

EFQM SAHA ZİYARETİ

1-Üniversitemizin Stratejik Plandaki Hedefleri ve ama nelerdir?

Eğitime dayalı adalet ve riaykate dayalı sosyal sorumluluğa dayalı stratejik hedefleri bulunmaktadır.

Stratejik Amaç ve Hedefler

1 

Eğitimde yeterliliğe dayalı kalite güvence sistemi ile öğrenci merkezli eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmek.

HEDEFLER

HEDEF 1.1: Üniversitede uygulanan Eğitimde Kalite Güvence Sisteminin kurumsallaşması sağlanarak, Türkiye yükseköğretiminde model uygulama olarak tanıtımı yapılacaktır.

HEDEF 1.2: Bölgenin ve ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik nitelikli insan kaynağı yetiştirilecektir.

HEDEF 1.3: Örgün ve uzaktan eğitim süreçlerinde kullanılan Öğrenme Yönetim Sistemi'nin kurumsallaşması sağlanarak, yeterlik temelli ve öğrenci merkezli eğitim uygulaması yaygınlaştırılacaktır.

HEDEF 1.4: Eğitim programlarının tasarımı, ulusal ve uluslararası standartları esas alan yeterlik temelli bir anlayışla şekillendirilecektir.

HEDEF 1.5: Üniversitemizde yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinin niteliğini artırmak için öğrencilerin yaşam kalitesi yükseltilecektir.

2 

Bölgesel kalkınma ve ihtisaslaşma odaklı, ulusal ve uluslararası düzeyde, yenilikçi ve girişimci araştırma geliştirme çalışmaları yapmak.

HEDEFLER

HEDEF 2.1: Ulusal ve uluslararası endekslerdeki bilimsel yayın sayısı artırılabacaktır.

HEDEF 2.2: Bölgesel kalkınma ve ihtisaslaşma öncelikli olmak üzere araştırma ve laboratuvar altyapıları güçlendirilerek, lisansüstü programların sayıları artırılabacaktır.

HEDEF 2.3: Bölgesel kalkınma ve ihtisaslaşma öncelikli olmak üzere AB, TÜBİTAK, BAP, Kalkınma Ajansı vb. kurumların desteklediği proje ve işbirliği artırılabacaktır.

HEDEF 2.4: Girişimcilik ve yenilikçilik faaliyetlerinin sayısı ve çeşitliliği artırılabacaktır.

HEDEF 2.5: Fikri ve sinai mülkiyet hakları kapsamında patent, faydalı model ve tasarım başvuru sayısı artırılabacaktır.

Stratejik Amaç ve Hedefler

3 

Sosyal sorumluluk vizyonu ile çevresel ve kültürel duyarlılığı gözetenerek, beklentiler doğrultusunda toplumsal katkı sağlamak.

HEDEFLER

HEDEF 3.1: Sosyal sorumluluk faaliyetleri etkin biçimde yönetilerek faaliyet sayısı artırılabacaktır.

HEDEF 3.2: Kültürel ve sanatsal faaliyetlerin sayısı artırılarak etkin yönetimi sağlanacaktır.

HEDEF 3.3: Çevresel duyarlılığa yönelik faaliyetlerin sayısı artırılarak etkin yönetimi sağlanacaktır.

HEDEF 3.4: Sağlık ve spor faaliyetlerinin sayısı artırılarak etkin yönetimi sağlanacaktır.

HEDEF 3.5: Paydaş ilişkileri güçlendirilerek etkin yönetimi sağlanacaktır.

4 

Adalet ve liyakate dayalı, hesap verebilirlik ilkesine bağlı, değişimci, katılımcı, sürekli iyileştirme ve yenilikçi yaklaşıma dayalı yönetim yapısını sürdürmek.

HEDEFLER

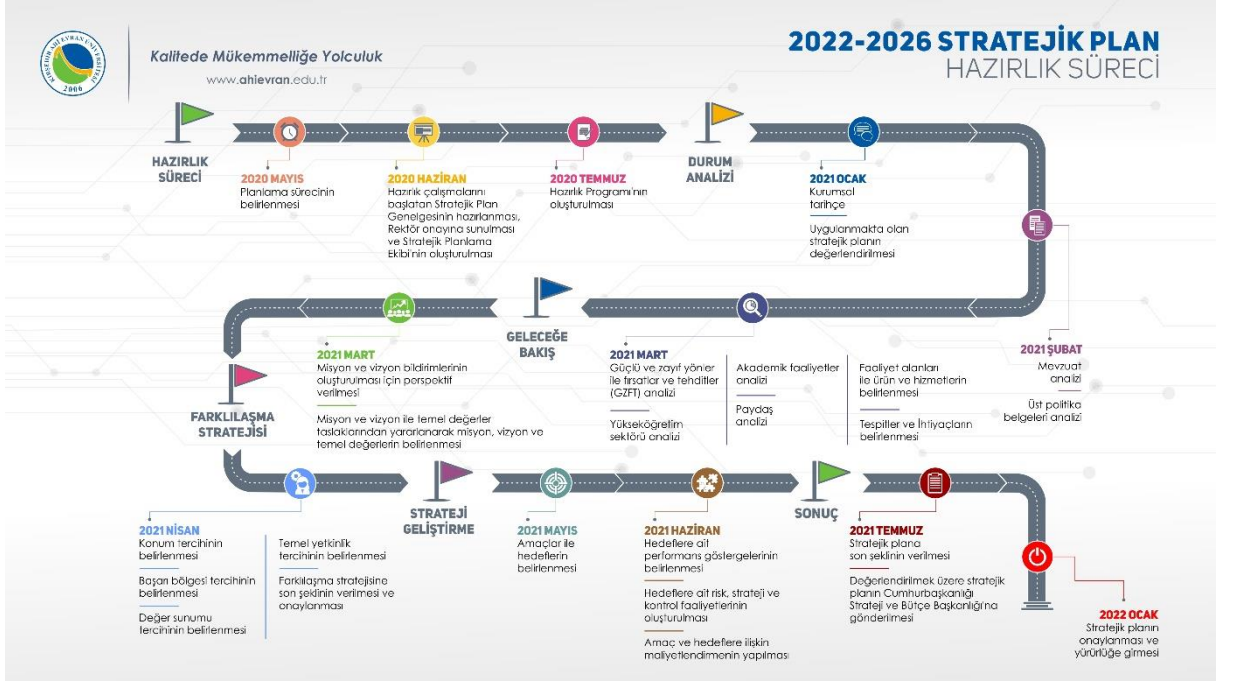
HEDEF 4.1: Yöneticilerin/çalışanların yetkinliklerini artırma ve kapasitelerini geliştirme amacıyla değişen mevzuata yönelik eğitimler verilecektir.

HEDEF 4.2: Kurumsal yönetim süreçlerinin etkinliği artırılarak idari süreçlerin iyileştirilmesi sağlanacaktır.

HEDEF 4.3: Kurumsal aidiyeti güçlendirmek amacıyla personelin motivasyonu ve memnuniyet düzeyi artırılabacaktır.

3- Üniverstie kendi ekosistemine bağlı kalkınma amaçları ve ilkeler sözleşmesi üzerindeki sonuçları ?

4- üniversite stratejik planı nasıl hazırlar birimin stratejik plan amaç ve hedefleri nasıl izlemekte ve değerlendirmektedir?



6- üniversite stratejik planı nasıl iyileştirilmelidir ve nasıl takip edilmelidir?

Byks sistemine kayıtlı her yıl belirlediğimiz birim faaliyet planları ve iyileştirme sonuçları ile takip edilmelidir.

<https://bybs.ahievran.edu.tr/kaliteyonetimsistemi/editilyilestirmePlani?liste=1&birimId=&yil=2023&su>
recDurum=4 sisteminden takibi yapılmaktadır.

Bütünleşik Kalite Yönetim Sistemi

MEHMET EMİN ÖZTÜRK | YETKİLENDİRİLMİŞ UYGULAMACI | ÇIKIŞ YAP | Q DİL

Düzeltilici İyileştirici Faaliyet Planları

Birim: --Seçiniz-- İyileştirme Alanı: --Seçiniz-- Yıl: 2023 Göster Rapor

İyileştirme Planları: Taslatık Durumunda Onay Bekleyen Bitirilen

İyileştirme Alanı	İyileştirme Detay	Yapılsın İyileştirme Durumu	Sorumlu Birim	Sorumlu Kişi	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi	Açıklama	Kayıt	İyileştir

Yönetim Faaliyetleri Yönetimi

- Düzeltilici İyileştirici Faaliyet (DİF)
- Memnuniyet Yönetim Sistemi
- Anket Soruçları
- Yabancı Gözetim Memnuniyet Anketleri Soruçları
- Performans Değerlendirme Sistemi
- İyileştirme Planı
- Düzeltilici İyileştirici Faaliyet Planı
- Belge Yönetimi
- Raporlar
- Sistem Yetkilendirme Yönetimi
- Tim Duyurular
- Birimlere Mail Gönder



Kurum Kültürünü yönlendirme ve güçlendirme Hngi degerler esas alınmaktadır?



Kalitede Mükemmelliğe Yolculuk

EFQM KRİTERLERİ / Kriter 2: Kurum Kültürü ve Liderlik

2.1. Kurum Kültürünü Yönlendirme ve Değerleri Güçlendirme

- 2.1.1. Amacıyla uyum sağlayan kültürü bilir, yönlendirir ve kültürün ne zaman yeniden uyarlanması gerektiğini fark eder.
- 2.1.2. Değerlerini, eylemleriyle özendirdiği, duyurduğu ve açıkça sergilediği arzu edilen kural ve davranışlara dönüşümler bescer.
- 2.1.3. Etik, dürüst ve toplumsal bir bilinçle hareket etmek için arzu edilen davranışları sergiler. Çalışanların söz konusu davranışları kendi eylemlerinde sergilemesini sağlar.
- 2.1.4. Çevreye karşı sorumlu bir yaklaşım benimsemesinin önemi için farkındalık yaratarak çevre ve kaynakların kısıtlılığına ilişkin endişeyi hisseder ve bu tür yaklaşımları özendirir.
- 2.1.5. Değerlendirme, takdir ve ödül sistemlerini kuruluşun arzu edilen kültürüne doğru yönlendirmek amacıyla, süreç boyunca başarılıları kutlayarak değerleriyle uyumunu sağlar.
- 2.1.6. Herkes için daha sürdürülebilir bir geleceğe giden yolda öncülük eden, kendi ekosistemindeki diğer örnek modelleri belirler, tanıır ve takdir eder.

2.2. Değişimi Gerçekleştirmek için Koşulları Oluşturma

- 2.2.1. Başarılı değişimin esas alındığı koşulları yaratmak üzere Temel Paydaşlarla birlikte çalışır.
- 2.2.2. «İşçiyi değil, işi» bir tutumun ve denemek, hata yapmak ve hatalardan öğrenmek için gereken ortamın gelişebileceği koşulları yaratır.
- 2.2.3. Stratejisini gerçekleştirmek için, kuruluşun iyileştirilmesini ve gerekli zamanlarda dönüşümünü teşvik eden, bir öğrenme ruhu oluşturur.
- 2.2.4. Değişim hızını belirler ve Amacı, Vizyonu ve Stratejisiyle ilgili her türlü değişim gereksinimini, bunların yaratılmasını ve sonuçlarını eylemleriyle ortaya koyar.
- 2.2.5. Geçmiş değişim deneyimlerinden ders çıkarır ve değişimi başarıyla yönetmek için stratejiler oluşturur.

2.3. Yaratıcılık ve İnovasyona Olanak Sağlama

- 2.3.1. Amaç, Vizyon ve Stratejisini gerçekleştirmesine yardımcı olacak yaratıcılığı, inovasyona ve yıkıcı düşünmeye odaklanmasının önemini ve faydalarını anlar.
- 2.3.2. Yaratıcı, inovatif ve yıkıcı düşünmeyi cesaretlendiren iddialı amaç ve hedefler belirler.

- 2.3.3. Yaratıcılığı, inovasyonu ve yıkıcı düşünmeyi cesaretlendiren bir kültür yaratır ve bir başarısızlık durumunda aynı hatanın tekrarlanmasını önlemek için hatanın nedeni hızlıca belirlenir ve paylaşılır.
- 2.3.4. İyileştirmeyi kolaylaştıran araçları ve teknikleri kullanma kültürünü ve uzmanlığını geliştirir.
- 2.3.5. Yaratıcılık, inovasyon ve yıkıcı düşünme için fırsatların belirlenmesi amacıyla öğrenme ve işbirliği ağlarına katılımı sağlar.
- 2.3.6. En son inovasyon fırsatlarına ayak uydurmak için kuruluş dışı kıyasama alanlarını araştırır.

2.4. Amaç, Vizyon ve Strateji Temelinde Birlik Sağlama ve Bağ Kurma

- 2.4.1. Amaç, Vizyon ve Stratejinin Temel Paydaşlara etkin bir şekilde iletilmesi için yatırım yaparak, açıklık, güven, özgüven ve bağlılık ortamı yaratmak amacıyla yardımcı olur.
- 2.4.2. Amaç, Vizyon ve Stratejisiyle ilgili endişeler hakkında dürüst geri bildirim verilmesini cesaretlendirir ve takdir eder.
- 2.4.3. Temel Paydaşlara, Amaç, Vizyon ve Stratejiye yapıldıkları özel katkıların etki ve ilgisini, bağlılıklarını kazanmanın ve sürdürmenin önemini açıklar.
- 2.4.4. Temel Paydaşlarının Amacı, Vizyonu ve Stratejisiyle uyumlu olmalarının önemini bilmelerini sağlar.
- 2.4.5. Arzu edilen davranışların pekiştirilmesine yardımcı olmak amacıyla her başarı anını Temel Paydaşlarıyla birlikte takdir eder, kutlar ve paylaşır.



Brimde kurumun etik degerleri biliniyormu bu deger davranışlara nasıl dönüştürüyor.?

Üniversite, etik değerleri temel bir prensip olarak benimser ve liderler çalışanlarını bu değerlere bağlılık göstermeye teşvik eder. Etik değerlerin, üniversitenin tüm faaliyetlerine yansımısını önemser ve kurumsal kültürün bir parçası haline getirir. Üniversitede etik davranışları, “Etik Davranış İlkeleri Rehberi” ile diğer yasal mevzuatlar belirler. Bu rehber ve diğer yasal mevzuatlar doğrultusunda çalışanların etik değerlere uyum sağlaması ve arzu edilen davranışları sergilemeleri teşvik edilir. Üniversite, yeni başlayan çalışanların oryantasyon eğitimlerinde etik değerleri ve sorumluluklarını anlatır. Bu eğitimlerle çalışanların temel ve etik değerler ile yükümlülükleri konusunda farkındalığını artırır.

Birimim çevreye karşı sorumluluk yaklaşımı nedir çevresel sorumluluğun artırılmasına yönelik hangi strateji uygulanmaktadır.?

Üniversite, çevresel duyarlılığı temel bir prensip olarak benimser ve kurumsal kültürün bir parçası haline getirilmektedir. Sosyal sorumluluk vizyonu ile çevresel ve kültürel duyarlılığı gözeterek, beklentiler doğrultusunda toplumsal katkı sağlamak” başlığı altında gerek çevresel farkındalık gerekse toplumsal farkındalık artırılmakta ve eyleme geçirilmektedir

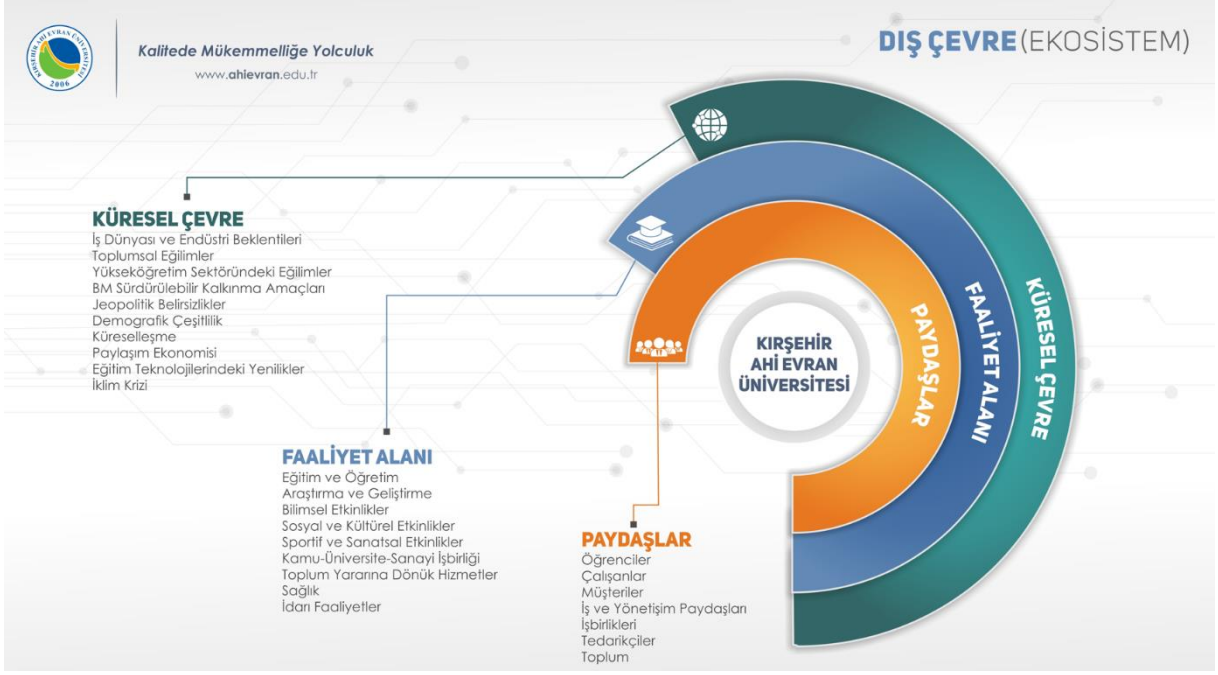
Birimlerin çevreye yönelik faaliyet ve hedefleri, Çevresel Duyarlılık ve Enerji Kullanımının Yönetimi süreci ile ilişkilendirilerek gerçekleştirilir ve bu amaçla Çevre Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi kurulmuştur.

Üniversite, alışanlara ve öğrencilere çevresel farkındalığı artırmaya yönelik çevre ve enerji yönetim politikasını iletmek ve bilgi paylaşımını teşvik etmek için çeşitli iletişim kanallarını kullanmaktadır

Çevre ve Enerji Politikası

Çevresel Duyarlılık ve Enerji Kullanım Yönetimi Süreci

Öğrenci topluluklarıyla çevre düzenlemesi



Kurum Kültürünün Yönlendirilmesine yönelik ödül sistemi yeri nedir?

Üniversite, çalışanlarını ve paydaşlarını arzu edilen kültürüne yönlendirmek amacı doğrultusunda başarıları kutlamak ve üniversitenin temel değerleriyle uyumlu davranışları teşvik etmek için ödül ve takdir uygulamaları geliştirir. Üniversitede, değerlerle uyumlu davranışları desteklemek ve çalışanların motivasyonunu yükseltmek için kullanılan Ödül Yönergesi, Akademik Ödül Değerlendirme Komisyonu tarafından gözden geçirilir.

Tanım Taktir ve onurlandırma veya ödül uygulamaları mevcutmu ?

Hata Yaptığınızda bu durum yöneticiler tarafından nasıl karşılanmaktadır?

Yapılan hatalar neticesinde alınabilecek dersler göz önünden geçirilerek daha dikkatli çalışma sistemi benimsenmektedir.

Yenilikçi ve yaratıcı düşünceleriniz değerlendiriliyor mu ?

Birim amirlerimiz tarafından öne sürülen fikirler değerlendirilerek yaratıcı fikirler işlenmek üzere değerlendirilmeye alınıyor.

Kıyaslama Çalışması Yapıyorsunuz Kıyaslama İyileştirme Çalışması yapıyorsunuz ?,

Kıyaslamamız Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı İle yapılmıştır.

5) Kurum/Birim Öğrenci Memnuniyet Oranı	3,84	3,26
6) Kurum/Birim Çalışan Memnuniyet Oranı	3,57	3,59

Form No: F.B. 438; Revizyon Tarihi:; Revizyon No: .../...

KIRSEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ KIYASLAMA FORMU		
7) Kurum/Birim Paydaş Memnuniyet Oranı	3,28	3,59
8) Kurum/Birim Tedarikçi Memnuniyet Oranı	3,60	4,80
9) Kurum/Birim Memnuniyet Yönetim Sistemindeki Bildirim Sayıları	Toplam 148	Toplam 11
a) İstek	85	3
b) Bir Fikrim Var	6	-
c) Şikâyet	45	4
d) Memnuniyet	12	4
e) Diğer	-	-
10) Kurum/Birim Stratejik Plan Gerçekleşme Oranı	-	-
11) Kurum/Birim Hedef Konan Süreç Performans Gösterge Sayısı	3	5
12) Kurum/Birim Süreç Gerçekleşme Oranı	%100	2023 Tamamlanmadı

Form No: F.B. 438; Revizyon Tarihi:; Revizyon No: .../...

KIRSEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ KIYASLAMA FORMU		
13) Kurum/Birim Planlan Faaliyet Sayısı	Sayfa 2 / 6	4
		9



T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : E-49868755-770-00000531646

16.06.2023

Konu : Hizmet İçi Eğitim Katılım Listesi

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemizin 2023 yılı hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamında 15 Haziran 2023 tarihinde düzenlenen uzaktan erişim yoluyla elektronik ortamda yapılan "EBYS (Elektronik Belge Yönetim Sistemi)" ve "Resmi Yazışma Kuralları Uygulamaları" adlı eğitimlere ilişkin katılımcı listesi yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet GÖKBEL
Rektör Yardımcısı

Ek: Hizmet İçi Eğitim Katılım Listesi (1 Sayfa)

Dağıtım:

İdari Birimler

Akademik Birimler

Akademik ve İdari Paylaşım uygulamaları mevcut mu ?

Tüm Çalışanların değer tasarımı prosedürlerinden haberdar mı ?

Birimlerin hangi değer tasarımı prosedürlerinden haberdarları mı ?

Birimin Öğrencilere ve çalışanlara değer katan uygulama örnekleri mevcut mu?

Yeni teknolojiden nasıl yararlanıyorsunuz?

Yenileşmeyi, yönlendirmede ve teknolojiyi kullanmada neler yapıyorsunuz?

Veri bilgi ve bilgi birikim gücünden nasıl yararlanıyorsunuz?

Birimde akademik ve idari personel tarafından gizlilik sözleşmesi imzalandı mı ?

Döngüsel ekonomik politikası çalışanlar tarafından biliniyor mu?

Üniversite Döngüsel Ekonomi Politikası kapsamında çalışmalarını yürütmektedir. Kamu kurumu olarak tüm varlık ve kaynaklarını mevzuat hükümleri doğrultusunda etkili, ekonomik ve verimli kullanmaya özen göstermektedir

Kayıtlara alınış tarihi itibarıyla beş yılını tamamlamış ve idarece kullanılmasına ihtiyaç duyulmayan taşınır lar Kamu idareleri arasında bedelsiz olarak devredilebilmektedir.

Üniversite, ilgili talimatlar çerçevesinde atık yönetimi uygulamaktadır. Üniversitede bazı birimlerde atıklar ayrıştırılarak (Kağıt, plastik, vb.) geri dönüşüme kazandırılmaktadır. Ekonomik ömrünü tamamlayan taşınır ların yönetimi ile ilgili yönergede çalışma aşamasındadır.

Programların doluluk ve mezuniyet sonrası istihdam oranları izlenmekte ve gerekli hallerde YÖK onayıyla program konterjanları azaltılmakta ya da kapatılmaktadır.

Üniversitemiz her sene T.C. Sayıştay Başkanlığı tarafından denetlenmektedir. Bu denetimler sonucu hazırlanan raporlara yönelik iyileştirmeler yapılmaktadır.

Program doluluk oranları ve mezuniyet sonrası istihdam oranları ÖSYM tarafından paylaşılan raporlar ve Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi verileri ile izlenmektedir

Kurum birim çalışanları algı memnuniyetini izliyormu iyileştirme yapıyor mu?

Sonuç grafiklerinin yöneticiler ve çalışanlar tarafından bilinir olma ve grafik konularında sorumlu olan personel detaylı bilgiye sahip mi ?

