



KARİYER PLANLAMA ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZİ

BİRİM GERİBİLDİRİM RAPORU [BGBR]

DEĞERLENDİRME TAKIMI

Prof. Dr. Yüksel ÖZDEMİR (Takım Başkanı)

Dr. Öğretim Üyesi Neslihan ÖZCANARSLAN Akademik Değerlendirici

Dr. Öğretim Üyesi Birsen KESKİN ZEYREK Akademik Değerlendirici

Öğretim Görevlisi Demet ÖZER Kalite Değerlendirici

Kemal AKGÜL İdari Değerlendirici

24/06/2024

Genel Bilgiler

Toros Üniversitesi öğrencilerinin kişisel ve kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla Kalite Koordinatörlüğü bünyesinde 2019-2020 eğitim-öğretim yılında "Kariyer Ofisi" oluşturulmuştur. Bu ofisin çalışmaları kapsamında 2020 yılında "Kariyer Planlama Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin kurulması planlanmış olup, Toros Üniversitesi öğrencileri, mezunları ve çalışanlarının kariyer planlaması ve kişisel gelişimlerine destek olmak, üniversitenin saygınlığını ve tercih edilebilirliğini artırmak, iş yaşamından gelen talepler doğrultusunda öğrenci ve mezunlarının istihdam edilme imkânlarını artırmak ve bu konuda arz ve talebi etkin bir şekilde bir araya getirecek çalışmaların yürütülmesi için Toros Üniversitesi Kariyer Geliştirme ve Uygulama Merkezi (TORKARMER) Aralık 2020 yılında kurulmuştur.

Misyon

Toros Üniversitesi topluluğuna, profesyonel iş hayatındaki güncel gelişmeleri ve gelecekteki fırsatları keşfetmelerine yardımcı olmak için kendilerini tanımalarına destek olmak. Ayrıca, mezun olduktan sonra da Toros ailesi içinde aktif kalmalarını sağlamak. Profesyonellerle buluşma etkinlikleri düzenlemek ve TOROS ailesinin tüm mensuplarına kariyerleri ile ilgili her aşamada destek vermek ve onların yetkinlikleri doğrultusunda destek almak. Böylece, yeteneklerini ve beklentilerini en uygun şekilde kullanarak tercih edilirliklerini artırmalarına ve kariyer seçimleri konusunda doğru karar vermelerine yardımcı olmak.

Vizyon

Misyonumuzu gerçekleştirebilmek için; öğrencilerimizin bilinçli kariyer seçimleri yapmalarını sağlamak, geniş mezun ağımızdan yararlanarak destek oluşturmak, öğrencilikten profesyonel hayata geçişte hazırlıklı olmalarını sağlamak ve yeni/eski mezun buluşmaları ile çözüm ortaklıkları oluşturmak. Ayrıca profesyonellerden oluşan topluluklar ile protokoller ile fırsat alanları oluşturmak.

A. Stratejik Plan Değerlendirilmesi

SP de yer alan Kalite güvence sisteminin oluşturulması ile ilgili P.G de verilen başlıklar ile gösterilen faaliyetlerin uyumlu olmadığı görülmektedir. Ancak birimin kalite komisyonunun ve alt komisyonların etkin çalışacak şekilde ve yeterli kapsayıcılıkta olmasa bile, oluşturulmuş olduğu görülmektedir.

Birimin 2021-2026 Stratejik Planının birimin faaliyet alanı ile uyumlu ve birimi geliştirici yeterlilikte olmadığı görülmektedir. Bu nedenle oluşturulmuş yeni Kalite Komisyonunun gözden geçirilmesinden ve yeterli paydaş katılımı ile genişletilmesinden sonra Birim Stratejik Planının yeniden oluşturulmasının birim için faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca 2023 BİDR içinde yer alan faaliyetler ile ilgili Stratejik Planda bulunan P.G lere uyumlu olacak şekilde Stratejik Plan raporu hazırlanarak bu raporda ele alınması ve gerçekleştirilmeyen P.G ler için sorumluların belirlenerek ayrıntılı eylem planının hazırlanması gerekmektedir. Bu durum gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir.

KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ, BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

Rubik Puan	Açıklamalar	Olgunluk Puanı
3	Merkezin genelinde stratejik amaçlar ve hedeflerle, merkezin amacı ve faaliyet alanları ile uyumlu uygulamalar bulunmaktadır.	3

B. BGBR kapsamında yapılan iyileştirmeler

Bu bölümde 2022 yılında saha ziyareti sonrasında kesinleşen ve paydaşlara duyurulan Birim Geri Bildirim Raporunda belirtilen iyileştirmeye açık yönlerin bir yıl içerisinde yapılan iyileştirme çalışmaları hakkında bilgi verilir. Dolayısıyla bir önceki döneme göre eksikliğin giderilip giderilmediği belirtilir. Örnek tablo aşağıda verilmiştir.

BGBR İyileştirmeye açık yön	Eksikliğin giderilip giderilmediği
Merkezin kalite güvence sisteminin oluşturulması yönünde Kalite Politikasının ve “Kalite Komisyonu Çalışma Usul ve Esaslarının” belirlenmemiş olması	Kalite Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları belirlenmiş ve paydaşlara duyurulmuştur. Ancak, kalite komisyonu iç/dış paydaşları kapsamamaktadır. Ayrıca Kalite politikasının belirlendiğine dair kanıtlara rastlanılmamıştır.
Kalite kültürünün yaygınlaştırılması yönünde kalite odaklı birimlerin ya da komisyonların ve alt komisyonların tanımlanmamış olması	BGBR’de kalite kültürünün yaygınlaştırılması kalite odaklı birimlerin oluşturulması ile belirtilmiş ve merkez alt komisyonları oluşturmuş olması olumlu görülmele birlikte Merkezin iç/dış paydaşlarına yönelik kalite kültürünün yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetler planlamamış olması eksikliğin giderilmediği olarak değerlendirilmektedir.
Kalite kültürünün yaygınlaştırılmasına yönelik paydaş katılımına zayıf ve süreçlerin izlenmesi ve alınan sonuçların paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemlerin alınmaması	Merkezin iç/dış paydaşlarının belirlenmemiş olması ve yapılan uygulamaların izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik bir mekanizma oluşturulmadığı dolayısıyla eksiklik devam etmektedir.
SP ‘de yer alan hedeflerin ve merkez faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için belirtilen paydaş katılımına yönelik yapılan toplantı ve çalışmalara dair kanıtların bulunmaması	Merkezin SP, faaliyet alanları göz önünde bulundurularak 5 yıllık bir SP hazırlanması ve yıllık değerlendirmelerin ve önlemlerin alınmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. BİDR da Danışma Kurulunda değerlendirme yapıldığı belirtilmekle birlikte raporda daha çok

KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ, BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

	planlanan faaliyetler bulunmaktadır. Ayrıca Danışma kurulunda tüm akademik birimleri kapsayacak şekilde okuyan ve mezun öğrencilerin bulunmasında yarar bulunmaktadır.
SP’de yer alan faaliyetlerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak belirlenen bazı ölçütlerin merkezin uygulama alanıyla uyumlu olmaması	Eksikliğin devam ettiği saptanmıştır.

C. Kalite Güvence Sistemi

Bu bölümde Merkez faaliyetlerini güvence altına alacak kalite güvencesi politikası paydaşlara duyurulmuştur. Merkezin kalite güvence sisteminin oluşturulmasına yönelik kalite odaklı bir birim veya komisyon oluşturulmuştur ancak komisyonun dış paydaşlarla geliştirilmesi merkez gelişimi için gerekli görülmektedir. Çalışma usulleri veya sorumluluklar tanımlanmıştır. Oluşturulan birim veya komisyon, merkezin faaliyetlerini veya uygulamalarını izlemekte, değerlendirmekte ve paydaşlar ile birlikte önlemler almaktadır. Ancak iş yapıcı birim üyeleri ile değerlendirici birim üyelerinin aynı olmaması yapılan faaliyetlerin ve değerlendirmelerin geliştirilmesini ve iyileştirilmesini sağlayacaktır. Yapılan çalışma ve uygulamaların olgunluk düzeyini belirtiniz. Birimde yıl içinde belirlenen hedeflerin nicel ve nitel değerlendirilmesini sağlamak üzere stratejik plan raporu hazırlanmış olması güçlü yön olarak değerlendirilmekte birlikte SP raporunun oran yerine sayısal veriler içermemesi ve her bir Performans Gösterge için değerlendirme ya da eylem planı hazırlanmamış olması gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir.

Rubik Puan	Açıklamalar	Olgunluk Puanı
2	Merkezin Kalite komisyonunun veya birimin yetki, görev ve sorumlulukları ile organizasyon yapısı tanımlanmıştır.	2

D. Merkez Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

“Toros Üniversitesi öğrencilerinin kişisel ve kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla Kalite Koordinatörlüğü bünyesinde 2019-2020 eğitim-öğretim yılında "Kariyer Ofisi" oluşturulmuştur. Bu ofisin çalışmaları kapsamında 2020 yılında "Kariyer Planlama Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin kurulması planlanmış olup, Toros Üniversitesi öğrencileri, mezunları ve

KALİTE KOORDİNATÖRLÜĞÜ, BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

çalışanlarının kariyer planlaması ve kişisel gelişimlerine destek olmak, üniversitenin saygınlığını ve tercih edilebilirliğini artırmak, iş yaşamından gelen talepler doğrultusunda öğrenci ve mezunlarının istihdam edilme imkânlarını artırmak ve bu konuda arz ve talebi etkin bir şekilde bir araya getirecek çalışmaların yürütülmesi için Toros Üniversitesi Kariyer Geliştirme ve Uygulama Merkezi (TORKARMER) Aralık 2020 yılında kurulmuştur.” şeklinde ifade edilen TORKARMER’ in faaliyet alanlarının gözden geçirilmesinde fayda olduğu düşünülmektedir. Ayrıca 2022-2026 Stratejik planında yer alan bazı performans göstergelerin yeniden düzenlenmesinin merkez faaliyetlerine ve merkezin gelişimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

a) Üniversite öğrencilerinin, mezunlarının ve çalışanlarının bireysel kariyer planlama, iş arama, mesleki ve kişisel birikimlerini sunma konusunda gerekli yetkinlikleri kazandırmaya yönelik kurs, sertifika programları gibi eğitim faaliyetleri düzenlemek.

Stratejik planda bu hedefin performansı göstergesi olarak “Yıllık Yayınlanan Ölçme ve Değerlendirme Rehberi’nin” hazırlanması şeklinde belirtilmiştir. Ancak bu geçmiş dönem içinde kariyer merkezi olarak kurs, sertifika programları gibi eğitim faaliyetleri düzenlenmemiştir. Gelecek dönem için belirlenecek ihtiyaçlar doğrultusunda paydaşlar ile kurs, sertifika programları gibi eğitim faaliyetleri düzenlenecektir” şeklinde belirtilmiştir. Ölçme ve Değerlendirme Rehberi hazırlanmaya çalışılmış ancak performans göstergeleri doğru seçilmemiştir. Kariyer merkezi olarak kurs, sertifika programları gibi eğitim faaliyetleri düzenlenmiştir.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir	3
--	---

b) Kamu ve özel sektör kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynakları ihtiyacının Üniversitede öğrenim gören/görmüş öğrenciler tarafından karşılanmasını sağlamak amacıyla iş alanları tanıtım günleri, kariyer günleri, kariyer fuarı gibi etkinlikler düzenlemek.

Bu alana yönelik çalışmalar planlanmış, uygulanmış ancak etkinliklerin raporlandırılmasında sistematik işleyişin olmadığı görülmektedir. Kariyer Merkezi’nin kendine ait bir platform bulunmamaktadır. Bunun yerine Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı (CBİKO) tarafından, öğrenci ve mezunların nitelikli istihdamına katkı sağlamak amacıyla geliştirilmiş olan online platform “Yetenek Kapısı” kullanılmaktadır. Üniversitede öğrenim gören/görmüş öğrenciler tarafından karşılanmasını sağlamak amacıyla iş alanları tanıtım günleri, kariyer günleri, kariyer fuarı gibi etkinlikler planlanarak düzenlenmiştir.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir.	3
---	---

c) Faaliyetler ile ilgili konularda bültenler yayınlarak öğrencileri, mezunları, kurum ve kuruluşları bilgilendirmek.

Bu alana yönelik Kariyer Merkezi, kurum ve kuruluşların bilgilendirilmesi kapsamında herhangi bir bülten yayınlamamış ve herhangi bir planlama da bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili tanımlı süreç veya mekanizme bulunmamaktadır	1
--	---

ç) Eleman talebinde bulunan şirketlerle mezunlar arasında iletişim sağlamak.

TORKARMER stratejik planının üçüncü amacı Kariyer Planlaması ve bu amaçla ilişkili olarak Kariyer planlama hizmetleri kapsamında öğrenci-mezunları sektörle buluşturmak” hedefi belirlenmiştir. Bu alana yönelik Öğrenci-mezunlar ve sektörle ile buluşma hedefi belirlenmiş, ancak bu çalışmanın dar kapsamlı (kendi uzmanlık alanlarına yönelik) da olsa yapıldığı görülmektedir.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili planlama (tanımlı süreçler) bulunmakta, ancak herhangi bir uygulama bulunmamakta veya kısmi uygulamalar bulunmaktadır.	2
--	---

d) İlgili mevzuat hükümleri kapsamında üye firma ve mezun bilgi sistemini geliştirmek:

Üniversitemizin mezun bilgi sistemi bulunmakla birlikte öğrenci ve mezunların bilgi sistemine kaydolmaları konusunda yeterince ilgi göstermedikleri görülmektedir. Üye firmalar için ise merkezin kendine ait bir bilgi sistemi bulunmamaktadır. Bunun sebebi Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi çatısı altında tüm üniversitelerin ve üye firmaların bir araya getirildiği “Yetenek Kapısı” ve “Kariyer Kapısı” platformlarının kullanılmasıdır. Bu çerçevede TORKARMER müdür ve müdür yardımcıları tarafından sistemler aktif biçimde kullanılmaktadır. Platformlara kayıtlı 1231 firma ile sürekli irtibat halinde olarak yılda ortalama 5000 iş ilanı ve 8000 staj imkanının yanında üniversitemiz öğrencilerine ulusal staj programından yararlanma fırsatları sunulmaktadır.

Kaynak: Yetenek Kapısı

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir.	3
---	---

e) Öğrenci ve mezunlarla uzmanların görüşmelerine aracılık ederek, öğrencilerin yetenek ve ilgi alanlarını değerlendirip, gözden geçirmelerini sağlamak:

TORKARMER stratejik planının üçüncü amacı “Kariyer planlama hizmetleri kapsamında öğrenci-mezunların kariyer planlama performansının değerlendirilmesi” hedefi belirlenmiştir. Bu hedefle ilgili performans göstergelerinden biri ise “Kariyer planlama hizmetleri kapsamında öğrenci-mezunların kariyer planlama performansının değerlendirilmesine yönelik gerçekleştirilen memnuniyet anketi sayısı” olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda 2023 yılında gerçekleştirilen ve raporlanan 10 faaliyetin tamamında katılımcılara memnuniyet anketi uygulanmış ve geri bildirimler doğrultusunda faaliyetlerimiz sayfasında raporları **paylaşmıştır**.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir.	3
---	----------

f) Öğrenci ve mezunlara etkin özgeçmiş yazma, mülakatta başarılı olma gibi insan kaynakları yönetimi alanında destek olmak:

TORKARMER stratejik planının ikinci amacı “Hedef 2.1: Kariyer planlama ile ilgili araştırma geliştirme/toplumsal katkı ve uygulama çalışmaları gerçekleştirmek.” hedefi belirlenmiştir. Bu hedefle ilgili performans göstergelerinden biri ise “Kariyer geliştirme dersinden yararlanacak öğrenci yüzdesi” olarak belirtilmiştir. Kariyer Dersi standart bir müfredata sahip olsa da fakültenin/yüksekokulun öğretim üyesi/görevlisi tarafından verilmektedir. Derslerin ilgili öğretim üyesi/öğretim görevlisi tarafından verilmesi öğrencilerin alanlarıyla ilgili kariyer planlamaları ve insan kaynakları yönetimi konusunda kendilerini desteklediği düşünülmektedir. Kariyer Merkezi Kariyer Planlama dersinin yürütülmesine aracılık etmiş, ilgili ders içeriğinin ders yürütücülerine ulaştırılmasını sağlamak dışında insan kaynakları yönetimine ilişkin herhangi bir faaliyet yürütmemiştir.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili planlama (tanımlı süreçler) bulunmakta, ancak herhangi bir uygulama bulunmamakta veya kısmi uygulamalar bulunmaktadır.	2
--	----------

g) Üniversite ile iş hayatı arasında köprü kurarak staj imkânları geliştirmek ve öğrencileri iş ortamı ile buluşturmaya yönelik faaliyetlerde bulunmak.

Mezunların kariyer planlamasına yönelik düzenlenecek iş gezisi/fuar/kariyer günleri/sosyal etkinlik sayısı olarak belirlenmiş ve bu kapsamda verilen 19 Ekim 2023 tarihli Sanayi kamu ve üniversite arasındaki iş birliğini güçlendirmeyi amaçlayan “10'uncu İnsan Kaynakları” zirvesi ve 22 Aralık 2023 tarihli 45 Evler Kampüsünde

Mühendislik Fakültemiz ile gerçekleştirilen “Mezuna Sor” konferansı düzenlenmiştir. Ancak yapılan faaliyetlerin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik herhangi bir kanıtta rastlanılmıştır.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir.	3
---	----------

ğ) Üniversite mezunlarının üniversite sonrası yaşamlarında da birbirleri ile yakın ilişki, dayanışma içerisinde olmalarını sağlayacak sosyal faaliyetler düzenlemek.

Üniversite mezunlarının üniversite sonrasındaki yaşamlarında mesleki ve dayanışma ilişkisinin sürmesi oldukça önemli olmakla birlikte kariyer merkezi bu kapsamda herhangi bir etkinlik gerçekleştirilmemiştir

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili planlama (tanımlı süreçler) bulunmakta, ancak herhangi bir uygulama bulunmamakta veya kısmi uygulamalar bulunmaktadır.	2
--	----------

h) Kamu ve özel kuruluşlara merkezin amacı ile ilgili iş gezileri düzenlemek.

TORKARMER stratejik planının üçüncü amacı “Kariyer Planlaması ve bu amaçla ilişkili olarak “Kariyer planlama ile ilgili araştırma-geliştirme/toplumsal katkı ve uygulama çalışmaları gerçekleştirmek.” hedefi belirlenmiş ve bu amaç ve hedef doğrultusunda merkez yönetimi üniversitenin farklı birimleri/paydaşları ile paydaş ve özel ve kamu kurum ve kuruluşları ziyaret ederek merkezin amacı doğrultusunda görüşmeler yürütülmekle birlikte belirlenen amaçlara ulaşılması belirlenen düzeyde gerçekleşmemiştir. Bununla birlikte yapılan faaliyetlerin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik herhangi bir kanıtta rastlanılmıştır.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir.	3
---	----------

ı) Merkezin amacı ile ilgili web sayfaları, portallar ve sistemler oluşturmak.

TORKARMER’in kuruluş vizyon, misyon ve politikaları doğrultusunda faaliyetleriyle ilgili çeşitli web sayfası, portallar oluşturulmuştur. Bununla birlikte yapılan faaliyetlerin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik herhangi bir kanıtta rastlanılmıştır.

Olgunluk Düzeyi

Faaliyet ile ilgili uygulamalar bulunmaktadır ve bazı sonuçlar elde edilmektedir. Ancak, sonuçlar izlenmemekte veya kısmen izlenmektedir.

3

E. Sonuç ve Değerlendirme

Öğrenci ve mezunlarının istihdam edilme imkânlarını artırmak ve bu konuda arz ve talebi etkin bir şekilde bir araya getirecek çalışmaların yürütülmesi için Toros Üniversitesi Kariyer Geliştirme ve Uygulama Merkezi (TORKARMER) 24.05.2024 tarihinde saha ziyaret takımı tarafından ziyaret edilmiştir. Merkez müdür ve müdür yardımcıları- aynı zamanda merkez Kalite Komisyonu- ile görüşülmüştür. merkezin kendine ait misyon, vizyon, temel değerler ve Stratejik planının olması güçlü yön olarak değerlendirilmiş olup, komisyonda dış paydaşın yer almayışı gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca stratejik planda yer alan hedeflerin birimin hedefleri doğrultusunda ve gelişmesine katkı sağlayacak şekilde güncellenmesinde yarar bulunmaktadır.

2023 yılına ait Stratejik plan raporunun hazırlanmış olması güçlü yön olarak değerlendirilmekle birlikte raporda yer alan oranlar yerine sayısal veri olarak hedef ve gerçekleşme sayısının yer almasının açıklık/şeffaflık gereğince daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Faaliyet alanlarının belirlenmiş olması ve resmi gazetede yayınlanmış olması güçlü yön olup, faaliyet alanlarının gözden geçirilmesi ve her bir faaliyet alanında değerlendirmelerin yapılması, yapılan değerlendirmelerin rapor olarak düzenlenmesi ve gerekli iyileştirmeler için eylem planlarının hazırlanmasının yararlı olacağı öngörülmektedir.

Faaliyet alanlarına yönelik olarak birçok faaliyetin yapılmış olması güçlü yön olarak değerlendirilmekle birlikte faaliyet sonrası PUKÖ döngüsünün kapatılmaması ve merkez Kalite Komisyonunca görüşülmemesi kısacası kalite süreçlerinin işletilmemesi gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir.