

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

2023-BARTIN

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı

Olgunluk düzeyi: 4

Kurumun misyon ve stratejik hedeflerine ulaşmasını sağlayan yönetim modeli ve idari yapılanması tüm süreçler açık hale getirilerek, süreçlerle uyumlu yetki, görev ve sorumlulukların belirtilmesi yoluyla tanımlanmıştır. Bu model doğrultusunda yapılmış uygulamalar bulunmaktadır. Birimin yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması birim ve alanların genelini kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir. Birimde görev yapan personelin görev tanımları mevcuttur, gerçeği yansıtmaktadır, yayımlanmıştır ve işleyişin paydaşlarca bilinirliği birim tanıtım etkinliklerinin paydaşları ulaştırılması yoluyla sağlanmıştır (**Kanıt 1**). Bu doğrultuda Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin idari yapısı ve yönetim modeli web sitesinde detaylı olarak verilmiştir (**Kanıt 2**). Birimin yönetim modeli ve idari yapısına ilişkin işleyiş birim içi toplantılar yoluyla kontrol edilmektedir (**Kanıt 3**).

Kanıt 1: Yönetim Kurulu toplantısı

Kanıt 2: Ekibimiz

Kanıt 3: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

Olgunluk düzeyi: 4

İç kalite güvencesi sistemi birimin geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir. Stratejik plana uygun olarak gerçekleşen faaliyetlerin izlenmesi ve böylece iç kalitenin güvence altına alınması amacıyla birimdeki sorumluluklar ve yetkiler tanımlanmıştır. Gerçekleştirilen faaliyetlerin izleme çalışmaları yapılan toplantılar ile merkezdeki idari birimin ve gönüllü ekibin ortak sorumluluk alması ile değerlendirilmektedir. Bartın Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı'nın onaylanmasının ardından uygulama çalışmalarına başlanmıştır (**Kanıt 1, Kanıt 2**). Stratejik planda belirtilen amaç ve hedeflere ulaşmak amacıyla üç yıl boyunca yapılacak çalışmalar, sistemli olarak izlenmekte ve birim içi toplantılar aracılığıyla değerlendirilmektedir. Stratejik ve hedef göstergelerde yer alan amaç, hedef ve göstergeler aracılığıyla periyodik süreçlerde birimin belirlediği hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı değerlendirilmektedir (**Kanıt 3, Kanıt 4**).

Kanıt 1: Birim faaliyet raporu

Kanıt 2: PDREM Stratejik Planı

Kanıt 3: PDREM İlk 6 Aylık performans raporu

Kanıt 4: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

Olgunluk Düzeyi: 4

Birimin kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmaları (bireyle ve grupla yürütülen psikolojik danışma süreçleri ve danışan gizliliği gereken durumlar hariç) aylık toplantılarla izlenmekte ve paydaş görüşleri doğrultusunda iyileştirilmektedir (**Kanıt 1, Kanıt 2**). PDREM, kamuoyunu bilgilendirme misyonunu ilkesel olarak benimsemiştir. Birim tarafından sağlanan hizmetlerin hangi kanallar aracılığıyla kullanılacağı tasarlanmıştır, erişilebilir olarak ilan edilmiş ve tüm bilgilendirme adımları sistematik olarak gerçekleştirilmektedir. Birim web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi vermektedir; bunun sağlanması ve devamı için gerekli mekanizma mevcuttur; PDREM biriminin web sayfasında yer alan haber, duyuru etkinlikleri ve birime yapılan öğrenci ve personel başvuruları düzenli aralıklarla gerçekleşen toplantılarla değerlendirilmektedir (**Kanıt 3**). Gerçekleştirilmesi planlanan etkinlikler katılımcılar için etkinlik tarihinden önce duyurulur, etkinliklerin gerçekleştirilmesinin ardından da web sitesinde yeniden haberi yapılır (**Kanıt 4**). Yapılan faaliyetlerin personel ve öğrencilere duyurmada diğer etkili yöntem olan sosyal medya araçları aktif olarak kullanılmaktadır (**Kanıt 5**).

Kanıt 1: Yönetim Kurulu toplantısı

Kanıt 2: Danışma Kurulu toplantısı

Kanıt 3: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

Kanıt 4: PDREM haber ve etkinlik duyuru arşivi

Kanıt 5: PDREM Sosyal medya hesaplarından yapılan duyurular

A.2 Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar

Olgunluk düzeyi: 4

Stratejik plan kapsamında stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda kurumun tamamında yapılan uygulamalar bulunmaktadır ve bu uygulamalardan belirli sonuçlar elde edilmiştir. Birimde misyon, vizyon ve stratejik amaçlara uyumlu uygulamalar yapılmaktadır. PDREM'in misyon ve vizyon ifadeleri (**Kanıt 1**), ve 2019-2023 yılı birim stratejik planı (**Kanıt 2**) internet sayfasında tanımlıdır birim çalışanlarınca bilinmektedir ve gerçekleştirilen etkinliklerde misyon, vizyon ve politikalar doğrultusunda hareket edilmektedir. Misyon, vizyon ve politikalar birime özel ve sürdürülebilir bir gelecek oluşturmak adına yol göstericidir. Yürütülen etkinliklerin birimin misyon, vizyon ve politikalarına uygunluğu birim çalışanları tarafından gerçekleşen düzenli toplantılarla (**Kanıt 3**) ve danışma (**Kanıt 4**) ve yönetim kurulu toplantılarıyla (**Kanıt 5**) izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

Kanıt 1: PDREM Misyon ve Vizyon ifadesi

Kanıt 2: PDREM Birim Stratejik Planı

Kanıt 3: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

Kanıt 4: Danışma Kurulu toplantı yazısı

Kanıt 5: Yönetim Kurulu toplantı internet sayfası haberi

A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

Olgunluk Düzeyi: 4

PDREM'in bireyi merkeze alan ve bütünsel bir yaklaşımla hazırlanmış olan ve birim çalışanları tarafından benimsenmiş ve paydaşlarca bilinen bir stratejik planı (**Kanıt 1**) ve bu planla uyumlu uygulamaları mevcuttur (**Kanıt 2**). Mevcut dönemi kapsayan, kısa/orta uzun vadeli amaçlar, hedefler, alt hedefler, eylemler ve bunların zamanlaması, önceliklendirmesi, sorumluları bulunmaktadır. Stratejik amaçların hazırlanması sürecini merkezde görev alan müdür, müdür

yardımcıları, klinik psikolog ve gönüllü üyeler yürütmüştür (**Kanıt 3**). Merkezin ilk kez hazırlanan stratejik planının gelecek senelerde hazırlanacak stratejik planlar için yol gösterici olması planlanmaktadır. Birimce yapılan tüm uygulamalarda (bireyle psikolojik danışma, grupla psikolojik danışma, psikoeğitim, seminer, atölye çalışması vb.) stratejik plan esas alınmakta, düzenli aralıklarla gerçekleşen toplantılarla stratejik amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen uygulamalar tartışılmakta ve süreç, stratejik planda yer alan diğer hedeflere yönelik çalışmaların planlanması yoluyla kontrol edilmektedir (**Kanıt 4**).

Kanıt 1: PDREM Birim Stratejik Planı

Kanıt 2: Tamamlanmış etkinlik duyuruları

Kanıt 3: Stratejik plan hazırlama toplantısı haberi

Kanıt 4: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

A.2.3. Performans Yönetimi

Olgunluk düzeyi:4

PDREM bünyesinde birimin geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalar yoluyla birim çalışanlarının motivasyon ve becerilerinin geliştirilmesi ve buna bağlı olarak yürütülen çalışmalarda birimin etkinliğinin ve başarısının artırılması amaçlanmaktadır. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezi stratejik planı, Bartın Üniversitesinin 2019-2023 Stratejik Planı temel alınarak hazırlanmıştır. Merkez bünyesinde Bartın Üniversitesi öğrencilerinin ve personelinin duygusal-sosyal uyumu, akademik başarısı ve kariyer gelişimi için etkili ve verimli faaliyetler yapılması, bölge halkının sorunlarına çözüm önerileri üretilmesi, üniversitemizin ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlığının artırılması için çalışmalar yapılması planlanmıştır. Planlanan çalışmalar gerçekleştirilmiştir (**Kanıt 1-Kanıt15**). Gerçekleştirilen etkinliklerin izlenmesi ve kontrol edilmesi amacıyla her etkinlik sonunda katılımcılardan 'Etkinlik Değerlendirme Formu'nu doldurmaları talep edilmektedir (**Kanıt 16**). Katılımcılar tarafından doldurulan etkinlik değerlendirme formları birim toplantıları gündemine dahil edilmekte (**Kanıt 17**) ve bu yolla gelecek çalışmalara yön verilmesi ve gerçekleşen etkinliklerin izlenmesi ve kontrol edilmesi süreçleri yürütülmektedir.

Kanıt 1: Atık Malzemede Gördüklerim etkinliği

Kanıt 2: Çocuklarda Sorumluluk Gelişimi semineri

Kanıt 3: Mutlu Evlilikler semineri

Kanıt 4: Flört Şiddeti semineri

Kanıt 5: Güç Sende Biz de Yanına etkinliği

Kanıt 6: İletişim Beceileri Atölye çalışması

Kanıt 7: Öğrenci temsilcileri toplantısı

Kanıt 8: Oryantasyon etkinliği (uluslararası öğrenciler için)

Kanıt 9: Oryantasyon etkinliği (Engelli öğrencilere yönelik 'Engelsiz Birim' ile işbirliği)

Kanıt 10: PDREM Oyuncak Kampanyası

Kanıt 11: Sağlıklı ve Adaletli Yakın İlişkiler semineri

Kanıt 12: Sigara, Alkol, Madde ve Davranışsal Bağımlılıklar Semineri (Yeşilay ile işbirliği)

Kanıt 13: Veliler ile Psikososyal Destek Eğitimi

Kanıt 14: Yeni Bir Yıl Yeni Bir Sen etkinliği

Kanıt 15: Gençlerde İntiharını Önleme ve Müdahale Semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile işbirliği)

Kanıt 16: Etkinlik değerlendirme formu ekran görüntüsü

Kanıt 17: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

A.3.Yönetim Sistemleri

A.3.4.Süreç Yönetimi

Olgunluk düzeyi:4

PDREM tarafından öğrencilere, üniversite personeli ve personel yakınlarına kendine güvenen, öğrenmeye ve gelişmeye açık, ruh ve beden sağlığı yerinde, 21. yy beceri ve yeterliliklerine sahip,

bireysel ve toplumsal sorumluluklarının farkında olan, bilimsel ve etik değerlere bağlı bireyler olmalarına katkı sağlamak amacıyla çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Sunulan tüm hizmetler gönüllülük esasında dayalı olarak yürütölmektedir. 2022 yılında birimiz tarafından 48 kadın 25 erkek olmak üzere 73 öğrenciye bireyle psikolojik danışma hizmet sağlanmış, psikoeğitim programı başlatılmış, öğrencilere yönelik 12 etkinlik, üniversite personeline yönelik 3 etkinlik düzenlenmiş ve merkezden faaliyetlerinden yararlanan toplam öğrenci sayısı 444, merkez faaliyetlerinden yararlanan toplam kişi sayısı 553 olarak belirlenmiştir (**Kanıt 1**). Öğrencilerin ve üniversite personelinin yardım için birime başvurabileceği konular belirlenmiş ve birimin internet sayfasında ilan edilmiştir (**Kanıt 2**). Sunulan hizmetlerin en temel amacı öğrencilerin ve üniversite personelinin uyum becerilerini yükseltme, sosyal, duygusal, bilişsel ve kariyer gelişmelerine yardım etmektir. Birim tarafından sunulan hizmetler PDREM 2019-2023 stratejik planında yer almaktadır (**Kanıt 3**). Bunun yanında, birim çalışanları tarafından hazırlanan ‘Kendine Yardım Dokümanları’ birim internet sayfasında mevcuttur ve ulaşılabilir (**Kanıt 4**). Ayrıca, sürekli iyileşmenin sağlanması ve süreçlerin kontrol edilmesi amacıyla her akademik yılı başında, oryantasyon çalışmalarını sonrasında ve birim tarafından gerçekleştirilen seminer, eğitim, psikoeğitim vb. etkinlikler sonrasında uygulanmak üzere ihtiyaç analizi formu paydaşlara ulaştırılmakta ve hedef kitlenin PDREM’den beklentilerine yönelik hizmetler planlanmaktadır (**Kanıt 5**). Dış paydaşlarla katılımına ilişkin gerçekleştirilen faaliyetler de mevcuttur (**Kanıt 6, Kanıt 7**) Bahsi geçen tüm süreçler ve stratejik planda yer alan süreç yönetimi ile ilgili konular düzenli aralıklarla gerçekleşen birim toplantılarıyla kontrol edilmektedir (**Kanıt 8**).

Kanıt 1: PDREM 2022 yılı faaliyet raporu

Kanıt 2: Hizmetlerimiz ve hizmet alanlarımız (birim websayfası ekran görüntüsü)

Kanıt 3: PDREM Birim Stratejik Planı

Kanıt 4: Kendine Yardım Dokümanları ekran görüntüsü

Kanıt 5: İhtiyaç Analizi formu

Kanıt 6: Danışma Kurulu toplantı yazısı

Kanıt 7: Yönetim Kurulu toplantı internet sayfası haberi

Kanıt 8: Birim toplantılarına ait yazılar, epostalar ve gündem maddeleri

A.4.Paydaş Katılımı

A.4.1.İç ve Dış Paydaş Katılımı

Olgunluk Düzeyi: 4

Birimde işleyişi gerçekleşen tüm süreçlere ilişkin sonuçlar sistematik olarak izlenmekte, paydaş görüşleri alınmakta ve izlem sonuçları paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmakta ve ihtiyaçlar/talepler doğrultusunda güncellemeler gerçekleştirilmektedir. İç paydaşlar (öğrenciler, akademik ve idari personel, üniversite bünyesindeki ilgili fakülteler, yüksek okullar uygulama ve araştırma merkezleri ile koordinatörlüklerdir) ve dış paydaşların (resmi ve özel kurum ve kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşlarıdır) kalite güvencesi sistemine katılımı ve katkı vermeleri sağlanmaktadır. Bunun yanında, iç paydaşlara (**Kanıt 1-Kanıt 3**) ve dış paydaşlara ulaşmak (**Kanıt 4-Kanıt 8**) ve işbirliği yapmak amacıyla gerçekleştirilen oryantasyon çalışmaları ve etkinlikler bulunmaktadır. Çeşitli aralıklarla yürütülen ortak karar alma uygulamalarında iç paydaşların katılımı sağlanmaktadır. İç ve dış paydaşların katılımıyla gerçekleşen toplantılar sonrasında birim içi toplantılar yoluyla iç ve dış paydaş katılımı süreci izlenmekte ve değerlendirilmektedir.

Kanıt 1: Öğrenci temsilcileri toplantısı

Kanıt 2: Oryantasyon etkinliği (uluslararası öğrenciler için)

Kanıt 3: Oryantasyon etkinliği (Engelli öğrencilere yönelik 'Engelsiz Birim' ile işbirliği)

Kanıt 4: YEDAM ve PDREM işbirliği toplantısı

Kanıt 5: Sigara, Alkol, Madde ve Davranışsal Bağımlılıklar Semineri (Yeşilay ile işbirliği)

Kanıt 6: Gençlerde İntiharı Önleme ve Müdahale semineri (İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile işbirliği)

Kanıt 7: Danışma Kurulu toplantı yazısı

Kanıt 8: Yönetim Kurulu toplantı internet sayfası haberi

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

A.1. Liderlik ve Kalite

Güçlü yönler

- Birim stratejik planının yayımlanmış ve periyodik olarak takip ediliyor olması
- Gerçekleştirilen faaliyetlerde paydaş geribildirilmesine önem verilmesi ve birim içinde düzeli aralıklarla yapılan toplantılarla elde edilen geribildirimlerin kontrol edilerek ilerlenmesi

Geliştirilmeye açık yönler

- Paydaş katılımına ilişkin etkinliklerin görece sınırlı sayıda olması
- Birimde tam zamanlı çalışan personel sayısının görece yetersiz olması
- Birimde görev yapan idari personel bulunmaması

A.2. Misyon, Vizyon ve Stratejik Amaçlar

Güçlü yönler

- Birimin misyon, vizyon ve stratejik amaçlarının birim çalışanları tarafından benimsenmesi
- Birim faaliyetleri planlanırken misyon, vizyon ve stratejik amaçlara bağlı kalınması
- Misyon, vizyon ve stratejik amaçların iç ve dış paydaşlarla paylaşılması
- Birime tarafından sağlanan faaliyetlerde standartlaşmış uygulamaların bulunması

Geliştirilmeye açık yönler

- Stratejik plan hazırlanırken paydaş görüşlerinin görece sınırlı oranda dahil edilmesi
- Stratejik amaçlara yönelik gerçekleştirilmesi planlanan bazı etkinliklere katılımın düşük olması
- Stratejik planda yer alan bazı göstergelerin karşılanamaması

A.3. Yönetim Sistemleri

Güçlü yönler

- Etkinlikler sonucunda uygulanan memnuniyet anketi sonuçlarının yüksek olması
- Birimde sistemli olarak gerçekleştirilen bir dokümantasyon ve rapor sisteminin bulunması (bireyle psikolojik danışma uygulamaları, eğitim, seminer, atölye çalışmaları ve toplumsal katkı faaliyetleri)

- Birimimizin internet sayfasının güncel ve kullanıcı dostu olması
- Uluslararası ğrenciler ve engelli öğrenciler gibi niversite popülasyonuna kıyasla temsil edilme oranı görece daha düşük gruplar için ayrıca etkinlikler düzenlenmesi
- Birime ait raporların internet sayfasında yayınlıyor olması

Geliştirilmeye açık yönler

- Akademik ve idari personel sayısında yetersizlik
- Maddi kaynakların sınırlılığı
- Birimimiz tarafından düzenlenen etkinlikler ile ilgili ğrenci farkındalığının düşük olması
- Birim alışanlarının sayıca azlığından ayrı olarak birim çalışanları tarafından yürütülen faaliyetlerin çeşitliliğinin görece az olması

A.4. Paydaş Katılımı

Gcl yönler

- Bartın ili içerisinde iletişime geçilen dış paydaşların sayıca çeşitli olması
- Karar alma süreçleri tasarlanırken i ve dış paydaşların fikir ve katkılarının dikkate alınması
- Düzenlenen tüm faaliyetlerde iç paydaş (ğrenci) geri bildirimlerinin düzenli aralıklarla yapılan toplantılarla gündeme alınması
- Üniversitede fakülte, uygulama araştırma merkezleri ve koordinatörlükler arasında gcl bir iç birliği olması
- Bartın'da bulunan kurum ve kuruluşlarla iç birliği sağlayacak gcl iletişim ağlarının kurulmuş olması
- Web sitesinde paylaşılan ihtiyaç analiz formu ile ğrenci ve personelin merkezimizden talep ettiği hizmetlerin tespit edilebilmesi

Geliştirilmeye açık yönler

- Dış paydaşların çeşitliliğinin yanında nicelik olarak sayısının görece az olması
- Dış paydaşlarla yapılan odak grup görüşmelerinde kullanılan veri toplama yöntemlerinin görece ayrıntılı olmaması

- İç paydaş katılımı sonucunda elde edilen dönütlerin görece çeşitli olması ve personel sayısının yetersizliği sebebiyle elde edilen tüm dönütlere geri dönüş yapmakta güçlük yaşanması