, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu, dezavantajlı gruplar dahil toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilen ve değer yaratan toplumsal katkı faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsal iş birlikleri, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan görevlendirmeler ile kurumun bünyesinde yer alan birimler aracılığıyla yürütülen eğitim, hizmet, araştırma, danışmanlık vb. toplumsal katkı faaliyetleri izlenmektedir. İzleme mekanizma ve süreçleri yerleşik ve sürdürülebilirdir. İyileştirme adımlarının kanıtları vardır.</p> | <p>Birimde toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.</p> | <p>Birimde toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.</p> | <p>Birimin genelinde toplumsal katkı performansını izlenmek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.</p> | <p>Birimde toplumsal katkı performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.</p> | <p>İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.</p> |
| | <p>Örnek Kanıtlar</p> <ul style="list-style-type: none"> • | | | | |

Ek A.2.1. ÇOGAUM Misyon ve Vizyonu

Link: [Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezi \(ÇOGAUM\) | Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri \(gazi.edu.tr\)](https://cogau.gazi.edu.tr/view/page/257829)



The screenshot shows the ÇOGAUM website with the following content:

Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

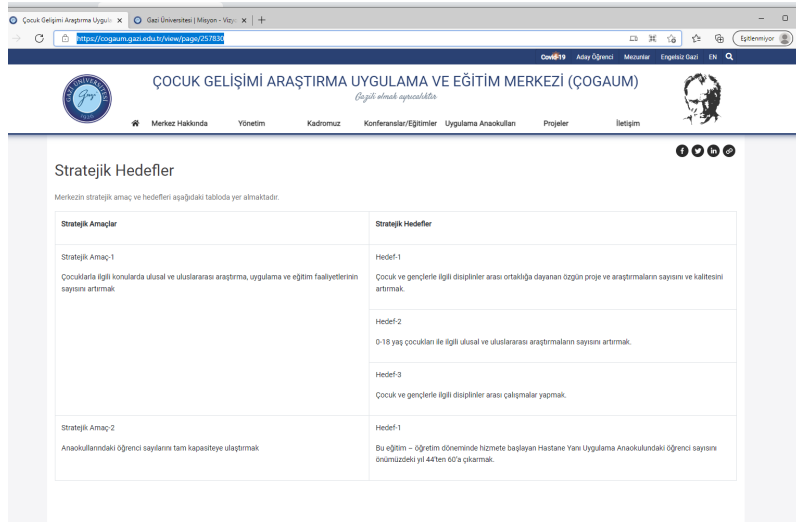
Misyon
Çocuklarla ilgili konularda ulusal ve uluslararası araştırma, uygulama ve eğitim faaliyetleri yürütmektir.

Vizyon
Gazi Üniversitesi Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezinin tanımlanan vizyonu doğrultusunda stratejik amaçlarına belirleyen ve gerçekleştirilen üç adet vizyon boyutu tanımlanmıştır.
Vizyon Boyutu 1: 0-18 yaş çocukları ile ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde tanınmak.
Vizyon Boyutu 2: Çocuk ve gençlerle ilgili disiplinler arası ortaklığa dayanan özgün proje ve araştırmalar yapmak.
Vizyon Boyutu 3: Toplumun ve ülke çocuklarının gereksinim duyduğu çocuk gelişimi ve eğitimi alanlarında etkin, yenilikçi ve işe dönük yapım boyu eğitim etkinlikleri sürdürmek.

Hedef
Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezinin (ÇOGAUM) temel amacı, çocuklarla ilgili ulusal ve uluslararası araştırma, uygulama ve eğitim faaliyetleri düzenlemek, yürütmek ve geliştirmektir.

Ek A. 2.2. ÇOGAUM Stratejik hedefler

Link: [Çocuk Gelişimi Araştırma Uygulama ve Eğitim Merkezi \(ÇOGAUM\) | Stratejik Hedefler \(gazi.edu.tr\)](https://cogau.gazi.edu.tr/view/page/257829)



The screenshot shows the ÇOGAUM website with the following content:

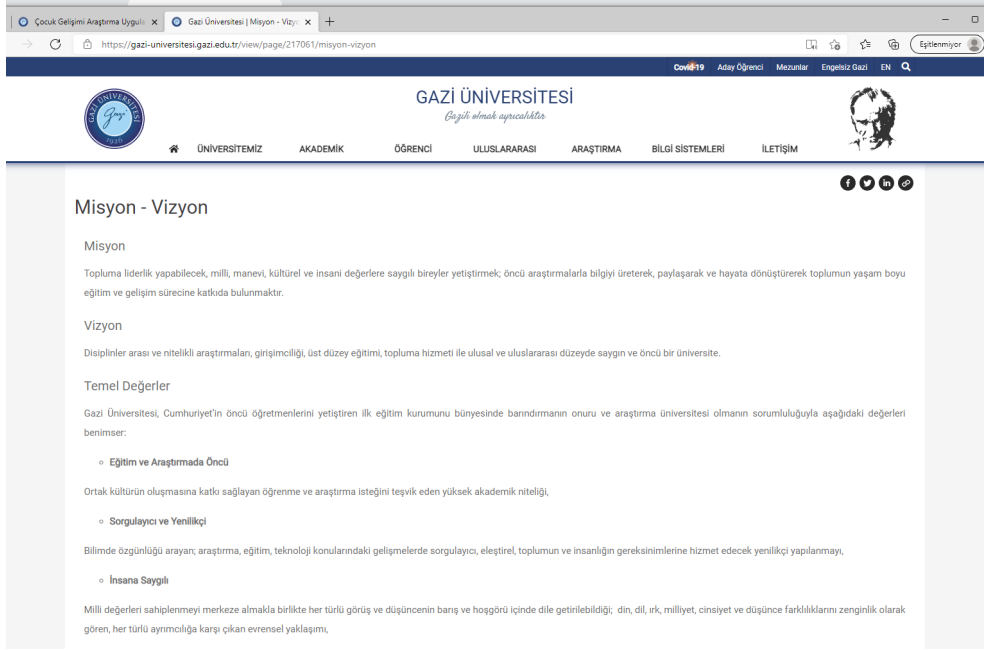
Stratejik Hedefler

Merkezin stratejik amaç ve hedefleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

| Stratejik Amaçlar | Stratejik Hedefler |
|--|---|
| Stratejik Amaç-1 Çocuklarla ilgili konularda ulusal ve uluslararası araştırma, uygulama ve eğitim faaliyetlerinin sayısını artırmak | Hedef-1 Çocuk ve gençlerle ilgili disiplinler arası ortaklığa dayanan özgün proje ve araştırmaların sayısını ve kalitesini artırmak. Hedef-2 0-18 yaş çocukları ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmaların sayısını artırmak. Hedef-3 Çocuk ve gençlerle ilgili disiplinler arası çalışmalar yapmak. |
| Stratejik Amaç-2 Anasokullarındaki öğrenci sayılarını tam kapasiteye ulaştırmak | Hedef-1 Bu eğitim – öğretim döneminde hizmete başlayan Hastane Yarı Uygulama Anasokulundaki öğrenci sayısını önümüzdeki yıl 44'ten 60'a çıkarmak. |

Ek A. 2.2. Gazi Üniversitesi Misyon ve Vizyon

Link: [Gazi Üniversitesi | Misyon - Vizyon](https://gazi-universitesi.gazi.edu.tr/view/page/217061/misyon-vizyon)



The screenshot shows the Gazi University website's 'Misyon - Vizyon' page. The browser address bar displays 'https://gazi-universitesi.gazi.edu.tr/view/page/217061/misyon-vizyon'. The website header includes the Gazi University logo, the name 'GAZİ ÜNİVERSİTESİ' with the tagline 'Gazisi olmak ayrıcalıktır', and a navigation menu with links: ÜNİVERSİTEMİZ, AKADEMİK, ÖĞRENCİ, ULUSLARARASI, ARAŞTIRMA, BİLGİ SİSTEMLERİ, İLETİŞİM. Below the header, the page title 'Misyon - Vizyon' is followed by social media icons. The content is organized into three main sections: 'Misyon', 'Vizyon', and 'Temel Değerler'. The 'Misyon' section states the university's commitment to quality education and research. The 'Vizyon' section describes the university's vision of being a leading institution. The 'Temel Değerler' section lists the university's core values: 'Eğitim ve Araştırmada Öncü', 'Sorgulayıcı ve Yenilikçi', and 'İnsana Saygılı'. Each value is accompanied by a brief description of its significance to the university's mission.

Misyon - Vizyon

Misyon

Topluma liderlik yapabilecek, milli, manevi, kültürel ve insani değerlere saygılı bireyler yetiştirmek; öncü araştırmalarla bilgiyi üretmek, paylaşarak ve hayata dönüştürerek toplumun yaşamı boyu eğitim ve gelişim sürecine katkıda bulunmaktır.

Vizyon

Disiplinler arası ve nitelikli araştırmalar, girişimciliği, üst düzey eğitimi, topluma hizmeti ile ulusal ve uluslararası düzeyde saygın ve öncü bir üniversite.

Temel Değerler

Gazi Üniversitesi, Cumhuriyet'in öncü öğretmenlerini yetiştiren ilk eğitim kurumunu bünyesinde barındırmanın onuru ve araştırma üniversitesi olmanın sorumluluğuyla aşağıdaki değerleri benimser:

- **Eğitim ve Araştırmada Öncü**

Ortak kültürün oluşmasına katkı sağlayan öğrenme ve araştırma isteğini teşvik eden yüksek akademik niteliği,

- **Sorgulayıcı ve Yenilikçi**

Bilimde özgünlüğü arayan; araştırma, eğitim, teknoloji konularındaki gelişmelerde sorgulayıcı, eleştirel, toplumun ve insanlığın gereksinimlerine hizmet edecek yenilikçi yapılanmayı,

- **İnsana Saygılı**

Milli değerleri sahiplenmeyi merkeze almakla birlikte her türlü görüş ve düşüncenin barış ve hoşgörü içinde dile getirilebildiği; din, dil, ırk, milliyet, cinsiyet ve düşünce farklılıklarını zenginlik olarak gören, her türlü ayrımcılığa karşı çıkan evrensel yaklaşımı.