



BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

2025

REHBERLİK VE UYUM OFİSİ

Ay, Yıl

Aralık, 2025



“Anadolu’nun Zirvesinde”



“Anadolu’nun Zirvesinde”

2025 YILI

REHBERLİK VE UYUM OFİSİ

BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

(BİDR)



"Anadolı'nın Zirvesinde"

ÖZET

Rehberlik ve Uyum Ofisi (eski adıyla Uyum Koordinatörlüğü), Ardahan Üniversitesi'ne yeni katılan öğrenci ve personelin kuruma uyum süreçlerini desteklemek, kurum içi iletişimi güçlendirmek ve birimler arası koordinasyonu geliştirmek amacıyla yapılandırılmıştır. 2025 yılı içerisinde Koordinatörlüğün adı Rehberlik ve Uyum Ofisi olarak güncellenmiş, buna bağlı olarak yönerge revize edilmiş; personel yapısı korunarak faaliyetler kesintisiz biçimde sürdürülmüştür.

Bu rapor, Rehberlik ve Uyum Ofisi'nin 2025 yılında yürüttüğü faaliyetleri değerlendirmek, güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Raporda; süreç yönetimi, paydaş katılımı, öğrenci geri bildirim mekanizmaları ve kurumsal uyum uygulamalarına ilişkin temel bulgulara yer verilmiştir. Hazırlık sürecinde kanıt temelli ve şeffaf bir yaklaşım benimsenmiş, mevcut veriler ve paydaş geri bildirimleri doğrultusunda öz değerlendirme yapılmıştır.

İlk kez hazırlanan bu yıllık Birim İç Değerlendirme Raporu, Rehberlik ve Uyum Ofisi'nin kalite güvence sistemine entegrasyonunu ve PUKÖ döngüsü çerçevesinde kurumsal gelişime katkı sunma iradesini ortaya koymakta; ilerleyen dönemlerde yapılacak planlama ve iyileştirme çalışmalarına temel teşkil etmektedir.



"Anadolu'nun Zirvesinde"

Birim Kalite Komisyonu Üyeleri

İmza Tutanağı

Doç. Dr. İbrahim Okan AKKIN

Başkan

Dr. Nuri Can AKIN

Üye

Filiz VURAL

Üye

Havva VANLI

Üye

BİRİM HAKKINDA BİLGİLER

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

İletişim Bilgileri

Rehberlik ve Uyum Ofisi Koordinatörü: Doç. Dr. İbrahim Okan Akkın

E-Posta: ibrahimokanakkin@ardahan.edu.tr

Koordinatör Yardımcısı: Dr. Nuri Can Akın

E-Posta: nuricanakin@ardahan.edu.tr

Koordinatör Yardımcısı: Havva Vanlı

E-Posta: havvavanli@ardahan.edu.tr

Koordinatör Yardımcısı: Filiz Vural

E-Posta: filizvural@ardahan.edu.tr

Tarihsel Gelişimi

2025 yılı Nisan ayında kurulan **Uyum Koordinatörlüğü**, Kurum Kalite Güvence çalışmalarıyla uyumlu biçimde Ardahan Üniversitesi öğrencilerine *Ardahan Üniversiteli olma* kimliğini kazandırmayı ve üniversite yaşamına uyum süreçlerini kolaylaştırmayı amaçlayan uyum ve eğitim programlarını koordine etmek üzere yapılandırılmıştır. Koordinatörlük; bu programların üniversite genelinde sistematik ve sürdürülebilir hale getirilmesini sağlamayı, akademik ve idari personelin kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmeyi ve kurum kültürünün içselleştirilmesine yönelik mekanizmalar geliştirmeyi hedeflemiştir.

Ağustos 2025 tarihinde Koordinatörlüğün adı **Rehberlik ve Uyum Ofisi** olarak değiştirilmiş; bu değişiklikle birlikte özellikle psikolojik destek ve rehberlik boyutu kurumsal yapı içerisinde daha belirgin ve öncelikli bir çerçeveye kavuşturulmuştur. Buna paralel olarak yönerge güncellenmiş, personel yapısı korunarak öğrenci ve personel odaklı uyum, rehberlik ve bilgilendirme faaliyetleri bütüncül bir yaklaşımla sürdürülmüştür.

Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyon

Rehberlik ve Uyum Ofisi, Kurum kalite güvencesi çalışmalarıyla uyumlu olarak Ardahan Üniversitesi öğrencilerine Ardahan Üniversiteli olma kimliğini kazandırmaya ve üniversite yaşamına daha kolay uyum sağlamaya yönelik uyum ve eğitim programlarını koordine ederek bu programların Üniversite genelinde sistematik hale getirilmesini sağlamayı; Üniversite akademik ve idari personelinin aidiyet duygusunu geliştirmeyi; Üniversite ve bağlı olunan ilgili birimin iş ve işleyişleri ile kurum ve birim düzeyinde kullanılan politikalar hakkında personellere düzenli eğitimler vermeyi ve Kurum kültürünü içselleştirmeye yönelik mekanizmaları tesis etmeyi hedefler.

Vizyon

Ofisimiz, Üniversitemizin uluslararasılaşma politikasını destekleyen, kendini geliştirmeyi, öğrenci ve personel odaklılığı ve katılımcılığı ilke edinmiş proaktif ve çözüm üreten bir birim olmayı vizyon olarak benimsemiştir.

Değerlerimiz ve İlkelerimiz

- Yaşam Hakkına Saygı
- Demokrasiyi Destekleme
- Sosyal Sorumluluk Bilinci
- Katılımcı Yönetim Anlayışı
- Kurumsallaşma
- Şeffaflık
- Yenilikçilik
- Sürekli Gelişme
- Hayat Boyu Öğrenme
- Kalite Bilinci
- Girişimcilik
- Değişim ve Gelişime Açık Olma
- Öğrenci ve Personel Odaklılık
- Çağdaş Eğitim
- Başarı Odaklılık

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı

Rehberlik ve Uyum Ofisi, Üniversitemiz bünyesinde öğrenci deneyimini güçlendirmek, kurumsal aidiyeti artırmak, birimler arası koordinasyonu sağlamak ve üniversiteye yeni başlayan öğrenci ve personelin uyum süreçlerini desteklemek amacıyla yapılandırılmıştır. Ofis, doğrudan Rektörlüğe bağlı olarak çalışmakta; akademik ve idari temsilcilerin yer aldığı, disiplinler arası bir yönetim modeli çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

Her akademik ve idari birimde Uyum Komisyonları oluşturulmuş; her birim için bir Komisyon Başkanı ve bir Uyum Temsilcisi görevlendirilmiştir. Bu yapı aracılığıyla, öğrenci ve personel uyumuna ilişkin konularda iki yönlü ve düzenli bir iletişim ağı tesis edilmiştir. [Kanıt A.1.1.1]

Rehberlik ve Uyum Ofisi, periyodik olarak gerçekleştirilen toplantılar yoluyla birimlerden gelen geri bildirimleri derlemekte ve bu geri bildirimleri kurumsal düzeyde değerlendirerek stratejik önerilere dönüştürmektedir. Son akademik dönem içerisinde yapılan yedi toplantı ile; öğrenci temsiliyeti, katılımcılık ve rehberlik odaklı yaklaşım güçlendirilmiş; ölçme-değerlendirme araçları bu noktada aktif olarak kullanılmıştır. [Kanıt A.1.1.2, Kanıt A.1.1.3]

Ofisin organizasyon şeması, görev tanımları ve yetki dağılımları açık ve tanımlı olup; bu yapı Üniversitemizin öğrenci odaklılık, katılımcı yönetim ve kurumsal kalite ilkeleriyle uyumludur. İşleyişe ilişkin süreçler yazılı hale getirilmiş, üniversite web sitesinde yayımlanarak paydaşların erişimine açılmıştır. [Kanıt A.1.1.4]

Olgunluk Düzeyi: 4

Kurumun misyon ve stratejik hedeflerine ulaşmasını güvence altına alan ve süreçleriyle uyumlu yönetim modeli ve idari yapılanması belirlenmiştir.

Kanıtlar

- A.1.1.1.[Uyum Komisyonları](#)
- A.1.1.2.[Uyum Haftası Memnuniyet Anketi Birimler](#)
- A.1.1.3.[Öğrenci Meclisi Memnuniyet Anketi](#)
- A.1.1.4.[Personel Görev Dağılımları](#)

A.1.2. Liderlik

Rehberlik ve Uyum Ofisi, Üniversitemizin misyonu ve stratejik hedefleri doğrultusunda öğrenci odaklı, kapsayıcı ve katılımcı bir liderlik anlayışını benimsemektedir. Ofis, yalnızca karar alan bir yapı olmanın ötesinde; süreçleri birlikte tasarlamayı, birimler arası iş birliğini güçlendirmeyi ve karar alma süreçlerinde şeffaflığı esas alan bir yaklaşım geliştirmiştir.

Bu çerçevede, üniversite genelinde görev yapan uyum komisyonları ve temsilcileriyle düzenli toplantılar yapılması planlanmıştır; kuruluşunu izleyen ilk akademik yılda yedi toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılar sonucunda uyum haftası, üniversitenin ilk öğrenci meclisi, danışmanlık eğitimi gibi etkinlikler gerçekleştirilmiş; bu etkinliklerin her biri için anket yoluyla geri dönüş sağlanmış ve web sitemiz üzerinden yayınlanmıştır. [Kanıt 1]

Ofis bünyesinde görev yapan akademik ve idari personelin görev tanımları belirlenmiş, yazılı hale getirilmiş ve ilgili personele iletilmiştir. [Kanıt 2] Süreçler arasında açık iletişim kanalları oluşturulmuş; öneri ve geri bildirimlerin iletebileceği mekanizmalar işletilmeye başlanmıştır.

Liderlik anlayışının kapsayıcı ve insani boyutunu güçlendirmek amacıyla, kurum personeline yönelik özel günlerde kişiselleştirilmiş elektronik posta uygulaması hayata geçirilmiş; bu uygulama, kurumsal aidiyetin artırılması ve iç paydaşlarla birebir iletişimin güçlendirilmesi yönünde bir adım olarak değerlendirilmiştir.

Bu yaklaşım sayesinde Rehberlik ve Uyum Ofisi, işleyişini ilkesel bir çerçeveye dayandıran bir liderlik modeli ortaya koymuştur. Bununla birlikte, birimin yeni kurulmuş olması nedeniyle liderlik yaklaşımının üniversite genelinde daha yaygın ve sistematik biçimde içselleştirilmesi gelişime açık bir alan olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3

Olgunluk düzeyi ifadesi belirtilmelidir.

Kanıtlar

- A.1.2.1.[Rehberlik ve Uyum Ofisi Web Sitesi](#)
- A.1.2.2.[Personel Görev Dağılımları](#)
- A.1.2.3.[İç ve Dış Paydaşlar](#)

A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, yeni kurulmuş bir birim olmakla birlikte, üniversitenin kurumsal dönüşüm kapasitesine katkı sunma hedefi doğrultusunda veri temelli ve katılımcı bir yaklaşım benimsemiştir. Bu kapsamda, geçmiş yıllarda Kalite Koordinatörlüğü tarafından yürütülen

öğrenci memnuniyet anketleri ve değerlendirme raporları incelenmiş; elde edilen bulgular, Ofisin öncelikli faaliyet alanlarının belirlenmesinde girdi olarak kullanılmıştır. [Kanıt A.1.3.1]

2025 yılı içerisinde düzenlenen uyum haftası etkinliklerinde yalnızca öğrencilerden değil, idari birimlerden ve akademik birimlerden de geri dönüş alınmıştır. Bunun yanı sıra Öğrenci Meclisi çalışmaları ve akademik danışmanlık eğitimleri sonrasında uygulanan memnuniyet anketleri ile yine öğrenci ve personel geri bildirimleri sistematik biçimde toplanmış; bu veriler değerlendirilerek şeffaf bir biçimde kamuoyu ile paylaşılmıştır. Böylece yalnızca mevcut ihtiyaçların tespiti değil, uygulamaların etkililiğinin izlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik ilk adımlar atılmıştır. [Kanıt A.1.3.2]

Kurumsal dönüşüm kapasitesi açısından değerlendirildiğinde, Rehberlik ve Uyum Ofisi; geri bildirim üretme, bu geri bildirimleri karar alma süreçlerine dahil etme ve faaliyetlerini bu doğrultuda yeniden şekillendirme yönünde işlevsel bir kapasite geliştirmeye başlamıştır. Bununla birlikte, izleme-değerlendirme süreçlerinin kurumsal bir çerçeveye kavuşturulması, ölçütlerin standardize edilmesi ve alınan kararların uzun vadeli etkilerinin izlenmesi, önümüzdeki dönemin temel gelişim alanları olarak öne çıkmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 3

Rehberlik ve Uyum Ofisi'nde geri bildirimlerin toplanması, analiz edilmesi ve faaliyetlerin planlanmasında kullanılması yönünde işleyen mekanizmalar oluşturulmuş ve aktif olarak kullanılmaya başlanmıştır. Geçmiş dönem verilerinin incelenmesi, yürütülen etkinlikler sonrasında geri bildirimlerin sistematik biçimde alınması ve bu verilerin kamuoyu ile paylaşılması, veri temelli ve şeffaf bir yönetim anlayışının benimsendiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, izleme ve değerlendirme süreçlerinin standart göstergelerle kurumsallaştırılması, PUKÖ çevrimlerinin tüm faaliyetlere bütüncül biçimde entegre edilmesi ve uzun dönemli etki analizlerinin yapılması henüz gelişim aşamasındadır. Bu yönüyle Ofis, kurumsal dönüşüm kapasitesi açısından tanımlı, işleyen ancak olgunlaşması devam eden bir yapıya sahiptir.

Kanıtlar

- A.1.3.1.[Toplantı Tutanağı 2025:5](#)
- A.1.3.2.[Öğrenci Meclisi Memnuniyet Anketi](#)

A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları

Rehberlik ve Uyum Ofisi, iç kalite güvencesi sistemine katkı sunmak amacıyla akademik ve idari birimlerde oluşturulan uyum komisyonları aracılığıyla yapılandırılmış bir geri bildirim ve izleme ağı tesis etmiştir. Bu yapı sayesinde birimler arası koordinasyon sağlanmakta; yürütülen uyum faaliyetleri, toplantı tutanakları ve birimlerden talep edilen uyum faaliyet raporları aracılığıyla izlenmektedir. [Kanıt A.1.4.1]

İç kalite güvencesi süreçlerinin geliştirilmesi kapsamında, geçmiş yıllarda Kalite Koordinatörlüğü tarafından yürütülen öğrenci memnuniyet anketleri ile birim iç değerlendirme raporları incelenmiş; bu veriler mevcut uygulamaların değerlendirilmesi ve iyileştirme alanlarının belirlenmesinde girdi olarak kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, Ofisin planlama ve önceliklendirme çalışmalarına entegre edilmiştir. [Kanıt A.1.4.2]

Bununla birlikte, Personel Daire Başkanlığı ile yapılan görüşmeler sonucunda hizmet içi eğitim uygulamaları değerlendirilmiş; kurumsal aidiyeti güçlendirmeyi ve personelin mesleki gelişimini teşvik etmeyi amaçlayan sertifikasyon temelli hizmet içi eğitimlere yönelik hazırlık çalışmaları başlatılmıştır. Bu çalışmalar, iç kalite güvencesinin insan kaynakları boyutuna katkı sunmayı hedeflemektedir. [Kanıt A.1.4.3]

Rehberlik ve Uyum Ofisi'nde iç kalite güvencesine yönelik farkındalık oluşmuş ve tanımlı uygulamalar hayata geçirilmiştir. Ancak izleme-değerlendirme süreçlerinin standartlaştırılması, çıktıların kurumsal göstergelerle ilişkilendirilmesi ve uygulamaların uzun vadeli etkilerinin izlenmesi, bir sonraki dönemin temel gelişim alanları olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3

İç kalite güvencesi süreçlerine ilişkin tanımlı uygulamalar bulunmaktadır ve bu uygulamalar izlenmektedir. Elde edilen veriler planlama ve iyileştirme çalışmalarında kullanılmakta; ancak süreçlerin kurumsal düzeyde tam olarak bütünleşmesi ve sistematik etki analizlerinin yapılması için gelişim ihtiyacı devam etmektedir.

Kanıtlar

- A.1.4.1.[Birim Uyum Faaliyet Raporları](#)
- A.1.4.2.[Uyum Komisyonları](#)
- A.1.4.3.[Toplantı Tutanağı 2025:4](#)

A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Rehberlik ve Uyum Ofisi, kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik ilkelerini temel çalışma prensipleri arasında konumlandırmaktadır. Yıl içerisinde yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgiler, toplantı özetleri ve etkinlik duyuruları Ofisin kurumsal web sitesi üzerinden düzenli olarak kamuoyu ile paylaşılmıştır. [Kanıt A.1.5.1]

Uyum haftası, öğrenci meclisi ve akademik danışmanlık eğitimi gibi faaliyetlerin tamamı sonrasında memnuniyet anketleri uygulanmış; elde edilen sonuçlar web sitemiz üzerinden kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bu uygulamalar, süreçlerin izlenebilirliğini ve şeffaflığını güçlendirmiştir.

Rehberlik ve Uyum Ofisi faaliyetlerine ilişkin veriler, ilgili birimlerle ve üst yönetimle paylaşılmış; yıl sonu itibarıyla Ofis çalışmalarına ilişkin bilgiler, altı aylık birim iç değerlendirme raporlarında sunulmuştur. [Kanıt A.1.5.2] Kurumsal iletişim kanallarının açık tutulmasıyla iç ve dış paydaşların geri bildirim sunabilmesi sağlanmıştır.

Olgunluk Düzeyi: 3

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik süreçlerine ilişkin temel uygulamalar tanımlanmış ve düzenli biçimde işletilmektedir. Bilgilerin paylaşımı büyük ölçüde sistematik hale gelmiş olmakla birlikte, bu süreçlerin daha bütüncül bir iletişim planı çerçevesinde yapılandırılması ve uzun dönemli etki analizleriyle desteklenmesi gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Kanıtlar

- A.1.5.1.[Rehberlik ve Uyum Ofisi Web Sayfası](#)
- A.1.5.2.[Birim İç Değerlendirme Raporları](#)
- A.1.5.3.[Toplantı Tutanakları](#)

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar

Rehberlik ve Uyum Ofisi, Ardahan Üniversitesi'nin misyonu ve stratejik hedefleri doğrultusunda; öğrenci ve personelin kuruma uyumunu destekleyen, psikolojik iyi oluşu önceleyen, katılımcı ve öğrenci odaklı bir yaklaşımı benimsemektedir. Ofisin misyon ve vizyonu, kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi, akademik ve kişisel gelişimin desteklenmesi ve kapsayıcı bir üniversite ortamının inşa edilmesi temelinde şekillendirilmiştir.

2025 yılı içerisinde gerçekleştirilen uyum haftası etkinlikleri, öğrenci meclisi çalışmaları ve akademik danışmanlık eğitimi faaliyetleri, Ofisin misyon ve vizyonu ile uyumlu biçimde planlanmış ve uygulanmıştır. Üniversitenin kalite politikaları ve stratejik planı, Ofis faaliyetlerinin temel referans çerçevesini oluşturmuştur. Bu doğrultuda misyon ve vizyon, yalnızca beyan düzeyinde kalmamış; yürütülen faaliyetler ve geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla uygulamaya yansıtılmıştır.

Olgunluk Düzeyi: 3

Olgunluk düzeyi ifadesi belirtilmelidir.

Kanıtlar

- A.2.1.1. [Misyona](#)
- A.2.1.2. [Vizyona](#)

A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler

Rehberlik ve Uyum Ofisi, Ardahan Üniversitesi 2025–2029 Stratejik Planı ile uyumlu biçimde, öğrenci ve personelin kuruma uyum süreçlerini güçlendirmeyi ve kurumsal aidiyeti artırmayı temel stratejik hedefler olarak belirlemiştir. [Kanıt A.2.2.1, Kanıt A.2.2.2] Bu kapsamda öğrencilerin üniversite yaşamına sağlıklı biçimde dahil olmalarını destekleyen yapılar geliştirilmiş; personelin kurumsal işleyişe uyumunu güçlendirmeye yönelik faaliyetler yürütülmüştür.

Yıl içerisinde düzenlenen uyum haftası etkinlikleri, öğrenci meclisinin kurulması ve akademik danışmanlık eğitimleri, kurum personeline özel günlerde gönderilen kişiselleştirilmiş elektronik postalar belirlenen stratejik amaçlar doğrultusunda hayata geçirilmiştir. [Kanıt A.2.2.3] Bu faaliyetlerin tamamı sonrasında uygulanan memnuniyet anketleri aracılığıyla elde edilen geri bildirimler, Ofisin hedeflerini gözden geçirmesinde ve geliştirmesinde veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Böylece stratejik hedefler, planlama–uygulama–değerlendirme döngüsü içinde ele alınmıştır. [Kanıt

Olgunluk Düzeyi: 3

Stratejik amaç ve hedefler, üniversitenin stratejik planı ile uyumlu biçimde tanımlanmış; bu hedefler doğrultusunda somut faaliyetler hayata geçirilmiş ve elde edilen geri bildirimler doğrultusunda değerlendirme yapılmaya başlanmıştır. Ancak hedeflerin performans

göstergeleriyle daha sistematik biçimde izlenmesi ve uzun dönemli etki analizlerinin yapılması, gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Kanıtlar

- A.2.2.1.[ARÜ_2025 – 2029_Stratejik_Plan](#)
- A.2.2.2.[Yönergemiz](#)
- A.2.2.3.Kişiselleştirilmiş e-posta örneği (Kanıt dosyasında mevcuttur)
- A.2.2.4.[Memnuniyet_Anketleri](#)

A.2.3. Performans yönetimi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, performans yönetimini yürütülen faaliyetlerin etkililiğini izlemek ve iyileştirmek amacıyla geri bildirim temelli bir yapı üzerinden sürdürmektedir. 2025 yılı içerisinde gerçekleştirilen etkinliklerin ardından uygulanan memnuniyet anketleri, performans değerlendirmesinin temel veri kaynaklarını oluşturmuştur.

Anket sonuçları analiz edilerek paydaşlarla paylaşılmış; elde edilen bulgular, ofisimizin toplantılarında ilgili paydaşlara iletilmiş, sonraki dönem faaliyetlerinin planlanmasında dikkate alınmıştır. Bu yaklaşım, performansın yalnızca nicel göstergelerle değil, öğrenci ve personel deneyimlerini yansıtan nitel verilerle de izlenmesine olanak sağlamıştır. [Kanıt A.2.3.1]

Performans yönetimi süreci, öğrenci meclisi ve birim temsilcileriyle kurulan iletişim kanalları aracılığıyla desteklenmiş; katılımcı ve geri bildirim odaklı bir değerlendirme anlayışı benimsenmiştir. [Kanıt A.2.3.2] Bu çerçevede Ofis, performans izleme ve iyileştirme süreçlerini kurumsallaştırma yönünde ilerleme kaydetmiştir.

Olgunluk Düzeyi: 2

Performans yönetimine ilişkin süreçler tanımlanmış, verilerle desteklenmiş ve bu veriler karar alma ve planlama süreçlerine entegre edilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, performans göstergelerinin standartlaştırılması ve faaliyetlerin uzun vadeli etkilerinin sistematik olarak izlenmesi, gelişime açık alanlar olarak değerlendirilmektedir.

Kanıtlar

- A.2.3.1.[Uyum Haftası](#)
- A.2.3.2.[Öğrenci Meclisi hazırlık süreci](#)

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.1. Bilgi yönetim sistemi

Rehberlik ve Uyum Ofisi çalışmalarında UBYS ve EBYS sistemleri üzerinden belge, yazışma ve işlem takibi yürütülmektedir. Toplantı tutanakları, faaliyet raporları, planlama belgeleri ve alınan kararlar elektronik ortamda düzenli biçimde saklanmakta ve ilgili paydaşlarla paylaşılmaktadır.

2024–2025 akademik yılı içerisinde yürütülen faaliyetlere ilişkin kayıtlar dijital ortamda arşivlenmiş; bu kayıtlar, faaliyetlerin izlenmesi ve sonraki dönem planlamalarının yapılmasında referans olarak kullanılmaya başlanmıştır. [Kanıt A.3.1.1] Önceki döneme kıyasla bilgi üretimi ve kayıt altına alma süreçlerinde düzenlilik sağlanmış, kurumsal hafıza oluşturma yönünde ilerleme kaydedilmiştir.

Bununla birlikte, farklı kaynaklardan üretilen bilgilerin bütüncül bir sistem altında toplanması ve uzun vadeli izleme-değerlendirme süreçlerine entegre edilmesi, bu doğrultuda Dijital Dönüşüm ve Kurumsal Veri Ofisi'nin deneyim ve tecrübelerinden daha fazla yararlanılması geliştirilmesi gereken alanlar arasında yer almaktadır. [Kanıt A.3.1.2]

Olgunluk Düzeyi: 3

Kurumsal bilginin toplanması, saklanması ve değerlendirilmesine yönelik temel sistemler mevcuttur ve aktif olarak kullanılmaktadır.

Kanıtlar

- A.3.1.1.[Birim İç Değerlendirme Raporu](#)
- A.3.1.2.[İç ve Dış Paydaşlar](#)

A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, görevli personelin süreçlere uyumunu ve kurumsal işleyişe katkısını artırmak amacıyla bilgilendirme ve koordinasyon toplantıları yürütmektedir. Personel temini, görevlendirme ve idari süreçler, Personel Daire Başkanlığı ile eşgüdüm içerisinde yürütülmekte; ancak Ofisin yeni kurulmuş bir birim olması nedeniyle insan kaynakları uygulamaları henüz sınırlı bir kapsamda ilerlemektedir.

2025 yılı içerisinde insan kaynakları yönetimi bağlamında doğrudan uygulamaya geçirilen temel faaliyet, akademik personele yönelik olarak düzenlenen akademik danışmanlıkta

psikolojik destek eğitimi olmuştur. Söz konusu etkinlik, öğretim elemanlarının öğrenciyle temas ettikleri danışmanlık süreçlerinde farkındalıklarını artırmayı hedeflemiş ve olumlu geri dönüşler almıştır. [Kanıt A.3.2.1]

İdari personele yönelik hizmet içi eğitimler konusunda ise Personel Daire Başkanlığı ve ilgili üst birimlerle yazışmalar yapılmış; eğitim başlıkları ve kapsamlarına ilişkin ön planlamalar gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, önümüzdeki dönemde e-Devlet onaylı sertifikalı hizmet içi eğitimlerin hayata geçirilmesi planlanmaktadır. [Kanıt A.3.2.2]

Bununla birlikte, personelin kurumsal aidiyetini ve motivasyonunu desteklemeye yönelik sembolik ve iletişim temelli uygulamalar başlatılmış; bireysel emeğin görünür kılınması ve kurumsal bağlılığın güçlendirilmesi yönünde ilk adımlar atılmıştır. İnsan kaynakları yönetimi alanında uygulama çeşitliliği artmaya başlamış olsa da, bu uygulamaların sistematik bir planlama, izleme ve etki değerlendirme çerçevesine kavuşturulması gelişime açık bir alan olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3

İnsan kaynağı planlaması ve gelişimine yönelik uygulamalar bulunmaktadır; süreçler belirli bir düzeyde yapılandırılmıştır.

Kanıtlar

- A.3.2.1.[Danışmanlıkta Psikolojik Destek Eğitimi](#)
- A.3.2.2.[Toplantı Tutanağı 2005:4](#)

A.3.3. Finansal yönetim

Birimimizin kendine ait bir finansal kaynağı bulunmamaktadır.

A.3.4. Süreç yönetimi

Rehberlik ve Uyum Ofisi faaliyetleri, ilk toplantılarda belirlenen orta vadeli planlama çerçevesinde yürütülmekte; yürütülen iş ve işlemler toplantı tutanakları, karar kayıtları ve birimlerden talep edilen uyum faaliyet raporları aracılığıyla sistematik biçimde dokümanite edilmektedir. Uyum haftası etkinlikleri, öğrenci meclisi çalışmaları, akademik danışmanlık faaliyetleri ve hizmet içi eğitimler; belirlenmiş takvim, görev dağılımı ve sorumluluk alanları doğrultusunda planlanarak uygulanmıştır.

Yıl içerisinde edinilen uygulama deneyimleri ve birimlerden gelen faaliyet raporları doğrultusunda süreçlerde kısmi güncellemeler yapılmış; birimler arası işleyişin daha etkin ve öngörülebilir hale gelmesi amacıyla koordinasyon mekanizmaları güçlendirilmiştir. Bu çerçevede süreçlerin yürütülmesinde şeffaflık, izlenebilirlik ve geri bildirimlerin karar alma süreçlerine yansıtılması ilkeleri esas alınmıştır. [Kanıt A.3.4.1]

Resmî bir Süreç Yönetim El Kitabı henüz oluşturulmamış olmakla birlikte, Ofisin PUKÖ Döngüsü Temelli Eylem Planı kurumsal web sitesinde yayımlanmış; ayrıca birim bazlı uyum faaliyet raporları yoluyla süreçlerin izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik uygulamalar hayata geçirilmiştir. Mevcut uygulamalar belirli bir düzen ve öngörülebilirlik içerisinde yürütülmekte olup, süreçlerin yazılı ve bütüncül bir yapıya kavuşturulması bir sonraki dönem için gelişim alanı olarak belirlenmiştir. [Kanıt A.3.4.2, Kanıt A.3.4.3]

Olgunluk Düzeyi: 4

Süreçler tanımlanmış, planlı biçimde yürütülmekte; uygulamalar izlenmekte ve birimlerden alınan faaliyet raporları ile geri bildirimler doğrultusunda iyileştirmeler yapılmaktadır. Süreç yönetimi kurumsal düzeyde işlerlik kazanmış olmakla birlikte, yazılı ve standartlaştırılmış bir süreç yönetimi dokümantasyonunun oluşturulması gelişim alanı olarak devam etmektedir.

Kanıtlar

- A.3.4.1.[Birim Faaliyet Raporları](#)
- A.3.4.2.[PUKÖ Döngüsü Temelli Eylem Planı](#)

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı

Rehberlik ve Uyum Ofisi, faaliyetlerini yürütürken Rektörlük, Personel Daire Başkanlığı, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi ve Kariyer Merkezi başta olmak üzere ilgili akademik ve idari birimlerle düzenli iş birliği içinde çalışmaktadır. Üniversite genelinde oluşturulan Uyum Komisyonları aracılığıyla fakülte, yüksekokul, bölüm ve idari birim düzeyinde temsil sağlanmış; bu yapı sayesinde birimler arası koordinasyon ve bilgi akışı güçlendirilmiştir. [Kanıt A.4.1.1]

Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi ile kurulan eşgüdüm çerçevesinde, etkinliklerimizde toplanan geri bildirim verilerinin analizi yapılmış; uyum haftası, öğrenci meclisi ve akademik danışmanlık eğitimi gibi faaliyetlerin planlanması ve değerlendirilmesi sürecinde veri temelli

bir yaklaşım benimsenmiştir. Elde edilen çıktılar ilgili birimlerle paylaşılmış ve ortak kullanımına sunulmuştur. [Kanıt A.4.1.2]

Danışmanlıkta Psikolojik Destek Eğitimi etkinliğinde Psikoloji Bölümü Başkanı Dr. Öğretim Üyesi Zeynep Uludağ'a, dış paydaşlarımızdan olan Ardahan İl Sağlık Müdürlüğü'nden psikolog Naime Dinç eşlik etmiştir. [Kanıt A.4.1.3] Buna ek olarak, Uyum Haftası etkinliklerinde dış paydaşlarımızdan İl Emniyet Müdürlüğü, İl Jandarma Komutanlığı, Işkur İl Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Afet ve Acil Durum İl Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü, Yeşilay ve Kızılay İl Başkanlıkları standlarında sunumlar gerçekleştirmişlerdir. [Kanıt A.4.1.4]

Buna ek olarak, akademik ve idari birimlerden talep edilen birim bazlı uyum faaliyet raporları aracılığıyla yıl içinde yürütülen uyum çalışmalarına ilişkin geri bildirimler derlenmiş; bu raporlar, paydaş katılımının izlenmesi ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması amacıyla değerlendirilmiştir. [Kanıt A.4.1.5]

Öğrenci kulüpleri, öğrenci meclisi ve düzenlenen toplantılar yoluyla öğrenciler sürece aktif biçimde dahil edilmekte; elde edilen görüş ve öneriler faaliyetlerin planlanması ve geliştirilmesinde dikkate alınmaktadır. Paydaş katılımına dayalı bu yapı, karar alma süreçlerinin kapsayıcı, katılımcı ve çok paydaşlı bir zeminde yürütülmesine katkı sunmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 4

Rehberlik ve Uyum Ofisi'nde iç ve dış paydaş katılımı, tanımlı bir yapı ve işleyen mekanizmalar çerçevesinde sistematik olarak yürütülmektedir. Üniversite genelinde oluşturulan Uyum Komisyonları aracılığıyla akademik ve idari birimlerin sürece düzenli katılımı sağlanmış; Rektörlük, ilgili daire başkanlıkları, Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi, Kariyer Merkezi ve dış paydaşlarla kurulan iş birlikleri karar alma ve uygulama süreçlerine entegre edilmiştir. Paydaşlardan elde edilen görüş ve öneriler, yalnızca danışma düzeyinde kalmayıp faaliyetlerin planlanması, uygulanması ve iyileştirilmesinde doğrudan kullanılmaktadır.

Öğrenci meclisi çalışmaları, birim bazlı uyum faaliyet raporları ve etkinlikler sonrası alınan geri bildirimler aracılığıyla paydaş katılımı izlenebilir ve değerlendirilebilir hale getirilmiştir. Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi ile yürütülen eşgüdüm sayesinde, toplanan veriler analiz edilerek ilgili birimlerle paylaşılmış; böylece paydaş katılımına dayalı karar alma süreçleri kurumsal düzeyde desteklenmiştir. Bu yapı, paydaş katılımının PUKÖ döngüsü içerisinde ele alındığını ve süreklilik kazandığını göstermektedir.

Bununla birlikte, paydaş katılımının çıktılarının uzun vadeli etkilerinin izlenmesi, birimler arası karşılaştırmalı değerlendirmelerin yapılması ve dış paydaş katılımının daha sistematik bir çerçeveye kavuşturulması, bir sonraki döneme ilişkin gelişim alanları olarak belirlenmiştir.

Kanıtlar

- A.4.1.1.[Uyum Komisyonları Listesi](#)
- A.4.1.2.[Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi ile Yürütülen Çalışmalar](#)
- A.4.1.3.[Akademik Danışmanlık Eğitimi](#)
- A.4.1.4.[Uyum Dış Paydaşlar](#)
- A.4.1.5.[Birim Bazlı Faaliyet Raporları](#)

A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri

Rehberlik ve Uyum Ofisi, öğrenci geri bildirimlerini yalnızca görüş alma aracı olarak değil, planlama ve iyileştirme süreçlerini besleyen temel bir veri kaynağı olarak ele almaktadır. Bu kapsamda Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi ile eşgüdüm içerisinde çalışılarak, önceki yıllarda üniversite genelinde uygulanmış öğrenci anketlerinin sonuçları analiz edilmiş; elde edilen bulgular uyum haftası etkinlikleri, öğrenci meclisi çalışmaları ve rehberlik odaklı faaliyetlerin planlanmasında kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen etkinliklerin ardından uygulanan memnuniyet anketleri yoluyla öğrencilerden geri bildirim alınmış; bu geri bildirimler değerlendirilerek sonuçlar ilgili paydaşlarla paylaşılmış ve görünür kılınmıştır. Böylece öğrenci geri bildirimleri, planlama–uygulama–değerlendirme döngüsü içerisinde sistematik biçimde kullanılmış; alınan sonuçların yeniden faaliyete dönüştüğü çift yönlü bir yapı oluşturulmuştur.

Bu yaklaşım sayesinde öğrenci geri bildirimleri, süreklilik arz eden, şeffaf ve veriye dayalı bir süreç içerisinde yönetilmekte; öğrencilerin kurumsal süreçlere aktif katılımı güçlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 4

Öğrenci geri bildirimleri sistematik olarak toplanmakta, analiz edilmekte ve sonuçları karar alma ve iyileştirme süreçlerine yansıtılmaktadır.

Kanıtlar

- A.4.2.1.[Uyum Haftası Değerlendirme Anketi](#)

- A.4.2.2. [Öğrenci Meclisi Değerlendirme Anketi](#)

B. ARAŞTIRMA ve GELİŞTİRME

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, doğrudan araştırma üreten bir birim olmaktan ziyade, üniversitenin araştırma ve geliştirme süreçlerini destekleyici ve kolaylaştırıcı bir yapı olarak konumlanmaktadır. Bu çerçevede ofis, Ardahan Üniversitesi 2020–2024 Stratejik Planı değerlendirme verileri ve Kurum İç Değerlendirme Raporu ile geçmiş yıllara ait faaliyet raporları ve geri bildirimleri inceleyerek, araştırma süreçlerine dolaylı katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Üniversitenin akademik ve idari birimleriyle temas halinde çalışan ofis, öğrenci ve personel profiline ilişkin elde edilen verileri ilgili birimlerle paylaşarak, bu bilgilerin araştırma planlamalarında kullanılmasına imkân tanımaktadır. Ancak birimin kuruluşunun yeni olması ve görev tanımının ağırlıklı olarak uyum, rehberlik ve koordinasyon süreçlerine odaklanması nedeniyle, araştırma süreçlerinin doğrudan yönetilmesi ve izlenmesi konusunda gelişime açık alanlar bulunmaktadır.

Bu kapsamda Rehberlik ve Uyum Ofisi, mevcut kurumsal verileri dikkate alan, ilerleyen dönemlerde daha sistematik katkı sunabilecek bir araştırma destek yaklaşımını kademeli olarak geliştirmeyi hedeflemektedir.

Olgunluk Düzeyi: 2

Araştırma süreçlerine yönelik sınırlı ancak farkındalık temelli uygulamalar bulunmakta; süreçlerin geliştirilmesine yönelik planlama ihtiyacı devam etmektedir.

Kanıtlar

- C.1.1.1. [2024 Yılı Kurum İç Değerlendirme Raporu](#)

C.1.2. İç ve dış kaynaklar

Rehberlik ve Uyum Ofisi, öğrenci ve personel uyumunu birlikte ele alan kapsamlı ve bütüncül yapısı nedeniyle, benzerine az rastlanır bir işleyişe sahiptir. Bu durum, yalnızca mevcut kurumsal verilerle yetinilmeyip farklı disiplinlerden ve dış kaynaklardan beslenme gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Ofis, bu aşamada geçmiş yıllara ait faaliyet raporları, kurumsal

değerlendirme çıktıları ve mevcut istatistiki verilerden yararlanarak araştırma süreçlerine dolaylı katkı sunmaktadır.

Doğrudan araştırma bütçesi veya proje temelli dış kaynak kullanımı henüz bulunmamakla birlikte, ofisin özgün kapsamı ve çok paydaşlı yapısı, ilerleyen dönemlerde ulusal ve uluslararası iyi uygulama örnekleriyle beslenen bir araştırma ve veri altyapısının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 1

Araştırma süreçlerini destekleyen sınırlı iç kaynaklar kullanılmakta; ofisin kapsamı doğrultusunda dış kaynaklardan sistematik biçimde yararlanılmasına yönelik gelişim ihtiyacı sürmektedir.

Kanıtlar

-

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş Birlikleri ve Destekler

C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, akademik ve idari birimlerle yürüttüğü veri temelli çalışmalar aracılığıyla araştırma süreçlerine dolaylı katkı sunmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda öğrenci ve personel profiline ilişkin mevcut verilerin analiz edilmesi ve ihtiyaç alanlarının belirlenmesi yoluyla, araştırma faaliyetlerine girdi sağlayabilecek bir zemin oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak ofisin kuruluşunun henüz ilk yılında olması ve araştırma odaklı faaliyetlerin sınırlı kalması nedeniyle, araştırma yetkinliklerinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar başlangıç aşamasındadır.

Olgunluk Düzeyi: 2

Araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik farkındalık oluşmuştur. Rehberlik ve Uyum Ofisi, öğrenci ve personel verilerinin analizi, ihtiyaç alanlarının belirlenmesi ve bu bilgilerin ilgili birimlerle paylaşılması yoluyla araştırma süreçlerine sınırlı ve dolaylı katkı sunmaya başlamıştır. Ancak araştırma yetkinliğini geliştirmeye yönelik uygulamalar henüz başlangıç aşamasında olup sistematik ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşmamıştır.

Kanıtlar

- [C.2.1.1. Öğrenci, Akademik Personel ve İdari Personel Memnuniyet Anketi](#)

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

Rehberlik ve Uyum Ofisi'nin görev alanı itibarıyla ulusal ve uluslararası ortak programlar ya da ortak araştırma birimleriyle doğrudan yürütülen bir faaliyeti henüz bulunmamaktadır. Bununla birlikte, ofisin çok paydaşlı ve disiplinler arası yapısı dikkate alındığında, ilerleyen dönemlerde benzer birimler ve iyi uygulama örnekleriyle iş birliği geliştirilmesi potansiyel bir hedef olarak değerlendirilmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 1

Ulusal ve uluslararası düzeyde ortak program ve araştırma iş birlikleri henüz bulunmamaktadır.

Kanıtlar

-

C.3. Araştırma Performansı

C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, kuruluşunun ilk yılında sınırlı bir faaliyet dönemine sahip olmakla birlikte, araştırma performansının izlenmesine yönelik altyapı oluşturma yönünde somut adımlar atmıştır. Bu kapsamda Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi ile eşgüdüm içinde çalışılarak uyum haftası, öğrenci meclisi ve hizmet içi eğitim etkinlikleri sonrasında elde edilen çıktılar düzenli biçimde derlenmiş, raporlanmış ve ilgili birimlerin kullanımına sunulmuştur.

Bu çalışmalar, henüz doğrudan bir araştırma performansı ölçümüne imkân vermemekle birlikte, ilerleyen dönemlerde veriye dayalı, karşılaştırılabilir ve sürdürülebilir bir izleme-değerlendirme sisteminin kurulmasına zemin oluşturmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 2

Araştırma performansının izlenmesine yönelik hazırlıklar yapılmakta, veri üretimi ve arşivleme süreçleri geliştirilmektedir.

Kanıtlar

-

C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, öğretim elemanlarının akademik ve pedagojik süreçlerine doğrudan performans ölçümü yapmaktan ziyade, bu süreçleri destekleyici ve güçlendirici uygulamalar

geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda akademik danışmanlık süreçlerini desteklemek amacıyla psikolojik destek temalı bir hizmet içi eğitim düzenlenmiş; etkinliğe 45 öğretim elemanı katılım sağlamış ve olumlu geri bildirimler alınmıştır. [Kanıt 3.2.1]

Buna ek olarak, öğretim elemanlarının kurumsal aidiyetini ve motivasyonunu güçlendirmek amacıyla özel günlerde (doğum günü, kurumda işe başlama yıl dönümü, akademik unvan ve doktora tamamlanması gibi) kişiselleştirilmiş elektronik kutlama mesajları uygulanmaya başlanmıştır. Bu uygulama, öğretim elemanlarının kurumsal bağlılıklarını ve çalışma motivasyonlarını destekleyen tamamlayıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. [Kanıt 3.2.2]

Söz konusu faaliyetler, öğretim elemanı performansının dolaylı olarak güçlendirilmesine katkı sunmakla birlikte, sistematik ve ölçülebilir bir performans değerlendirme mekanizmasının oluşturulması birimin gelişime açık alanları arasında yer almaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 3

Öğretim elemanı performansını destekleyici uygulamalar bulunmaktadır; değerlendirme süreçleri henüz kurumsal ve bütüncül bir yapıya kavuşmamıştır.

Kanıtlar

- C.3.2.1. [Danışmanlıkta Psikolojik Destek](#)
- C.3.2.2. Kişiselleştirilmiş e-posta

D. TOPLUMSAL KATKI

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

D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, 2025 yılı içerisinde faaliyete başlamış genç bir birim olmakla birlikte, toplumsal katkı süreçlerini üniversitenin öğrenci odaklı ve topluma açık yaklaşımı doğrultusunda şekillendirmeye başlamıştır. Öğrenci meclisi yapılanması, uyum haftası etkinlikleri, akademik açılış sürecinin yürütülmesi ve üniversite genelinde düzenlenen öğrenci meclisi gibi uygulamalar, ofisin toplumsal katkı kapsamında değerlendirilebilecek ilk uygulamaları arasında yer almaktadır.

Bu faaliyetler henüz tam anlamıyla kurumsallaşmış bir çerçeveye kavuşmamış olsa da, üniversite-öğrenci-toplum etkileşimini güçlendirmeye yönelik sürdürülebilir bir yönelimin olduğu görülmektedir. 2025 Uyum Haftası'nda AFAD, Yeşilay ve Jandarma gibi dış

paydaşların etkinliğe davet edilmesi ve kendi birimlerini öğrencilere tanıtmaları, toplumsal katkı çerçevesinde üniversite dışı paydaşlarla iş birliğinin başladığını göstermektedir; bu tür dış paydaş katılımları, öğrencilerin topluma faydalı bireyler olmasına katkı sağlayan önemli adımlardır. [Kanıt D.1.1.2, Kanıt D.1.1.3]

Rehberlik ve Uyum Ofisi'nin bu ilk uygulamaları, toplumsal katkının planlı, izlenebilir ve sürdürülebilir bir yapıya doğru gelişmekte olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, önümüzdeki dönemde bu sürecin daha sistematik hâle getirilmesi ve paydaş katılımının genişletilmesi hedeflenmektedir.

Olgunluk Düzeyi: 3

Toplumsal katkı faaliyetleri sadece başlamış olmakla kalmamış, farklı içeriklerde paydaş katılımı ve dış paydaşlarla etkileşim ile desteklenmiştir; bu da etkinliklerin sadece iç paydaş ekseninde değil, üniversitenin toplumsal etkileşim çevresinde de yer aldığını göstermektedir. Bununla birlikte, süreçlerin hâlen kurumsal ve sistematik bir kalite güvencesi döngüsü içinde güçlü şekilde işletilmesi için belirli iyileştirmelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Kanıtlar

- D.1.1.1.[Öğrenci Meclisi](#)
- D.1.1.2.[Dış Paydaşların Katılımı](#)
- D.1.1.3.[Dış Paydaşların Katılımı AFAD](#)

D.1.2. Kaynaklar

Rehberlik ve Uyum Ofisi, toplumsal katkı faaliyetlerini yürütürken ağırlıklı olarak mevcut kurumsal kaynaklardan ve üniversite bünyesindeki birimlerin ürettiği verilerden yararlanmaktadır. Kalite Koordinatörlüğü'nün süreç verileri, Dijital Dönüşüm ve Veri Ofisi'nin öğrencilere ilişkin analizleri ve geçmiş yıllara ait faaliyet raporları, planlama sürecinin temel dayanaklarını oluşturmaktadır.

Ofisin kapsayıcı ve çok boyutlu yapısı nedeniyle, toplumsal katkı faaliyetlerinde dış paydaşlar ve kurum dışı bilgi kaynaklarıyla daha güçlü bir etkileşime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu gereksinim doğrultusunda, kaynak kullanımının çeşitlendirilmesi ve planlı hale getirilmesi önümüzdeki dönemin gelişim alanları arasında yer almaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 2

Mevcut kaynaklar kullanılmakta, ancak toplumsal katkı için özgülünmüş ve sürdürülebilir bir kaynak yapısı henüz oluşturulmamıştır.

Kanıtlar

-

D.2. Toplumsal Katkı Performansı

D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Rehberlik ve Uyum Ofisi, 2025 yılı içerisinde sınırlı sayıda toplumsal katkı faaliyeti yürütmüş; bu faaliyetler ağırlıklı olarak öğrenci katılımını ve üniversitenin topluma açıklığını destekleyen etkinlikler üzerinden şekillenmiştir. Gerçekleştirilen uygulamalar sonrası elde edilen çıktılar kayıt altına alınmış ve ilgili birimlerle paylaşılmıştır.

Bununla birlikte, toplumsal katkı performansının düzenli olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlayacak kurumsal bir mekanizma henüz oluşturulmamıştır. Gelecek dönemde, mevcut uygulamaların PUKÖ döngüsü çerçevesinde ele alınması ve performans göstergeleriyle desteklenmesi temel hedefler arasında yer almaktadır.

Olgunluk Düzeyi: 2

Toplumsal katkı faaliyetleri izlenmeye başlanmış, ancak değerlendirme ve sürekli iyileştirme mekanizmaları gelişim aşamasındadır.

Kanıtlar

- D.2.1.1. [PUKÖ Döngüsü Temelli Eylem Planı](#)

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Rehberlik ve Uyum Ofisi, Üniversitemiz bünyesinde yeni kurulmuş bir birim olmasına rağmen kısa sürede önemli çalışmalar gerçekleştirmiş; özellikle öğrenci odaklı faaliyetleri ve birimler arası koordinasyonu güçlendiren yaklaşımıyla kurumsal işleyişe katkı sunmuştur. Uyum haftası etkinlikleri ve öğrenci meclisi yapılanması aracılığıyla öğrencilerin sürece aktif katılımı teşvik edilmiş, geri bildirim mekanizmalarıyla öğrencilerin görüşlerinin karar alma süreçlerine yansıtılmasına özen gösterilmiştir.

Liderlik ve Yönetişim alanında, kapsayıcı ve iş birliğine açık bir anlayış benimsenmiş; Rehberlik ve Uyum Ofisi kalite süreçlerine gönüllü katılım sağlayarak kurum içi değerlendirme kültürünün gelişimine katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte, görev tanımlarının

netleştirilmesi, süreçlerin yazılı hale getirilmesi ve kurumsal arşiv yapısının güçlendirilmesi önümüzdeki dönemin temel gelişim alanları arasında yer almaktadır.

Eğitim ve Öğretim faaliyetleri kapsamında, öğrenci uyum sürecine yönelik bilgilendirme toplantıları ve etkinliklerin yanı sıra akademik personele yönelik akademik danışmanlık ve psikolojik destek içerikli hizmet içi eğitimler düzenlenmiş; bu etkinliklere anlamlı bir katılım sağlanmıştır. Söz konusu çalışmalar olumlu geri dönüşler üretmiş olmakla birlikte, etki düzeylerinin daha sistematik biçimde izlenmesine yönelik yapıların geliştirilmesi gerekmektedir.

Araştırma ve Geliştirme alanında, doğrudan bir sorumluluk bulunmamakla birlikte, öğrenci ve personel odaklı verilerin üretilmesi ve ilgili birimlerle paylaşılması yoluyla dolaylı katkı sunulmuştur. Bu katkıların ilerleyen dönemlerde daha düzenli ve izlenebilir hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Toplumsal Katkı kapsamında, öğrenci meclisi ve uyum haftası etkinlikleri başta olmak üzere üniversitenin topluma açıklığını destekleyen faaliyetler yürütülmüş; ancak bu faaliyetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik mekanizmalar henüz gelişim aşamasındadır. 2025–2026 akademik yılı için PUKÖ çevrimlerine dayalı bir izleme sisteminin kurulması bu alanda önemli bir ilerleme sağlayacaktır. Ayrıca, akademik personelin yanı sıra idari personele yönelik e-Devlet onaylı sertifikasyon programlarıyla desteklenecek hizmet içi eğitimlerin planlama sürecine başlanmıştır.

Genel değerlendirme itibarıyla, Rehberlik ve Uyum Ofisi kısa sürede işlevsel bir yapı oluşturmuş, kurumsal kalite kültürüne ve üniversitenin öğrenci merkezli yaklaşımına olumlu katkılar sunmuştur. Önümüzdeki dönemde, yürütülen faaliyetlerin daha sistematik, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir çerçeveye kavuşturulması temel öncelik olacaktır.