



**SOSYAL BEŞERİ
TEMEL BİLİMLER
AKREDİTASYON ve
RATING DERNEĞİ**

2025 YILI DEĞERLENDİRME FORMLARI ANALİZ RAPORU

Bu rapor, 2025 yılında STAR tarafından yürütülen akreditasyon sürecinde kullanılan 4 farklı değerlendirme formuna (FORM 1, FORM 2, FORM 3, FORM 4) ait geri bildirim verilerinin analizine dayanmaktadır. Her bir form, değerlendiricilerden toplanan görüşlerle STAR'ın değerlendirme ve akreditasyon uygulamalarının etkinliğini, tutarlılığını ve geliştirilmesi gereken alanları göstermektedir.

A. FORM 1 – DIŞ DEĞERLENDİRME EKİBİ DEĞERLENDİRMESİ

Verilere Genel Bakış

- Form 1 kapsamında toplam 9 değerlendirme alanı için 39 kurum tarafından puanlama yapılmıştır. Ortalama puan 4.70'tir. Bu değer, 100 üzerinden %94'lük bir memnuniyet düzeyine karşılık gelmektedir.
- En yüksek ortalama, "Çıkış bildiriminin sözlü olarak yapılması" alanında 4.91 ve "Yerleşke ziyareti takvimi ve planına uyulma durumu" alanında 4.82; en düşük ortalama ise "Değerlendirme takımı üyelerinin teknik yeterliliği" alanında 4.55'tir.

Güçlü Yanlar

- **Genel Memnuniyet Düzeyi Yüksek:**

Form 1 kapsamında 9 değerlendirme alanında 39 kurum tarafından yapılan puanlamalar sonucunda ortalama puanın 4,70 olması, yerleşke ziyareti ve değerlendirme sürecinin genel olarak yüksek düzeyde memnuniyetle karşılandığını göstermektedir.

- **Çıkış Bildirimi Süreci Etkin:**

En yüksek ortalamanın 4,91 ile "Çıkış bildiriminin sözlü olarak yapılması" alanında elde edilmesi, değerlendirme takımlarının temel bulguları açık, dengeli ve yanlış anlaşılma mahal vermeyecek biçimde aktarma konusunda güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

- **Ziyaret Planı ve Zaman Yönetimi Başarılı:**

"Yerleşke ziyareti takvimi ve planına uyulma durumu" alanında elde edilen 4,82'lik yüksek ortalama, planlanan oturumlara riayet, süre yönetimi ve olası değişikliklerde ön bilgilendirme süreçlerinin etkin ve düzenli şekilde yürütüldüğünü göstermektedir.

Geliştirilmesi Gereken Yönler

- **Teknik Yeterlilik Algısı Görece Daha Düşük:**

En düşük ortalamanın 4,55 ile "Değerlendirme Takımı Üyelerinin teknik yeterliliği" alanında elde edilmesi, ölçütlere ve rehberlere hâkimiyet, program bağlamını anlama, kanıt okuma ve uygun soru yöneltme yetkinliklerinin geliştirmeye açık bir alan olduğunu göstermektedir.

- **Eğitim ve Tazeleme İhtiyacı:**

Bu bulgu, değerlendirme takımı üyelerine yönelik ölçüt temelli eğitimlerin, uygulamaya dönük örneklerle desteklenmesi ve tazeleme eğitimlerinin güçlendirilmesinin sürecin niteliğini daha da artırabileceğine işaret etmektedir.

B. FORM 2 – TAKIM İÇİ İÇ DEĞERLENDİRME

Verilere Genel Bakış

- Form 2’de 12 değerlendirme alanı kapsamında, değerlendirme takımı üyelerine ilişkin olarak toplam 232 adet değerlendirme kaydı elde edilmiştir. Ortalama genel puan 4.89’dur. Bu değer, 100 üzerinden %97,8’lik bir memnuniyet düzeyine karşılık gelmektedir.

- Form 2 kapsamında elde edilen ortalama puanların 4,85–4,94 aralığında yoğunlaştığı görülmüştür. Bu durum, değerlendirici performansına ilişkin geri bildirimlerin tüm ölçütlerde oldukça yüksek bir memnuniyet düzeyine işaret ettiğini göstermektedir. Ölçütler arasında belirgin bir kopukluk veya düşük performans alanı bulunmamaktadır.

- Yerleşke Ziyareti sürecine ilişkin değerlendirme sonuçları incelendiğinde, özellikle 5 alanda; tarafsızlık, nezaket, yapıcı tutum, ekip uyumu ve planlara uyum başlıklarında oldukça yüksek memnuniyet düzeyine (4,90 üstü) ulaşıldığı görülmektedir. En yüksek ortalama “Yerleşke ziyareti esnasında nezaket kuralları çerçevesinde hareket etti. “alanında 4.94 ve “Yerleşke ziyareti esnasında tarafsız hareket etti. “alanında 4.93; görece en düşük ortalama ise “Bu görevin gerektirdiği bilgi düzeyine sahipti.” alanında 4.85’tir.

Güçlü Yönler

- **Yüksek Genel Memnuniyet Düzeyi:**

Form 2 kapsamında elde edilen 4,89’luk genel ortalama ve bunun %97,8 memnuniyet düzeyine karşılık gelmesi, değerlendirme takımlarının yerleşke ziyareti sürecini genel olarak etkili, uyumlu ve profesyonel bir şekilde yürüttüğünü göstermektedir.

- **Takım İçi Performans Tutarlı:**

Ortalama puanların 4,85–4,94 aralığında yoğunlaşması, ölçütler arasında belirgin bir performans farkı olmadığını; değerlendirme takımlarının genel olarak homojen ve dengeli bir çalışma sergilediğini ortaya koymaktadır.

- **Takım İçi Profesyonel Etik ve Tarafsızlık Algısı Çok Güçlü**

Özellikle tarafsızlık (Ort. 4,93) ve nezaket kuralları çerçevesinde hareket edilmesi (Ort. 4,94) alanlarında ulaşılan yüksek ortalamalar, değerlendirme takımı üyelerinin birbirlerini etik, adil ve profesyonel bireyler olarak algıladığını göstermektedir. Bu durum, ekip içi güven ortamının güçlü olduğuna işaret etmektedir.

- **Olumlu İletişim ve Ekip Uyumu:**

Yapıcı tutum, ekip içi uyum ve ziyaret planına uyum başlıklarında 4,90’ın üzerinde elde edilen ortalamalar, değerlendirme sürecinin iş birliği, karşılıklı saygı ve koordinasyon içinde yürütüldüğünü göstermektedir.

Geliştirilmesi Gereken Yönler

- **Alan Bilgisi ve Uzmanlık Algısının Güçlendirilmesi:**

Her ne kadar yüksek bir memnuniyet düzeyine işaret etse de görece en düşük ortalamanın “Bu görevin gerektirdiği bilgi düzeyine sahipti.” (Ort. 4,85) ölçütünde yer alması, değerlendirme takımı üyelerinin bilgi ve deneyimlerinin ekip arkadaşları tarafından tam olarak hissedilemeyebildiğini göstermekte ve değerlendirme takımı üyelerinin alan bilgisi, güncel mevzuat ve program özelliklerine ilişkin uzmanlıklarının daha görünür hâle getirilebileceğini düşündürmektedir.

- **Bilgi Aktarımının ve Gerekçeleştirme Düzeyinin Artırılması:**

Takım üyelerinin, ölçütlere ve değerlendirme çerçevesine ilişkin yorumlarını ekip içi tartışmalarda daha açık, gerekçeli ve referanslı biçimde ifade etmeleri, teknik katkının görünürlüğünü artırabilir.

C. FORM 3 – TAKIM BAŞKANI GÖZÜNDEN DEĞERLENDİRME

Verilere Genel Bakış

Takım başkanlarının değerlendirme sürecine ilişkin deneyimlerini ve gözlemlerini yansıtan 3 açık uçlu alanda verilen yanıtlar değerlendirilmiş; değerlendirme sürecinin genel işleyişine ilişkin görüşler, sürecin etkinliği ve nesnelliği ile geliştirmeye açık alanlara yönelik öneriler tematik bir yaklaşımla ele alınmıştır.

“Değerlendirme Sürecine İlişkin Genel Görüşler” kapsamında elde edilen geri bildirimler:

Takım başkanlarının geri bildirimleri, değerlendirme sürecinin genel olarak planlı, sistematik ve başarılı bir şekilde yürütüldüğünü göstermektedir. Yerleşke ziyaretleri sürecin objektifliği ve kanıta dayalı değerlendirme yapılabilmesi açısından önemli bir katkı sunmaktadır. Bununla birlikte, özellikle tek program ziyaretlerinde süre planlamasının yetersiz kaldığı, ön hazırlık ve dokümantasyon süreçlerinin güçlendirilmesine ihtiyaç olduğu ve yeni ölçütlerin uygulanmasında sadeleştirme ve netleştirme gerekliliği bulunduğu görülmektedir. Bu alanlarda yapılacak iyileştirmelerin değerlendirme sürecinin etkinliğini ve sürdürülebilirliğini daha da artıracığı değerlendirilmektedir.

“Değerlendirme Sürecinin Etkinliği, Objektifliği ve Profesyonelliği” kapsamında elde edilen geri bildirimler:

Takım başkanlarının geri bildirimleri, değerlendirme sürecinin genel olarak etkin, objektif ve profesyonel bir çerçevede yürütüldüğünü göstermektedir. Alan uzmanlığına dayalı, kanıta dayalı ve yapıcı değerlendirme yaklaşımı sürecin güvenilirliğini artırmaktadır. Bununla birlikte, yeni ölçütlerin uygulanmasına ilişkin geçiş süreci, ölçüt seviyelerinin netliği ve zamanlama planlaması gibi alanlarda yapılacak iyileştirmelerin sürecin tutarlılığını ve anlaşılabilirliğini daha da güçlendireceği değerlendirilmektedir.

“Değerlendirme Çalışmaları, Etkinlikleri, Programları, Eğitimleri veya Organizasyonları” kapsamında elde edilen geri bildirimler:

Takım başkanlarının geri bildirimleri, değerlendirme sürecinin genel işleyişinden yüksek düzeyde memnuniyet duyulduğunu, ancak ölçüt yapısı ve ÖDR hazırlık süreci gibi alanlarda yapılacak iyileştirmelerin değerlendirme kalitesini daha da güçlendireceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, takım başkanlarının geri bildirimleri, değerlendirme sürecinin genel olarak planlı, sistematik ve profesyonel bir çerçevede yürütüldüğünü ortaya koymaktadır. Ancak ölçütlerin yorumlanması, ÖDR beklentilerinin netliğine ilişkin rehberliğin artırılması, değerlendiriciler arası tutarlılığı destekleyecektir.

D. FORM 4 – AKREDİTASYON SÜRECİ GENEL MEMNUNİYET

Verilere Genel Bakış

- Form 4 kapsamında toplam 12 değerlendirme alanı için 30 kurum tarafından puanlama yapılmıştır. Ortalama puan 4.08'dir. Bu değer, 100 üzerinden %82'lik bir memnuniyet düzeyine karşılık gelmektedir.

- Form 4 kapsamında, akreditasyon süreci tamamlandıktan sonra kurumlar tarafından sürecin farklı boyutlarına ilişkin yapılan değerlendirmeler incelendiğinde, genel olarak olumlu bir memnuniyet düzeyine işaret eden bir dağılım gözlenmektedir. Değerlendirme alanlarına ilişkin ortalama puanların 3,59 ile 4,41 aralığında yoğunlaştığı görülmektedir.

- En yüksek ortalama, “STAR kurumsal web sayfası bilgi paylaşımının yeterliliği” alanında 4.40; en düşük ortalama ise “İyileştirmeye açık alanların tespiti” alanında 3.59'dur.

Güçlü Yönler

- **Genel memnuniyet düzeyinin yüksek olması:**

Form 4 kapsamında elde edilen 4,08 ortalama puan (%82 memnuniyet), kurumların STAR akreditasyon sürecini genel olarak olumlu ve tatmin edici bulunduğunu göstermektedir.

- **Bilgi paylaşımı ve erişilebilirlik:**

“STAR kurumsal web sayfası bilgi paylaşımının yeterliliği” alanının en yüksek ortalama (4,40) sahip olması, kurumların sürece ilişkin bilgilere erişim, şeffaflık ve yönlendirme açısından STAR’ı yeterli bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Gelişmeye Açık Yönler

- **İyileştirmeye açık alanların tespitine ilişkin beklentiler:**

“İyileştirmeye açık alanların tespitinin doğruluğu” başlığının en düşük ortalama (3,59) sahip olması, kurumların geri bildirimlerin daha net ve somut olmasına yönelik beklentilerinin bulunduğu işaret etmektedir.

- **Geri bildirimlerin derinliği ve yol göstericiliği:**

Buna ek olarak, bazı değerlendirme alanlarında ortalamaların genel memnuniyet düzeyinin altında kalması, akreditasyon sürecinin kurumların iç kalite güvence sistemlerine daha güçlü bir rehberlik sunacak biçimde yapılandırılabilceğini göstermektedir.

GENEL SONUÇ VE ÖNERİLER

2025 Yılı Değerlendirme Formları Analiz Raporu kapsamında incelenen Form 1, Form 2, Form 3 ve Form 4’e ait geri bildirimler, STAR akreditasyon sürecinin farklı paydaşlar tarafından nasıl algılandığını çok boyutlu bir bakış açısıyla ortaya koymaktadır. Kurumlar, değerlendirme takımı üyeleri ve takım başkanlarından elde edilen nicel ve nitel veriler birlikte ele alındığında; sürecin genel olarak yüksek düzeyde memnuniyet yarattığı, profesyonel ve sistematik bir çerçevede yürütüldüğü görülmektedir. Bununla birlikte, özellikle rehberlik ve ölçütlerin uygulanması gibi alanlarda geliştirmeye açık yönler de belirginleşmektedir.

Güçlü Alanlar

Analiz sonuçları, STAR akreditasyon sürecinin güvenilirlik, profesyonellik ve etik standartlar açısından güçlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Form 1 ve Form 2 verileri, değerlendirme sürecinin sahada etkin biçimde yürütüldüğünü; yerleşke ziyaretleri, çıkış bildirimi süreci ve ekip içi iş birliğinin yüksek memnuniyet düzeyleriyle desteklendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle değerlendircilerin tarafsızlığı, nezaket kuralları çerçevesinde hareket etmeleri, yapıcı tutumları ve ekip uyumu hem kurumlar hem de takım üyeleri tarafından güçlü biçimde vurgulanmıştır.

Form 3 kapsamında takım başkanlarının geri bildirimleri de sürecin kanıta dayalı, planlı ve profesyonel bir çerçevede yürütüldüğünü teyit etmektedir. Ayrıca Form 4 sonuçları, kurumların akreditasyon sürecini genel olarak olumlu değerlendirdiğini; STAR’ın kurumsal iletişimi ve web sayfası üzerinden sağlanan bilgi paylaşımının erişilebilir ve yeterli bulunduğunu göstermektedir.

Gelişmeye Açık Alanlar

Dört formun birlikte değerlendirilmesi, bazı alanlarda iyileştirme ihtiyacına işaret etmektedir. Form 1 ve Form 2’de teknik yeterlilik ve bilgi düzeyi başlıklarının görece daha düşük ortalamalara sahip olması, değerlendiricilerin sahip oldukları uzmanlığın saha uygulamalarında ve ekip içi değerlendirmelerde daha görünür hâle getirilebileceğini düşündürmektedir.

Form 3 ve Form 4 verileri, yeni ölçütlere geçiş sürecinde, iyileştirmeye açık alanlara ilişkin geri bildirimlerin daha açık ve yol gösterici hâle getirilmesine yönelik geliştirme alanları bulunduğunu göstermektedir.

Öneriler

Elde edilen bulgular doğrultusunda, STAR akreditasyon sürecinin niteliğini daha da güçlendirmek amacıyla aşağıdaki öneriler öne çıkmaktadır:

- Değerlendirme takımı üyelerine yönelik ölçüt temelli, uygulamalı ve örnek vaka içeren eğitimlerin artırılması.
- Ölçütlerin ve uyum seviyelerinin daha sade, net ve tutarlı biçimde tanımlandığı rehber dokümanların geliştirilmesi.
- İyileştirmeye açık alanlara ilişkin geri bildirimlerin, daha somut, gerekçeli ve yönlendirici bir dil ile sunulması.
- ÖDR hazırlık sürecinde kurumlara yönelik rehberlik ve bilgilendirmenin güçlendirilmesi; beklentilerin daha açık şekilde ifade edilmesi.

Sonuç

Sonuç olarak, 2025 yılı değerlendirme formlarından elde edilen bulgular, STAR akreditasyon sürecinin genel olarak yüksek memnuniyet yaratan, güvenilir ve profesyonel bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Değerlendirme takımlarının saha uygulamaları, etik duruşu ve ekip içi uyumu sürecin en güçlü yönleri arasında yer almaktadır. Buna karşılık, ölçütlerin uygulanması, geri bildirimlerin derinliği gibi alanlarda yapılacak iyileştirmeler, akreditasyon sürecinin kurumlar açısından daha anlaşılır, yol gösterici ve geliştirici bir nitelik kazanmasına katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede, elde edilen geri bildirimlerin sistematik biçimde değerlendirilmesi ve iyileştirme çalışmalarına yansıtılması, STAR akreditasyon sisteminin sürdürülebilir gelişimi açısından önemli bir fırsat sunmaktadır.