



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SÜREKLİ EĞİTİM UYGULAMA ve ARAŞTIRMA MERKEZİ
BİRİM ÖZ DEĞERLENDİRME RAPORU (BÖDR)
2025



ÖZET

Aksaray Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Birim Öz Değerlendirme Raporu, Merkezin 2025 yılı etkinliklerini ve verimliliğini değerlendirmek amacıyla Merkez tarafından hazırlanmıştır. Rapor; Kurum Hakkında Bilgiler, Liderlik-Yönetişim-Kalite, Araştırma-Geliştirme-İhtisaslaşma ve Toplumsal Katkı ana başlıklarından oluşmaktadır. Rapor bulguları doğrultusunda Merkezin Liderlik-Yönetişim-Kalite açısından güçlü yönlerinin katılımcı merkezli değerlendirme anlayışı olduğu, ancak bu katılımın il bazına yayılması gerektiği söylenebilir. Benzer şekilde araştırma bazında Merkezin kapasitesinin artırılması ve araştırma performansının izlenmesinin sistematiz edilmesi gerektiği iddia edilebilir. Son olarak Merkezin toplumsal katkısını arttırmak amacıyla daha fazla iş birliğine gereksinim olduğu sonucuna varılmıştır.



KURUM HAKKINDA BİLGİLER

Raporun bu bölümünde Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezinin (SEM) tarihsel gelişimi, misyonu, vizyonu, değerleri, hedefleri, organizasyon yapısı ve iyileştirme alanları hakkında bilgi verilmiştir.

1. İletişim Bilgileri

Telefon: 0382 288 26 14

Elektronik Posta (E-posta): asusem@aksaray.edu.tr

Web: <https://asusem.aksaray.edu.tr>

Adres: Aksaray Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Merkezleri Binası Adana yolu Üzeri 68100 Aksaray

Merkez Müdürü: Dr. Öğr. Üyesi Celal KARACA

Aksaray Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Bilgisayar Teknolojileri.

Telefon: 0 382 288 2025

E-posta: celalkaraca@aksaray.edu.tr

Merkez Müdür Yardımcısı: Doç. Dr. M. Emir Rüzgar

Aksaray Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

Telefon: 0 382 288 3453

E-posta: memirruzgar@aksaray.edu.tr

Merkez Müdür Yardımcısı: Dr. Öğr. Üyesi M. Haydar Terzi

Aksaray Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Jeoloji Mühendisliği Bölümü

Telefon: 0382 288 3749

E-posta: mhaydarterzi@aksaray.edu.tr



2. Tarihsel Gelişim

Merkez, üniversitenin eğitim ve araştırma yaptığı alanların yanı sıra; bankacılık, sigortacılık, borsa, işletme, kamu ve yerel yönetimler, uluslararası işletmecilik, insan kaynakları, halkla ilişkiler, sağlık, mühendislik, dış ticaret ve benzeri pek çok alanda sürekli eğitim programları düzenlemek üzere kurulmuştur. Bu programlar aracılığıyla üniversitenin kamu kurumları, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla iş birliğini geliştirmesi amaçlanmıştır. Merkez, bu doğrultuda 21.06.2009 tarihli ve 27265 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan karar ile resmen faaliyete geçmiştir.

3. Misyon, Vizyon, Değerler ve Hedefler

Misyon

Aksaray Üniversitesi kurum kültürü ve stratejik hedeflerine bağlı kalarak ön lisans, lisans ve lisansüstü öğretim programları dışında verilebilecek eğitim programlarını düzenlemek ve bu yolla Üniversitemizin kamu - özel sektör işbirliğini geliştirerek ülke kalkınmasına hizmet etmektir.

Vizyon

- Sürekli öğrenmeyi ve gelişimi bir yaşam biçimi haline getirmek,
- Tüm toplumsal sorunlara duyarlılık göstermek,
- Bireyler, kurumlar ve toplum için önem taşıyan ve yararlılığı yüksek eğitimler sunmak,
- Kuramla uygulamayı bütünleştirerek, katılımcılar için yaşama geçirilebilir bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak,
- Uzmanlık alanlarına göre çeşitli eğitim programları sunmak.

Değerler

Merkez, Aksaray Üniversitesi Stratejik Planında belirtilen değerleri ilke edinmiştir.

<https://strateji.aksaray.edu.tr/dosya/96f1df55-0249-4c20-abd3-8162f64be074.pdf>

- Saydamlık,
- Kalite ve Yetkinlik,
- Etik Değerlere Bağlılık,
- Katılımcılık,
- Rekabetçilik.

Hedefler

<https://asusem.aksaray.edu.tr/Stratejik-Plan>

- Eğitim katılımcılarının beklentilerini öğrenmek,
- Eğitim hedeflerini belirtmek,
- Uygun eğitim malzemelerini kullanmak,
- Eğitimde katılımı sağlamak,
- Eğitim sonrası beklentilerin karşılanıp karşılanmadığını sorgulamak,



- Eğitim alanlarda dönüt almak ve bu bilgileri iyileştirme amacı ile kullanmak,
- Zaman içinde geribildirimleri değerlendirmek ve sayısal verilerle iyileşmeyi görmek,
- Sadece eğitimde değil, eğitim ortamlarında da eğitim alanlarının mutlu olmasını sağlamak,
- Eğitim alan kişilerle teması korumak,
- Standartlara uygun olmak,
- Eğitim sayısını ve kalitesini sürekli arttırmak,
- Erişebilirliği arttırmak,
- TÜRKA' tan akredite olmak,
- Kurumlar arası iş birliği yapmak ve protokol anlaşmalarını arttırmak,
- Sertifikalı ve Uygulamalı eğitimler düzenlemek,
- Ülkemiz pazarına teknoloji ve hizmet sunan bir bilim ve teknoloji merkezi olmak.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

Tablo 1. Merkezin Güçlü Yönleri ve Gelişmeye Açık Yönleri

GÜÇLÜ YÖNLER	• Birimimizde Yönetim Kurulu ile periyodik olarak yapılan toplantılar sonucunda müzakere ile kararlar alınması iş birliği ve takım çalışması ruhunu arttırmaktadır, • Birimimizin planlanan etkinliklerinde eğitim vermek ve almak isteyen paydaşların görüşlerine yer verilmesi, katılımcı demokrasi anlayışını geliştirmektedir. • Verilecek eğitimlerde Üniversitemiz ve ilimizin alanında uzman insan sermayesine yer verilmesi, sunulan hizmetlerin niteliğini arttırmaktadır. • Aksaray ilindeki Organize Sanayi Bölgesi ve uluslararası işletmelerle kurulmaya çalışılan ortaklıklar, hem üniversiteye hem de ile değer katmaktadır, • Gerçekleştirdiğimiz eğitimlerden sonra katılımcılara yönelik uyguladığımız memnuniyet anketleri sunduğumuz hizmetlerin niteliğini arttırmaktadır. • Birimimizdeki yönetici personel ile idari personel sayısında geçmiş yıllara göre artış olması Merkez verimliliğini arttırabilecek olumlu bir gelişmedir.
GELİŞMEYE AÇIK YÖNLER	• Birimimizdeki personel sayısı geçmiş yıllara göre nispeten artmış olsa da özellikle idari personelin Merkezde yaptıkları/yapmaları gereken işe yönelik yetiştirim ve deneyimlerinin (yeterli) olmaması nedeniyle niceliği niteliğe çevirmede sorunlar yaşanabilmektedir, • Birimimizin kendine ait ayrı bir binasının olmaması, planlanan etkinliklerin uygulanmaya konulmasını zorlaştırmakta ve etkinlik çeşitliliğini azaltmaktadır, • Birim bütçesinin tanıtım ve duyuru faaliyetlerine yetecek düzeyde olmaması, etkinliklerin daha geniş kitlelere ulaşmasının önünde engel



teşkil etmektedir,

- Yasal düzenlemeler gereği eğitim veren uzmanlara yapılabilen ödeme miktarı, uzmanları cezbedici düzeyde bulunmamaktadır.

A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı

- [\(4\)A.1.1.1.Yonetim Kurulu Toplantıları](#)
[\(4\)A.1.1.1.2025_Yönetim_Kurulu](#)

Merkezdeki yönetim modeli ve idari yapı, kontrol ve denge unsurlarını; kurulların çok sesliliği ve bağımsız hareket kabiliyetini yansıtacak şekilde düzenlenmiştir. Bu amaçla Merkezde periyodik olarak yönetim kurulu toplantıları gerçekleştirilmekte ve bu toplantılarda farklı alanlardan uzmanlık ve becerileri olan üyeler Merkeze yönelik görüşlerini belirtmektedir.

- [\(3\)A.1.1.2.Görev Tanımları](#)

Birim yöneticilerinin çalışma tarzı, yetki ve sorumlulukları, birimin akademik camiasıyla iletişimi; üst yönetim tarzının hedeflenen birim kimliği ile uyumu yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda Merkez yöneticilerinin ve ofis personelinin görev tanımları oluşturulmuş ve Merkez web sitesinden kamuoyu ile paylaşılmıştır.

- [\(4\)A.1.1.3.İş Akış Şemaları](#)

Organizasyon şeması ve bağlı olma/rapor verme ilişkileri; iş akış süreçleri vardır ve gerçeği yansıtmaktadır; ayrıca bunlar yayımlanmış ve işleyişin paydaşlarca bilinirliği sağlanmıştır.

A.1.2. Liderlik

- [\(3\)A.1.1.2.Görev Tanımları](#)

Sürekli Eğitim Merkezi, stratejik yönetim sürecinin bir parçası olarak kalite güvencesi politikalarının oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve sürekli geliştirilmesine yönelik çalışmaları düzenli ve sistemli biçimde yürütmektedir. Merkez müdürü ve yönetimi, merkezin değerleri ve hedefleri doğrultusunda stratejilerinin yanı sıra; yetki paylaşımını, ilişkileri, zamanı, birimsel motivasyon ve stresi de etkin ve dengeli biçimde yönetmektedir. Bu minvalde Merkez müdürü, müdür yardımcıları arasında iş bölümü yapıldığı gibi idari personel arasında da iş bölümü yapılmıştır. Sürdürülmesi gereken bürokratik işlerde ve açılacak eğitimlerde yönetim personeli adilane bir iş dağılımı izlemektedir. Ofis personeline devredilen işlerde personelin motivasyonunu artırıcı ve stresi engelleyici bir üslup izlenmektedir.

- [\(2\)A.1.2.1.Danışma Kurulu](#)

Diğer akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulması amacıyla Merkezin Danışma Kurulu teşkil edilmiştir.

A.1.3. Kurumsal Dönüşüm Kapasitesi

- [\(3\)A.1.3.1.Eğitim Almak İstiyorum](#)

Merkez içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak birimin geleceğe hazır olmasını sağlayan çevik yönetim yetkinliği yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Bunun sağlanması amacıyla elektronik sistemler aracılığıyla Merkez muhataplarının almak istediği eğitimler yıl boyu sürekli toplanmaktadır.



A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

- [\(3\)A.1.4.1.Eğitim Memnuniyet Anketi](#)
Merkez dünyesinde gerçekleştirilen eğitimlere yönelik katılımcıların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması amacıyla katılımcılara yönelik memnuniyet anketleri çevrimiçi olarak düzenlenmiş ve her bir etkinlikten sonra sunulmaktadır. Memnuniyet anketleri iş akış şemalarına eklenmiştir.
- [\(2\)A.1.4.2.Eğitimi Veren Memnuniyet Anketi](#)
Merkez dünyesinde gerçekleştirilen eğitimlerde eğitim veren uzmanların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması amacıyla eğitim verenleri yönelik memnuniyet anketleri hazırlanmıştır. Bu anketlerin çevrimiçi ortamına aktarılması ve her bir eğitimden sonra uygulanması planlanmaktadır. Bu memnuniyet anketlerinin iş akış şemalarına eklenmesi planlanmaktadır.

A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

- [\(3\)A.1.5.1.Merkez Web Sitesi](#)
Birim web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi vermektedir; bunun sağlanması için gerekli mekanizma mevcuttur.
- [\(3\)A.1.5.2.Aksaray ve Sanayiye Yönelik Yeni Planlamalar](#)
- [\(4\)A.1.5.2.Merkez Sosyal Medya Hesabı](#)
[\(4\)A.1.5.3.Merkez Sosyal Medya Hesabı](#)
[\(4\)A.1.5.4.Merkez Sosyal Medya Hesabı](#)
Merkez etkinlikleri, merkezin sosyal medya hesaplarından sistematik bir şekilde paylaşılmakta ve kamuoyu düzenli olarak bilgilendirilmektedir.
- [\(3\)A.1.5.5.Aksaray Belediyesi İle Protokol](#)
[\(3\)A.1.5.6.TÜGVA İle Protokol](#)
Dış paydaşlar ile Merkezin etkililiğini değerlendirmek ve Merkezin etkinliklerin verimliliğini arttırmak amacıyla çeşitli dış paydaşlar ile protokoller imzalanmıştır.

A.2. MİSYON ve STRATEJİK AMAÇLAR

A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar

- [\(4\)A.2.1.1.MisyonveVizyon](#)
Misyona ve vizyona ifadesi tanımlanmıştır, birim çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Birime özeldir, sürdürülebilir bir gelecek yaratmak için yol göstericidir. Misyon ve vizyon ifadeleri, Merkez web sitesinden paylaşılmıştır.
- (2)A.2.1
Kalite güvencesi için Merkez bünyesinde bireysel çalışma ve girişimler var olmakla birlikte birimsel anlamda bir kalite güvence sistemi henüz oluşturulmuş durumda değildir ve planlama aşamasındadır.
- [\(4\)A.2.1.2.Stratejik Plan](#)



Merkez bazında 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde stratejik bir plan hazırlanmış ve bu planda Merkezin stratejik hedeflerine yer verilmiştir. Stratejik plan Merkez web sitesinde paylaşılmıştır. Yeni dönemi kapsayacak Stratejik Plan ile ilgili çalışmalara başlanılmış olup 2026 yılı içerisinde ilgili planın hazır hale geleceği ön görülmektedir.

- [\(4\)A.2.1.3.Faaliyet Raporları](#)

Stratejik plana benzer şekilde Merkez bünyesinde yıllık olarak faaliyet raporları hazırlanıp Merkez web sitesinde paylaşılmaktadır. Söz konusu faaliyet raporlarında stratejik hedeflere ulaşıp ulaşılmadığına dair bilgiler bulunmaktadır. 2019 yılından itibaren hazırlanan faaliyet raporlarına Birim web sitesinden ulaşılabilir.

- [\(3\)A.2.1.4.Eğitim Memnuniyet Anketi](#)

Stratejik plan çerçevesinde gerçekleştirilen eğitimler ve etkinliklere yönelik katılımcı memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla anket uygulanmaktadır.

- [\(3\)A.2.1.5.Gerçekleştirilen Etkinlikler](#)

A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler

- [\(4\)A.2.2.1.Stratejik Plan](#)

Merkez için 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde stratejik bir plan hazırlanmış ve bu planda Merkezin stratejik hedeflerine yer verilmiştir. Stratejik plan Merkez web sitesinde paylaşılmıştır. Yeni dönemi kapsayacak Stratejik Plan ile ilgili çalışmalara başlanılmış olup 2026 yılı içerisinde ilgili planın hazır hale geleceği ön görülmektedir.

- (2)A.2.2

Stratejik planların bundan sonraki süreçlerde oluşturulmasında Merkezin misyon ve vizyonuna uygun şekilde endüstri temsilcileri (organize sanayi yöneticileri, firma temsilcileri vb.), kamu kurumu ve kuruluşunda görevli bürokratlar (il milli eğitim müdürü, belediye ve valilik temsilcisi) ve il içinden kanaat önderleri gibi stratejik öneme haiz kişilerin katılımının sistematik bir şekilde sağlanması için gerekli planlamalar yapılmaktadır.

A.2.3. Performans Yönetimi

- Merkezin performans yönetiminde bilgisayar temelli teknolojiler kullanılmaktadır. Merkezimizde görev yapan personelin tamamı bilgisayar kullanmakta olup, her personele bir adet internet erişimli masaüstü bilgisayar düşmektedir.
- Merkezde yazışmalar, “Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)” sistemi üzerinden yürütülmektedir.
- (1)A.2.3.
Merkezde performans yönetimine ilişkin ayrı yapılanma yoktur.

A.3. YÖNETİM SİSTEMLERİ

A.3.1. Bilgi Yönetim Sistemi



Merkezde bilgi yönetim sistemi işlemleri daha çok manuel olarak yapılmakta ve arşiv tutulmaktadır. Bilgi yönetim sistemi ile ilgili işlemleri daha sistematik hale getirmek amacıyla hazırlanmış yazılım ve programların lisans haklarının alınması ve kullanılması ile ilgili çalışmalar devam etmektedir.

A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

- [\(3\)A.3.1.1.Eğitim Programları Yönergesi](#)
İnsan kaynaklarının yönetimi açısından belirli bir standart sağlamak ve sürdürmek amacıyla Eğitim Programları Yönergesi hazırlanmıştır. Bu yönergede Merkez kapsamında açıklacak kurs ve eğitimleri verecek kişilerin alanlarında uzman olması bir zorunluluk olarak belirtilmiştir. Merkezde açılacak eğitimleri verecek uzmanların belirlenmesinde kamu yararı göz önüne alınarak öncelikle Üniversite kadrosunda yer alan öğretim üyeleri incelenmekte, bu yoldan sonuç alınamaması durumunda Aksaray ilindeki diğer kamu kuruluşlarındaki uzmanlara ulaşılmaya çalışılmaktadır.
- [\(3\)A.3.1.2.Eğitim Memnuniyet Anketi](#)
Merkez dünyesinde gerçekleştirilen eğitimlere yönelik katılımcıların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması amacıyla katılımcılara yönelik memnuniyet anketleri çevrimiçi olarak düzenlenmiş ve her bir etkinlikten sonra sunulmaktadır. Memnuniyet anketleri iş akış şemalarına eklenmiştir.
- [\(2\)A.3.1.3.Eğitimi Veren Memnuniyet Anketi](#)
Merkez dünyesinde gerçekleştirilen eğitimlerde eğitim veren uzmanların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması amacıyla eğitim verenleri yönelik memnuniyet anketleri hazırlanmıştır. Bu anketlerin çevrimiçiortama aktarılması ve her bir eğitimden sonra uygulanması planlanmaktadır. Bu memnuniyet anketlerinin iş akış şemalarına eklenmesi planlanmaktadır.

A.3.3. Finansal Yönetim

Merkez finansal açıdan döner sermayeye bağlı olup harcama yetkisi bulunan birim yöneticisi yönetim işlemlerini kamu yararı, merkez ihtiyaçları ve mevcut kaynakları dikkate alarak gerçekleştirmektedir. Ancak finansal yönetim ile ilgili Merkez bazında bir system henüz var değildir.

A.3.4. Süreç Yönetimi

- [\(4\)A.3.2.1.Eğiticilerin Eğitim Programı Yönergesi](#)
Süreçlerdeki sorumlular, iş akışı, yönetim, sahiplenme yazılıdır ve birimce içselleştirilmiştir. Sürekli süreç iyileştirme döngüsü kurulmuştur. Bu bağlamda eğiticilerin eğitimi için yönerge hazırlanmış ve Merkez web sitesinden kamuoyu ile paylaşılmıştır.
- [\(4\)A.3.2.2.Eğitim Programları Yönergesi](#)
Süreç yönetimi açısından belirli bir standart sağlamak ve sürdürmek amacıyla Eğitim Programları Yönergesi hazırlanmıştır.
- [\(4\)A.3.2.3.Sınav Yönergesi](#)



Merkez dünyesinde gerçekleştirilen eğitimlerde eğitim veren uzmanların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması amacıyla eğitim verenleri yönelik memnuniyet anketleri hazırlanmıştır. Bu anketlerin çevrimiçi ortama aktarılması ve her bir eğitimden sonra uygulanması sağlanmıştır. Bu memnuniyet anketlerinin iş akış şemalarına eklenmesi planlanmaktadır.

- [\(4\)A.3.2.4.İş Akış Şemaları](#)

Merkez bünyesinde gerçekleştirilecek etkinlikler için iş akış süreçleri vardır ve gerçeği yansıtmaktadır; ayrıca bunlar yayımlanmış ve işleyişin paydaşlarca bilinirliği sağlanmıştır.

A.4. PAYDAŞ KATILIMI

A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

- [\(2\)A.4.1.1.Danışma Kurulu](#)

Diğer akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturularak iç paydaş katılımını maksimize etmek amacıyla Merkezin Danışma Kurulu teşkil edilmiştir. Bir sonraki stratejik dönemde danışma kurulunun daha etkin kullanılmasına yönelik planlama süreci devam etmektedir.

- [\(3\)A.4.1.2.Eğitim Memnuniyet Anketi](#)

Merkez bünyesinde gerçekleştirilen eğitimlere yönelik katılımcıların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması ve bu sayede paydaş katılımını arttırmak amacıyla katılımcılara yönelik memnuniyet anketleri çevrimiçi olarak düzenlenmiş ve her bir etkinlikten sonra sunulmaktadır. Memnuniyet anketleri iş akış şemalarına eklenmiştir.

- [\(2\)A.3.1.3.Eğitimi Veren Memnuniyet Anketi](#)

Merkez dünyesinde gerçekleştirilen eğitimlerde eğitim veren uzmanların memnuniyet düzeyini belirlemek ve sorun tespit edilen hususların düzeltilerek sürekli iyileştirme anlayışının yaygınlaşması ve bu sayede paydaş katılımını arttırmak amacıyla eğitim verenlere yönelik memnuniyet anketleri hazırlanmıştır. Bu anketlerin çevrimiçi ortama aktarılması ve her bir eğitimden sonra uygulanması planlanmaktadır. Bu memnuniyet anketlerinin iş akış şemalarına eklenmesi planlanmaktadır.

- Merkez bünyesinde karar alma süreçlerinde paydaş temsiliyetinin sağlandığını, toplanan kurullar sonucunda oluşturulan karar yazılarından görülebilir.

- (2)A.4.1

Dış paydaş katılımını arttırmak amacıyla Merkezin misyon ve vizyonuna uygun şekilde endüstri temsilcileri (organize sanayi yöneticileri, firma temsilcileri vb.), kamu kurumu ve kuruluşunda görevli bürokratlar (il milli eğitim müdürü, belediye ve valilik temsilcisi) ve il içinden kanaat önderleri gibi stratejik öneme haiz kişilerin katılımının sistematik bir şekilde sağlanması için gerekli planlamalar yapılmaktadır.

A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri

Merkez kapsamında açılan eğitimlere katılanların memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla çevrimiçi memnuniyet anketlere hazırlanmıştır ve bunlar açılan her eğitimden sonra katılımcılara sunulmaktadır.



A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi

Merkezde yapısı ve amaçları gereği akademik bölümler gibi mezun vermediği için Merkez kapsamında açılan kurslara katılanlara yönelik ilişkilerin yönetimi amacıyla bir system tesis edilmemiştir.

A.5. ULUSLARARASILAŞMA

A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Misyon ve vizyon doğrultusunda merkezin uluslararası işbirliği sayısını artırması ve etki alanını genişletmesine yönelik çalışmalar peyder pey yürütülmektedir. Ancak bu çalışmalar, belirli bir sisteme bağlı olmaktan çok bireysel girişimler sonucunda vücut bulmaktadır. Uluslararasılaşma stratejilerinin netleştirilmesi amacıyla ilerleyen dönemlerdeki stratejik planlara uluslararasılaşma vurgularının eklenmesi planlanmaktadır.

A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları

Aksaray Üniversitesinin uluslararasılaşma açısından güçlü bir potansiyeli var olup üniversite genelinde bu doğrultuda adımlar atılmaktadır. Gerek Dış İlişkiler Koordinatörlüğünün gerekse de Erasmus Ofisinin sahip olduğu ikili anlaşmalar hem eğitim hem de araştırma açısından güçlü işbirliklerine işaret etmektedir. Merkezin bu işbirliklerinin artmasına katkıda bulunarak etkiliklerini artırması gerekmektedir.

B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

B.1.1. Programların tasarımı ve onayı

Merkezimizde sertifika programları, kurslar ve seminerlerin tasarım süreçleri; bölgesel kalkınma hedefleri, sektör talepleri, paydaş görüşleri ve hayat boyu öğrenme stratejileri doğrultusunda planlanmaktadır. Eğitim programı açma süreci, ilgili akademik personelin veya alan uzmanının hazırladığı, içerisinde programın amacı, hedefleri, öğrenme kazanımları, ders içerikleri, ölçme-değerlendirme yöntemleri ve hedef kitle analizinin yer aldığı "Kurs/Program Teklif Formu" ile başlamaktadır.

Programların tasarımı aşamasında, eğitimin niteliğine göre Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) ile uyum ve sektörün ihtiyaç duyduğu yetkinlikler dikkate alınarak müfredat oluşturulmaktadır. Hazırlanan program teklifleri, Merkez Yönetim Kurulu tarafından; birimin altyapı olanakları, maliyet analizi, eğitici yeterliliği ve kamu yararı gözetilerek değerlendirilmekte ve karara bağlanmaktadır. Yönetmelik gereği sertifikalı eğitim programları Senato onayı gerektiren durumlarda Üniversite Senatosuna sunulmakta, diğer kurslar ise Yönetim Kurulu kararı ile uygulanmaktadır.



Program tasarımlarının başarısı ve öğrenme kazanımlarının uygunluğu, her eğitim dönemi sonunda katılımcılardan alınan geri bildirimler (kursiyer memnuniyet anketleri) ve eğitim değerlendirme raporları ile sistematik olarak izlenmektedir.

B.1.2. Programın ders dağılım dengesi

Merkezimizde yürütülen sertifika programları ve kurslarda ders dağılım dengesi; programın niteliğine, hedeflenen mesleki yetkinliklere ve Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) Hayat Boyu Öğrenme anahtar yetkinliklerine göre planlanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim içerikli programlarda uygulama ağırlıklı bir müfredat yapısı benimsenirken, seminer ve kişisel gelişim programlarında teorik bilgi aktarımı ve vaka analizleri dengesi gözetilmektedir.

Ders yükleri hesaplamaları, katılımcıların iş yükü ve öğrenme süreleri dikkate alınarak yapılandırılmakta ve eğitim materyalleri (ders notları, videolar, uygulama dosyaları) bu dengeyi destekleyecek şekilde uygulanmaktadır. Programlardaki ders dağılım dengesinin uygunluğu; kurs sonu değerlendirme anketleri, eğitici geri bildirim formları ve ders izleme raporları aracılığıyla her dönem sonunda kontrol edilmektedir.

B.1.3. Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu

Merkezin yapısı gereği, lisans ve lisansüstü programlarda olduğu program çıktılarına sahip değildir. Merkez kapsamında üniversite, kent, bölge ve ülke gereksinimleri dikkate alınarak eğitim açılmakta ve bu eğitimlerin değinilen ihtiyaçlara uygunluğuna dikkat edilmektedir.

B.1.4. Öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı

Merkezimizde program tasarımları, yalnızca örgün eğitim saatleri değil, aynı zamanda katılımcıların öngörülen bireysel çalışma, ödev, proje ve sınava hazırlık süreleri dikkate alınarak planlanmaktadır. Programların hedef kitlesi genellikle çalışan profesyoneller ve yetişkin bireylerden aynı zamanda da üniversite öğrencilerinden oluştuğu için, aşırı yüklenmeyi önlemek amacıyla eğitim içeriği ve öğrenme faaliyetleri, Yetişkin Eğitimi İlkeleri doğrultusunda, kabul edilebilir bir toplam iş yükü sınırında tutulmaktadır.

Programların açılma aşamasında doldurulan program teklif formlarında, teorik ve uygulamalı ders saatlerin belirtilmekte ve müfredat bu dengeyi sağlayacak şekilde uygulanmaktadır. Bu sayede, kursiyerlerin kariyer ve özel hayat dengesini koruyarak eğitimden maksimum fayda sağlaması amaçlanmaktadır.



B.1.5. Programların izlenmesi ve güncellenmesi

Merkezimizde uygulanan tüm sertifika programları ve kurslar, etkinliğin ve kalitenin sürekliliğini sağlamak amacıyla sistematik bir izleme ve değerlendirme sürecine tabi tutulmaktadır. İzleme süreci, programın onaylandığı andan itibaren, ders dağılım dengesi ve öğrenci iş yükü gibi tasarım unsurlarının sahadaki performansını ölçmeyi planlamaktadır. Bu bağlamda izleme faaliyetleri şu mekanizmalar aracılığıyla uygulanmaktadır. Kursiyer Geri Bildirimleri: Program bitiminde uygulanan memnuniyet anketleri ile eğitimin içeriği, eğitmen yeterliliği, fiziki olanaklar ve özellikle öğrenme kazanımlarına ulaşma düzeyi hakkında detaylı veriler toplanmaktadır. Eğitmen Değerlendirme Raporları: Eğitmenlerden, programın başarı oranı, içerik/süre uyumu ve güncellenmesi gereken konular hakkında her dönem sonunda anket sonuçları alınmaktadır. Elde edilen tüm veriler, Yönetim Kurulu tarafından analiz edilerek kontrol edilmektedir.

B.1.6. Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi

Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetiminde merkezde görevli personel arasında adilane bir iş dağılımı yapılmıştır. Bu doğrultuda her bir yönetici dönemsel bazda belirli sayıda eğitimi düzenleme sorumluluğunu almakta ve süreçleri yönetmektedir. Ancak genel olarak eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetiminde kullanılabilecek bir öğrenme yönetim sistemi veya teknolojik platform Merkez kullanımında değildir. Merkez bütçesinin el vermesi veya yaratılabilecek ek kaynaklar eğitim ve öğretim süreçlerinde kullanılabilecek yazılımların işe koşulması hem iş yükünü azaltacak hem de verimliliği arttıracaktır.

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme)

B.2.1. Öğretim yöntem ve teknikleri

Merkezimizde yürütülen tüm eğitim programlarında, pasif bilgi aktarımı yerine, kursiyerlerin aktif katılımını, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirmeyi esas alan öğrenci merkezli öğretim yöntem ve teknikleri planlanmakta ve uygulanmaktadır. Programların niteliğine ve hedeflenen yetkinliklere uygun olarak, yetişkin eğitimi ilkeleri doğrultusunda dinamik ve etkileşimli yöntemler tercih edilmektedir. Merkezimiz bu anlayışa realiteye çevrilmesinde üniversitemizin uzman kadrolarından oluşan akademik personele olan güvenci doğrultusunda yöntem ve ilke seçimine doğrudan müdahil olmamakta, Merkez yönetmeliği doğrultusunda Merkez kapsamında eğitim açacak akademik personele genel bir anlayışı sunmaktadır.



B.2.2. Ölçme ve değerlendirme

Merkezde düzenlenen programlarda eğitimin içeriğinin uygunluğuna göre ölçme ve değerlendirme süreçleri gerçekleştirilmektedir. Bu ölçme değerlendirme süreçlerinde programların öğrenme çıktıları ile uyumlu, şeffaf, adil ve güvenilir yöntemlerle yürütülmesine özen gösterilmektedir. Bu süreç, katılımcıların yeterliliklerini doğru bir şekilde belirlemeyi ve sürekli iyileştirmeyi hedeflemektedir. Ölçme değerlendirme süreçleri, ASÜSEM Sınav Yönetmeliğine uygun bir şekilde yapılmaktadır. İlgili yönetmeliğe göre;

ASÜSEM tarafından yapılacak olan tüm sınavların en üst yetkilisi Aksaray Üniversitesi Rektörüdür. Rektör, sınavların yürütülmesi ile ilgili yetkilerini ASÜSEM Müdürüne devredebilir. Diğer sınav görevlileri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

- a) ASÜSEM sınavları, sınav yetkilisi başkanlığında toplanır. Sınav yetkilisi, sınavın tüm aşamalarının güvenli ve kurallara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesini, sınav evrakının sınavdan önce güvenli bir şekilde sınav salonuna ulaştırılmasını görevlilere tebliğ eder.
- b) ASÜSEM yetkilisi tarafından görevlendirilen sınav gözetmenleri, sınav düzenini ve güvenliğini sağlamak için görevli olduğu salona gider.
- c) Görevliler, adayların cep telefonu ve elektronik cihazla sınava girip girmediklerini kontrol etmelidirler.

Ayrıca yine aynı yönetmeliğe göre;

- a) Sertifika programlarının bitiminde yazılı sınav yapılacaktır. %70 devam şartını sağlayan kursiyerler sınava katılabilir.
- b) Derslere devam durumu her dersin eğitmeni tarafından takip edilir. Eğitmenin, devam durumunu gösteren çizelge ile birlikte yoklama listesini programın sonunda ASÜSEM'e teslim etmesi gerekmektedir.
- c) Uzun süreli hastalık, kaza, aile fertlerinden birinin vefatı ya da beklenmeyen olağanüstü durum vb. nedenlerle derslere devam oranını tamamlayamayan katılımcının durumunu ibraz edecek belgeleri ASÜSEM yönetimine sunması durumunda, konu ASÜSEM Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır.
- d) Sınav sonucunda başarılı sayılabilmek ve “başarı sertifikası” alabilmek için sınavdan 100 puan üzerinden en az 60 puan almak gerekmektedir. Sınavda 60 barajını aşamayan katılımcılar sonucun açıklanmasından itibaren 15 gün içerisinde telafi sınavına girebilirler.



B.2.3. Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi

Her programın hedef kitlesi, ön koşulları ve kontenjanı, programın tasarımı aşamasında net bir şekilde belirlenmekte ve ilan edilmektedir. Açılacak eğitimlere kabul koşulları (eğitim düzeyi, iş deneyimi, mesleki yeterlilik vb.) şeffaflık ilkesi çerçevesinde Yönetim Kurulu onayı ile kararlaştırılmaktadır. Başvurular, belirlenen koşullara uygunluk ve gerektiğinde başvuru sırası esas alınarak, Yönetim Kurulu tarafından onaylanan prosedürlere göre hazırlanan formlar aracılığıyla elektronik ortamda alınmaktadır. Merkezimizde, bireylerin örgün, yaygın ve serbest öğrenme yollarıyla edindikleri bilgi, beceri ve yetkinlikler, açılan eğitimlerde duyulan ihtiyaca göre değerlendirilmekte ve tanınmaktadır. Öte yandan Merkezimiz, örgün eğitim programlarında olduğu gibi ders veya kredi sayma işlemlerini yapısı gereği gerçekleştirmemektedir.

B.2.4. Yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma

Aksaray Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (ASÜSEM), sunulan eğitim programlarında eğitimin uygunluğuna göre katılımcıların bilgi, beceri ve yetkinliklerini şeffaf, güvenilir ve tutarlı bir değerlendirme sistemiyle belirleyerek, ilgili yeterliliklerin sertifikalandırılmasını ve belgelendirilmesini sağlamaya çalışmaktadır. Birimimizdeki programlar katılanlara katılım sertifikası veya başarı belgesi verilmektedir. Katılım belgesi, Merkez yönetmeliklerine uygun olarak eğitime düzenli katılım sağlayan bireylere verilmektedir. Başarı belgesi ise Merkez yönetmeliklerine uygun olarak belirlenen başarı koşullarını sağlayan bireylere verilmektedir. Bu iki belge dışında bazı eğitimlerde ise sertifika verilebilmektedir. Bu sertifikaların verilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun belirlemiş olduğu Ulusal Meslek Standartları dikkate alınmaktadır.

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

B.3.1. Öğrenme ortam ve kaynakları

Sürekli Eğitim Merkezi (ASÜSEM), sunulan eğitim programlarının türüne ve niteliğine uygun, çağdaş ve erişilebilir öğrenme ortamları ve kaynakları sağlayarak, katılımcıların öğrenme deneyimini etkin bir şekilde desteklemektedir. Yeni programların açılışı öncesinde, eğitmen ve katılımcıların ihtiyaç duyacağı fiziki ortam (sınıf büyüklüğü, laboratuvar/atölye donanımı) ve dijital kaynaklar (yazılımlar, e-içerikler, kütüphane erişimi) program koordinatörleri tarafından belirlenmektedir. Hem yüz yüze eğitim sınıfları hem de uzaktan eğitim için ilgili eğitime uygun ortamların gereklilikleri belirlenmektedir. ASÜSEM, ASÜ binalarındaki modern derslikleri, bilgisayar



laboratuvarları ve özel atölye alanlarını (örneğin, teknik programlar için) eğitim türüne uygun olarak tahsis etmektedir. Bu ortamların temizliği, güvenliği ve teknik donanımının (projeksiyon, ses sistemi) çalışır durumda olması kontrol edilmektedir. Uzaktan eğitim programlarında, katılımcılara 7/24 erişim olanağı sunan, güvenilir bir Öğrenme Yönetim Sistemi (LMS) olan ASUZEM aktif olarak kullanılmaktadır. Bu sistemde, ders materyalleri (video kayıtları, sunumlar, okuma materyalleri) ve etkileşim araçları (forumlar, canlı dersler) eğitmen tarafından yüklenmektedir. Ayrıca ilgili eğitimin içeriğinin uygun olması durumunda katılımcılar ASÜ kütüphanesinin fiziksel mekanlarından ve kaynaklarından yararlanabilmektedir. Her eğitim dönemi sonunda, katılımcılara sunulan fiziki ve dijital öğrenme ortamları ile kaynakların yeterliliği ve kalitesine ilişkin memnuniyet anketleri uygulanmaktadır. Bu süreçlerin işleyişi ile ilgili olarak belirtmek gerekir ki halihazırda ASÜSEM'in kendine ait bir binası ve derslikleri olmaması nedeniyle kursların eğitmeni belirlendikten sonra genel bir uygulama olarak eğitmenin bağlı bulunduğu birimden (fakülte, yüksekokul vb.) mekan tahsisi istenmektedir.

B.3.2. Akademik destek hizmetleri

Aksaray Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (ASÜSEM), katılımcıların öğrenme süreçlerini başarıyla tamamlamalarını sağlamak, motivasyonlarını artırmak ve kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla etkin ve erişilebilir akademik destek hizmetleri sunmaya çalışmaktadır. Her programda katılımcılar; ders içeriği, ölçme ve değerlendirme yöntemleri veya akademik zorluklar hakkında eğitmenlerden bilgi alabilmektedir. Eğitmenler belirlenen ofis saatleri içinde veya daha etkin olarak dijital iletişim kanalları (e-posta, LMS mesajlaşma) üzerinden birebir destek sağlamaktadır. Bu amava yönelik olarak katılımcı ve eğitmenlerin olurlarıyla her bir eğitimin için bir WhatsApp iletişim grubu kurulmaktadır. Bu grupta katılımcılar ihtiyaç duydukları akademik desteğe rahatça ulaşabilmektedir. Özellikle uzaktan eğitim programlarında, ASUZEM ve dijital araçların kullanımına yönelik Teknik Destek Hattı veya e-posta destek birimi aktif olarak hizmet vermektedir. Sunulan akademik ve teknik destek hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği, eğitim sonu memnuniyet anketlerinde özel sorularla düzenli olarak ölçülmektedir.

B.3.3. Tesis ve altyapılar

SEM'in kendine ait bir binası ve tesisleri ne yazık ki bulunmamaktadır. Ancak merkezimiz, üniversitemizin imkanlarından yararlanarak eğitim ve öğretim faaliyetlerini desteklemek üzere katılımcıların ve personelin ihtiyaçlarına uygun, güvenli, erişilebilir ve modern tesis ve altyapılar sunmaya çalışmaktadır. Mevcut fiziki tesislerin (derslikler, laboratuvarlar, ofisler) envanteri periyodik olarak çıkarılmakta ve eğitim gereksinimlerine göre planlama



yapılmaktadır. Uzaktan eğitim altyapısı (sunucu kapasitesi, güvenlik yazılımları, video konferans sistemleri) ASUZEM tarafından ve fiziki dersliklerin teknik donanımı (akıllı tahta, projeksiyon sistemleri) ise Rektörlüğe bağlı ilgili daire başkanlıkları ve dekanlıklar tarafından takip edilmektedir. Merkezimiz ise bu altyapıları, açılacak eğitimlerin gereksinimlerine göre talep etmektedir. Katılımcı ve öğretmenlerden, tesislerin (sınıf temizliği, teknik donanım yeterliliği) ve dijital altyapının (Öğrenme Yönetim Sistemi performansı, erişim hızı) kalitesine yönelik düzenli geri bildirimler toplanmaktadır.

B.3.4. Dezavantajlı gruplar

Aksaray Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (ASÜSEM), hayat boyu öğrenme ilkesi ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ederek, dezavantajlı grupların (engelli bireyler, düşük gelirli bireyler, kırsal kesimden gelenler, kadınlar, mülteciler, vb.) eğitim fırsatlarına erişimini ve başarılı bir öğrenim süreci geçirmesini sağlamak amacıyla özel politikalar ve destek mekanizmaları geliştirmiştir. Bu kapsamda merkezimiz üniversitemizin engelsiz üniversite anlayışına uygun ve bu anlayış doğrultusunda elde edilen başarıları artırıcı politikalar izlemektedir. Eğitimlere ilişkin ortam seçimi ve alınan kararlar, özel gereksinimleri bireyleri önceleyici bir zihniyet ile alınmaktadır. Eğitimlere yönelik sınavlar, ASÜ'nin ilgili yönetmeliklerine uygun bir şekilde düzenlenmektedir. Verilen eğitimlerin ücretlendirilmesinde herhangi bir geliri olmayan üniversitemiz öğrencilerine daha uygun meblağlar belirlenmektedir.

B.3.5. Sosyal, kültürel, sportif faaliyetler

SEM, kendine ait bir binasının olmaması ve mevcut durumda yeterli personeli olmaması nedeniyle etkinliklerini daha çok asli görevi olan eğitim açma ve organize etme işlemlerine ayırmıştır. Bu nedenle birimin kendisinin tertip ettiği sosyal, kültürel veya sportif faaliyetler 2025 yılında bulunmasa da birimimiz gerek üniversitemizin gerekse de il genelinde tertip edilen bu tür etkinliklere katılmakta ve destek vermektedir. Örneğin 2025 yılında 7. Düzelenen kitap günlerinde SEM yer almıştır. Ayrıca ASÜ tarafından düzenlenen İğde Şenliklerinde de SEM bulunmuştur.

B.4. Öğretim Kadrosu

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Merkezimiz bünyesinde yer alan yönetici konumundaki akademik personelin atama işlemleri Merkezimiz yönetmeliğine göre yapılmaktadır. Bu yönetmelikte Merkez yöneticilerinin atama koşulları ile birlikte görev ve sorumlulukları da net bir şekilde tanımlanmıştır. Bunun dışında, sürekli eğitim merkezlerinin yapısı gereği merkezimizin tam zamanlı bir öğretim kadrosu bulunmamaktadır. Merkezimizde eğitim verecek öğretim



kadro su merkezimiz Eğitim Programları Yönergesine uygun olarak üniversitemiz personelleri öncelikli olacak şekilde seçilmektedir. İlgili yönetmelikte şu hususlar belirtilmiştir: “Açılacak eğitimler için eğitmenin seçimi, koordinasyonu sağlayan kişilerce önerilir ve ASÜSEM Yönetim Kurulunun onayı ile kesinleşir. Eğitmenin eğitim konusu ile ilgili uzman olması zorunludur. Eğitmen Aksaray Üniversitesi personeli olabilir. Üniversitede uzman personel olmaması durumunda, ASÜSEM Yönetim Kurulunun onayıyla hizmet alımı olarak Üniversite dışından eğitmen görevlendirilebilir.”

Bu bağlamda Merkez kapsamında eğitim veren öğretim kadrosunun atama ve yükseltme koşulları Üniversitemizin ilgili yönetmeliğine uygun olarak Rektörlüğümüzce takip edilmektedir. Merkezimizce alınan talepler doğrultusunda açılan eğitimlerdeki görevlendirmelerde belirlenen öğretim üyesinin bağlı bulunduğu birime görevlendirme yazısı yazılarak ilgili birimin onayı alınmaktadır.

B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Merkezde, eğitim programlarının kalitesini ve öğrenci memnuniyetini güvence altına almak amacıyla, programlarda görev alan tüm eğitmenlerin (üniversite akademik personeli ve dışarıdan görevlendirilen sektör uzmanları) pedagojik, mesleki ve teknolojik yetkinliklerini düzenli olarak takip etmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda açılacak eğitimlere yönelik eğitmen seçiminde üniversitemiz personeline öncelik verilmektedir. Merkezce hazırlanan Eğitim Vermek İstiyorum anketini doldurarak eğitim açmak isteyen üniversitemiz personeli vermek istediği eğitime yönelik yetkinliğini yansıtan belge ve/veya diplomaları merkezimize ulaştırmaktadır. Bu belgelerin incelenmesiyle ilgili eğitime en uygun eğitmenlerin seçilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır.

B.4.3. Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Merkezimiz kapsamında eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme, merkezimiz bünyesinde eğitim açan uzmanlara yönelik yapılan ödemeler üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bu ödemelerde; Aksaray Üniversitesi Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödeme Dağıtım Usul ve Esasları, Aksaray Üniversitesi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü Dağıtım Oranları, Aksaray Üniversitesi Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği gibi yasal dokümanlar dikkate alınmaktadır. Bu ödemeler dışında merkezin teşvik ve ödüllendirme mekanizması bulunmamaktadır.

B.5.1 ve 2. Güçlü Yönler - Gelişmeye Açık Yönler

Güçlü Yönler	• Programların tasarımının bölgesel kalkınma, sektör talepleri ve paydaş
---------------------	--

görüşleri doğrultusunda planlanması.

- Program açma sürecinin net, yazılı bir formata (Kurs/Program Teklif Formu) bağlanması ve bu formun amaç, kazanım, içerik, ölçme-değerlendirme gibi kritik bileşenleri içermesi.
- Tekliflerin Yönetim Kurulu tarafından altyapı, maliyet, eğitici yeterliliği ve kamu yararı gözetilerek değerlendirilmesi.
- Mesleki programlarda uygulama ağırlıklı müfredat yapısının benimsenmesi ve ders tasarımlarında Yetişkin Eğitimi İlkeleri ile iş yükü dengesinin gözetilmesi.
- Programların etkinliğinin kursiyer memnuniyet anketleri ve eğitmen değerlendirme raporları ile sistematik ve düzenli olarak izlenmesi.
- Ölçme ve değerlendirme süreçlerinin ASÜSEM Sınav Yönetmeliği'ne uygun, şeffaf, adil ve güvenilir yöntemlerle yürütülmesi (örneğin %70 devam şartı, 60 başarı barajı, telafi sınavı hakkı).
- Katılım, başarı belgesi ve sertifika ayrımı yapılması; sertifika verilmesinde Milli Eğitim Bakanlığı ve Mesleki Yeterlilik Kurumu standartlarının dikkate alınması.
- Uzaktan Eğitim Altyapısı (ASUZEM): Güvenilir ve 7/24 erişilebilir bir Öğrenme Yönetim Sistemi (ASUZEM) kullanılması ve dijital araçların teknik desteğinin sağlanması.

	• Eğitimcilerin ofis saatleri ve özellikle WhatsApp iletişim grupları kurarak katılımcılara anlık ve birebir destek sağlaması. • Engelli bireylere uygun ortam seçimi, sınav düzenlemeleri ve üniversite öğrencilerine yönelik uygun ücretlendirme politikaları ile sosyal sorumluluk bilincinin uygulanması.
Gelişime Açık Yönler	• Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetiminde kullanılabilecek öğrenme yönetim sistemi veya teknolojik platformun (ÖYS'nin ötesinde, idari yönetim için) merkezin kullanımında olmaması. • İş yükünü azaltacak ve verimliliği artıracak yazılımların işe koşulması. • Merkezin kendine ait bir binası ve dersliklerinin olmaması, bu nedenle sürekli olarak birimlerden mekan tahsisi istenmesi. • Fiziki bağımsızlığın sağlanması ve mekan tahsis süreçlerindeki iş yükünün azaltılması. • Merkez yapısı gereği lisans programlarındaki gibi program çıktılarına sahip olunmaması. Bu bağlamda her bir kurs için, lisans/lisansüstü programlar kadar detaylı olmasa da, spesifik ve ölçülebilir program çıktıları tanımlanması. • Eğitimci seçiminde yetkinlik belgesi istense de, mevcut eğitimcilerin pedagojik ve teknolojik yetkinliklerini düzenli olarak geliştirmeye yönelik resmi bir

	eğitim/gelişim mekanizmasının belirtilmemesi. • Özellikle yetişkin eğitimi ilkeleri, etkileşimli öğretim teknikleri ve yeni dijital araçların kullanımı konularında eğitmenlere yönelik zorunlu veya teşvik edilen gelişim programları sunulması. • Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirmenin yalnızca Döner Sermaye üzerinden yapılan ödemelerle sınırlı kalması. Finansal ödemeler dışında, eğitmenlerin motivasyonunu artıracak (örneğin; Yılın En Başarılı Eğitmeni Ödülü, Rektörlük nezdinde teşekkür belgesi, üniversite yayınlarında tanıtım) ödüllendirme mekanizmalarının oluşturulması. • Merkezin kendine ait personelin azlığı ve bina eksikliği nedeniyle sosyal, kültürel veya sportif faaliyetleri kendi başına organize etme imkanının olmaması. • Merkezi bütçe veya personel kısıtları dahilinde, kursiyerler arası iletişimi ve aidiyeti artıracak küçük ölçekli (online buluşmalar vb) sosyal etkinliklerin planlanması.
--	---

C. ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME ve İHTİSASLAŞMA

Tablo 2. Merkezin Güçlü Yönleri ve Gelişmeye Açık Yönleri

GÜÇLÜ YÖNLER	• Merkezin yönetim kurulunun merkezde açılan eğitimlere uygun uzmanlık alanlardan gelen akademik personeller olması, Merkezin bilimsel araştırma kapasitesini artırıcı etkiye sahip olabilir, • Merkezde yıl boyu sürekli şekilde açılan eğitimler sayesinde yapılacak bilimsel araştırmalara katılımcı bulunması kolaylaşabilir, • Merkezin üniversite içi diğer birimlerle arttırmayı amaçladığı iş birliği ve dış paydaşlarla var olan ve sayısının artmasının planlandığı
---------------------	---

	protokoller hem araştırma-geliştirme çalışmalarına olumlu etki edebilir hem de üniversitenin ilin gereksinim duyduğu hususlarda ihtisaslaşmasını sağlayabilir.
GELİŞMEYE AÇIK YÖNLER	• Merkezde görev yapan akademik (yönetici) personelin uzmanlık alanlarının çeşitli ve farklı olması, her ne kadar interdisipliner ve multidisipliner araştırmalar için çeşitlilik sağlayacak potansiyele sahip olsa da Sürekli Eğitim özelinde birim bazında yapılacak araştırmalarda ortak payda da buluşmayı zorlaştırabilir, • Merkezde görev yapan akademik (yönetici) personelin Merkez dışındaki sorumluluk ve yükümlülükleri Merkezin yalnızca eğitim etkinliklerine zaman ayırmalarına neden olmakta bu durum da araştırma projelerine ayrılacak zamanın kısıtlanmasına neden olabilmektedir. • Merkez bünyesinde yer alan idari personelin, araştırma ve geliştirme çalışmalarına yönelik uzmanlık eğitimlerinin olmaması, proje çalışmalarını engelleyici bir etkiye sahip olabilir, • Merkez bünyesinde araştırma-geliştirme ve ihtisaslaşma çalışmaları için yeterli bütçenin bulunmaması, bu süreçlerin gerçekleşmesini zorlandırmaktadır.

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

C.1.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi

- (2)B.1.1.
Merkezin halihazırda araştırma süreçlerinin yönetimi amacıyla kullanılan-kullanılabilecek bir yönetim sistemi ve yordamı yoktur. Ancak Merkezin araştırma kapasitesini arttırmak amacıyla araştırma süreçlerinin yönetiminde takip edilebilecek bir yordam üzerine planlamalar devam etmektedir.

C.1.2. İç ve dış kaynaklar

- (2)B.1.2.
Merkezin fiziki, teknik ve mali araştırma kaynakları; misyon, hedef ve stratejileri etkili bir şekilde karşılamaya yeterli değildir. Ancak kaynakların çeşitliliğini artırma ve yeterliliği sağlama ile ilgili olarak açılan eğitimler aracılığıyla kaynak oluşturulmaya çalışılmaktadır.
- [\(2\)B.1.2.1.ASÜ_BAP](#)
Merkezin araştırma kapasitesini arttırmak amacıyla iç kaynaklardan yararlanılması planlanmaktadır. Bu amaçla ASÜ Bilimsel Araştırma Projeleri desteğinden etkin bir şekilde yararlanmak için gerekli düzenlemeler hazırlık aşamasındadır.
- [\(2\)B.1.2.2.TÜBİTAK_Destekler](#)



Merkezin araştırma kapasitesini arttırmak amacıyla dış kaynaklardan yararlanılması planlanmaktadır. Bu amaçla TÜBİTAK'ın sunmuş olduğu desteklerden etkin bir şekilde yararlanmak için gerekli düzenlemeler hazırlık aşamasındadır.

C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar

Merkezimizin yapısı, misyonu ve vizyonu gereği herhangi bir doktora programının olması olanağı yoktur.

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Merkezimiz, eğitim ve öğretim kadrosunun büyük bir kısmının Üniversitemiz bünyesindeki araştırma yetkinliği yüksek akademik personelden oluşması nedeniyle, sunduğu eğitimlerin bilimsel altyapısını güvence altına almaktadır. Personelin temel araştırma yetkinlikleri, Üniversitemizin atama ve yükseltme süreçleri kapsamında YÖK mevzuatına uygun olarak düzenli biçimde takip edilmektedir. Bununla birlikte, Merkezin kendi iç dinamiklerini geliştirmek amacıyla, eğitim kalitesi ve program etkinliği konularına odaklanan fonksiyonel araştırmalara ağırlık verilmesi önümüzdeki dönemlerin planlamaları arasında yer almaktadır. Kursiyer ve eğitmen geri bildirimleri, uygulamalı eğitim araştırmaları için birincil veri kaynağı olarak kullanılabilir. Ayrıca, merkez yönetimi ve görevli personelin, hayat boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi alanındaki bilimsel literatürü takip etmesi teşvik edilebilir.

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

- [\(3\)B.1.3.1.Aksaray Belediyesi İle Protokol](#)
[\(3\)B.1.3.2.TÜGVA İle Protokol](#)

Merkezin etkililiğini ve verimliliğini arttırmak amacıyla çeşitli dış paydaşlar ile protokoller imzalanmıştır. Bu kapsamda Aksaray Belediyesi gibi tüzel kişilikler ile ortak programlar düzenlenmekte ve uygulamaya koyulmaktadır. Bu protokollerin ve ortak programların sayılarının artırılması planlanmaktadır.

- (2)B.1.3.3.
Uluslararası iş birlikleri ve ortak programlar şu an için çok olası görünmese de Merkezin ülke içi diğer sürekli eğitim merkezleri ile yakın bir iş birliği ve ortak çalışma anlayışı oluşturarak farklı üniversiteler ile ortak programlar açılması amacıyla planlamalar yapılmaktadır. Bu ortaklıklar sayesinde Merkez ve Aksaray Üniversitesinin güçlü yönleri ortaklar aktarılabilecekken ortakların güçlü yönleri de Merkez ve Aksaray Üniversitesine sirayet edebilecektir.

Aksaray Üniversitesinin uluslararasılaşma açısından güçlü bir potansiyeli var olup üniversite genelinde bu doğrultuda adımlar atılmaktadır. Gerek Dış İlişkiler Koordinatörünün gerekse de Erasmus Ofisinin sahip olduğu ikili anlaşmalar hem eğitim hem de araştırma açısından güçlü işbirliklerine işaret etmektedir. Merkezin ortak program mekanizmaları açısından bu işbirliklerinin artmasına katkıda bulunarak etkililiklerini arttırması gerekmektedir.

C.3. Araştırma Performansı

C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

- (1)B.3.1.



Merkezin araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla işe koşulabilecek bir sistem mevcut değildir.

C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

Merkez bünyesinde yer alan öğretim elemanlarının performansını standardize etmek amacıyla Merkez kapsamında işe koşulabilecek bir sistem mevcut değildir.

D. TOPLUMSAL KATKI

Tablo 3. Merkezin Güçlü Yönleri ve Gelişmeye Açık Yönleri

GÜÇLÜ YÖNLER	• Merkezin açtığı eğitimler aracılığıyla Aksaray ilinin sosyal, kültürel ilerlemesine ve ekonomik kalkınmasına katkı sağlanabilir. Bu amaçla il temsilcilerinin karar mekanizmalarında etkin bir şekilde yer almasını sağlayacak süreçler tasarlanmaya devam etmektedir. • Merkezin ilin farklı tüzel yapılanmalarıyla gerçekleştirdiği protokoller toplumsal katkı sağlayabilir. • Merkezin Aksaray Üniversitesi ve Aksaray ili genelinde yapılan kültürel ve eğitimsel etkinliklere katılımı toplumsal fayda sağlamaktadır.
GELİŞMEYE AÇIK YÖNLER	• Merkezin sanayi iş birliğini gerçekleştirerek Aksaray Üniversitesindeki bilgi ve beceri birikimini endüstriye aktarması sağlanmalıdır.

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

D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

- (2)C.3.1.
Merkezin toplumsal katkı süreçlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla işe koşulabilecek bir sistem için ön hazırlıklar çalışma planlarına eklenmiştir.

D.1.2. Kaynaklar

Eğitim kadrosunun üniversitenin uzman kadrolarından oluşan akademik personelden seçilmesi, merkezin topluma sunduğu bilgi ve uzmanlığın güncel ve güvenilir olmasını sağlayan en önemli insan kaynağıdır. Uzaktan eğitim programlarında 7/24 erişim olanağı sunan, güvenilir bir Öğrenme Yönetim Sistemi olan ASUZEM'in aktif olarak kullanılması, merkezin coğrafi sınırlamaları aşarak topluma erişimini artıran önemli bir teknolojik kaynaktır. Uygun eğitim içeriği olan katılımcıların ASÜ kütüphanesinin fiziksel mekanlarından ve kaynaklarından yararlanabilmesi, katılımcılara sunulan bilgi kaynağı yelpazesini genişletebilecek potansiyele sahiptir. Program tasarım süreçlerinin bölgesel kalkınma hedefleri, sektör talepleri ve paydaş görüşleri doğrultusunda planlanması, merkezin toplumsal katkı kaynaklarının (ihtiyaç, talep) doğru analiz edilerek etkin kullanmasını sağlayabilir. SEM'deki insan kaynağının etkili bir şekilde kullanımı amacıyla gerekli iş bölümleri yapılmıştır.



D.2. Toplumsal Katkı Performansı

D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

- (2)C.3.2.
Yalnızca Aksaray Üniversitesi içi değil, Aksaray ili geneli Merkeze yönelik katkıların sistematik bir şekilde toplanması ve izlenmesine yönelik bir sistem için ön hazırlıklar Merkez çalışma planlarına eklenmiştir
- [\(3\)C.3.2.1 SEM Aksaray Kitap Günleri](#)
Birimimiz, bu yıl 7.si düzenlenen Aksaray Kitap Günlerinde stant açarak yer aldı. İlgi gören standta birim görevlileri birimin açtığı eğitimler ve yaptığı etkinliklere yönelik olarak katılımcıları bilgilendirerek birimi tanıttılar. Bu etkinlik kentin kültürel yaşamına zenginlik katarken bu zenginleşme sürecinde birimin rolünü de irlelemiş oldu.
- [\(3\)C.3.2.2.SEM İğde Şenlikleri](#)
2025 yılında 5. Düzenlenen İğde Şenliklerinde Birimimizde yer almıştır. Birimizin açtığı standta ilgili öğrencilere ve katılımcılara eğitimlerimiz ve faaliyetlerimiz hakkında bilgi verilmiştir.

