

KURUMSAL İZLEME RAPORU

ATAŞEHİR ADIGÜZEL MESLEK YÜKSEKOKULU

İzleme Takımı

PROF. DR. NECİP ŞİMŞEK (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. VAHAP ENGİN GÜLAL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. SEZGİN AYAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

OĞULCAN BAKİ (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

ÖZET

Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu, Yükseköğretim Kalite Kurulu'nun (YÖKAK) Kurumsal Dış Değerlendirme Programına dahil olup 2019 yılında Kurumsal Geri Bildirim Raporunu (KGBR) görevlendirilen Değerlendirme Takımının değerlendirmesi sonucu almıştır. Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu, 2022 yılında izleme kapsamına alınmıştır.

İzleme Takımı, ziyaret öncesinde birçok kez on-line toplanmış ve gerekli ön değerlendirmelerini yapmıştır. Yapılan ön değerlendirmeler sonrasında izleme ziyaretinde ele alınacak konulara ilişkin olarak izleme takımı bazı tespitlerde bulunmuş ve bu tespitlerine ilişkin bazı bilgi-belge taleplerini Kuruma iletmiştir.

Kurum ile yapılan mutabakat sonucu Yükseköğretim Kalite Kurulu tarafından oluşturulan; Prof. Dr. Necip ŞİMŞEK başkanlığında, Prof. Dr. Sezgin AYAN (Akademik Değerlendirici), Prof. Dr. Vahap Engin GÜLAL (Akademik Değerlendirici) ve Oğulcan BAKİ'den (Öğrenci Değerlendirici) İzleme Takımı tarafından Kurumsal İzleme gerçekleştirilmiştir.

İzleme Programının amacı, Kurumsal Geri Bildirim Raporu (KGBR) sonrasında ortaya çıkan kurumun gelişmeye açık yönlerinin gelişim sürecini ve kurumun güçlü yanlarının mevcuttaki durumunu değerlendirmektir. Bu kapsamda izleme takımımız 20 Ağustos 2022 Cumartesi günü tanışma ve planlama toplantısı gerçekleştirmiş ve kurumsal izleme iş planlamasını tamamlamıştır. Toplantıda ön hazırlıklar ve saha ziyareti günü ortak bir kararla belirlenmiştir. Ön hazırlık aşamalarında Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu'nun 2019 Kurumsal Geri Bildirim Raporu (KGBR), 2021 ve 2022 yılları Kurumsal İç Değerlendirme Raporları (KİDR), kurumun web sayfası incelenmiş takım üyeleri tarafından tartışılmış ve akabinde kurumdan istenilecek belgeler görüşülmüştür. İzleme programı günübirlik saha ziyareti ise kurumla mutabık kalınarak belirlenen 19 Eylül 2022 Pazartesi günü kurumun Ataşehir'de bulunan binasında gerçekleştirilmiştir. Ziyaret kapsamında takım üyeleri önce kendi aralarında bir toplantı yapmış ve sonrasında MYO Müdürü Prof. Dr. H. Rıdvan YURTSEVEN ile bir ön görüşme gerçekleştirmiştir. Devamında ise kurumun Kalite Komisyonu üyeleri ile görüşmeler gerçekleşmiş ve bu görüşmelerde kurumun mevcut KİDR ve KGBR'si dikkate alınarak gerçekleştirilen iyileştirme çalışmaları Kalite Komisyonu tarafından soru-cevap ve kanıtlar şeklinde takım üyelerine aktarılmıştır. Öğleden sonraki ilk toplantıda ise takım üyeleri, kurumun beş farklı bölümünü temsilen beş öğrenci ile toplantı gerçekleştirmiş devamında ise MYO Müdürü, takım üyelerine ve MYO kurulu üyelerine KGBR kapsamında gerçekleştirilen iyileştirmeler hakkında bilgilendirme sunumu gerçekleştirmiştir. Ardından Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı sunumu gerçekleşmiş ve gün sonunda izleme takımı, MYO Müdürü ile bir kapanış görüşmesi gerçekleştirerek Ziyaret Süreci ve "İzleme Raporu'nda" yer alacak hususlarla ilgili gerekli paylaşımları yapmış ve Saha ziyaretini sonlandırmıştır. Kurum ziyaret sonrası MYO Müdürü Prof. Dr. H. Rıdvan YURTSEVEN' in yaptığı sunumu Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programına ait sunumu ve izleme öncesi yollanan kanıtlar dosyasını e-klasör olarak 20.09.2022 tarihinde izleme takımı üyelerine göndermiştir.

Kurumsal İzleme ziyareti planlandığı üzere, programına uygun ve problemsiz olarak tamamlanmıştır. Ziyaret esnasında kurum MYO Müdürü nezdinde temsil edilmiş ve kurum tarafından izleme programının sağlıklı bir şekilde yürütülmesi desteklenmiştir. Bu çerçevede İzleme Takımı, yapılan sunumlar, kanıtlar, görüşmeler ve süreçlerin değerlendirilmesi sonucu bu İzleme Raporu hazırlanmıştır.

KURUM HAKKINDA BİLGİLER

Adıgüzel Eğitim, Kültür, Araştırma, Yardımlaşma ve Sağlık Vakfı tarafından kurulan Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu, 8 Eylül 2012 tarih ve 28405 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Bakanlar Kurulu'nun 25/05/2012 tarihli 20123/3263 sayılı kararı ile kamu tüzel kişiliği kazanmıştır. Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu 2021-2022 eğitim öğretim yılı itibari ile 5'i gündüz, 2'si ikinci öğretim olmak üzere 7 programda eğitim öğretim yapmakta ve ayrıca isteğe bağlı İngilizce Hazırlık sınıfı ile eğitim öğretim faaliyetlerine devam etmektedir.

Kurumun Misyonu “**Sektör Odaklı Kaliteli Eğitim**”

Vizyonu ise “**Sektör odaklı kaliteli eğitimin öncüsü olan ve mezunlarının sektörün en iyi firmaları tarafından tercih edildiği bir Meslek Yüksekokulu olmak**”

şeklinde tanımlanmıştır.

Meslek Yüksekokulu Müdürü: Prof. Dr. H. Rıdvan YURTSEVEN

Adres: Yenişehir Mahallesi, Baraj Yolu Caddesi,
Çağlayan Sokak No:18 Ataşehir / İstanbul

Telefon: +90 216 455 77 70-74

Faks: +90 216 548 28 17

E-Posta: iletisim@adiguzel.edu.tr

Mevcut Bölüm ve Programlar:

- Bilgisayar Teknolojisi Bölümü - Bilgisayar Programcılığı Programı
- Hukuk Bölümü - Adalet Programı
- Hukuk Bölümü - Adalet Programı(İkinci Öğretim)
- Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü - Mekatronik Programı
- Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü - Optisyenlik Programı
- Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü - Optisyenlik Programı(İkinci Öğretim)
- Ulaştırma Hizmetleri Bölümü - Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı

LİDERLİK, YÖNETİM VE KALİTE

Adıgüzel Meslek Yüksekokulunda akademik ve idari birimler arasındaki iş birliği ve koordinasyonu güçlendirecek bir yönetim yapısı oluşturulmuştur. Kurul ve komisyonlar aracılığıyla tüm akademik ve idari birimler arasında koordinasyon sağlanmaktadır. Kurumda kalite kültürünün içselleştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla Yüksekokul üst yönetimi kalite sertifika programlarına katılmış ve kurum kalite süreçlerine ilişkin çeşitli ISO kalite belgelerine sahiptir. Kurum kalite süreçlerini Kalite Güvence Yönergesi doğrultusunda Kalite Komisyonu aracılığıyla yürütmektedir. Ayrıca Kurum misyon ve vizyon ile stratejileriyle ilişkili hedeflerini içeren 2022-2025 Stratejik Planını hazırlamıştır.

Kurumsal Geri Bildirim Raporunda(KGBR-2019) Yer Alan Gelişmeye Açık Yönler Hakkındaki Tespitler(2022)

“Kalite Komisyonu yönergesinin olmaması”

MYO yönetimi KGBR'nin sunulduğu 2019 yılından itibaren Kalite Komisyonu çalışmalarına daha önem vermiş ve Kalite Güvencesi Yönergesini hazırlayarak 08/11/2019 tarihinde yayımlanmıştır.

“PUKÖ çevrimlerinin nasıl kapatıldığına ilişkin yeterli kanıt olmaması”

Kurumda akademik ve idari süreçlerin işletilmesine yönelik iş akış şemaları oluşturulmuş, süreç çıktıları ve performans göstergeleri oluşturulmakla birlikte, kurum geneline yayılmış PUKÖ çevrimlerinin özellikle kapatıldığına dair uygulamalara rastlanmamıştır.

“Kurumun kalite komisyonunun çalışmaları hakkında iç ve dış paydaşlara yeterli bilgi aktarımının yapılmaması”

Meslek Yüksekokulundaki görev yapmakta olan öğretim elemanlarının yarısından oluşan Kalite Komisyonunun faaliyetlerinin iç paydaş olarak tanımlanan öğretim elemanlarına ulaştırıldığı ve haberdar oldukları görülmüştür. Bölüm ve Program Başkanları ile her hafta, idari personel ile her ay, öğrenci konseyi ile her yarıyıl bir toplantı yapıldığına ilişkin belgeler MYO Müdürünün yaptığı sunumda müşahade edilmiştir. Web sayfasında kalite süreçlerinin paydaşlar ile paylaşılmasına yönelik olarak oluşturulan Kalite Süreci (<https://www.adiguzel.edu.tr/kalite-sureci/>) başlığı altında yeterli bilgiye rastlanmamıştır.

“Süreçlere paydaş katılımının sınırlı olması”

İzleme sürecinde Danışma Kurulunun MYO bünyesinde var olduğu ancak bu Danışma Kurullarının Program bazında oluşturulmasının gerekliliği ifade edilmiştir. Program bazında oluşturulan dış paydaşlar ile münferit toplantılar gerçekleştirilmekle birlikte Danışma Kurulu ile sistematik ve düzenli toplantıların gerçekleştirildiğine ve de süreçlere katıldıklarına ilişkin bilgi ve belgelere ulaşılamamıştır.

“Bilgi yönetim sisteminin süreçlere olan katkısı yetersiz”

İzleme esnasında alınan MYO müdürü ve Kalite Komisyonu ile yapılan görüşmede kullanılmakta olan Öğrenci Bilgi Sisteminin eğitim öğretim faaliyetlerine yönelik olarak BOLOGNA süreçlerinin takibinde ve ders öğrenim çıktılarının izlenmesinde kullanıldığı ifade edilmiştir. Kurumdaki belge ve bilgi alışverişinin elektronik ortama aktarılması ve internet üzerinden bu bilgilerin anlık olarak yönetilmesi için EBYS ve sistemi kullanılmaktadır.

“OBS ve AOS nin entegre olmaması”

Kurum yönetimi ile yapılan görüşmede, kurumda kullanılmakta olan öğrenci bilgi sistemi(ÖBS) ve diğer idari ve akademik süreçlerin takip edildiği bilgi sisteminin(AOS) entegre edilmesinin teknik olarak güç olduğu ve entegrasyona ihtiyaç duyulmadığı ifade edilmiştir.

“Kuruma ait İç kontrol eylem planı bulunmaması”

Kurumda, süreçlerin tanımlarını ve akışlarını yazılı hale getirip, ilgili tüm paydaşlarla paylaşılmasını ve yayılımını sağlayarak süreçlerle yönetim modelini etkili ve verimli şekilde yönetmek amacıyla İç Kontrol Eylem Planı Süreç Yönetimi El Kitabı hazırlanmıştır.

Kurumsal Geri Bildirim Raporunda(KGBR-2019) Yer Alan Güçlü Yönlerin Sürdürülebilirliği İle İlgili Durumlar(2022)

“Stratejik Plan hazırlama zorunlulukları olmamasına rağmen, Kurum 2019 yılı başında plan hazırlama sürecini başlatmış ve 2019 yılı Eylül ayında bitirmeyi planlaması”

Kurum 2019 yılında başladığı Stratejik Plan hazırlama sürecini tamamlayarak 2022-2025 Stratejik Planını hazırladığı görülmüştür. Hazırlanan planda hedef kartlarına da yer verilmesi ve kurumun web sayfasında yayımlanması önerilmektedir.

“Üst yönetimin Kalite Güvencesi çalışmalarına verdiği önem”

Üst yönetim kalite çalışmalarına verdiği önem ve desteğin güçlü bir şekilde var olduğu ve sürdürüldüğü yapılan görüşmelerde izlenmiştir. Diğer taraftan yönetim kadrosunun kalite yönetimine ilişkin aldığı sertifika eğitimleri olumlu bir yönetim politikası olarak değerlendirilmektedir.

“Tanımlanmış bir Kalite Politikasının olması ve tüm birim sorumlularının Kalite Komisyonunda yer alması”

Kalite politikasının mevcudiyeti ve web sayfasında paydaşlar ile paylaşılması memnuniyet verici olup, öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun kalite komisyonunda görev alması, bu durumun kurumun güçlü yanı olarak devam ettiğini göstermektedir.

“ISO 9001 Kalite Belgesi alınmış olması ve ISO 27001 hazırlıklarının tamamlanmış olması”

Kurumun kalite süreçlerine verdiği önem doğrultusunda ISO 9001 Kalite Belgesine sahip olması ve ISO 27001 Eğitim Hizmetlerinin Sunumu ve Buna Bağlı Bilgi Güvenliği Süreçlerinin Yönetimi belgesine sahip olunmasına ilişkin sürecin tamamlanmış olması memnuniyet verici bir gelişmedir.

“Yetkin ve tecrübeli bir yönetim kadrosunun bulunması”

Kurumun yetkin, tecrübeli, kurumu sahiplenen ve motivasyonu yüksek bir yönetim kadrosunun bulunmasına ilişkin güçlü yanının devam ettiği görülmüştür.

“Bütün iş süreçlerini içine alan bir bilgi yönetim sisteminin olması”

Eğitim-öğretim ve idari süreçlerin yürütülmesinde bilgi yönetim sistemlerinin etkin olarak kullanıldığı izleme sürecinde de gözlemlenmiştir.

“Akademik ve idari personelin performansının değerlendirilmesi ve personelin ödüllendirilmesi”

Kurumda akademik ve idari personelin performansının değerlendirilerek ödüllendirilmesi personel tarafından kurumun olumlu bir faaliyeti olarak değerlendirildiği ve motivasyonun artırılmasında önemli bir rol oynadığı yapılan görüşmelerde gözlemlenmiştir. Kurumda performans değerlendirilmesine ilişkin güçlü yanının devam ettiği görülmüştür.

EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Adıgüzel MYO halen Mekatronik, Optisyenlik, Sivil Havacılık & Kabin Hizmetleri, Adalet ve Bilgisayar olmak üzere beş (5) programda birinci öğretim, Optisyenlik ve Adalet olmak üzere iki (2) programda ikinci öğretim olmak üzere; 16 kadrolu Öğretim Elemanı ve “sektör odaklı kaliteli eğitim” misyonu ile faaliyet göstermekte bunun yanında MYO yönetiminin ilgili sektörlerden tecrübeli Öğretim Elemanlarına ders görevlendirmeleri yapması suretiyle eğitim öğretimini sürdürmektedir.

Kurumsal Geri Bildirim Raporunda(KGBR-2019) Yer Alan Gelişmeye Açık Yönler Hakkındaki Tespitler(2022)

“Programların akreditasyonuna yönelik herhangi bir çalışmanın bulunmaması”

Sektörlerin ara eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik eğitim-öğretim faaliyeti sürdüren MYO’lar bünyesindeki önlisans programlarının akreditasyonuna odaklanan Türkiye ve/veya uluslararası düzeyde bağımsız akreditasyon kuruluşlarının bulunmaması nedeniyle bu konuda mevcut şartlarda bir ilerleme sağlanamamaktadır. Bununla birlikte; ulusal ve uluslararası düzeyde kaliteli ve geçerliliği olan eğitim konusunda çabalar sürdürülmektedir. Bu kapsamda; MYO 2020 yılında gerekli bütün kriterleri yerine getirerek Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nün (SHGM) ***Kabin Ekibi Temel Eğitim Sertifikası***’ vermeye yetkili Türkiye’deki 11 eğitim kurumundan biri olmuştur. SHGM tarafından akredite edilmiş ilgili program mezunları, 193 ülkede geçerli olan “Temel Eğitim Sertifikası” almaya hak kazanmış olmaktadır. Kabin ekibi elemanı olabilmek için alınması zorunlu olan bu belge ile MYO’nun Sivil Havacılık & Kabin Hizmetleri program mezunlarının birçok Havayolu firması tarafından tercih edildiği anlaşılmıştır.

“Yabancı dil eğitiminin yetersizliği”

MYO yönetimi KGBR’nin sunulduğu 2019 yılından itibaren kalite yönünden yabancı dil eğitimini daha nitelikli hale getirmek için özel bir kurum olan “YDS Akademi” Kurumu ile sözleşme yaparak isteğe bağlı İngilizce Hazırlık Sınıfının eğitim programının hazırlanması ve yürütülmesi hususunda YDS Akademi Kurumundan danışmanlık hizmeti almaya başlamıştır. Kurum bu yaklaşımla, yabancı dil eğitimi anlamında öğrencilerin ihtiyacının giderildiğini beyan etmiştir. Bu hizmet kapsamında ayrıca, program müfredatındaki İngilizce-1, İngilizce-2 ve Mesleki İngilizce derslerinin eğitim programlarının hazırlanması konusunda da destek alınmaktadır. Yabancı dil kullanımının mesleki yetkinlik anlamında en önemli olduğu Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programında I ve II. Yarıyıldaki 8’er saat, III. ve IV. Yarıyıldaki ise 6’şar saat olmak üzere toplam 28 saat İngilizce dersi verildiği tespit edilmiştir.

“Bazı bölümlerde mesleki ders sayısının ve uygulamanın öğrenci beklentilerini karşılamaması”

KGBR sonrası yeniden hazırlanan program müfredatları ile dersler “Mesleki Alan”, “Mesleki Uygulama” ve “Yetkinlik Geliştirme” başlıkları altında gruplandırılmış ve mesleki dersler, programda okutulan toplam derslerin %80’inden fazlasını oluşturduğu gözlemlenmiştir.

“Uzaktan eğitim yöntemiyle verilen derslerin (Türk Dili ve Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi) teknik alt yapısının yetersizliği”

MYO’daki program sayısının azaltılması kararı ve dolayısıyla öğrenci sayısının düşmesi, pandemi dönemi boyunca gerçekleştirilen teknik altyapıdaki iyileşmeler ve mevcut sistem üzerindeki yükün (faydalanan sayısı) azalmasının doğal sonucu olarak KGBR’de belirtilen bu hususun izleme safhasında mevcut olmadığı kanaati hasıl olmuştur. Ayrıca, öğretim elemanları ve öğrencilerden bu yönde herhangi bir olumsuz dönüş alınmamıştır. Ayrıca, Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi’nin 2021 yılı içerisinde faaliyete geçmesi ile MYO teknolojik altyapı ve yeterlilik konusunda önemli bir iyileşme gerçekleştirmiştir.

“Bologna sürecinin tam olarak içselleştirilmemesi”

Öğrenci iş yüküne dayalı kredi transfer sisteminin(AKTS) tam olarak işlemediği yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır.

“Bologna bilgi paketlerinin tam olmaması”

Programların Bologna Bilgi Paketleri oluşturulmuş olmakla birlikte görünürlük ve ulaşılabilirlik konusunda iyileştirme ihtiyacı hala mevcuttur.

“Öğretim elemanlarına sağlanan imkanların yetersizliği nedeniyle oluşan motivasyon düşüklüğü”

MYO'nun değerlendirme sürecinin hemen akabinde MYO yönetimi ve Mütevelli Heyeti öğretim elemanlarına sunulan fiziki ve mali koşullarda iyileştirme kararı alarak uygulamaya sokmuşlardır. Öğretim elemanı ofisleri iyileştirilmiş, programlara ayrı ayrı ofisler sağlanmıştır. İzleme sürecinde MYO yönetim ve öğretim elemanlarının bir aile atmosferi içinde yüksek motivasyonla görevlerini ifa etmeye çalıştıkları gözlenmiştir. MYO yönetiminin Akademik Performans Yönergesi çerçevesinde akademik ve idari personeli ödüllendirmesi performansa olumlu bir ivme vermektedir.

“Bazı bölümlerdeki malzeme ve ekipman eksikliği ile çalışma ortamında yaşanan sorunlar”

İzleme esnasında MYO müdürü tarafından yapılan sunum, öğretim elemanları ve idari personelle yapılan görüşmelerden mevcut programlarda malzeme ve ekipman eksikliği olmadığı, cihazların periyodik bakımlarının ilgili öğretim elemanlarının gözetiminde yapıldığı, her yarıyıl başında eksik listeleri talep edilerek bu ihtiyaçların rutin olarak karşılanarak şartların iyileştirilmeye çalışıldığı ayrıca, Bilgisayar Programcılığı Programı için laboratuvardaki bütün bilgisayarlara RAM ve SSD takviyeleri ile bilgisayarların performansları artırılmaya çalışıldığı gözlemlenmiştir.

“Uluslararası değişim programlarının yetersizliği”

2021-2027 yıllarına ait Erasmus Charter'ı almaya hak kazanan Adıgüzel MYO'nun Erasmus programları kapsamındaki öğrenim hareketliliği konusunda partner bulmakta hala zorlandığı müşahade edilmiş, ancak staj hareketlikleri konusunda öğrencilere imkan sunulabildiği anlaşılmıştır. Akademik ve idari personelin ders verme ve eğitim alma hareketlilikleri kapsamında faaliyet gösterdikleri bu etkileşim, orta ve uzun vadede MYO'nun daha kolay partner bulmasına imkan sunabilecektir. Mevlana, Farabi programlarla ilgili herhangi bir kanıtın sunulmadığı MYO'da stratejik plan hedefleri kapsamında partner kuruluş ve hareketlilik sayısının artırılması çabaları gündemdedir.

“Kütüphane kaynaklarının eksikliği”

MYO'da biri e-kütüphane olmak üzere toplamda üç adet kütüphane/okuma salonu öğrencilere hizmet sunmaktadır. Yine program sayısı ve öğrenci sayısındaki azalmaya bağlı olarak doğal bir iyileşmenin yanında basılı kitap sayısı ve e-kitap sayısında artışlar söz konusu olmuştur. Ayrıca, bütün öğrenci ve öğretim elemanlarının kullanımlarına açık intihal programı hizmete alınmıştır. Buna karşın, kütüphanede görevli personel sayısında düşüşler olduğu kanıtlardan anlaşılmaktadır.

“Sosyal ve fiziksel imkanlarının yetersizliği”

KGBR evresindeki var olan program sayısının 19'dan sonrasında 7'ye düşürülmesi ve dolayısıyla öğrenci sayısının azalmasının doğal sonucu olarak sosyal ve fiziki imkanlarda önemli bir rahatlama söz konusu olmuştur. Bununla birlikte; MYO'nun mevcut yerleşkesinin genişletilmesinin mümkün olmamasından dolayı Haydarpaşa MTAL eğitim kurumu ile 1500 m² açık/kapalı spor sahası kullanımı protokolü yapılarak MYO öğrencilerinin hizmetine sunulmuştur.

“Öğrenci kulüplerinin fonksiyonel olmaması”

MYO halen 6 Öğrenci Topluluğu faaliyet göstermekte olup, bu kulüplere toplam 92 öğrenci üye durumundadır. KGBR'nun sunulduğu 2019 yılından bu yana program sayısının 19'dan 7'ye düşmüş olması doğal olarak öğrenci sayısında da düşüşe neden olmuştur. Kulüplere üye olan öğrenci sayısının toplam öğrenci sayısına oranı takriben %15 civarındadır. Covid-19 salgını ve etkileri, İstanbul gibi bir metropolde sanat, spor ve kültürel faaliyetlerin yoğunluğu ile MYO'ya kayıtlı öğrencilerin önemli bir kısmının sektörde çalışıyor olması gibi sebepler dikkate alındığında sahada tespit edilen öğrenci toplulukları faaliyetlerinde nispi iyileşme olduğu gözlenmiştir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde de bu husus teyit edilmiştir.

“Kurumun verdiği hizmetlerden ikinci öğretim öğrencilerinin yeteri kadar yararlanamaması”

MYO Yönetimi 2021 KGBR’den sonra iki programda yürütülmekte olan ikinci öğretim programları için “İkinci Öğretim Program Koordinatörleri” tahsis etmek suretiyle iyileşme gerçekleştirmiştir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde ise bu husus irdelenmiş, herhangi bir olumsuz dönüş tespit edilmemiştir.

Kurumsal Geri Bildirim Raporunda(KGBR-2019) Yer Alan Güçlü Yönlerin Sürdürülebilirliği İle İlgili Durumlar(2022)

“Bazı programlarla sektördeki önemli aktörlerle işbirliğine gidilerek, programların bu kurumların beklentileri doğrultusunda tasarlanması ve kurumlara entegre edilmeye çalışılması”

“Sektör Odaklı Kaliteli Eğitim” misyon ve mottosu doğrultusunda faaliyet göstermeye çalışan ve zengin dış paydaş yelpazesine sahip MYO’nun eğitim ve teknik danışmanlık yönündeki işbirlikleri güncelliğini korumaktadır. Başta Sivil Havacılık & Kabin Hizmetleri Programı olmak üzere mevcut programlarda güçlü bir iş dünyası-paydaş etkileşimi olduğu izleme sürecinde gözlenmiştir. Programların yapısına uygun firma ve kuruluşlarla organik bağ (Sözgelimi; Sivil Havacılık & Kabin Hizmetleri Programı-Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Adalet Programı-Anadolu Adliyesi, Mekatronik Programı-Arçelik Firması vb) kurmaları yönündeki somut çabalar MYO’nun misyonunu gerçekleştirmesine katkı vermektedir. Ayrıca, informal eğitimin öğretim süreçlerinde değerlendirilmesi/kabul edilmesi MYO’nun sektörle etkileşimini ve çalışan öğrencilerin tercihine olumlu etki yapmaktadır.

“Öğrencilerin staj yeri ve iş bulmalarına yardımcı olunması”

MYO’nun yönetim anlayışı, öğretim elemanlarının sektördeki uzun yıllara dayalı tecrübesi ve geçmiş ve ayrıca, MYO’nun sahip olduğu zengin partnerlikler sayesinde öğrencilerin staj yeri bulma konusundaki avantajlarının var olduğu izleme sürecinde de tespit edilmiştir.

“Mezunların genel olarak rahatça iş bulabilmesi”

İzleme sürecinde incelenen kanıtlardan Mezun İzleme Sisteminin yetersiz olduğu ve mezunların iş edinme imkanlarının Sivil Havacılık & Kabin Hizmetleri Programı hariç iyi olmadığı müşahade edilmiştir.

“Programların izlenmesi ve güncellenmesi amacıyla danışma kurullarının oluşturulması ve toplantılar yapılması”

İzleme sürecinde Danışma Kurulunun MYO bünyesinde var olduğu ancak bu Danışma Kurulu oluşumunun Program bazında oluşturulmasının gerekliliği ifade edilmiştir.

“İhtiyaç duyduklarında öğrencilerin kadrolu öğretim elemanlarına kolayca ulaşabilmesi”

İzleme sürecinde azalan öğrenci sayısı ile bu avantajın daha da etkinleştiği ve güçlü yanın sürdürüğü anlaşılmıştır.

“Genç, dinamik, yetkin ve işini seven bir öğretim elemanı kadrosunun varlığı”

Genç, dinamik, yetkin ve işini severek yapan aile atmosferi içerisinde işine odaklanan bir öğretim kadrosu MYO’nun en güçlü yönlerinden biri olduğu izleme sürecinde de teyit edilmiştir. Değişik komisyonlardaki görevleri gereği farklı şapkalarda birbiriyle sürekli etkileşim içerisinde olan öğretim elemanları bilfiil yönetim sürecinde de önemli rol üstlenmektedir. Öğretim elemanlarına yönelik Eğiticilerin Eğitimi Programı her öğretim elemanına üç ay süreyle 45 saat uygulanarak, gerçekleştirilmekte bu da öğreticilerin yetkinliğine olumlu yansımaktadır.

“Kadrolu öğretim elemanlarının sektör deneyimlerinin olması”

Başta Sivil Havacılık & Kabin Hizmetleri Programı öğretim kadrosu olmak üzere mevcut programlardaki öğretim kadrosunun sektör deneyimleri, müfredat ve programlarının revizyonu, öğrenciye sahanın resmedilmesi, staj ve iş bulma gibi birçok yönde avantaj sağladığı/sağlama potansiyelinde olduğu görülmüştür.

“Kurumdaki psikolojik danışmanlık ve rehberlik servisinden memnuniyet”

İzleme sürecinde de MYO bünyesinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetinin sunulduğu, ilgili personelin bir fiil öğrencilerin içerisinde, onları izleyerek, gözlemleyerek bir anlamda “öğrenciye dokunarak” bu hizmeti sunmaya çalıştığı, öğrenci toplulukları ve kulüp faaliyetlerinde rol aldığı memnuniyetle gözlenmiştir.

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

Kurumsal Geri Bildirim Raporunda(KGBR-2019) Yer Alan Gelişmeye Açık Yönler Hakkındaki Tespitler(2022)

AraŐtırmaya destek olmak üzere veri tabanlarının ve kütüphane imkânlarının yetersizliği

Kurum TÜBİTAK-Ulakbim veri tabanından yararlanmak için başvurulduğunu, fakat hizmetin sadece Üniversitelere verilmesinden dolayı bu hizmeti alamadıkları beyan edilmiştir. Kurum öğrenci ve öğretim elemanlarının 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında kullanımı için benzerlik programı ve 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında kullanımı için de elektronik-kitap aboneliği satın almıştır. Ayrıca öğrenciler ve öğretim elemanlarının, kurumun garantör üniversitesi olan Yıldız Teknik Üniversitesi Kütüphanesinden de yararlanabildikleri beyan edilmiştir.

Kurumsal Geri Bildirim Raporunda(KGBR-2019) Yer Alan Güçlü Yönlerin Sürdürülebilirliği İle İlgili Durumlar(2022)

Kurumda Őu an için mevzuat gereği kurulması gereken bir AR-GE merkezi ve AR-GE politikası olmamasına rağmen akademik personelin bu konuda özendirilmesi

Kurumun Akademik Performans Değerlendirme Yönergesi bulunduğu ve araŐtırmanın teŐvik edilmesi için her yıl öğretim elemanlarının düzenli olarak akademik performans değerlendirmesi ve ödöl uygulaması yapıldığı beyan edilmiştir.

Rutin YÖK Denetlemeleri sonrasında, denetçilerin tavsiyesi üzerine BAP birimi kurulması ve 2019 yılı için baŐlangıç aşamasında 15,000 TL lık bir bütçe ayrılması

Kurumda Öğretim Elemanlarının araştırma yapmak üzere BAP üzerinden bir bütçe ile motive edilmelerine ilişkin bilgi temin edilememiŐtir.

TOPLUMSAL KATKI

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kurum yönetimi ve çalışanlarının kurumun kalite yolculuğunda ve kalite sistemleri altyapısının geliştirilmesi konularında çaba sergiledikleri müşahede edilmiştir.

Hem eğitim-öğretim süreçleri hem de idari süreçler ile ilgili bazı geri bildirim mekanizmaları olsa da bunların tanımlı bir sistematik dahilinde işlemediği, bazılarının planlama aşamasında olduğu, izleme, değerlendirme ve özellikle de iyileştirmelerin etkin olarak yapılmadığı gözlenmiştir.

Birimlerin bazı dış paydaşlar ile iletişimlerinin var olduğu ve dış paydaş geri bildirimlerinin alınması ve eğitim süreçlerinin iyileştirilmesinde kullanılmasının yaygınlaşma yolunda olduğu gözlemlenmiştir.

Bazı programların sektörde karşılık bulması sonucu öne çıktığı, bu durumun programın sürekliliğine katkıda bulunduğu ve mezunlarının iş bulma potansiyelini arttırdığı tespit edilmiştir.

Kurumun son yıllarda mevcut programlarının sayısını azaltıp ilgi alanı çerçevesinde ihtisaslaşmaya yönelmek suretiyle politika değiştirdiği ve üniversiteleşme yolunda mesafe aldığı gözlemlenmiştir.

Bu rapor kapsamında yer alan tespit ve önerilerin Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksek Okulu'nun kalite süreçlerine yol göstermesini ve katkı sağlamasını temenni ederiz.