



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

2024 YILI DEĞERLENDİRME FORMLARI

ANALİZ RAPORU

Bu rapor, 2024 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 alanında 40'tan fazla değerlendirici tarafından puanlama yapılmıştır. Ortalama puan 4.58'dir.
- En yüksek ortalama, "Takım üyelerinin profesyonelliği" ve "Yerleşke Ziyareti Takvimi ve Planına Uyu Uyulma" alanlarında 4.90; en düşük ortalama ise "Ziyaret süresince ortaya çıkan konuların geri dönüşü" alanında 4.20'dir.
- 5 üzerinden 5 puan oranı %71, 4 puan oranı %23, 3 ve altı puan oranı ise %6'dır.

Değerlendirme:

- **Güçlü Alanlar:** Takım yeterliliği, planlama, profesyonellik, ziyaret planlaması
- **Geliştirilmesi Gerekenler:** Geri bildirim mekanizmalarının zamanında işletilmesi, çıkış bildirimi sunumu

B. FORM 2 – TAKIM İÇİ İÇ DEĞERLENDİRME

Verilere Genel Bakış

- Form 2'nin 13 maddelik değerlendirme sorusu kapsamında, 85 değerlendirme ile oldukça yüksek katılım alınmıştır.
- Ortalama genel puan 4.84'tür. 5 tam puan oranı %88'in üzerindedir.
- "Tarafsızlık", "İletişim" ve "Bilgi düzeyi" alanlarında 1 ve 2 puanlık istisnai puanlamalar gözlemlenmiştir.
- "Yeniden birlikte çalışmak isterim" ifadesinde %95'in üzerinde pozitif geri bildirim alınmıştır.

Değerlendirme:

- **Güçlü Alanlar:** Takım uyumu, tarafsızlık, iletişim
- **Geliştirilmesi Gerekenler:** Bireysel bilgi farklılıkları, beklenti ve rol netliği

C. FORM 3 – AÇIK UÇLU GERİ BİLDİRİMLER

Temaya Dayalı Genel Bakış

Katılımcılar tarafından sunulan açık uçlu ifadeler 4 ana tema altında gruplandırılabilir: Liderlik, sistematiklik, eğitim ve etik.

En sık tekrar eden öneriler arasında standartlaştırılmış kontrol listeleri, özdeğerlendirme rehberleri ve video içerikler ile destek ihtiyacı, takım liderlerinin rol netliği ve yönetim donanımı ön plana çıkmaktadır.

- **Liderlik:** Takım başkanlarının rol netliği ve yönlendiriciliğinin güçlendirilmesi ihtiyacı vurgulanmıştır.
- **Sistematiklik:** Standart kontrol listesi, örnek sorular, zaman planlaması, rehber videolar ihtiyacı dile getirilmiştir.
- **Eğitim:** Alan uzmanlarının değerlendirme eğitimine tabi tutulması ve özdeğerlendirme raporları için rehberliğin artması istenmiştir.
- **Etik:** Etik ilkeler, şeffaflık ve tarafsızlık konularında vurgular yapılmıştır.

Değerlendirme:

- **Güçlü Alanlar:** Katılımcı ve yapıcı geri bildirim verme kapasitesi
- **Geliştirilmesi Gerekenler:** Takım liderliği, bilgi sistematığı, soru şablonları, destek materyalleri

D. FORM 4 – AKREDİTASYON SÜRECİ GENEL MEMNUNİYET

Verilere Genel Bakış

- 12 soruluk formda ortalama genel puan 4.43'tür. 5 puan oranı %67, 4 puan oranı %23, 3 ve altı puan oranı %10'dur.
- "STAR'ın prosedürlerinin uygunluğu" ve "kurumsal iletişim düzeyi" en yüksek puan ortalamasına (4.80+) sahiptir.
- "Raporların anlaşılabilirliği" ve "iyileştirme alanlarının tespiti" maddelerinde 2 ve 1 puan düzeyinde azınlıkta da olsa eleştirel notlar vardır.

Değerlendirme:

- **Güçlü Alanlar:** Prosedürlerin netliği, bilgi paylaşımı, zaman yönetimi
- **Geliştirilmesi Gerekenler:** Eğitimlerin kapsamı, içerik kalitesi ve değerlendirme sonuçlarının tutarlılığı

GENEL SONUÇ VE ÖNERİLER

2024 yılı STAR akreditasyon değerlendirme süreçleri, değerlendiricilere yöneltilen anket formlarına dayalı analizlerle değerlendirildiğinde yüksek düzeyde kurumsal memnuniyet, değerlendirici profesyonelliği ve süreç odaklılık başlıkları ön plana çıkmaktadır. Bu veriler, STAR'ın yürüttüğü süreçlerde yüksek oranda memnuniyet oranına işaret etmektedir.

Öne Çıkan Güçlü Yönler:

- Değerlendirme ekiplerinin teknik ve etik yeterliliği
- Ziyaret planlamalarının zamanlamaya uygunluğu ve kurumsal etkileşimlerin profesyonelliği
- Form 2 özelinde %88'in üzerinde görülen takım uyumu ve iletişim becerileri
- Prosedürlere ve kurumsal web içeriklerine yönelik yüksek şeffaflık ve erişilebilirlik algısı

Gelişim Alanları:

- Form 1 ve Form 3 çıktılarında vurgulandığı üzere, takım liderliğinde yönetsel netlik ve iletişim süreçlerinin yapılandırılması
- Özellikle açık uçlu geri bildirimlerde sıklıkla dile getirilen etik rehberlik, kontrol listeleri ve destek materyallerinin eksikliği
- Form 4'te tespit edilen eğitimlerin kapsamı ve çıktılarla ilişkisinin zayıflığı
- Geri bildirimlerin bir kısmında yer alan rapor anlaşılabilirliği ve iyileştirme alanı tanımlamalarının daha sistematik yapılması gereği

Öneriler:

1. Takım başkanlarına yönelik uygulamalı liderlik ve süreç yönetimi eğitimleri düzenlenebilir, ya da mevcut eğitimlerin içerikleri bu raporda öne çıkan ihtiyaçlara göre güncellenebilir.
2. Değerlendirme öncesi özdeğerlendirme ve saha ziyaretine ilişkin örnek soru setleri ve kontrol şablonları tüm taraflara ulaştırılması için bir kontrol mekanizması geliştirilebilir.

3. Eğitim modülleri gözden geçirilip, özellikle ilk kez değerlendirme yapacak takımlar için   n değerlendirme videoları ve vaka çalışmaları daha detaylı hazırlanabilir. Online demo denetimler gerçekleştirilebilir.