

Öz Değerlendirme Raporu

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

**ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
UZAKTAN ÖĞRETİM
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Prof. Dr. Bünyamin Bacak (Başkan)

Doç. Dr. Özgür Topkaya (Uye)

Araştırma Görevlisi Mehdi Can Özkır (Uye)

Araştırma Görevlisi Niyazi Yılmaz (Uye)

Araştırma Görevlisi Arife Uygun (Uye)

29.12.2020-12.07.2021

0. GİRİŞ

0.1. PROGRAMA AİT BİLGİLER

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programının bağlı bulunduğu Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, eğitim öğretim faaliyetlerine Sosyal Bilimler Enstitüsü adıyla 1994-1995 eğitim öğretim yılında başlamıştır. Faaliyete başladığı günden bugüne dek pek çok sayıda tezli/tezsiz yüksek lisans ve doktora programını içinde barındıran Sosyal Bilimler Enstitüsü, 16 Haziran 2020 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Bazı Yükseköğretim Kurumlarına Bağlı Olarak Enstitü, Fakülte, Yüksekokul ve Akademik Birim Kurulması, Kapatılması, Birleştirilmesi veya Adlarının Değiştirilmesi Hakkında Karar (Karar Sayısı: 2654) ile birlikte "Lisansüstü Eğitim Enstitüsü" adını almıştır. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, programımız da dahil olmak üzere bünyesinde bulunan tüm programları etkin olarak işleten bir enstitüdür. Enstitümüz pek çok ülkeden üniversiteler ve diğer akademik kurumlarla işbirliği yapmakta, ortak konferans, panel, kongre ve çalıştaylar düzenlemekte; öğretim üyesi ve öğrenci değişiminde bulunmaktadır. Bugüne kadar çok sayıda öğretim elemanımız ve öğrencimiz bu değişim programlarından yararlanmıştır. Ayrıca enstitümüz Troyacademy ve Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi olmak üzere toplamda iki akademik derginin de yönetimini üstlenmiştir.

Programın Öğretim Yöntemi, Eğitim Dili ve Öğrenci Kabulü

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı, öğrencilere kamu, özel sektör ve/veya sivil toplum kuruluşları alanında iş fırsatı sunan, bu alanlarda çalışmakta olan öğrencilerin mesleki yetkinliklerini geliştiren, akademik kariyer hedefi olan öğrencilerin yetkinlik düzeylerini artıran ve onları bilim sınavlarındaki akademik rekabet koşullarına hazırlayan, öğrencilerin akademik merak düzeylerini geliştirmeyi ve bilimsel literatüre katkı yapabilen bireyler haline gelmelerini sağlayan en az iki, en çok üç yarıyılık tam zamanlı bir programdır. Programımızın eğitim metodu online eğitim şeklindedir. Programımızın öğretim dili Türkçedir. Programımızın kontenjanı her dönem için 50 kişi olarak belirlenmiştir.

Programımıza kabul edilecek öğrencilerin en az dört yıllık bir lisans programından mezun olması gerekmektedir. Bunun yanında programımıza başvuran adaylarda ALES sınavına girmiş olma şartı aranmamaktadır. Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği md. 5(1). Programımız her yıl Temmuz ve ocak ayında Lisansüstü Eğitim Enstitüsünün belirlediği tarihler aralığında öğrenci alımı gerçekleştirmektedir. Programımıza kabul edilecek öğrencilerin başarı sıralamasında dikkate alınacak kriterler ise aşağıdaki gibidir:

100'lük sistemde lisans genel not ortalamasına göre öğrenci kabulü yapılmaktadır. Mezuniyet notu yüzlük puan ile sisteme girilirken; transkriptte yazılı olan yüzlük puan, transkriptte yüzlük puan olmaması halinde Yükseköğretim Kurulu 4'lük Sistemdeki Notların 100'lük Sistemdeki Karşılıkları tablosundaki notlar girilmelidir.

Kanıtlar

[2020-2021_güz_kontenjan_TALEBİ.doc](#)
[Uzem Link.docx](#)

1. ÖĞRENCİLER

1.1. Programa kabul edilen öğrenciler, programın kazandırmayı hedeflediği çıktıları (bilgi, beceri ve davranışları) öngörülen sürede edinebilecek altyapıya sahip olmalıdır. Öğrencilerin kabulünde göz önüne alınan göstergeler izlenmeli ve bunların yıllara göre gelişimi değerlendirilmelidir.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans programına öğrenci kabulleri Rektörlük tarafından belirlenen ilkeler ve akademik takvim ile ilan edilen tarihler arasında, istenen belgeler ile birlikte Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından yapılmaktadır.

Programımız ALES ve yabancı dil şartı aramaksızın aday başvurularını kabul etmektedir.

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programına kaydolan öğrenciler, dönem başlarında üzerlerine tanımlı bulunan katkı payı miktarını ödemek zorundadırlar. Harç miktarını ödeyen öğrenciler ders seçim aşamasını tamamlamak ve programdan mezun olabilmek için müfredatta öngörülen tüm dersleri almak ve bu dersleri başarıyla geçmek zorundadırlar. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği md.17'de belirtildiği şekliyle öğrencilerin kayıt yenileme ve ders seçim süreçleri aşağıda verilmiştir.

Kayıt yenileme işlemi öğrenci tarafından yapılır ve her aşamasından öğrenci sorumludur. Öğrenciler her yarıyıl akademik takvimde belirtilen tarihlerde derslerini seçmek ve danışmanlarına onaylatmakla yükümlüdür.

Ders kayıt süresi içinde kaydını yenilemeyen öğrenciler, kayıt süresi bitiminden itibaren en geç beş iş günü içinde mazeretini belgelendirmek koşuluyla enstitüye başvurabilir. EYK tarafından mazereti uygun görülenlere ders kaydı yenileme hakkı verilebilir. Mazereti uygun görülmeyen öğrenciler o yarıyıl da ders kaydı yaptıramaz.

Katkı payı ödemesi gerekenlerden, gerekli ödemeyi yapmayanların kaydı yenilenmez.

Kaydını yenilemeyen öğrenciler o yarıyıl için öğrencilik haklarından yararlanamaz. Kayıt yaptırılmayan yarıyıllar öğrencinin öğrenim süresinden sayılır. Programımızın öğretim planı toplam otuz krediden ve 60 AKTS'den az olmamak kaydıyla en az on ders ile dönem projesi dersinden oluşur. Öğrencinin alacağı derslerin en çok üçü, lisans öğrenimi sırasında alınmamış olması kaydıyla, lisans derslerinden seçilebilir. Programımız öğretim müfredatı kapsamında öğrencilere;

*Akademik disiplin,

*Entelektüel bakış açısı,

*Problem tespiti ve çözümü,

*Bilim ve meslek etiği,

*Konuya uygun araştırma yöntemleri,

*Bilimsel metodoloji,

*Multi-disipliner çalışma,

*Yazım kuralları gibi konularda yetkinlik kazandırmayı temel ilke olarak benimsemiştir.

Bunlara ek olarak programımız, zengin müfredatı ve güçlü akademik kadrosuyla Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi disiplininin sosyal bilimlerdeki yeri ve önemini tüm öğrencilerin kavramasına zemin hazırlamaktadır.

Kanıtlar

[1147-2020-yili-comu-lisansustu-egitim-enstitusu-faaliye \(1\).pdf](#)
[document \(9\) \(3\).pdf](#)

1.2. Yatay ve dikey geçişle öğrenci kabulü, çift ana dal, yan dal ve öğrenci değişimi uygulamaları ile başka kurumlarda ve/veya programlarda alınmış dersler ve kazanılmış kredilerin değerlendirilmesinde uygulanan politikalar ayrıntılı olarak tanımlanmış ve uygulanıyor olmalıdır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Uygulama Esasları çerçevesinde, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programında yatay geçiş imkanı bulunmaktadır. Ayrıca öğrenciler önceki programlarda aldıkları dersleri de ilgili kurulların olur görüşleri alındıktan sonra saydırabilmektedir.

Yatay Geçiş Madde 18-(1) Tezli ve tezsiz lisansüstü programlardan EABD/EASD başkanlığının görüşü ve EYK kararı ile en az bir yarıyılını kullanmış olmak koşulu ile uzaktan öğretim programlarına yatay geçiş ile öğrenci kabul edilir.

Uzaktan Öğretim Programları arasında yatay geçiş ile öğrenci kabul edilir. (4) Uzaktan öğretim programlarından tezli yüksek lisans programlarına yatay geçiş ile öğrenci kabul edilmez. (5) Yatay geçiş başvuruları; Aşağıda belirtilen evraklarla birlikte Akademik Takvimde belirtilen tarihler arasındayapılabilir. (Enstitü içindeki programlar arası yatay geçişlerde bu belgeler istenmez.) Yatay Geçiş Başvurusu İçin Gerekli Evraklar (onaylanmış olmak koşulu ile): a) Diploma veya mezuniyet belgesib) Öğrenci belgesi c) Not döküm belgesi d) Disiplin cezası almadığına dair belge. Yatay Geçiş Başvuruların Değerlendirilmesi ve İntibak MADDE 19-(1) ÇOMÜ dışındaki bir Yükseköğretim Kurumunda veya ÇOMÜ içindeki bir lisansüstü programda öğrenim gören öğrenciler, ÇOMÜ'de yürütülen uzaktan öğretim yüksek lisans programlarına EABD/EASD başkanlığının uygun görüşü ve Enstitü Yönetim Kurulukararı ile kabul edilir.(2) Öğrencinin, öğrencilik süresi dikkate alınarak; öğrenim süresi, alacağı zorunlu dersler ve muafiyetler EABD/EASD başkanlığının uygun görüşü alınarak Enstitü Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır.

Kredi Aktarma ve Ders Muafiyeti MADDE 12-(1) Öğrenci, herhangi bir yükseköğretim kurumunda daha önceki yıllarda başardığı lisansüstü derslerini Akademik Takvimde belirtilen süre içinde enstitüye başvurarak EABD/EASD Başkanlığının uygun görüşü ve Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile mezuniyet kredisine saydırabilir. Aktarılacak kredilerin; a) ÇOMÜ dışındaki başka Üniversitelerin enstitülerinden alınan ders kredileri kayıtlı olunan programın gerektirdiği kredi sayısının % 70'ini geçemez. b) Derslerin, sonbeş yıl içinde alınmış olması gereklidir.c) Aynı anda devam eden lisansüstü programlardan alınan derslerden kredi aktarımı yapılamaz. d) Başarı notunun en az C olması gereklidir. Kredi aktarma işlemi için; a) Öğrencinin danışmanının uygun görüşünü içeren, ekinde ayrıntılı not durum belgesi ve ders içerikleri bulunan yazılı başvurusu, b) EABD/EASD Başkanlığının olumlu kararı, c) Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile kredi aktarma işlemi gerçekleşir.

Kanıtlar

[document \(11\) \(2\).pdf](#)

1.3. Kurum ve/veya program tarafından başka kurumlarla yapılacak anlaşmalar ve kurulacak ortaklıklar ile öğrenci hareketliliğini teşvik edecek ve sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Programımızdaki öğrenciler, yabancı dil, mülakat, not ortalaması gibi istenen şartları yerine getirdikleri takdirde yüksek lisans eğitimlerinin belirli bir döneminde başka bir yükseköğretim kurumunda yurt dışı (Erasmus) öğrenci programları ile eğitim görebilirler.

Erasmus programı, Avrupa'daki yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile çok yönlü işbirliği yapmalarını teşvik etmeye yönelik Avrupa Birliği' nin bir eğitim programıdır. Yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile ortak projeler üretip hayata geçirmeleri, öğrenci, idari ve akademik personel değişimi yapabilmeleri için hibe niteliğinde karşılıksız mali destek sağlamaktadır.

Programımızın Erasmus programı kapsamında lisans düzeyinde ikili anlaşma yaptığı üniversiteler, bulunduğu ülke aşağıda verilmiştir.

Universitatea Lucian Blaga din Sibiu- Romanya

Programımızın erasmus öğrenci değişimi imkanlarından faydalanmak isteyen öğrencilerin yüksek lisans genel not ortalaması en az 2.5/4.00 olması gerekmektedir.

Kanıtlar

[879-sosyal-bilimler-enstitusu \(1\).docx](#)
[kanıt 1-3 \(2\).docx](#)

1.4. Öğrencileri ders ve kariyer planlaması konularında yönlendirecek danışmanlık hizmeti verilmelidir.

Eğitim-öğretim yılı başında bölüm başkanlığının önerisi dikkate alınarak ilgili Yönetim Kurullarınca her öğrenciye, ilgili bölümün öğretim üyeleri arasından, yeterli öğretim üyesi bulunmayan birimlerde ise öğretim görevlileri arasından da danışman ataması yapılabilir. Danışmanlar, öğrencilerin kayıt yenileme, ders ekleme bırakma işlemlerine onay vermekle ve bu öğrencilerin kayıtlı oldukları programı izlemelerinde; eğitim-öğretim çalışmaları ve Üniversite yaşamıyla ilgili sorunlarının çözümünde rehberlik yapmakla görevlidirler. COVID-19 pandemisi nedeniyle öğrenciler ile iletişim online bir şekilde gerçekleştirilmeye devam edilmektedir. Belirlenen danışmanlık saatlerine göre Microsoft Teams üzerinden toplantılar düzenlenerek görüşmeler yapılmaktadır.

Danışmanlık görevlerine ilişkin ilkeler, Senato tarafından belirlenir. Program, öğrencilerin başarısını takip etme, danışmanlık hizmeti verme, niteliklerini geliştirme ve izleme sorumluluğunu yüklenmiştir. Öğrenci başarısının değerlendirilmesi ve izlenmesi öğretimde amaçlanan hedeflere ulaşılmasının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Başarı, bireysel sınav notu ve sınıf bazında genel ortalamaların izlenmesi ile değerlendirilmektedir. Aynı zamanda danışman öğretim üyeleri, öğrencileri her konuda bilgilendirmek, yönlendirmek ve takip etmek durumundadır.

Bölümdeki her öğretim üyesi ve öğretim yardımcısı, kapısındaki panolarda öğrenci görüşme saatlerini duyurmakta ve o saatlere de uymaktadır. Bölümümüz öğretim üyesi kadrosunda 2 Prof. Dr., 2 Doç. Dr. ve 5 Dr. Öğr. Üyesi ünvanlı hocamızla beraber 3 araştırma görevlisi ve 1 öğretim görevlisi bulunmaktadır. Öğretim üyelerimiz kendi kariyer danışmanlığı altında bulunan tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin akademik hayatla ilgili sorularını mümkün olan her zaman cevaplamakta ve onlara yol göstermektedirler. Öğrencilerimize ders döneminde ders seçimlerinde ve tez aşamasında tüm öğretim elemanlarımızca destek ve yönlendirmeler yapılmaktadır.

Kanıtlar

[Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Danışman Atama.docx](#)

1.5. Öğrencilerin program kapsamındaki tüm dersler ve diğer etkinliklerdeki başarıları şeffaf, adil ve tutarlı yöntemlerle ölçülmeli ve değerlendirilmelidir.

Programımızda Üniversitemizin Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin 26. maddesine uygun olarak sınav ve değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre öğrencilere her ders için en az bir ara ve bir dönem notu verilmektedir. Ara dönem notu öğrencinin hazırladığı ödevler, yaptığı uygulamalı çalışmalar ve/veya girdiği sınavlar temel alınarak verilebilmektedir. Dönem sonu notu dönem sonu sınavı temel alınarak verilmektedir. Dönem sonu sınavı yazılı, sözlü veya uygulamalı olarak yapılabilir. Dersin niteliğine göre, ödev ve benzeri çalışmalar da dönem sonu sınavı yerine sayılmaktadır.

Öğrencilerimiz tarafından programımızın iş yükü ve performansı Bologna sistemine göre AKTS Bilgi

Paketinde ve UBYYS Öğrenci Bilgi Sisteminde aktif biçimde takip edilmekte, sınav yükleri ağırlıklarına göre değiştirilebilmektedir. Sınavlarımız;

Ara Sınavlar / Vizeler: her ders için en az bir kez yapılır. Ara sınav programı; her yarıyılın ilk dört haftası içinde derslerden sorumlu öğretim elemanlarının görüşü alınarak yönetim tarafından organize edilir ve tarihler buna göre ilan edilir. Ara sınav notları dönem sonu sınavlarından en az iki hafta önce ilan edilmektedir.

Yarıyıl Sonu / Final Sınavları: En az ondört haftalık eğitim-öğretim döneminden sonraki iki hafta içerisinde yapılır. Her ders için yarıyıl sonu sınavı yapılır. Yarıyıl sonu sınavına katılmayan öğrenciler o dersten başarısız sayılır ve başarı notu olarak FF verilir. Yarıyıl sonu sınavları ile ilgili takvim, birimlerin önerileri alınarak Üniversite Senatosu tarafından belirlenir. Yarıyıl sonu sınav programları, dekanlık ve yüksekokul müdürlükleri tarafından hazırlanır ve sınavlardan en az iki hafta önce ilan edilir. Yarıyıl sonu sınavı için mazeret sınavı açılmaz.

Mazeret Sınavları: Haklı ve geçerli nedenlere dayalı mazereti dolayısıyla ara sınava katılmayan ve sınavdan sonraki bir hafta içerisinde durumunu belgeleyen öğrencilerin mazeretlerinin ilgili yönetim kurullarınca kabul edilmesi halinde, öğrencinin katılmadığı ara sınavlar o yarıyıl içinde Öğretim elemanının belirlediği tarihte yazılı olarak yapılır. Mazeret sınavlarına herhangi bir nedenle girmeyen öğrencilere, tekrar mazeret sınavı açılmaz.

Bütünleme sınavları: Dönem sonu sınavları sonucunda başarısız olanlar başarısız oldukları derslerin bütünleme sınavlarına girebilirler. Bütünleme sınavına girmeyenler başarısız sayılırlar ve bu öğrencilere ayrıca bir sınav açılmaz. Bütünleme sınavları dönem sonu sınavlarının bitiminden itibaren üçüncü haftada yapılır. Bütünleme sınavları için mazeret sınavı açılmaz.

Genel olarak tüm sınav sonuçları on beş gün içerisinde dersin ilgili öğretim elemanı tarafından Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi internet sayfasında ilan edilir. Sınav sonuçlarının açıklanmasından itibaren sınav belgeleri üç yıl süreli saklanır. Derslerde devamsızlık sınırını aşan öğrenciler, o derse devam etmemiş sayılırlar, sınavlara alınmazlar ve o dersten başarısız kabul edilirler. Öğrenciler, ilgili kurullarca kabul edilen sağlık raporlarının kapsadığı süreler içinde de devamsız sayılırlar. Ara sınav ve dönem içi etkinliklerden alınan notların ortalamasının % 40'ı, yarıyıl sonu veya bütünleme sınav notunun % 60 katkısı alınarak ilgili öğretim elemanı tarafından belirlenir ve öğretimin ilk iki haftasında öğrencilere bildirilir. Dersin öğretim elemanı tarafından, her ders için öğrencilerin aldıkları başarı notları 100 puan üzerinden ele alınarak başarı notu değerlendirme tablosuna uygun olarak dersin yarıyıl sonu başarı notu harfli ve katsayılı not biçiminde, aşağıdaki tablodaki gibi takdir edilir:

90-100 Puan – AA (Katsayı 4.0)

85-89 Puan - BA (Katsayı 3.5)

80-84 Puan - BB (Katsayı 3.0)

75-79 Puan - CB (Katsayı 2.5)

70-74 Puan - CC (Katsayı 2.0)

60-69 Puan - DC (Katsayı 1.5)

50-59 Puan - DD (Katsayı 1.0)

30-49 Puan - FD (Katsayı 0.5)

0-29 Puan - FF (Katsayı 0)

Geçer - G (Katsayı-)

Kalır - K (Katsayı -)

Devamsız - DS (Katsayı)

Muaf – M

Buna göre öğrenci;

(AA), (BA), (BB) veya (CB) notlarından birini almış ise o dersi başarmış sayılır.

(DC), (DD), (FD) veya (FF) notlarından birini almış ise o dersi başaramamış sayılır.

Seminer ve alan uzmanlık derslerinde devamsızlık ve başarı değerlendirmelerinde; (G) geçer, (K) kalır, (DS) devamsız sayılır.

Girmeye hak etmediği bir sınava girmesi sonucunda aldığı not iptal edilir.

Yaşanan pandemi nedeniyle sınavlar online bir şekilde Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) <https://ubys.comu.edu.tr> adresinden gerçekleştirilmektedir. Öğretim elemanlarının isteğine göre ara sınavlar ve yıl sonu sınavları ödev şeklinde veya sınav olarak yapılmaktadır. Öğrenciler ÜBYS üzerinden ders materyallerine pdf, ppt, mp3, doc, xls, bağlantı (link) formatlarında ulaşabilmektedir. Aynı zamanda site üzerinden öğrenciler ile öğretim elemanlarının karşılıklı iletişimi de sağlanmaktadır.

Kanıtlar

[examResultss.pdf](#)

1.6. Öğrencilerin mezuniyetlerine karar verebilmek için, programın gerektirdiği tüm koşulların yerine getirildiğini belirleyecek güvenilir yöntemler geliştirilmiş ve uygulanıyor olmalıdır.

Programımızdan mezun olabilmek için bütün derslerin başarıyla geçilmiş ve proje yazım ve onay süreçlerinin başarıyla tamamlanmış olması gerekmektedir. Tezsiz yüksek lisans süreçlerine ve mezuniyetine ilişkin olarak aşağıdaki kurallar geçerlidir:

Tezsiz yüksek lisans programını tamamlama süresi, bilimsel hazırlıkta geçen süre hariç, kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt yaptırıp yaptırmadığına bakılmaksızın en az iki yarıyıl, en çok üç yarıyıldır. Bu sürenin sonunda başarısız olan veya programı tamamlayamayan öğrencinin Üniversite ile ilişkisi kesilir.

Tezsiz yüksek lisans programında danışman ataması, öğrencinin çalışma alanı dikkate alınarak öğrencinin talebi, EABDK/EASDK'nın önerisi ve EYK'nın kararı ile yapılır. Danışman atanıncaya kadar bu görevi EABD/EASD başkanı veya görevlendireceği bir öğretim üyesi yürütür.

Danışman EABD/EASD'de görev yapan öğretim üyelerinden ve doktora, sanatta yeterlik veya tıpta uzmanlık unvanı almış öğretim görevlileri arasından, gerekli durumlarda da Üniversitenin diğer öğretim üyeleri ve doktora, sanatta yeterlik veya tıpta uzmanlık unvanı almış öğretim görevlileri arasından seçilir.

Danışman değişikliği öğrencinin talebi mevcut ve atanacak olan danışmanın görüşü alınarak, EABDK/EASDK'nın önerisi ve EYK kararı ile gerçekleştirilir. Öğrencinin alacağı derslerin seçimi, onaylanması ve dönem projesi çalışmaları ile ilgili akademik görev ve sorumluluklar danışman tarafından yürütülür.

Üniversitedeki görevinden emeklilik veya başka bir yükseköğretim kurumuna geçiş yaparak ayrılan öğretim üyesinin/öğretim görevlisinin başlamış olan danışmanlığı, öğrencinin talebi EABDK/EASDK'nın önerisi ve EYK tarafından uygun görülmesi durumunda süreç tamamlanıncaya kadar devam edebilir. Kredili derslerini ve dönem projesini başarıyla tamamlayan öğrencinin mezuniyetine EYK tarafından karar verilir ve öğrenciye tezsiz yüksek lisans diploması verilir.

Kanıtlar

[document \(2\) \(2\).pdf](#)

[document \(3\).pdf](#)

[document \(1\) \(1\).pdf](#)

2. PROGRAM EĞİTİM AMAÇLARI

2.1. Değerlendirilecek her program için program eğitim amaçları tanımlanmış olmalıdır.

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programının temel hedefleri aşağıda verilmiştir:

EA1: Öğrencilerin akademik merak düzeylerini önemli ölçüde geliştirmek.

EA2: Öğrencilerin akademik okuma ve yazma becerilerini alanında yetkin bilim insanlarının sahip olduğu seviyelere yönelik olarak yükseltmek.

EA3: Öğrencilere bilimsel disiplin ve bilimsel etik değerlerini aşlamak.

EA4: Öğrencilere sadece ders dönemi ve tez yazım süreçlerinde değil aynı zamanda mezuniyetlerinden sonraki süreçlerde destek olmak.

EA5: Başarılı lisans öğrencilerinin tercih odağında yer almak ve onları yüksek lisans eğitimi sürecinde daha yetkin hale getirmek.

EA6: Öğrencilere araştırma süreçlerinde destek olmak ve özgün konular üzerinde çalışmalarına yardımcı olmak.

EA7: Öğrencilerin bilimsel yöntem konusundaki eksikliklerini tez aşamalarına gelmeden gidermelerini sağlamak.

EA8: Tüm paydaşlardan gelecek öneriler ışığında programın daha yetkin ve daha etkin işlemesine yönelik çalışmalarda bulunmak.

Kanıtlar

[kanıt 2-1 - TEZSİZ YL \(1\).docx](#)

2.2. Bu amaçlar; programın mezunlarının yakın bir gelecekte erişmeleri istenen kariyer hedeflerini ve mesleki beklentileri tanımına uymalıdır.

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Programının belirlediği eğitim amaçları, mezunların erişmeleri istenen kariyer hedefleri ve meslek beklentileri tanımına uygundur. Yeterli mesleki donanıma sahip, sürekli iyileşmeyi ve yaşam boyu öğrenmeyi ilke edinmiş, çağın gerektirdiği niteliklere sahip Çalışma Ekonomisi Uzmanları yetiştirebilmek için programın özgörevi ile uyumlu eğitim amaçları belirlenmiştir. Bu amaçlar ve özgörev, Bölüm Akademik Kurulu ve Dış Danışma Kurulu toplantılarında oluşan görüşler ile bölgesel, ulusal ve küresel ölçekteki gelişmeler dikkate

alınarak tespit edilmiştir.

Programdan mezun olan öğrenciler kamu kesiminde görev alabilecekleri gibi, uluslararası resmi ve özel kuruluşlarda ve basın ve medyada çalışabilecek yeterlilik ve uzmanlık bilgisine de sahip olmaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde danışmanlık ve eğitim hizmeti veren yarı-resmi kurumlar da bir başka iş alanı olmaktadır.

Bunlara ek olarak programın öğrencileri özel sektörün değişik kesimlerinde olduğu gibi, sivil toplum örgütleri içinde de başarıyla hizmet verebilecek yeterliliği alarak öğrenimlerini tamamlamaktadırlar. Ayrıca programın öğrencileri, öğrenci oldukları sırada veya mezuniyet aşamalarından sonra çeşitli üniversitelerde öğretim elemanı veya öğretim görevlisi olarak atanmakta ve çalışmaya başlamaktadırlar.

Kanıtlar

[521-uzaktan eğitim tezsiz yuksek lisans sonuc.pdf](#)

2.3. Kurumun, fakültenin ve bölümün ölgörevleriyle uyumlu olmalıdır.

"Lisansüstü programların koordinasyonunu sağlayarak, güncel gelişmeler doğrultusunda yeni programların ve aynı zamanda disiplinlerarası programların desteklenmesiyle, bilimsel yaklaşımı benimseyen, etik değerlere ve sorun çözme yeteneğine sahip, ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma yapabilme potansiyeli olan; bilimin gelişmesine fayda yaratan araştırmacıların yetiştirilmesine katkı sağlamak." şeklinde tanımlanmıştır.

Programımızın eğitim amaçları ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsünün ölgörevleri arasında büyük bir korelasyon mevcuttur. Programımız öğrencilere bilimsel disiplin ve bilimsel etik değerlerini aşlamayı eğitim amacı olarak benimsemiştir. Bu bağlamda Lisansüstü Eğitim Enstitüsünün ölgörevlerinde geçen "... etik değerlere ve sorun çözme yeteneğine sahip...araştırmacıların yetiştirilmesini sağlamak" ifadesi, programımızın temel eğitim hedeflerinden biriyle uyumaktadır.

Ölgörevlerin uyumlu olduğuna yönelik bir başka örnek ise "...bilimin gelişmesine fayda yaratan araştırmacıların yetiştirilmesine katkı sağlamak." ifadeleri ile programın amaçlarından biri olan öğrencilerin akademik okuma ve yazma becerilerini alanında yetkin bilim insanlarının sahip olduğu seviyelere yönelik olarak yükseltme hedefinin uyumlu oluşudur.

Kanıtlar

[Kant 2-3 vizyon misyon \(2\).docx](#)

[Kalite Ç EEİ Stratejik Plan 2021-2025 6 nisan 2021 yeni \(1\).docx](#)

2.4. Programın çeşitli iç ve dış paydaşlarını sürece dahil ederek belirlenmelidir.

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programının iç ve dış paydaşları aşağıdaki gibidir:

Kanıtlar

[2020 ÇEEİ KALİ TE ANKETİ.docx](#)

2.5. Kolayca erişilebilecek şekilde yayımlanmış olmalıdır.

Tüm iç ve dış paydaşlarımız ve özellikle öğrencilerimiz ile öğrenci adayı arkadaşlarımız Çanakkale

Onsekiz Mart Üniversitesi Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans Programının misyon, amaç, hedef, detaylı öğretim planı ve ders içeriklerine Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi'nden kolaylıkla ulaşabilmektedirler. Ayrıca <http://lms.comu.edu.tr/> adresinden programa ilişkin bilgiler edinme imkanına sahiptirler.

Kanıtlar

[Uzem Tezsiz Link.docx](#)

2.6. Programın iç ve dış paydaşlarının gereksinimleri doğrultusunda uygun aralıklarla güncellenmelidir.

Yeterli mesleki donanıma sahip, liderlik özellikleri gelişmiş, toplumsal sorumluluğu ve meslek etiği güçlü, sürekli iyileşmeyi ve yaşam boyu öğrenmeyi ilke edinmiş, sistem yaklaşımıyla problemleri tespit edebilen ve çözüm önerileri üreten; çağın gerektirdiği niteliklere sahip çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri uzmanları yetiştirebilmek eğitim amaçlarının uygun bir şekilde belirlenmesiyle mümkündür.

Program amaçlarına ulaşma kapsamında Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı'nın misyonu, eğitim amaçları, hedefleri ve öğretim planı yukarıda da detaylı olarak aktarıldığı gibi programımızın tüm iç ve dış paydaşlarının görüşü alınarak belirlenmiş ve içselleştirilip gerekli görüldüğünde bölgesel, ulusal ve küresel ölçekteki gelişmeler de dikkate alınarak gerekli zamanlarda çağımızın ve geleceğin gerekliliklerine uygun olarak yeniden tüm paydaşların fikirleri alınarak güncellenmiştir ve dönem dönem de (en geç 3 yılda bir) güncellenmeye devam etmektedir.

Kanıtlar

[2-6 Kanıt.docx](#)

2.7. Test Ölçütü

Programımızın öz görev, amaç, hedef ve öğretim planı üniversitemizin ve enstitümüzün kurumsal hedefleri ve önceliklerinin yanı sıra güncel yerel, bölgesel, ulusal ihtiyaçlar ve hedefler dikkate alınarak hazırlanmıştır. İlgili akademik kurullarda bölümün ve programımızın daha önceki yıllarda belirledikleri amaç ve hedeflerinin ne denli başarılı olduğu, eğitim ve öğretim programlarının öğrencilerin gereksinimleri ile hangi oranda örtüştüğü yine bölümümüz, programımız, birim yöneticilerimiz, birim Bologna koordinatörümüz ve/veya üniversitemiz tarafından belirli periyotlarla organize edilen çeşitli iç ve dış paydaş toplantılarıyla değerlendirmektedir. Zira Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi lisansüstü eğitimi için gerekli yeterlilikleri de tanımlamıştır. Mezunların bu yeterliliklere ne kadar sahip olduğu hakkında birim web sitemiz aracılığı ile ölçümler yapılmaktadır.

Kanıtlar

[2020 ÇEEİ KALİTE ANKET \(1\).docx](#)

3. PROGRAM ÇIKTILARI

3.1. Program çıktıları, program eğitim amaçlarına ulaşabilmek için gerekli bilgi, beceri ve davranış bileşenlerinin tümünü kapsamlı ve ilgili (MÜDEK, FEDEK, SABAK, EPDAD vb. gibi) Değerlendirme Çıktılarını da içerecek biçimde tanımlanmalıdır. Programlar, program eğitim amaçlarıyla tutarlı olmak koşuluyla, kendilerine özgü ek program çıktıları tanımlayabilirler.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Programının misyonu; Ülkenin geleceği için

yönetim alanındaki problemlere duyarlı, kamu yararını gözeten, üstün nitelikli yöneticiler, bilim insanı adayları yanında yükseköğretime yarar sağlayacak bireylerin gelişimine katkı vermek bunu yaparken de ek zamanlı olarak bilimsel araştırma alanındaki üretimimizi toplum yararına sunmaktır. Programımız bu amaçla gerçekleştirilmek için;

- Kaliteyi en üst düzeye yükselten;
- Akademik personel sayısını arttıran;
- Çalışmalarımızı yürütürken sürekli gelişme ve tam katılım sağlayan;
- Akademik çalışmalarda ve eğitim-öğretim hizmetlerinde dürüstlüğe önem veren;
- Öğretim elemanları bağlılıklarını güçlendirici ortak çalışmalarını geliştiren;
- Aktif, piyasaya ve iş dünyasına hakim öğrenciler yetiştiren;
- Güncel teknolojik gelişmeleri takip ederek değişen ekonomi dünyasına göre eğitim öğretim planı hazırlayan çalışmalar yapmaktadır.
- Programımızın vizyon ve misyonunu oluşturan temel amaçlar;
- Teknolojik gelişmelere duyarlı, toplumun ve sektör temsilcilerinin beklentilerine uygun İnsan kaynağı yetiştiren;
- Uluslararası akademik çevrede bölümümüzü en etkin şekilde temsil eden;
- Öğretim elemanları ile sonuç odaklı bir eğitim profili oluşturan;
- Katılımcı, kendine güvenen bireyler yetiştiren;Uluslararası değerlere saygılı, post modern yönetim ilkelerini ve toplam kalite anlayışını benimsemiş, kendini sürekli yenileyen bir program olmaktadır.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi programının vizyonu hem ulusal hem uluslararası düzeyde çalışma hayatıyla ilgili her türlü gelişmeyi araştırmak, bu konuda bilimsel bilgileri ortaya koymak ve bunların toplumu yönlendirecek şekilde aktarılmasını sağlamak ve konuyla ilgili uzman bir program haline gelmektir. Program sonucunda ulusal ve uluslararası düzeyde güncel literatüre hakim olunması, çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümlerine yönelik politikalar üretmek için yetiştirilmiş entelektüel uzmanların yetiştirilmesi amaçlanmıştır.

Uzaktan eğitim en temel anlamıyla, teknolojinin kullanılarak zaman ve mekan bağımsız olarak insanların eğitim almalarının sağlanmasıdır. Bu sayede yaşadıkları yerlerde eğitim olanakları kısıtlı olanların, ya da iş saatlerinde çalıştığı için eğitimine, kişisel gelişimine zaman ayıramayan bireylerin istedikleri eğitimi almaları sağlanmaktadır. Programın temel amacı, yaşadıkları yerlerde eğitim olanakları kısıtlı olanların, ya da iş saatlerinde çalıştığı için eğitimine, kişisel gelişimine zaman ayıramayan bireylerin istedikleri eğitimi almaları sağlanmaktadır. Canlı dersler gerçekleştirildikten sonra en geç bir gün içinde video kayıtları dersin sayfasında ilgili haftaya eklenmektedir. Bu sayede öğrenciler kaçırdıkları ya da tekrar izlemek istedikleri tüm dersleri izleyebilmektedir.

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programında, öğrenciye mesleki konularda bilgi kazandırarak mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını gösterir. Uzaktan öğretim tezsiz yüksek lisans programı; 60 AKTS krediden az olmamak koşuluyla, EABD/EASD başkanlığının öngördüğü zorunlu, seçimlik dersler ve dönem projesinden oluşur. Öğrenci bir yarıyıl en çok 30 AKTS kredilik derse yazılabilir. Öğrencinin eğitimini tamamlaması için ayrıca dönem projesini vermesi gerekir. Dönem Projesi dersi, “başarılı ve/veya başarısız” şeklinde değerlendirilmektedir. Ayrıca öğrenci, Dönem Projesi dersini aldığı yarıyıl/yarıyılarda bu derse kayıt yaptırmak zorundadır. Uzaktan Öğretim Tezsiz yüksek lisans programını tamamlama süresi, öğrencinin kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt

yaptırıp yaptırmadığına bakılmaksızın en az iki yarıyıl, en çok üç yarıyıldır.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi programında bölüm başkanı koordinatörlüğünde toplantı yapılarak programın güncel durumu ile ilgili değerlendirmeler yapılmaktadır. Alınan kararlar ile bölümün vizyon ve misyonlarının devamı sağlanmaktadır. Bu öz görev, amaçlar, hedefler ve kriterler çerçevesinde Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Programı'nın program çıktıları belirlenirken ilgili yönetmelikler ve Bologna sistemi mutlaka dikkate alınmaktadır. Öğrencilerin memnuniyeti ve gelişimi arttırılmak adına şikayetleri ve isteklerine göre her yıl ders programı gözden geçirilmekte ihtiyaç duyulduğu takdirde yenilenmektedir. Tezsiz yüksek lisans programını tamamlama süresi, bilimsel hazırlıkta geçen süre hariç, kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt yaptıırıp yaptırmadığına bakılmaksızın en az iki yarıyıl, en çok üç yarıyıldır. Bu sürenin sonunda başarısız olan veya programı tamamlayamayan öğrencinin yükseköğretim kurumu ile ilişkisi kesilir.

Kanıtlar

[Kanıt.4.1.pdf](#)

[2021-2022 Tezsiz Yüksek Lisans Ders Görevlendirmeleri.docx](#)

[çeko 2020 faaliyet raporu \(7\).docx](#)

- 1.1. Program çıktılarının sağlanma düzeyini dönemsel olarak belirlemek ve belgelemek için kullanılan bir ölçme ve değerlendirme süreci oluşturulmuş ve işletiliyor olmalıdır.

Uzaktan öğretim programlarında her yarıyıl en az bir ara sınav ve bir final sınavı akademik takvimde belirtilen tarihlerde yapılır. Uzaktan eğitim ile yürütülen derslerde ara sınavlar lms.comu.edu.tr üzerinden, ilgili dersin kendi sayfasında online olarak (çoktan seçmeli, yazılı vb.) gerçekleştirilmektedir. Final sınavları ise öğrencilerimizin bizzat katılımlarıyla, Çanakkale'de sınıf ortamında gerçekleştirilmekteydi ancak COVID-19 pandemi süresinde yüz yüze eğitime ve sınavlara ara verildiği için online bir şekilde UBYS üzerinden yapılmaktadır. Öğrencilerin bir dersten başarılı sayılmak için, o dersin başarı notunun en az CC olması gerekir. Ayrıca proje dersini aldığı yarıyılta projesini hazırlayamayıp enstitüye teslim etmeyen ve/veya Proje Savunma Sınavı'na girmeyen öğrenci başarısız sayılır.

Kanıtlar

[Uzem Tezsiz Link1.docx](#)

- 1.1. Programlar mezuniyet aşamasına gelmiş olan öğrencilerinin program çıktılarını sağladıklarını kanıtlamalıdır.

Program çıktılarının öğrenme çıktıları ile ne şekilde uyumlu olduğu ve sağlandığı eğitim-öğretim bilgi sisteminde program çıktıları matrisinde açıkta görülmekte hangi öğrenme çıktısının hangi program çıktısına karşılık kaldığı ve ne derece katkı sağladığı takip edilmektedir. Bu program sonucunda öğrencilere iş hukuku, çalışma psikolojisi, endüstri ilişkileri, sosyal politika ve gelir dağılımı gibi konularda teorik bilgiler verilerek çalışma hayatıyla ilgili çok yönlü bir bakış açılarının olması amaçlanmaktadır. Bölüm bünyesinde zorunlu staj olmayıp isteğe bağlı staj imkanı sunulmuştur. Bu staj ile öğrencinin hem iş tecrübesi yaşaması hem de aldığı eğitimi uygulamalı olarak hayata geçirmesi hedeflenmiştir.

Ayrıca 07.05.2014 tarihli ve 28993 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Önlisans-Lisans Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin 38 ve 39. Maddesine göre bir öğrencinin izlemekte olduğu programdan mezun olabilmesi için, tüm derslerden başarılı olması yani en az DD nota sahip olması, kredisiz derslerden (YE) alması zorunludur. GNO'su 2.00 ve üzerinde olan

öğrenciler koşullu başarılı derslerden de başarılı kabul edilirler. Bu koşulları sağlayan öğrenciler programdan mezun olabilmektedirler. Gerekli kanıtlar aşağıda sunulmuştur.

Kanıtlar

[yönetmelik6.pdf](#)

2. SÜREKLİ İYİLEŞTİRME

2.1. Kurulan ölçme ve değerlendirme sistemlerinden elde edilen sonuçların programın sürekli iyileştirilmesine yönelik olarak kullanıldığına ilişkin kanıtlar sunulmalıdır.

Fakültemiz bünyesinde her yıl öğrenci kurumsal değerlendirme ve memnuniyet anketleri yapılmaktadır. Ayrıca 5 yılda 1 stratejik plan anketleri yapılmaktadır. Yılda bir kez iç ve dış paydaşlar ile toplantılar yapılmaktadır.

Program Swot Analizi: Bölümümüzün eğitim, öğretim ve yönetim faaliyetleri değişik açılardan incelenerek üniversitenin kuvvetli yönleri, zayıf yönleri, fırsatları ve tehditleri değerlendirilmiştir.

- Eğitim-öğretim,
- 8 Yarıyıllık ders planı,
- Ders adları, içerikleri ve AKTS'lerin güncellenmesi,
- Ders yükleri,
- Etkin bir kariyer planlamasının yapılandırılması,
- Akademisyenlerin değerlendirilmesi,
- Öğrenci/akademisyen iletişimi,
- Destek birimleri kapsamında yapılmıştır.

Bölümün Güçlü Yönleri

- Öğrencilerin Erasmus ve Farabi programlarından faydalanabilme imkânının bulunması
- Bölümde verilen derslerin öğrencilerin analitik düşünebilme ve bilgisayar kullanma yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik olması
- Bölümde verilen derslerin yelpazesinin geniş olması nedeniyle öğrencilere iş imkânları açısından avantaj sağlaması
- Bölge ve toplum ihtiyaçlarına yönelik güncel bir sekiz yarıyıllık öğretim planına sahip olunması,
- Yeni fiziki imkanlara kısa zamanda kavuşulacak olması,
- Balkan Üniversiteleri ile yürütülen ortak çalışma ile birlikte fakültenin Uluslararası tanınırlığını arttırarak uluslararası öğrencilerin alınması,
- Çanakkale'nin en büyük ilçesinde bulunmamız,
- Balıkesir İli'nin Bandırma gibi büyük ilçelerine olan yakınlığımız,
- İÇDAŞ, Çanakkale Seramik, Doğtaş, Cenal, Dardanel ve Akçansa vb. markalara, sanayi ve ticaret

ağlarına yakınlığımız,

- Alanında gerekli yetkinliğe sahip akademik kadronun varlığı,
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün kendi alanında Türkiye’de sayılı bölümlerden birisi olması,
- Akademisyenlerimizin, konuları hakkında nitelikli eser üretme kapasitesine sahip olması,
- Akademisyenlerimizin, konuları hakkında nitelikli proje üretme potansiyeline sahip olması,
- Akademik personelin öğrencilere bilgi aktarımında yeterli formasyona sahip olması,
- Akademik personel öğrenci iletişiminin istenilen düzeyde olması,
- Akademik personel idari personel iletişimimin istenilen düzeyde olması,
- İdari personel öğrenci iletişimin istenilen düzeyde olması,
- Üniversitemizin bölgenin en büyük ve kapsamlı kütüphanelerinden birine sahip olması ve kampus dışı erişim için öğrencilerimize verilen kullanıcı adı ve şifre ile online kaynaklara ve veri tabanlarına anında erişim sağlaması,
- Üniversitemizde ve Fakültemizde girişimcilik ve yenilik faaliyetleriyle ilgili gerekli organizasyonların yönetim tarafından desteklenmesi ve teşvik edilmesi,
- Kampüsümüzde İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezinin bulunması,
- Yönetime katılımın güçlü olması ve önerilerin dikkate alınması,
- Konferans salonumuz, muhasebe ve bilgisayar laboratuvarına sahip olmamız,
- Her sınıfta beyaz tahta, projeksiyon bulunması,
- Kongre, toplantı, mezuniyet, konser, tiyatro vb. organizasyonlar için ilçe belediyesinin, yeni yerleşkemizin ve üniversitemiz merkez kampüsünün yeterli fiziki imkanlara sahip olması,
- Öğrencilerin istedikleri konularda öğrenci kulübü kurabilme ve organizasyon yapabilme imkanları,
- YGS ile gelen öğrencilerin teorik bilgi akışını sağlamada sınavsız geçişle kıyasla daha istekli olmaları.

16.2. Bölümün Zayıf Yönleri

- Kalite, akreditasyon, örgütsel gelişme ve örgütsel değişim süreçlerinin yadırganması ve kamuda çalışma alışkanlığı nedeniyle vizyon ve misyonun yeterli düzeyde sahiplenilmemiş olmaları,
- Ofis, demirbaş ve sarf malzemesi gibi donanımların etkin ve eşit bir şekilde tahsis edilememesi,
- Sosyal alanlardaki akademik personelin genelinde bilimsel araştırma yöntemleri, istatistik ekonometri konularına yeterince hakim olamama, Stata, EViews, LISREL, Amos, SPSS gibi programları kullanamama ve yalnız yayın yapamama sorunun olması,
- Eğitimin teoride kalması uygulamaya geçilememesi,
- Yabancı dil eksikliğini giderebilmek için yabancı öğretim üyesi olmaması

- Müfredat içinde tekrar eden derslerin bulunması,
- Öğrencilerin konuya ilgisiz kalmalarından dolayı bilimsel ya da sanayi odaklı proje gerçekleştirme ve bunlara öğrencileri dahil etme eksikliği,
- Öğrencilerin yeterince yabancı dil bilmemesi ve bu nedenle Fulbright, Erasmus gibi programlara gerekli özenin gösterilmemiş olması,
- DaVinci, Fulbright, Erasmus gibi programlardan günümüze kadar faydalanamamış olması,
- Sosyal bilimlerle ilgili alanlarda gerekli uluslararası temas ve anlaşmaların yeterli düzeyde sağlanamamış olması,
- Dersliklerde internete bağlanamama sorunu,
- İnternet destekli ve sanal gerçeklikten yoksun eğitim sistemi,
- Fakültemiz bünyesinde herhangi bir kişilik veya kariyer geliştirme programının uygulanmaması,
- Kişilik geliştirme faaliyetlerinin yürütülmesi amacı ile oluşturulan öğrenci kulüplerinin etkin çalışmaması ve kendilerini yenilememeleri,
- Uluslararası çalışmalarda akademik personele yeterince ekonomik destek verilmemesi,
- Öğrencilere ve akademisyenlere yönelik teknik gezi, kongre, sempozyum, fuar katılımlarının öğrenci katılımının azlığı nedeniyle gerçekleştirilememesi,
- Öğrencilerin matematiksel becerilerinin çok zayıf olması,

Fırsatlar

- Yeni fiziki imkânlarla kısa zamanda kavuşulacak olması,
- Bulunduğumuz ilçede yer alan farklı bir fakülte olması ve mevcut yeni bir yüksekokulun aynı yerleşkeye taşınarak elde edeceğimiz kampüs ortamıyla birlikte fiziki şartların daha iyi hale getirilecek olması,
- 2023 yılında tamamlanması planlanan boğaz köprüsü sayesinde mevcut ulaşım ağının gelişmesi,
- Bölümümüz öğretim elemanlarının güncel mevzuata hakim olması ve üniversite-sanayi, üniversite- kamu ilişkilerinin geliştirebilme potansiyelinin var olması,
- Bölümümüz öğretim kadrosunun alanlarında yeterli bilgi ve donanıma sahip olması nedeniyle ulusal ve uluslararası akademik çevrede tanınmaları,
 - Aktif öğretim elemanlarına sahip olunması,
- Bölüm ve diğer üniversite öğretim üyeleri arasındaki ilişkinin yeterli olması,
- Bölümümüz öğretim kadrosunun tecrübe, yetenek ve gelişme arzusunun yeterli olması.

Tehditler

- Staj zorunluluğu olmaması,
- Tercih dönemlerinde il dışından gelen birçok üniversitenin il merkezinde, ilçemizde ve ilimizin diğer bölgelerindeki liselerde ve meydanlarda tercih danışmanlığı ile tanıtım yapmaları nedeniyle

puanları taban puanımızdan daha yüksek olmasına rağmen potansiyel öğrencilerimizin il dışındaki vakıf üniversitelerini tercih etmeleri,

- Akademik personelin kaygılarının bilimsel çalışma trendine olumsuz etki yapması,
- Yardımcı akademik personel sayısının optimal seviyeden düşük olması,
- Öğrencilerin genelinin bilgisayar, Microsoft Office, Bilgisayarlı Muhasebe ve SPSS gibi programlara hakimiyetlerinin çok zayıf olması hatta hiç olmaması,
- Özel ve kamu sektöründe İngilizce öğrenimine eğilimin artması nedeniyle öğrencilerin bilimsel bilgiden daha çok yabancı dile önem vermek istemesi fakat bu imkanları yeterli düzeyde elde edememeleri,
- Öğrencilerin gerçekleştirilen oryantasyon ve iş güvenliği eğitimlerini dikkate almamaları,

Sorunlara Çözüm Önerileri Getirilmesi ve Uygun Stratejilerin Geliştirilmesi:

Bölümümüz bünyesinde iç paydaşlar ile her sene düzenli olarak anket çalışmaları yapılarak çıkan verilere göre programımızda güncellemeler yapılarak öğrenci memnuniyeti arttırmaya çalışılmaktadır. Türk Metal Sendikası, Hak İş Sendikası, İŞKUR ve Valilik İl İstihdam Kurulu ile yürütülen ortak çalışmalar ile öğrencilerin geniş bir iş sahası bulabildikleri sendikalar konusunda hem bilgi sahibi olmaları hem de çalışma imkanı bulmaları sağlanmaktadır. İŞKUR ile yapılan çalışmalar neticesinde öğrenciler; iş seçimi, iş için gerekli nitelikler ve koşullar hakkında bilgi sahibi olmaktadır. İŞKUR'un yaptığı iş başı eğitim, meslek kazandırma faaliyetleri ve girişimcilik faaliyetleri hakkında farkındalık kazanmaları amacıyla konferanslar düzenlenmektedir. Bunlara ek olarak oluşturulan mezun portalı ile çalışma hayatına atılmış öğrencilerimizi tespit etme, üniversitemizin bugüne kadar ülkemize kazandırdığı-yetişmesine katkı sağladığı binlerce mezunu ile kurumsal düzeyde iletişim kurma, mezunlarımızın kendi aralarında veya Üniversitemiz ile geliştirebilecekleri işbirliklerine zemin oluşturma ve sayıları elli bine ulaşan mevcut öğrencilerimizin eğitim hayatlarına ve kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak rehberlik vb. destekleri sunmak amacıyla çalışmalar yürütülmektedir. 2019 yılı Kurum İçi Değerlendirme Raporunda Stratejik Plan Değerlendirme Anketi çıktılarına göre değerlendirmeler yapma imkanı sağlanmıştır. Bu süre içinde yapılan anketler ve değerlendirmeler ışığında stratejiler belirlenmiş olup 2020 öğretim planında uygulanmak istenmektedir. 2020 dönemi için bu çıktılar göz önünde bulundurularak yeni değerlendirmeler ve stratejik planlar belirlenmiştir. Bu kapsamda programımızın yaptığı SWOT analizleri neticesinde de değerlendirilen zayıf/kuvvetli yönleri, önündeki fırsatlar/tehditler dikkate alınarak üniversitemizin uyguladığı stratejilere uyumlu hale getirilecek biçimde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda hazırlanan stratejik amaçlar, planlar, faaliyet ve performans göstergeleri aşağıda bilgilerinize sunulmuştur.

STRATEJİK AMAÇ 1: Eğitim Öğretim Kalitesini Arttırmak

HEDEF 1.1. Lisans programlarına kabul edilen öğrencilerin niteliklerini artırmak.

HEDEF 1.2. Öğretim elemanı sayısını ve niteliğini artırmak.

HEDEF 1.3. Yüksek lisans ve doktora programlarının tercih edilir olmasını sağlamak ve yüksek lisans ve doktora programlarının toplam faaliyetler içindeki payını arttırmak.

HEDEF 1.4. Öğrencilerin sosyal ve kişisel gelişimlerini desteklemek.

HEDEF 1.5. Bilgiye ulaşım sorunlarını aşmak.

HEDEF 1.6. Kütüphaneyi geliştirmek / güçlendirmek.

STRATEJİK AMAÇ 2:Yayın ve Araştırma Etkinliğini Artırmak ve Biga İktisadi ve İdari Bilimler

Fakültesinin Araştırma Fakültesi Özelliğini Belirginleştirmek.

HEDEF 2.1. Fakültemizde yapılan araştırma ve geliştirme çalışmalarının, ulusal ve uluslararası yayınların, alınan patentlerin ve gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası projelerin sayısını ve kalitesini artırmak.

HEDEF 2.2. Araştırma ve geliştirme çalışmalarının çevreye, ulusal ve uluslararası ihtiyaçlara uygunluğunu sağlamak.

STRATEJİK AMAÇ 3: Topluma Hizmet ve Toplumla Etkileşimi Arttırmak

HEDEF 3.1. Yerel, ulusal ve uluslararası iş çevresi, resmi kurum ve kuruluşlar ile STK'ların Fakülteye desteğini artırmak ve fakülteyi sahiplenmelerini sağlamak.

HEDEF 3.2. Fakültenin bilinirliğini ve marka değerini artırmak.

STRATEJİK AMAÇ 4: Kurum Kültürünün Geliştirilmesi

HEDEF 4.1. Mezun olan öğrencilerimizle iletişimi daha güçlü ve etkin hale getirmek.

HEDEF 4.2. Fakülte içerisinde akademik ve idari personelin kuruma aidiyetini güçlendirmek, birbiriyle olan iletişimini geliştirmek, bu doğrultuda sosyal desteği artırmak, birlikte iş yapabilme hissini yaşatabilecek sosyal faaliyetlerde bulunmak.

Kanıtlar

[Kalite Ç EEİ Stratejik Plan 2021-2025 6 nisan 2021 yeni \(2\).docx](#)

4.2. Bu iyileştirme çalışmaları, başta Ölçüt 2 ve Ölçüt 3 ile ilgili alanlar olmak üzere, programın gelişmeye açık tüm alanları ile ilgili, sistematik bir biçimde toplanmış, somut verilere dayalı olmalıdır.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Programı sürekli gelişim ve değişim politikasıyla hareket ederek mevcut sistemdeki eksikleri belirleyerek bu eksikliklerin giderilmesi yönünde çalışmalar yapmaktadır. Bu doğrultuda Planla, Uygula, Kontrol et, Önlem Al (PUKÖ) döngüsünü esas almaktadır. Bu süreci iki ana başlık altında inceleyebiliriz.

Uzun dönemli çevrim, beş yıl aralıklarla tekrarlanmakta olup Eğitim Amaçları, Program Çıktıları ve Taslak Ders Planı oluşturulmaktadır. Öğretim elemanları ve danışma kurulu ile yapılan toplantılar aracılığıyla bu çevrimdeki temel işler görülmektedir.

- i) Üniversite, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bölüm ve Program Stratejik Planları, Eğitim Amaçları ve Program Çıktılarının Özgörevlerle uyumluluğunu sağlamak amacıyla kullanılmaktadır.
- ii) Çeşitli yurt içi ve yurt dışı üniversite ders planları, önerilen ders planının güncellik ve geçerliliğinin sorgulanması amacıyla kullanılmaktadır.
- iii) Bir önceki toplantı kararları değişen katılımcılarına bilgi aktarmak amacıyla kullanılmaktadır.
- iv) Bir önceki toplantıdan sonra yapılmış olan Kurumsal Değerlendirme Anketi ve Öğrenci Memnuniyet Anketi Program Çıktılarına ulaşma düzeyini yorumlamak amacıyla kullanılmaktadır.
- v) Bir önceki toplantıdan sonra hazırlanmış olan yıllık Faaliyet Raporları, İç Kontrol Raporları, bölümün eğitim-öğretim, araştırma, proje, yayın vb. konulardaki performansı hakkında bilgi vermek

amacıyla kullanılmaktadır.

Toplantılarda oluşturulan Taslak Ders Planı ve tartışmalar dikkate alınarak bölümde gerçekleştirilen bir dizi kontroller sonucu ders planı son haline getirilmekte, ders içerikleri hazırlanmakta ve onay süreci gerçekleştirilmektedir. Yukarıda tanımlanan Planlama aşamasının ardından onaylanan ders planı fakülte koordinatörlüğünden geçtikten sonra senatoya sunulmakta ve kabul edildiği takdirde uygulamaya alınmaktadır. Ayrıca beş yıllık sürenin tamamlanması veya stratejik bir karar nedeniyle değişiklik ihtiyacı olup olmadığı Kontrol edilmekte ve bu koşullardan biri gerçekleştiğinde çevrim başa dönerek yeniden Planlama süreci yeniden başlatılmaktadır. Bu çevrimdeki Önlem Alma aşaması büyük oranda Çalıştay aracılığıyla gerçekleştirildiğinden Planlama aşaması ile çakışmaktadır.

Kısa Dönemli Çevrimde ise her yarıyıl sonu ders planındaki her ders, için hazırlanan Ders Dosyalarındaki bilgiler ve öğrenciler tarafından cevaplanan Ders Değerlendirme Anketlerinin değerlendirme sonuçları kullanılarak gözden geçirilmektedir (Kontrol Et). Ders Dosyalarında amaç, içerik, değerlendirme ölçütleri, Ders Başarı Listesi ve dersin Öğrenim Çıktıları ile Program Çıktıları arasındaki ilişkiyi gösteren tablo yer almaktadır. Bu işlem, programda ders veren tüm öğretim elemanlarının katıldığı genişletilmiş toplantılarda gerçekleştirilmektedir. Her öğretim elemanı tüm derslere ilişkin değerlendirmelerin yanı sıra kendisiyle ilgili sonuçlar da görebilmekte ve özdeğerlendirmede bulunabilmektedir. Bu iki temel çevrimin dışında tüm iç ve dış paydaşlardan gelebilecek iyileştirme önerileri dikkate alınmakta ve gerekli kurullarda tartışılarak uygulanabilir bulunması durumunda hayata geçirilmektedir.

Yukarıdaki bölümde de kapsamlı olarak aktarıldığı gibi sürekli iyileştirmeye yönelik verilerimiz iç paydaş komisyonu üyeleriyle birlikte yılda bir kez yapılan toplantı, dış paydaşlarla yapılan yılda bir kez toplantı, yılda bir kez yapılan iç paydaş anketi, yılda bir kez yapılan dış paydaş anketi, yılda iki kez yapılan öğrenci ders değerlendirme anketi, yılda iki kez derslerde öğrencilerin başarı durumlarının yapılan öğretim üyesi ders değerlendirme formu ile değerlendirilmesi, eğitim-öğretim ve staj komisyonlarıyla toplantılar, akademik kurul toplantıları, birim yöneticiliğinin organize ettiği tüm toplantılar ile toplantıları fakülte toplantılarına katılım, stratejik plan ve iç kontrol raporu oluşturma komisyonları, faaliyet raporları, görev tanımları, iş akış şemalarından ve bunların sitemli bir biçimde güncellenmesinden elde edilmektedir. Ayrıca performans gösterileri, bölüm değerlendirme anketleri yılda bir güncellenmektedir. Bunlara ek olarak 5 yılda bir stratejik plan anketleri yapılmaktadır. Bu kapsamda programımız, gelişimini kalite bilincine dayalı olarak sürdürmeyi asıl hedef olarak önüne koymuştur.

Kurum, Birim ve Bölüm Stratejik Planları Kapsamında Veriye Dayalı Oluşturulan Program Stratejileri

Bölümümüzün yaptığı SWOT analizleri neticesinde değerlendirilen zayıf/kuvvetli yönleri, önündeki fırsatlar/tehditler dikkate alınarak üniversitemizin uyguladığı stratejilere uyumlu hale getirilecek biçimde değerlendirilmiştir. Bu stratejiler kapsamında yapılan çalışmalar gözden geçirilmiş ve stratejilerin devam edip etmemesi konusunda bir karar oluşturulmuştur. Yukarıda bahsedilen nedenler çalışan ve öğrenci performansını direkt ya da endirekt olarak etkileyebileceğinden çalışan ve öğrenci memnuniyetinin az da olsa düşük olduğu ve fakültemiz ile programımızın da yukarıda belirtilen nedenlerle merkezi sınav sonuçlarına göre tercih edilirliliğinin stabil kaldığı düşünülmektedir. Bu kapsamda 2019-2020 Akademik Yılı için uygulanması düşünülen en temel çözüm önerileri ve stratejiler kısaca aşağıda bilgilerinize sunulmuştur.

Strateji 1: Bilimsel, girişimci ve yenilikçi bir üniversite olmak ve öğretim üyesi sayısının artırılması.

Strateji 2: Kaliteli eğitim ve öğretim faaliyetleri sunmak, diğer fakülteler ile daha rekabetçi bir bölüm için yenilikçi bir öğretim planı geliştirmek, bilimsel çalışma ve proje sayısının artırılmasına yönelik ortak çalışmalar yapılmak.

Strateji 3: Tüm paydaşlarla ilişkilerin geliştirilmesine yönelik yeni faaliyetler geliştirmek.

Strateji 4: Bologna girişlerinin her dönem dersi veren ilgili öğretim elemanları tarafından güncellenmesinin sağlanması. Öğretim elemanlarının araştırma yöntem ve teknikleri ile istatistik konularında kendilerini yenilemeleri bu konularda gerekli hizmet içi eğitimlerin alınması.

Strateji 5: Eğitimin kalitesinin yükselmesi ve öğrencilerimizin eğitimden daha fazla istifade edebilmeleri için akademik personelin kendi uzmanlık alanında ders vermesi sağlanarak adaletli bir ders paylaşımı yapılmalıdır.

Strateji 6: Fakülte ve bölümümüzü Biga ve Balıkesir – Bandırma’ da liselere tanıtım ve tercih danışmanlığı yapmaya devam etmesi teşvik edilerek, potansiyel öğrencilerimizi kazanmamız için daha fazla çaba harcanması.

Strateji 7: Proje yazma, ortaklaşa çalışma, multidisipliner çalışma, eğiticinin eğitimi, mobbing ve empati konularında gerektiği ölçüde hizmet içi eğitimlerin alınarak kurumsal bağlılığın ortak amaca hizmet eden faaliyetler ve etkinliklerle güçlendirilerek kurumsal vizyonun sahiplenilmesi.

Strateji 8: Öğretim elemanlarının derse girmeden önce öğrenciyi bilgilendirmesine özen gösterilmesi.

Strateji 9: Öğretim üyesi öğretim elemanının uyumlu çalışabilmesi için etkin iletişim tekniklerinin kullanılması.

Strateji 10: Uluslararası yayınların daha yoğun desteklenmesi için çaba sarf edilmesi.

Strateji 11: Öğretim elemanlarının derslerinin sabit hale getirilmesi.

Strateji 12: Demirbaş ve sarf malzeme konusunda çalışanlara yapılan katkının arttırılması.

Strateji 13: Üniversite sanayi iş birliği protokolleri yapılması için çalışmalar yapılarak gerekli bağlantıların kurulması.

Strateji 14: Plan ve projelerin herkesçe sahiplenilerek sorumlulukların paylaşılması ve sorumluluk almayan öğrenci ve öğretim elemanlarının sürece dahil edilmesi.

Strateji 15: Öğretim elemanlarının ders anlatım tekniklerini geliştirerek uygulamaya ağırlık verilmesi.

Strateji 16: Rakip bölümlerle gereken karşılaştırmaların yapılarak varsa yeni önerilerin getirilmesi.

Strateji 17: İnternet Destekli Öğretimin ve sanal gerçeklik uygulamalarının desteklenmesi.

Strateji 18: Bölgesel seminer, kongre, sempozyum ve fuarlarda öncü fakülteler arasında yer almak için çalışmaların gerçekleştirilmesi.

Strateji 19: Öğrencilerin, teknik gezi, kongre vb. etkinliklere katılımın daha fazla teşvik edilerek piyasa uygulamalı eğitimin desteklenmesi.

Strateji 20: Öğrencilere ve akademik personele yabancı dil öğreniminde gerekli kolaylığın sağlanması. Öğrenciler ve akademik personel için Fulbright, Erasmus, Sokrates, Da Vinci Farabi, programları gibi değişim programları ile desteklenerek bu hususta gerekli imkânların sağlanması.

Strateji 21: Üniversitemiz mezunları ile ilişkileri biriminin aktif çalışarak fakültemize çeşitli kaynaklar sunmasının teşvik edilmesi.

Kanıtlar

1. Kalite Ç EEİ Stratejik Plan 2021-2025 6 nisan 2021 yeni (3).docx

2. EĞİTİM PLANI

2.1. Her programın program eğitim amaçlarını ve program çıktılarını destekleyen bir eğitim planı (müfredatı) olmalıdır. Eğitim planı bu ölçütte verilen ortak bileşenler ve disipline özgü bileşenleri içermelidir.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi programının amacı; çalışma hayatı ile ilgili konularda araştırmalar yapmak, çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümlerine yönelik politikalar üretmek için yetiştirilmiş entelektüel uzmanların yetiştirilmesidir. Bu program sonucunda öğrencilerin endüstri ilişkileri, sosyal politika, insan kaynakları, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsal ve uygulamalı bilgilere sahip olma, insan kaynakları ve çalışma işlerinde kullanılan bilgi sistemleri konusunda bilgilenme ve bu yazılımları kullanabilme becerisi kazanma, endüstri ilişkileri ile ilgili temel mevzuat hakim olup bunları pratik durumlara uygulayabilme ve yorumlayabilme, eleştirel düşünebilme, toplumsal ve mesleki etik kurallarına hakim olma kabiliyetleri geliştirmek istenmektedir. Hazırlanan ders müfredatı ile programın amacı doğrultusunda öğrencilerin bilgi, beceri, yetkinliklerinin artırılması ve iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Program mezunlarının, yetişmiş işgücü potansiyeli olarak, çalışacakları sektörle ilgili ulusal ve uluslararası platformda yaşanan güncel gelişmeleri takip eden, iletişim becerisi yüksek, özgüveni tam, girişimci ve yenilikçi uzmanlar olarak hizmet vermeleri hedeflenmektedir. Zira bir çalışma ekonomisti, kurumun insan gücünü en verimli olacak alanlarda çalıştırmak ve yapılacak en uygun elemanları bulup işe almak gibi önceliklere sahip olmalıdır.

<https://ubys.comu.edu.tr/AIS/OutcomeBasedLearning/Home/Index?id=6829&culture=tr-TR>

2.2. Eğitim planının uygulanmasında kullanılacak eğitim yöntemleri, istenen bilgi, beceri ve davranışların öğrencilere kazandırılmasını garanti edebilmelidir.

Programımız öğretim üyeleri tarafından uygulanan eğitim yöntemleri aşağıda maddeler halinde en yoğun dan en az kullanı lana doğru sırayla özetlenmiştir.

Online Anlatım: Dersi veren öğretim elemanı tarafından ele alınan konular online olarak Microsoft teams üzerinden öğrenciye anlatılmaktadır. Anlatım çoğunlukla öğretim elemanı tarafından yapılsa da zaman zaman konuyu öğrenci ile tartışarak, beyin fırtınası yaparak da yapılmaktadır. Ayrıca dönem dönem öğrencilere araştırma konuları verilip öğrenciler tarafından da bu konuların sınıfta anlatılması öğrenciye özgüven kazandırmak ve konuyu kavramasını sağlamak açısından yapılmaktadır. Anlaşılmayan konular öğretim elemanları tarafından tekrar edilmektedir.

Problem Çözme: Derste anlatılan konuları içerecek şekilde problemler öğretim elemanları tarafından hazırlanmakta ve bu problemleri çözerken izlenilecek yolun, kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi ve sonuçların yorumlanmasına dayanmaktadır.

Alıştırma ve Uygulama: Derste verilen konunun problemler ile pekiştirilmesi amacıyla uygulamalar, konu anlatımı takiben ya da farklı bir zamanda ders esnasında yapılmaktadır. Uygulama soruları ders kitaplarından veya öğrencilere verilen başka kaynaklardan yararlanılarak yapılmaktadır.

Soru – cevap: Konu anlatımı esnasında veya sonrasında, uygulama esnasında veya sonrasında öğrencilerin sorularını yanıtlamak şeklinde uygulanmaktadır. Verilen ödevlerde de soru-cevap uygulaması yapılmaktadır.

Proje – Ödev: Derste anlatılan konuların öğrenci tarafından daha iyi anlaşılması amacıyla proje veya ödevler kullanılmaktadır. Proje ve ödevler ile öğrencinin öncelikle problemi tanıması, kavraması, gerekli literatürü tarayabilmesi ve konuyu çözme becerilerini geliştirmesi ve sunu/rapor hazırlayıp sunması amaçlanmaktadır.

Kanıtlar

[Kalite Ç EEİ Stratejik Plan 2021-2025 6 nisan 2021 yeni \(4\).docx yönetmelik7.pdf](#)

2.3. Eğitim planının öngörüldüğü biçimde uygulanmasını güvence altına alacak ve sürekli gelişimini sağlayacak bir eğitim yönetim sistemi bulunmalıdır.

Öğrenciler sorumlu oldukları dersleri öğrenci bilgi sistemi ve web site aracılığıyla görebilmektedirler. Uzaktan öğretim tezsiz yüksek lisans programı; 60 AKTS krediden az olmamak koşuluyla, EABD/EASD başkanlığının öngördüğü zorunlu, seçimlik dersler ve dönem projesinden oluşur. Ayrıca danışmanları tarafından seçmeli dersler hakkında bilgilendirilmektedirler. Öğrenciler her yarıyıl başındaki kayıt dönemlerinde önce Öğrenci Bilgi Sisteminden kendileri ders seçimi yapmakta daha sonra kayıtları danışmanları tarafından kontrol edilerek onaylanmaktadır.

Kanıtlar

[yönetmelik8.pdf](#)

- 1.1.** Eğitim Planı, En az bir yıllık ya da en az 32 kredi ya da en az 60 AKTS kredisi tutarında temelbilim eğitimi içermelidir.

Dönem derslerinden başarıyla geçen öğrenciler eğitimlerini tamamlayıp mezun olmaya hak kazanmaktadır. Uzaktan öğretim programımızda bu dönem açılan derler şunlardır; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, Sosyal Hukukta Güncel Gelişmeler, İş Hukukunun Temel İlkeleri, İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi, İş Değerleme ve Ücret Yönetimi, Küreselleşme ve Çalışma İlişkileri, Performans ve Kariyer Yönetimi ve Bilimsel Araştırma Yöntemleri'dir. Öğrenci en az 60 AKTS değerinde ders almak mecburiyetindedir.

Kanıtlar

[yönetmelik9.pdf](#)

- 1.2.** En az bir buçuk yıllık ya da en az 48 kredi ya da en az 90 AKTS kredisi tutarında temel (mühendislik, fen, sağlık...vb.) bilimleri ve ilgili disipline uygun meslek eğitimi. İçermelidir.

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programında, öğrenciye mesleki konularda bilgi kazandırarak mevcut bilginin uygulamada nasıl kullanılacağını gösterir. Uzaktan öğretim tezsiz yüksek lisans programı; 60 AKTS krediden az olmamak koşuluyla, EABD/EASD başkanlığının öngördüğü zorunlu, seçimlik dersler ve dönem projesinden oluşur. Bu programın tamamlama süresi, bilimsel hazırlıkta geçen süre hariç, kayıt olduğu programa ilişkin derslerin verildiği dönemden başlamak üzere, her dönem için kayıt yaptırıp yaptırmadığına bakılmaksızın en az iki yarıyıl, en çok üç yarıyıldır.

Kanıtlar

[yönetmelik10.pdf](#)

- 1.3.** Eğitim programının teknik içeriğini bütünleyen ve program amaçları doğrultusunda genel eğitim olmalıdır.

Program amaçları doğrultusunda genel eğitime ilişkin dersler eğitim planında yer almaktadır. Bu program sonucunda öğrenciler, çalışma yaşamının hukuki, ekonomik, sosyolojik ve psikolojik yönleriyle ilgili edindiği bilgileri uzmanlık düzeyinde geliştirir. Bu bilgileri aktarabilme, analiz etme ve yorumlama, eleştirel olarak değerlendirme, sorunları belirleyerek çözüm önerileri getirebilme becerisine dayalı olarak bağımsız çalışma yapar, alana özgünlük ve katkı sağlar. Toplumsal eşitsizliklerin ve toplumsal hareketlerin kaynaklarını ve sonuçlarını uzmanlık düzeyinde inceleyecek kuramsal ve yöntemsel araçları edinir ve kullanır. Çalışmanın insan, çevre ve çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini kavrar. Çalışmanın sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine karşı devletin, işverenin ve çalışanın hak ve sorumluluklarını açıklar.

<https://ubys.comu.edu.tr/AIS/OutcomeBasedLearning/Home/Index?id=6829&culture=tr-TR>

1.4. Öğrenciler, önceki derslerde edindikleri bilgi ve becerileri kullanacakları, ilgili standartları ve gerçekçi kısıtları ve koşulları içerecek bir ana uygulama/tasarım deneyimiyle, hazır hale getirilmelidir.

Bu program ile birlikte, yaşadıkları yerlerde eğitim olanakları kısıtlı olanların, ya da iş saatlerinde çalıştığı için eğitimine, kişisel gelişimine zaman ayıramayan bireylerin istedikleri eğitimi almaları sağlanmaktadır. Bu amaçla, program kapsamındaki eğitim ve araştırma faaliyetler çalışma ekonomisi, insan kaynakları yönetimi, sosyal politika, iş ve sosyal güvenlik hukuku, endüstri ilişkileri ve istihdam gibi temel alanlarda öğrenim görerek uzmanlık düzeyinde bilgi sahibi olmaktadır. Dönem içerisinde öğretim üyeleri tarafından verilen proje ve ödevler ile birlikte derse hakimiyet kazanmaları, araştırma tekniklerini pekiştirmeleri sağlanmaktadır.

Kanıtlar

[Kanıt 2-3 vizyon misyon.docx](#)

2. ÖĞRETİM KADROSU

2.1. Öğretim kadrosu, her biri yeterli düzeyde olmak üzere, öğretim üyesi-öğrenci ilişkisini, öğrenci danışmanlığını, üniversiteye hizmeti, mesleki gelişimi, sanayi, mesleki kuruluşlar ve işverenlerle ilişkiyi sürdürebilmeyi sağlayacak ve programın tüm alanlarını kapsayacak biçimde sayıca yeterli olmalıdır.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Programının misyonu gereği kaliteyi en üst düzeye çıkarmayı hedeflemektedir. Bu amaçla da akademik kadrosunu sürekli güçlendirmeye çalışarak eğitim kalitesini arttırmaktadır. Bölümümüzde 2 Prof Dr. 2 Doç. Dr. 5 Dr. Öğr. Üyesi ve 3 Araştırma Görevlisi Bulunmaktadır. 9'u öğretim üyesi olmak üzere, toplam 12 akademisyen mevcuttur. Ayrıca Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümünde görev yapan Ali Şahin Örnek Hocamız da ders vermektedir. Ekteki tablolarda ve kanıtlarda ayrıntılı bilgi sunulmuştur.

Kanıtlar

[6.1 \(4\).docx](#)
[akademik personel avesis linkler.docx](#)

2.2. Öğretim kadrosu yeterli niteliklere sahip olmalı ve programın etkin bir şekilde sürdürülmesini, değerlendirilmesini ve geliştirilmesini sağlamalıdır.

Öğretim kadrosu nitelikleriyle ilgili detay bilgiler programın idari yapısı ve öğretim kadrosu başlığı altında tablolarda ve ekteki kanıtlarda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Kanıtlar

2.3. Öğretim üyesi atama ve yükseltme kriterleri yukarıda sıralananları sağlamaya ve geliştirmeye yönelik olarak belirlenmiş ve uygulanıyor olmalıdır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğretim üyesi atama ve yükseltme, "Öğretim Üyeliği Kadrolarına Atama ve Uygulama Esasları"na göre yapılır. Söz konusu esaslar, Üniversite'nin <http://www.comu.edu.tr/atama-kriterleri> internet sayfasında "Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğretim Elemanı Kadrolarına Başvuru, Görev Süresi Uzatımı ve Performans Değerlendirme Kriterleri" başlığı altında yayımlanmıştır. Bu çerçevede genel olarak öğretim üyelerinin bölgesel, ulusal ve uluslararası yayınları dikkate alınarak değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu kapsamda;

DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ KADROSUNA İLK DEFA ATANMA İÇİN:

1) Doktora ya da sanatta yeterlik tezi kapsamında uluslararası indeksler tarafından taranan hakemli bir dergide en az 1 adet makale yapmış olmak, ayrıca doktora veya sanatta yeterlik sonrası lisansüstü tezlerden üretilmemiş olmak kaydıyla hakemli dergilerde bilimsel makale niteliğine sahip en az 1 adet yayın yapmış olmak,

2) Akademik etkinlik değerlendirmesinden en az 400 puan almış olmak ve bu puanın en az %50'sini akademik etkinlik değerlendirmesinin 1-12. arası maddelerinden almak,

Yeniden atanma için: Tamamlanan atanma dönemi içerisinde gerçekleştirilmiş olan etkinlikler dikkate alınarak;

1) Akademik etkinlik değerlendirmesinden 2 yıllık görev süresi uzatımı için toplam en az 150 puan, 3 yıllık görev süresi uzatımı için toplam en az 225 puan veya 4 yıl için 300 puan almak, bu puanın en az

%65'ini akademik etkinlik değerlendirmesinin 1-12. arası maddelerinden, en az %15'ini de 20-23. arası maddelerinden almış olmak.

2) Uluslararası indeksler tarafından taranan hakemli bir dergide en az 1 adet makale yapmış olmak

DOÇENT KADROSUNA ATANMA İÇİN:

1) Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezî bir yabancı dil sınavından en az elli beş (55) puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan almış olmak, doçentlik bilim alanının belli bir yabancı dille ilgili olması halinde ise (örneğin: İngiliz Dili Eğitimi, İngiliz Dili Edebiyatı, Fransız Dili Edebiyatı gibi) bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek ve en az elli beş (55) puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan almış olmak (YÖK tarafından kabul edilen güncel yabancı dil sınavı eşdeğerlik tablosu geçerli kabul edilecektir).

2) Doktora sonrasında akademik etkinlik değerlendirmesinin 1-12. maddelerinden 500 puan almış olmak ve bu puanın en az %50'sini akademik etkinlik değerlendirmesinin 1-5. maddelerinden almak (Güzel Sanatlar temel alanı için 1-7. maddeler arası),

3) Bir bilimsel projede* görev almış ya da görev alıyor olmak,

4) Toplam en az 1000 puan almış olmak,

PROFESÖR KADROSUNA ATANMA İÇİN:

1) Profesörlük başlıca eseri olarak doçent unvanını aldıktan sonra ilgili bilim alanında uygulamaya

yönelik çalışmalar veya uluslararası düzeyde araştırmaya dayalı özgün bir eser yayınlamak, başlıca eserin makale olması halinde eserin SCI, SCI-Expanded, SSCI, ESCI veya AHCI kapsamında yer alan dergilerde yayımlanması,

- 2) Doçentlik sonrası için akademik etkinlik değerlendirmesinin 1-12. arası maddelerinden en az 700 puan almış olmak ve bu puanın en az %50'sini akademik etkinlik değerlendirmesinin 1-5. maddelerinden almış olmak (Güzel Sanatlar temel alanı için 1-7. maddeler arası),
- 3) Bir bilimsel projede* görev almış ya da görev alıyor olmak,
- 4) Doçentlik sonrası kendi bilim alanında en az 2 bilimsel toplantıya/gösteriye katılmak ve sunum yapmış olmak.
- 5) Toplam en az 1500 puan almış olmak, veya yukarıdaki kriterler yerine

Doçent unvanını aldığı tarihten itibaren profesör kadrosuna başvurduğu tarihe kadar geçen sürede; yürürlükte olan Üniversitelerarası Kurulun geliştirdiği doçentlik kriterlerini bir kez daha sağlamış olmak." gerekmektedir.

<https://personel.comu.edu.tr/mevzuatlar/akademik-kadro-atama-kriterleri-r7.html>

3. ALTYAPI

3.1. Sınıflar, laboratuvarlar ve diğer teçhizat, eğitim amaçlarına ve program çıktılarına ulaşmak için yeterli ve öğrenmeye yönelik bir atmosfer hazırlamaya yardımcı olmalıdır.

Canlı dersler gerçekleştirildikten sonra en geç bir gün içinde video kayıtları dersin sayfasında ilgili haftaya eklenmektedir. Bu sayede kaçırdıkları ya da tekrar izlemek istedikleri tüm dersleri, video kayıtlarından takip edebilmektedirler. Ayrıca Türkiye'de üniversite ve yükseköğretim üzerine araştırmalar yapan bağımsız bir araştırma laboratuvarı olan Üniversite Araştırmaları Laboratuvarı (ÜniAr) Covid-19 salgını sürecinde uzaktan eğitime geçen ülkemizdeki üniversitelerin bu süreci ne kadar iyi yönettiklerine dair bir araştırma gerçekleştirdi. Bu araştırma sonucunda Çanakkale 18 Mart Üniversitesi 2. Olmuştur. Bu da uzaktan eğitim sisteminin gayet başarılı yönetildiğinin en önemli kanıtlarından biridir

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programında öğrenciler canlı derse katılabilmek için bilgisayara "Adobe Connect" uygulamasını yüklemeleri gerekmektedir. Bu uygulamayı kurduktan sonra lms.comu.edu.tr adresi üzerinden ilgili dersin sayfasından canlı derslere katılabilmektedir. Öğrenciler ders esnasında mikrofonu aktif hale getirerek derslere katılım sağlayabilmektedir, isterlerse eğer sohbet bölümüne yazarak katkı sağlayabilir ya da soru sorabilirler. Canlı dersler gerçekleştirildikten sonra en geç bir gün içinde video kayıtları dersin sayfasında ilgili haftaya eklenmektedir. Bu sayede kaçırdıkları ya da tekrar izlemek istedikleri tüm dersleri, video kayıtlarından takip edebilmektedirler. Ayrıca Türkiye'de üniversite ve yükseköğretim üzerine araştırmalar yapan bağımsız bir araştırma laboratuvarı olan Üniversite Araştırmaları Laboratuvarı (ÜniAr) Covid-19 salgını sürecinde uzaktan eğitime geçen ülkemizdeki üniversitelerin bu süreci ne kadar iyi yönettiklerine dair bir araştırma gerçekleştirdi. Bu araştırma sonucunda Çanakkale 18 Mart Üniversitesi 2. Olmuştur. Bu da uzaktan eğitim sisteminin gayet başarılı yönetildiğinin en önemli kanıtlarından biridir.

<https://lms.comu.edu.tr/course/index.php?categoryid=6>

3.2. Öğrencilerin ders dışı etkinlikler yapmalarına olanak veren, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayan, mesleki faaliyetlere ortam yaratarak, mesleki gelişimlerini destekleyen ve öğrenci-öğretim üyesi ilişkilerini canlandıran uygun altyapı mevcut olmalıdır.

COVID-19 pandemisi nedeniyle etkinlerimiz sekteye uğrasa da mümkün olduğunca online bir şekilde

yapılmaya devam edilmektedir. Üniversitemizin fiziksel koşulların dahil edilebildiği birçok faaliyeti ve imkanı mevcuttur.. Öğrencilerimize sağlık, kültür ve spor ile ilgili hizmetler esas olarak Sağlık, Kültür ve Spor (SKS) Daire Başkanlığı tarafından verilmektedir. Öğrenciler, ders dışı faaliyetlerde bulunabilmeleri için kapalı spor salonumuzdan yararlanabilmekte; yetkili çalıştırıcılar gözetiminde bireysel olarak sportif faaliyetlerde bulunabilmektedir. Ayrıca, Çanakkale’de Terzioğlu Kampüsümüz ve Dardanos Yerleşkemizdeki sosyal tesis imkanları öğrencilerimize sunulmaktadır. Biga ilçemizde bulunan kültür merkezlerinde de öğrencilerimiz etkinlik ve faaliyetlerini gerçekleştirebilmektedirler. Öğrencilerimiz, sağlıkla ilgili sorunlarında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’ne başvurabilmektedir.

Kanıtlar

[535-21112018.jpg](#)

[7.2 akademek.jpg](#)

[timsal karabekir.jpg](#)

3.3. Programlar öğrencilerine modern mühendislik araçlarını kullanmayı öğrenebilecekleri olanakları sağlamalıdır. Bilgisayar ve enformatik altyapıları, programın eğitim amaçlarını destekleyecek doğrultuda, öğrenci ve öğretim üyelerinin bilimsel ve eğitsel çalışmaları için yeterli düzeyde olmalıdır.

Öğrencilerimiz, bilgisayar kullanımı gerektiren çalışmalarında programımız ve fakültenin ortak kullanımında olan 130 kişilik bilgisayar laboratuvarlarındaki bilgisayarları kullanabilmektedir. Bu laboratuvarların tamamında internet erişimi bulunmaktadır. Ayrıca, öğrencilerimiz, üniversite alanında internete kablosuz erişebilmektedir. 22 Şubat 2013 tarihinde açılan bilgisayar laboratuvarı C Blok 2. Katta 372 m² alana sahip olup, günün şartlarına ve isteklerine cevap verebilecek şekilde hazırlanmıştır. Laboratuvar, öğrencilerin genel kullanımı için 08.00-17.00 saatleri arasında hizmet vermektedir. 130 adet bilgisayar bulunmaktadır. Bilgisayarlara ait özellikler şu şekildedir: İşlemci: Intel® Core™ i3-2120 CPU@3.30 Ghz, Ram: 4 GB, Sistem türü: 64 Bit.

Öğretim üye ve yardımcılarımız da çalışma odalarından internet hizmetinden yararlanarak rahatlıkla araştırma yapılabilmektedir. Çok sayıda elektronik veri tabanı erişimi vasıtasıyla süreli yayın, e-dergi, etez, e-gazete ve e-kitaplara ulaşılabilir. Ayrıca, Turnitin, iThenticate, Flow ve Mendeley gibi programlar kullanıcıların hizmetine sunulmaktadır. Elektronik veri tabanları ve çeşitli yazılım programlarına yönelik üniversite bünyesinde yüzyüze ve online eğitimler düzenlenmektedir. Öğrencilere laboratuvarlarda yararlanabilecekleri bir çıktı alma hizmeti sunulmaması; öğretim üyelerine yazıcı ve toner tahsisindeki aksaklıklar ise önemi eksiklikler olarak göze çarpmaktadır.

Kanıtlar

[bilab.jpg](#)

[bilgisayar lab.jpg](#)

3.4. Öğrencilere sunulan kütüphane olanakları eğitim amaçlarına ve program çıktılarına ulaşmak için yeterli düzeyde olmalıdır.

ÇOMÜ BİİBF Kütüphanesi, 17 Mart 2013 tarihinde 3000 m²lik kullanım alanı ile hizmete açılmıştır. ÇOMÜ bünyesindeki kütüphaneler, üniversitenin akademik ve idari personeli ile öğrencilerine hizmet vermektedir. BİİBF kütüphanesi, zengin kitap çeşidiyle ve sağladığı multimedya materyalleri ile öğrencilere birçok imkân sunmaktadır. BİİBF kütüphanesi 65.000 civarında kitap, 700 civarında elektronik kaynak (CD-DVD), 800’ün üzerinde tez ve süreli yayınlar dahil olmak üzere 70.000’den fazla eseri koleksiyonunda bulundurmaktadır ve ülkemizin en büyük fakülte kütüphanelerindendir.

Kütüphane, açık raf ve Dewey Decimal Classification konusal sınıflama sistemi ile kullanıcılarına

hizmet vererek araştırmacılarının aradıkları kaynaklara erişimini kolaylaştırmaktadır. Kütüphanede bulunan yayınlara ait künye bilgilerine katalog tarama terminali vasıtasıyla erişilebilmektedir. Lisans öğrencileri kütüphaneden 20 gün süreyle 5 kitap, yüksek lisans ve doktora öğrencileri ise 30 gün süreyle 20 kitap ödünç alabilmektedir. Akademik ve idari personelle birlikte öğrenciler, kütüphane tarafından sağlanan multimedya materyallerinden 7 gün süreyle 5 adet faydalanabilmektedir. Her eğitim-öğretim yılının başında düzenlenen kütüphane turları ile yeni kayıt yaptıran öğrencilere kütüphane hakkında genel bilgiler verilmektedir. Vize ve final dönemlerinde öğrencilerin kütüphanenin olanaklarından faydalanma süresi uzatılmakta ve daha uzun süre açık kalmaktadır. Öğrenci ve öğretim üyelerimiz Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesinde yer alan 7/24 kütüphane hizmetlerinden, çalışma salonu ve odalarından, online hizmetlerinden faydalanabilmektedir. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi kütüphaneleri koleksiyonunda bulunmayan yayınların, kullanıcıların akademik bilgi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla ülkemizdeki yurtiçi bilgi merkezleri ve kütüphanelerinden getirilmesi de “Kütüphaneler arası Ödünç” hizmeti ile mümkün olabilmektedir.

Kanıtlar

[7.4 ikinci.png](#)

[7.4 kanıtl.png](#)

3.5. Öğretim ortamında ve öğrenci laboratuvarlarında gerekli güvenlik önlemleri alınmış olmalıdır. Engelliler için altyapı düzenlemesi yapılmış olmalıdır.

Fakülte laboratuvarından sorumlu teknik personel her daim mevcuttur. Bu personel ile teknik aksaklıkların önüne geçilmesinin yanında, güvenlikle ilgili sorun yaşandığında sorun büyümeden çözülmesi amaçlanmaktadır. Sorun karşısında teknik personelin yetersiz kaldığı durumda, laboratuvarın bulunduğu katı boşaltmaktan ve gerekli önlemleri sağlamaktan sorumlu akademik personellerimiz mevcuttur. Tabi bu durum sadece laboratuvarın olduğu katla sınırlı olmayıp, tüm bina içerisinde önceden belirlenmiş konumlarda görevli akademik personeller de mevcuttur. Fakülte içerisinde engelli öğrencilerimizin kullanımı için engelli rampaları bulunmaktadır. Ayrıca giriş katlarında engellilere ait engelli tuvaletleri de yer almaktadır. Engelli tuvaletlerinde gerekli teçhizat bulunmaktadır. Ancak 3 katlı derslikler binasında engelli öğrenciler için rampa mevcut olmasına rağmen katları çıkarak o rampalara ulaşacak bir sistem henüz mevcut değildir. Bu durumun iyileştirilmesi ile sadece engelli öğrenciler değil engelli personelin de daha rahat etmesi mümkün hale gelecektir.

Kanıtlar

[rampa.jpg](#)

4. KURUM DESTEĞİ VE PARASAL KAYNAKLAR

4.1. Üniversitenin idari desteği, yapıcı liderliği, parasal kaynaklar ve dağıtımında izlenen strateji, programın kalitesini ve bunun sürdürülebilmesini sağlayacak düzeyde olmalıdır.

Bölüm ve programımızda yapılan harcamaların temel kaynağı Katma Bütçe Maliye Bakanlığı tarafından her yıl üniversitelerden gelen öneriler dikkate alınarak yılbaşında üniversitelere aktarılan katma bütçe kaynağıdır. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin bütçesi, ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak her yıl TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda üniversiteler için yapılan bütçe görüşmelerinin ardından belirlenmektedir. Görüşmelerin ardından bu bütçe üniversitemizin Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nca üniversitemiz birimleri arasında gerekli ihtiyaç ve talepler gözetilerek dağıtılmaktadır. Taşınır ve taşınmaz kaynaklar dosyalarda saklanmaktadır. Ayrıca bu amaç için tahsis edilmiş bir yazılım mevcuttur.

Kanıtlar

4.2. Kaynaklar, nitelikli bir öğretim kadrosunu çekecek, tutacak ve mesleki gelişimini sürdürmesini sağlayacak yeterlilikte olmalıdır.

İnsan kaynaklarının yönetimi stratejileri kurumumuz personel daire başkanlığı ve strateji daire başkanlığı bünyesinde birimlerin oluşturdukları norm kadro sayılarına ve atama kriterlerine göre planlanmakta olup takibi rektörlüğümüz ve genel sekreterliğimizce yapılmaktadır. Program öğretim elemanlarının maaş ve ek ders ücretleri Biga İktisadi ve İdari Bilimler bütçesinden, döner sermaye gelirleri ise Rektörlük Döner Sermaye bütçesinden karşılanmaktadır. Öğretim üyelerinin maaşları 657 sayılı devlet memuru kanunu ve 2547 sayılı kanunun akademik personel maaş ücretleri hesaplama usullerine bakılarak hesaplanmaktadır. Öğretim elemanlarının ek ders ücretleri 2547 nolu kanunun Ek Ders Usulü ve Esasları'na göre düzenlenmektedir. Üniversitemizi temsilen Bilimsel Etkinliklere katılan akademik personelimize bildiri ile katılmak koşulu ile yılda bir kez ulusal ve bir kez uluslararası etkinlik katılım desteği sağlanır. Ancak bildiri başına yalnız bir akademisyen faydalanabilir. 14 Kasım 2014'te yürürlüğe giren Yükseköğretim Personel Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla birlikte Öğretim Üye ve Yardımcılarının maaşlarında olumlu bir iyileştirmeye gidilmiş olması ülkemizde nitelikli öğretim kadrosunu çekme ve devamlılığını sağlama noktasında önemli bir teşvik sağlamıştır. Öğretim elemanlarımız yaptıkları TÜBİTAK ve BAP projeleri kanalıyla da ek gelir ve teçhizat edinme imkanına sahiptir. Ayrıca program öğretim elemanlarının bazıları üniversitemizin Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) ile bazıları ise sanayi ortaklı projeler ile bilimsel çalışmalara katkıda bulunmaktadır. Ayrıca 14 Aralık 2015 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe giren Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği'ne dayanarak öğretim üyelerimiz proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atıflar, tebliğ ve almış olduğu akademik ödüller gibi akademik faaliyetleri için akademik teşvik ödeneği almaktadırlar. Düzenli olarak, Öğretim Üye ve Yardımcılarının istekleri doğrultusunda kütüphaneye kitap alımları gerçekleştirilmekte, üye olunan bilimsel veri tabanı sayısı arttırılarak bilimsel yayınlara ulaşım imkânları genişletilmektedir. Ayrıca yurt içi ve yurt dışı öğretim elemanı değişim programlarının yaygınlaştırılması, Biga İktisadi ve İdari Bilimlerin bilinirliğini ve marka değerinin arttırılması (Öğretim elemanlarının yayın sayısı vb.), sağlık ve sosyal imkanlarının arttırılması (Lojman imkanının sunulması vb.), YÖK tarafından sağlanan yurt dışı desteklerinin sayısını arttırılması ve bu amaçla akademik personelin teşvik edilmesi, öğretim elemanlarının yurt içi ve yurt dışındaki konferans, panel vs.'ye katılımının teşvik edilmesi, akademisyen kompozisyonunu doçentlik ve profesörlük lehinde arttırılması, bilinirliğin ve marka değerinin tanıtım materyalleri ile arttırılması şeklinde sıralanabilir.

Kanıtlar

[kanıt - yö nerge \(2019\) \(3\).pdf](#)

[kanıt 3\(1\) \(4\).pdf](#)

4.3. Program için gereken altyapıyı temin etmeye, bakımını yapmaya ve işletmeye yetecek parasal kaynak sağlanmalıdır.

Çalışma İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programında öğrenciler canlı derse katılabilmek için ücretsiz bir şekilde bilgisayara "Adobe Connect" uygulamasını yüklemelerigerekmektedir. Bu uygulamayı kurduktan sonra lms.comu.edu.tr adresi üzerinden ilgili dersin sayfasından canlı derslere katılabilmektedir.

<https://lms.comu.edu.tr/course/index.php?categoryid=23>

4.4. Program gereksinimlerini karşılayacak destek personeli ve kurumsal hizmetler sağlanmalıdır. Teknik ve idari kadrolar, program çıktılarını sağlamaya destek verecek sayı ve nitelikte olmalıdır.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi bünyesinde

alışan 4 adet merkez çalışanı (1 müdür, 2 müdür yardımcısı, 1 sekreter) bulunmaktadır. Öğrenciler ihtiyaç duydukları zaman hem çalışanlar ile hem de ğretim yeleri ile iletişim kurabilirler.

<http://comuzem.comu.edu.tr/merkez-calisanlari.html>

5. ORGANİZASYON VE KARAR ALMA SÜREÇLERİ

5.1. Yükseköğretim kurumunun organizasyonu ile rektörlük, fakülte, bölüm ve varsa diğerk alt birimlerin kendi içlerindeki ve aralarındaki tüm karar alma süreçleri, program çıktılarının gerçekleştirilmesini ve eğitim amaçlarına ulaşılmasını destekleyecek şekilde düzenlenmelidir.

Üniversitemiz yönetim ve organizasyonunda 2547 sayılı Yüksek ğretim Kanunu hükümlerini uygulamaktadır. Üniversitenin yönetim organları Rektör, niversite Senatosu ve niversite Yönetim Kuruludur. Yüksekokul düzeyinde yönetim organları aşağıdaki gibidir:

Rektör: Devlet niversitelerinde rektör, profesör akademik unvanına sahip kişiler arasından görevdeki rektörün ağırsı ile toplanacak niversite ğretim yeleri tarafından seçilecek adaylar arasından Cumhurbaşkanınca atanır. Rektörün görev süresi 4 yıldır. Süresi sona erenler aynı yöntemle yeniden atanabilirler. Ancak iki dönemden fazla rektörlük yapılamaz. Rektör, niversite veya yüksek teknoloji enstitüsü tüzel kişiliğini temsil eder. Rektör adayı seçimleri gizli oyla yapılır. Oy veren her ğretim yesi oy pusulasına yalnız bir isim yazabilir.

Birinci toplantıda ğretim üyelerinin en az yarısının hazır bulunması şarttır. Bu sağlanamadığı takdirde toplantı 48 saat ertelenir ve nisap aranmaksızın seçime geçilir. Bu toplantıda en çok oy alan altı kişi aday olarak seçilmiş sayılır. Yükseköğretim Genel Kurulunun bu adaylar arasından seçeceği üç kişi Cumhurbaşkanlığına sunulur. Cumhurbaşkanı, bunlar arasından birini seçer ve rektör olarak atar. Yeni kurulan üniversitelere rektör adayı olarak başvuran profesörler arasından Yükseköğretim Genel Kurulunun seçeceği  aday Cumhurbaşkanlığına sunulur. Cumhurbaşkanı, bunlar arasından birini seçer ve rektör olarak atar. Vakıflarca kurulan üniversitelerde rektör adaylarının seçimi ve rektörün atanması ilgili müteveli heyet tarafından yapılır. Rektörlerin yaş haddi 67 yaştır. Ancak rektör olarak atanmış olanlarda görev süreleri bitinceye kadar yaş haddi aranmaz.

Rektör, çalışmalarında kendisine yardım etmek üzere, niversitenin aylıklı profesörleri arasından en çok üç kişiye kendi rektörlük görev süresiyle sınırlı olmak kaydıyla rektör yardımcısı olarak seçer. Ancak, merkezi açıköğretim yapmakla görevli üniversitelerde, gerekli hallerde rektör tarafından beş rektör yardımcısı seçilebilir. Rektör yardımcıları, rektör tarafından atanır. Rektör, görevi başında olmadığı zaman yardımcılarından birisini yerine vekil bırakır. Rektör görevi başından iki haftadan fazla uzaklaştığında Yükseköğretim Kuruluna bilgi verir. Göreve vekalet altı aydan fazla sürerse yeni bir rektör atanır.

Görev, yetki ve sorumlulukları:

- (1) niversite kurullarına başkanlık etmek, yükseköğretim st kuruluşlarının kararlarını uygulamak, niversite kurullarının önerilerini inceleyerek karara bağlamak ve niversiteye bağlı kuruluşlar arasında düzenli çalışmayı sağlamak,
- (2) Her eğitim - ğretim yılı sonunda ve gerektiğinde niversitenin eğitim ğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri hakkında niversitelerarası Kurula bilgi vermek,
- (3) niversitenin yatırım programlarını, bütçesini ve kadro ihtiyaçlarını, bağlı birimlerinin ve niversite yönetim kurulu ile senatonun görüş ve önerilerini aldıktan sonra hazırlamak ve Yükseköğretim Kuruluna sunmak,
- (4) Gerekli grdğ hallerde üniversiteyi oluşturan kuruluş ve birimlerde görevli ğretim elemanlarının ve diğerk personelin görev yerlerini değiştirmek veya bunlara yeni görevler vermek,

(5) Üniversitenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak,

(6) Bu kanun ile kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır.

Üniversitenin ve bağlı birimlerinin öğretim kapasitesinin rasyonel bir şekilde kullanılmasında ve geliştirilmesinde, öğrencilere gerekli sosyal hizmetlerin sağlanmasında, gerektiği zaman güvenlik önlemlerinin alınmasında, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin devlet kalkınma plan, ilke ve hedefleri doğrultusunda planlanıp yürütülmesinde, bilimsel ve idari gözetim ve denetimin yapılmasında ve bu görevlerin alt birimlere aktarılmasında, takip ve kontrol edilmesinde ve sonuçlarının alınmasında birinci derecede yetkili ve sorumludur.

Senato: Rektörün başkanlığında, rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden teşekkül eder. Senato, her eğitim - öğretim yılı başında ve sonunda olmak üzere yılda en az iki defa toplanır. Rektör gerekli gördüğü hallerde senatoyu toplantıya çağırır.

Görevleri: Senato, üniversitenin akademik organı olup aşağıdaki görevleri yapar:

(1) Üniversitenin eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin esasları hakkında karar almak,

(2) Üniversitenin bütününe ilgilendiren kanun ve yönetmelik taslaklarını hazırlamak veya görüş bildirmek,

(3) Rektörün onayından sonra Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girecek olan üniversite veya üniversitenin birimleri ile ilgili yönetmelikleri hazırlamak,

(4) Üniversitenin yıllık eğitim - öğretim programını ve takvimini inceleyerek karara bağlamak,

(5) Bir sınava bağlı olmayan fahri akademik ünvanlar vermek ve fakülte kurullarının bu konudaki önerilerini karara bağlamak,

(6) Fakülte kurulları ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul kurullarının kararlarına yapılacak itirazları inceleyerek karara bağlamak,

(7) Üniversite yönetim kuruluna üye seçmek,

(8) Bu kanunla kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır.

Üniversite Yönetim Kurulu: Üniversite yönetim kurulu; rektörün başkanlığında dekanlardan, üniversiteye bağlı değişik öğretim birim ve alanlarını temsil edecek şekilde senatoca dört yıl için seçilecek üç profesörden oluşur. Rektör gerektiğinde yönetim kurulunu toplantıya çağırır. Rektör yardımcıları oy hakkı olmaksızın yönetim kurulu toplantılarına katılabilirler.

Görevleri: Üniversite yönetim kurulu idari faaliyetlerde rektöre yardımcı bir organ olup aşağıdaki görevleri yapar:

(1) Yükseköğretim üst kuruluşları ile senato kararlarının uygulanmasında, belirlenen plan ve programlar doğrultusunda rektöre yardım etmek,

(2) Faaliyet plan ve programlarının uygulanmasını sağlamak; üniversiteye bağlı birimlerin önerilerini dikkate alarak yatırım programını, bütçe tasarısı taslağını incelemek ve kendi önerileri ile birlikte rektörlüğe , vakıf üniversitelerinde ise mütevelli heyetine sunmak,(1)

(3) Üniversite yönetimi ile ilgili rektörün getireceği konularda karar almak,

(4) Fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurullarının kararlarına yapılacak itirazları inceleyerek kesin karara bağlamak,

(5) Bu kanun ile verilen diğer görevleri yapmaktır.

Fakülte Organları Dekan: Atanması: Fakültenin ve birimlerinin temsilcisi olan dekan, rektörün önereceği, üniversite içinden veya dışından üç profesör arasından Yükseköğretim Kurulunca üç yıl süre ile seçilir ve normal usul ile atanır. Süresi biten dekan yeniden atanabilir. Dekan kendisine çalışmalarında yardımcı olmak üzere fakültenin aylıklı öğretim üyeleri arasından en çok iki kişiyi dekan yardımcısı olarak seçer.

Ancak merkezi açıköğretim yapmakla görevli üniversitelerde, gerekli hallerde açıköğretim yapmakla görevli fakültenin dekanı tarafından dört dekan yardımcısı seçilebilir.

Dekan yardımcıları, dekanca en çok üç yıl için atanır. Dekana, görevi başında olmadığı zaman yardımcılarında biri vekalet eder. Göreve vekalet altı aydan fazla sürerse yeni bir dekan atanır.

Görev, yetki ve sorumlulukları:

(1) Fakülte kurullarına başkanlık etmek, fakülte kurullarının kararlarını uygulamak ve fakülte birimleri arasında düzenli çalışmayı sağlamak,

(2) Her öğretim yılı sonunda ve istendiğinde fakültenin genel durumu ve işleyişi hakkında rektöre rapor vermek,

(3) Fakültenin ödenek ve kadro ihtiyaçlarını gerekçesi ile birlikte rektörlüğe bildirmek, fakülte bütçesi ile ilgili öneriyi fakülte yönetim kurulunun da görüşünü aldıktan sonra rektörlüğe sunmak,

(4) Fakültenin birimleri ve her düzeydeki personeli üzerinde genel gözetim ve denetim görevini yapmak,

(5) Bu kanun ile kendisine verilen diğer görevleri yapmaktır. Fakültenin ve bağlı birimlerinin öğretim kapasitesinin rasyonel bir şekilde kullanılmasında ve geliştirilmesinde gerektiği zaman güvenlik

önlemlerinin alınmasında, öğrencilere gerekli sosyal hizmetlerin sağlanmasında, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayını faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesinde, bütün faaliyetlerin gözetim ve denetiminin yapılmasında, takip ve kontrol edilmesinde ve sonuçlarının alınmasında rektöre karşı birinci derecede sorumludur

Fakülte kurulu, dekanın başkanlığında fakülteye bağlı bölümlerin başkanları ile varsa fakülteye bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden ve üç yıl için fakülte'deki profesörlerin kendi aralarından seçecekleri üç, doçentlerin kendi aralarından seçecekleri iki, doktor öğretim üyelerinin kendi aralarından seçecekleri bir öğretim üyesinden oluşur.

(1) Fakülte kurulu normal olarak her yarı yıl başında ve sonunda toplanır. Dekan gerekli gördüğü hallerde fakülte kurulunu toplantıya çağırır.

Görevleri: Fakülte kurulu akademik bir organ olup aşağıdaki görevleri yapar:

(1) Fakültenin, eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetleri ve bu faaliyetlerle ilgili esasları, plan, program ve eğitim - öğretim takvimini kararlaştırmak,

- (2) Fakülte yönetim kuruluna üye seçmek,
- (3) Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

Fakülte Yönetim Kurulu, dekanın başkanlığında fakülte kurulunun üç yıl için seçeceği üç profesör, iki doçent ve bir doktor öğretim üyesinden oluşur.

(2) Fakülte yönetim kurulu dekanın çağırısı üzerine toplanır. Yönetim kurulu gerekli gördüğü hallerde geçici çalışma grupları, eğitim- öğretim koordinatörlükleri kurabilir ve bunların görevlerini düzenler.

Görevleri: Fakülte yönetim kurulu, idari faaliyetlerde dekana yardımcı bir organ olup aşağıdaki görevleri yapar:

- (1) Fakülte kurulunun kararları ile tespit ettiği esasların uygulanmasında dekana yardım etmek,
- (2) Fakültenin eğitim - öğretim, plan ve programları ile takvimin uygulanmasını sağlamak,
- (3) Fakültenin yatırım, program ve bütçe tasarısını hazırlamak,
- (4) Dekanın fakülte yönetimi ile ilgili getireceği bütün işlerde karar almak,
- (5) Öğrencilerin kabulü, ders intibakları ve çıkarılmaları ile eğitim - öğretim ve sınavlara ait işlemleri hakkında karar vermek,
- (6) Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

Enstitüler Organlar: Enstitünün organları, enstitü müdürü, enstitü kurulu ve enstitü yönetim kuruludur.

a. Enstitü müdürü, üç yıl için ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır. Rektörlüğe bağlı enstitülerde bu atama doğrudan rektör tarafından yapılır. Süresi biten müdür tekrar atanabilir.

b. Enstitü müdürü, üç yıl için ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır. Rektörlüğe bağlı enstitülerde bu atama doğrudan rektör tarafından yapılır. Süresi biten müdür tekrar atanabilir. Müdürün, enstitüde görevli aylıklı öğretim elemanları arasından üç yıl için atayacağı en çok iki yardımcısı bulunur. Müdüre vekalet etme veya müdürlüğün boşalması hallerinde yapılacak işlem, dekanlarda olduğu gibidir. Enstitü müdürü, bu kanun ile dekanlara verilmiş olan görevleri enstitü bakımından yerine getirir.

c. Enstitü kurulu, müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları ve enstitüyü oluşturan ana bilim dalı başkanlarından oluşur.

d. Enstitü yönetim kurulu, müdürün başkanlığında, müdür yardımcıları, müdürce gösterilecek altı aday arasından enstitü kurulu tarafından üç yıl için seçilecek üç öğretim üyesinden oluşur.

e. Enstitü kurulu ve enstitü yönetim kurulu, bu kanunla fakülte kurulu ve fakülte yönetim kuruluna verilmiş görevleri enstitü bakımından yerine getirirler.

Kanıtlar

[kanıt4.1 \(2\).pdf](#)

6. PROGRAMA ÖZGÜ ÖLÇÜTLER

6.1. Programa Özgü Ölçütler sağlanmalıdır.

Üniversitemizin Kalite Güvencesi çalışmaları kapsamında bölümümüz gerekli görülen çalışmaları

yerine getirmiştir. Bu bağlamda bölümümüzde, 2021- 2025 yılları arasını kapsayan stratejik plan hazırlanmış, bölümüze ait bir web sitesi kurulmuştur. Bunun yanı sıra 2018, 2019 ve 2020 yıllarında KİDR (Kurum İçi Değerlendirme Raporu) raporları hazırlanmıştır. Bölümümüzde program çıktılarının sağlanma düzeyini belirlemek amacıyla öğrenci ve mezunlar için anket çalışmaları yapılmış ancak henüz uygulama aşamasına geçmemiştir. Ayrıca dış paydaşların sürece katılımı konusunda da daha yoğun çalışmaların yapılması hedeflenmektedir.

Kanıtlar

[kanıt linkleri.docx](#)

SONUÇ
SONUÇ

Dijital dönüşümün sosyo-ekonomik yaşamın tüm alanlarına nüfuz ettiği günümüz dünyasında, Bölümümüz Lisans Programı eğitim ve öğretim programı çerçevesinde Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları alanları ile ilgili kavramsal ve teorik çerçeveyi öğrencilerine sunmaktadır.

Bu kapsamda insan kaynakları yönetimi, kariyer planlaması, işgücü piyasası, işgücü arzı, istihdam, işsizlik, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, iş hukuku ve çalışma yaşamının ilgili diğer tüm alanları hakkında öğrencilerimiz geleceğe yönelik olarak hazırlanmaktadır. Bölüm öğrencilerimizin toplumun başarılı birer üyesi ve kariyer yaşamında önde gelen bireyler olmaları yolunda eğitimlerini en yüksek kalitede gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Kanıtlar

[ÇEEİ Öz Değerlendirme \(Uzaktan YL\).docx](#)