



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SÜREKLİ EĞİTİM UYGULAMA ve ARAŞTIRMA MERKEZİ
BİRİM ÖZ DEĞERLENDİRME RAPORU (BÖDR)
2024



ÖZET

Aksaray Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Birim Öz Değerlendirme Raporu, Merkezin 2024 yılı etkinliğine 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

2. Tarihsel Gelişim

Merkez; Üniversitenin eğitim verdiği ve araştırma yaptığı tüm alanlarda akademik programlar dışında; bankacılık, sigortacılık, borsa, işletme, kamu yönetimi, yerel yönetimler, uluslararası işletmecilik, insan kaynakları yönetimi, halkla ilişkiler, sağlık, mühendislik, dış ticaret ve benzeri tüm alanlarda sürekli olarak verilecek programlar düzenleyerek, bu programlar aracılığıyla Üniversitenin kamu, özel sektör ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliğinin gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla 21.06.2009 tarihinde yayımlanan 27265 sayılı Resmi Gazete ile kurulmuştur.



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 kendisine şiar 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 geribildirim 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,



- TÜRKAK' tan akredite olmak,
- Kurumlar arası işbirliği 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	<ul style="list-style-type: none">• 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.
GELİŞMEYE AÇIK YÖNLER	<ul style="list-style-type: none">• Birimimizde yeterli sayıda idari personel bulunmaması, halihazırda görev yapan personelin iş yükünü zorlaştırarak yapılan işlerin niteliğini düşürebilmekte ve bazı durumlarda yönetim kadrosunun yapmak durumunda olmadığı işleri yapmasına neden olmaktadır,• 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](#)

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

- 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 ve müdür yardımcısı arasında 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 ortama 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.
- [\(4\)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](#)
Misyon ve vizyon 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.
- [\(4\)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.
- [\(3\)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.
- (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. 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.
- [\(3\)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 çevrimiçi ortama aktarılması ve her bir eğitimden sonra uygulanması planlanmaktadır. Bu memnuniyet anketlerinin iş akış şemalarına eklenmesi planlanmaktadır.



A.3.2. 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 planlanmaktadır. 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.

B. ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME ve İHTİSASLAŞMA

Tablo 2. Merkezin Güçlü Yönleri ve Gelişmeye Açık Yönleri

GÜÇLÜ YÖNLER	<ul style="list-style-type: none">• Merkezin yönetim kurulunun merkezde açılan eğitimlere uygun uzmanlık alanlardan gelen akademik personeller olması, Merkezin bilimsel araştırma kapasitesini arttırıcı 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	<ul style="list-style-type: none">• Merkez bünyesinde yeterli sayıda idari personel bulunmaması, araştırma ve geliştirme çalışmalarına ayrılacak zamanı daraltmaktadır,• Merkez bünyesinde araştırma-geliştirme ve ihtisaslaşma çalışmaları için yeterli bütçenin bulunmaması, bu süreçlerin gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır.

B.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

B.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.

B.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 arttırma 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.

B.1.3. 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.

B.2. Araştırma Performansı

B.2.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

- (1)B.3.1.

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

B.2.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

- [\(4\)B.2.2.1.Eğitim Programları Yönergesi](#)

Öğretim elemanlarının performansını standardize etmek amacıyla Merkez kapsamında Eğitim Programları Yönergesi hazırlanmış, yürürlüğe sokulmuş ve Merkez web sitesi aracılığıyla kamuoyuna duyurulmuştur.



C. TOPLUMSAL KATKI

Tablo 3. Merkezin Güçlü Yönleri ve Gelişmeye Açık Yönleri

GÜÇLÜ YÖNLER	<ul style="list-style-type: none">• 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.
GELİŞMEYE AÇIK YÖNLER	<ul style="list-style-type: none">• Merkezin sanayi iş birliğini gerçekleştirerek Aksaray Üniversitesindeki bilgi ve beceri birikimini endüstriye aktarması sağlanmalıdır.

C.3. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

C.3.1. 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.

C.3.2. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

- (2)C.3.1.
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

