

KURUMSAL İZLEME RAPORU

İSTANBUL ŞİŞLİ MESLEK YÜKSEKOKULU

İzleme Takımı

PROF. DR. AYSEGUL TAYLAN OZKAN (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. NAZIM ELMAS (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ ÖZNUR AKGIŞ İLHAN (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

ASLI ÖZMUTLU (ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRİCİ)

ÖZET

Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından yürütülen Kurumsal Dış Değerlendirme Programı (KDDP) sürecinden geçen yükseköğretim kurumları, değerlendirmeyi izleyen ikinci yıldan itibaren Kurumsal İzleme Programı (KİP) kapsamına alınmaktadır. KİP'in amacı, KDDP sonrasında ilgili yükseköğretim kurumundaki gelişim durumunu izlemek olup kapsamı Kurumsal Geri Bildirim Raporları (KGBR)'nda ortaya çıkan "gelişmeye açık yanlar"dan oluşmaktadır. Bununla birlikte KGBR'de bildirilen kurumun güçlü yanlarının sürdürülebilirliği de değerlendirilmektedir.

İstanbul Şişli Meslek Yüksek Okulu (Şişli MYO) 2012-2013 Eğitim Öğretim Yılında faaliyete geçmiş olup hali hazırda sadece ön lisans programlarından oluşan sağlık, tasarım ve işletme ana başlıkları altında 23 aktif eğitim programına sahiptir. Şişli MYO'da 2017 yılından itibaren hazırlanan Kurumsal İç Değerlendirme Raporları (KIDR) bulunmakta olup Kurum 2019 yılında Kurumsal Dış Değerlendirme Programına alınmıştır.

Prof. Dr. Nazım ELMAS, Dr. Öğretim Üyesi Öznur AKGİŞ İLHAN, Öğrenci Aslı ÖZMUTLU ve Pro Dr. Ayşegül TAYLAN ÖZKAN'dan oluşan Kurumsal İzleme Programı Takımı üyeleri ile 13 Haziran 2022 tarihi itibarıyla çalışmalara başlanmıştır. Takım arasında online olarak gerçekleştirilen seri toplantılarla Şişli MYO'nun KGBR'si, KIDR'leri, web sayfası ayrıntılı olarak incelenmiş ve Kurumdan ek kanıtlar talep edilmiştir. Tüm bulgular Takım içinde istişare edilerek 19 Ağustos 2022 tarihinde Şişli MYO'nun saha ziyareti gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk aşamada Mütevelli Heyet Başkanı Sayın Muharrem İbrahim AYBAR, Şişli MYO Müdürü Sayın Öğr. Gör. Leyla ANIL GÖL ve Şişli MYO Kurucu Müdürü Sayın Prof. Dr. Aynur AYDIN ile karşılıklı istişarelerde bulunulmuştur. Kurum Kalite Komisyonu, Yönetim Kurulu ve Yüksekokul Kurulu üyeleri sonrasında da akademisyenler, idari birim personeli ve öğrencilerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Dış paydaşlarla yapılan online toplantıyı takiben Takım Üyeleri kendi aralarında görüşmüşler ve kapanış toplantısında saha ziyareti ile ilgili düşüncelerini Kurum Yöneticilerine özetlemişlerdir.

Kurumdaki yönetim değişikliği sonrasında kalite yönetim sisteminin yapılandırılması yönünde pozitif bir çaba olduğu gözlenmiştir. Bu süreçte yardımlarını esirgemeyen ve Kurumun tüm dokümanlarını ve süreçlerini şeffaf bir şekilde paylaşan Mütevelli Heyet Başkanı Muharrem İbrahim AYBAR, Şişli MYO Müdürü Öğr. Gör. Leyla ANIL GÖL, Şişli MYO Müdür Yardımcısı Öğr. Gör. Mustafa Ali GÖKÇE, Kalite Koordinatörü Öğr. Gör. Erdem GÖL, Yüksekokul Sekreteri Mustafa KÖRPE başta olmak üzere tüm akademik ve idari personel ile öğrencilere teşekkürlerimizi sunarız. İzleme Programı sırasında Kurumun tüm düzeylerinde farkındalığın arttığı müşahade edilmiştir; KİP kapsamındaki saha ziyaretimizin yol gösterici olacağını ve çalışmaların daha sistematik bir şekilde yürütülerek ivme kazanacağını umuyoruz.

KURUM HAKKINDA BİLGİLER

İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu (Şişli MYO), İstanbul Şişli Vakfı tarafından yetenekli, yoksul veya kimsesiz çocukları korumak, eğitim ve öğretimlerini tamamlayabilmeleri için gerekli desteği vermek; Türk ekonomisi ve sanayisinin gelişmesinde önemli rolü olan eğitilmiş insan gücünün yetiştirilmesini sağlamak amacıyla kurulmuş ve kuruluş kararı 18.05.2012 tarih ve 28296 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Şişli MYO 2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında toplam 15 ön lisans programı ve 450 öğrenci ile eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamıştır. 2022 yılında 23 aktif bölümü ve 5.000'e yakın öğrencisi bulunmaktadır. 2021 itibariyle Şişli MYO'da 18 öğretim üyesi, 87 öğretim görevlisi ve yaklaşık 65 idari personel görev almaktadır.

Hali hazırda programların tamamına yakını Şişli Belediyesi tarafından intifa hakkı verilen 30.000 m²'den fazla kapalı alana sahip Maslak Yerleşkesinde sürdürülmektedir. Esentepe Yerleşkesinde de birkaç program ile eğitim-öğretim faaliyetlerine devam edilmektedir.

LİDERLİK, YÖNETİM VE KALİTE

“İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu’nu kuran İstanbul Şişli Vakfı kurucularının ve mütevelli heyet üyeleri, kurumdaki programlara paralel alanlarda çalışan ve kurumsal kaliteye duyarlı iş insanlarından oluşmaktadır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Saha ziyareti sırasında Mütevelli Heyet Başkanı başta olmak üzere mütevelli heyet üyelerinin konusunda uzman ve kalite bilinci yüksek şahsiyetlerden müteşekkil olduğu izlenimi edinilmiştir. İş birliği yapılan çözüm ortakları da alanında saygın kurum ve kuruluşlardır. Benzer şekilde Danışma Kurulu üyelerinin de eğitim- öğretim ve topluma katkı sağlama konusunda son derece motive oldukları anlaşılmıştır.

Bu kapsamda Şişli MYO Yönetimindeki akademik üyelerin, Mütevelli Heyet Başkanı başta olmak üzere kalite ve sistem kurulumu konusunda ki kapasitelerinden çok daha etkin bir şekilde yararlanması önerilir.

“Dış paydaşlarla kurulan sıkı ilişkiler ile sektör ile eğitim programlarının koordinasyonu sayesinde öğrencilere staj ve iş bulma konusunda yönlendirmeler yapılmaktadır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Dış paydaşlarla kurulan sıkı iş birliği öğrencilerin işe yerleşmeleri konusunda büyük avantaj sağlamakta diğer yandan da MYO’nun tercih edilmesine de destek olmaktadır. 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılında Şişli MYO Kariyer Merkezi faaliyete başlamıştır. Kariyer Merkezi’nin misyonu, “öğrencilerin ve mezunların bireysel gelişimlerine katkıda bulunmak, kariyer planlarını desteklemek, staj ve istihdam olanaklarını artırmak; sektörün önde gelen firmalarıyla öğrencileri ve mezunları buluşturmak” olarak tanımlanmıştır (<http://yeni.sisli.edu.tr/kariyer-merkezi/>). Kariyer Merkezi tarafından oluşturulan Portal aracılığıyla öğrenciler/mezunlar doğrudan işverenle iletişim kurabilmekte ve iş başvurusu yapabilmektedirler. Bu kapsamda yapılan çalışmalarla istihdam edilen mezun sayısının YÖKAK Kurum Göstergelerinde yılda 500 civarına ulaştığı belirlenmiştir (<https://www.yokak.gov.tr/raporlar/InstitutionIndicatorReportData?id=1113>).

“İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu’nun çok yakın zamanda hazırlanmış ve ilan edilmiş bir kalite politikası bulunmaktadır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Şişli MYO’nun KGBR’de de belirtildiği üzere vizyon ve misyonu yanı sıra tanımlanmış bir kalite politikası da bulunmaktadır. Ayrıca eğitim-öğretim ve yönetim politikaları da oluşturulmuş ve web sayfasında paydaşların erişimine sunulmuştur. Ancak saha ziyareti sırasında ve doküman bazında yapılan incelemelerde paydaşlarda bu konudaki farkındalığın yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir. Yeni stratejik plan hazırlıklarının başlayacağı süreç de dikkate alındığında vizyon ve misyon da dahil olmak üzere tüm politikaların paydaşlarla birlikte gözden geçirilmesi, eksik olan topluma katkı, araştırma-geliştirme gibi politikaların oluşturulması ve bu politikaların tüm süreçlere yansıtılması ve izlenmesi önerilir.

“Kurumun stratejik planı kalite güvence sistemlerini kapsayan bir yapıda hazırlanmıştır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Vakıf Üniversitelerinde bir zorunluluk olmamakla beraber Kurumun 2019-2023 yıllarını kapsayan bir stratejik planının bulunması kayda değerdir. Eğitim ve öğretimde verimlilik ve kalitenin artırılması amacının planda yer alması da önemlidir. Ancak mevcut Stratejik Planın hedefleri ölçülebilir olmadığı gibi izlenmesinin ve dolayısıyla iyileştirmelerin yapıldığına dair de bir kanıt ulaşılamamıştır. İç ve dış paydaşların Stratejik Plan ve bu plandaki hedeflerle ilgili farkındalık düzeyinin de düşük olduğu gözlenmiştir.

2023 yılında hazırlığına başlanması gereken bir sonraki planın daha katılımcı bir anlayışla, ölçülebilir hedeflerle yapılandırılması ayrıca eğitim-öğretim yanı sıra araştırma-geliştirme,

toplumsal katkı ve kalite-liderlik-yönetim kapasitesine yönelik hedefleri de içermesi önerilir. Stratejik plan doğrultusunda hem kurum hem de program bazında yıllık hedefler konulmalı ve yıl sonunda da hedeflere ne kadar ulaşıldığı izlenmelidir. Elde edilen veriler ışığında da gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu konuda tüm paydaşların bilgilendirilmesi amacıyla da gerekli etkinlikler düzenlenmelidir.

“Yönetimin şeffaflığı ve katılımı desteklemesi ve kalite yönetimi konusundaki kararlılığı övgüye değerdir” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Şişli MYO yönetiminin şeffaflığı ve gelişime açık yapısı İzleme Takımımız tarafından da takdir edilmiştir. Yönetimin hem Mütevelli Heyet ile hem de iç ve dış paydaşlarla halen yakın ve açık bir iletişim içinde bulunması kurumsal bir kültür haline geldiğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Yeni değişen Yönetim kademesi de kalite yönetimi konusunda kararlı görünmektedir. İzleme Programı kapsamında gerçekleştirilen ziyaretin bu kapsamdaki çalışmalara yön göstereceği düşünülmektedir.

“Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönergesi bulunmaktadır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Şişli MYO tarafından “Bilimsel ve Yönetimsel Faaliyetler Başarı Teşvik Yönergesi” ile “Kalite Yönergesi” hazırlanmış olup uygulamada da bu yönergelerden yararlanılmaktadır. Kurumdaki eğitim süreçleri için de 20’den fazla yönerge ve yönetmelik hazırlanmış ve web sayfasında paydaşların erişimine sunulmuştur. Stratejik Planın yıllık izlemesi sırasında tüm mevzuatın yenilenen politikalar ve hedefler kapsamında gözden geçirilmesi, varsa eksik mevzuatların hazırlanması ve kullanımda olan tüm mevzuatın web sayfasından paylaşılması önerilir.

“İstanbul Şişli MYO’da öğrenci işleri otomasyon sistemi bulunmakta ve kullanılmaktadır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Öğrenciler web sitesi üzerinden (<https://ois.sisli.edu.tr/auth/login>) öğrenci işleri bilgi sistemine ulaşarak gerekli işlemleri yapabilmektedirler. Bilgi İşlem Birimi çalışanları da son derece uyumlu ve konusunda uzman kişilerdir. Ancak kurumda entegre bir bilgi yönetim sistemi bulunduğunu ifade etmek olanaksızdır.

“İstanbul Şişli MYO’da Elektronik Belge Yönetimi Sistemi (EBYS) kullanılmaktadır” şeklinde ifade edilen ***güçlü yön*** ile ilgili olarak,

Kurumda hali hazırda aktif olarak kullanılan bir EBYS bulunmakta olup 2021 yılında yenilenmiştir. Ancak kurumda tüm süreçlerin takip edilebileceği entegre bir bilgi yönetim sistemi bulunmamaktadır.

“Kurumun Kalite Politikası henüz olgunlaşmamıştır. Kurumun her iki amaca (standartlara uygunluk, amaca uygunluk) yönelik kurumsal politika ve stratejilerini daha açık olarak ve bir bütünlük içerisinde tanımlaması ve yürütmesi gerektiği değerlendirilmiştir” şeklinde ifade edilen ***geliştirmeye açık yön*** ile ilgili olarak,

Kurum yönetiminden destek hizmetlerine kadar akademik-idari tüm personelin iyi bir eğitim verme çabasında olduğu saha ziyaretinde de müşahade edilmiştir. Ancak bu çabaların ana bir politika çerçevesinde ve bir plan doğrultusunda yapılması hususunda farkındalığın zayıf olduğu gözlenmiştir. Stratejik Plan ile ilgili kısımda da vurgulandığı üzere 2023 yılında yeni bir stratejik plan hazırlık sürecine girecek olması Kurum için her konunun gözden geçirilmesi açısından büyük bir fırsat yaratmaktadır. Bu sürecin katılımcı bir anlayışla yürütülmesi, tüm politikaların gözden geçirilmesi ve içselleştirilmesi için düzenleme ve etkinlikler yapılması gerekmektedir.

“Kurumun birimleri arasında ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları tarafından henüz akredite bir program olmadığı anlaşılmıştır. Kurumda programların akreditasyonu konusunda henüz çalışmalara başlanmamıştır” şeklinde ifade edilen **geliştirmeye açık yön** ile ilgili olarak,

Şişli MYO’da halen herhangi bir eğitim programının akreditasyonu gerçekleştirilmemiştir. Bu konuda bir hazırlık olduğuna dair de emareye rastlanılamamıştır. Kurumun en güçlü olduğu sağlık programlarından başlayarak akreditasyon hazırlık süreçlerinin başlatılması önerilir.

“Paydaş görüşlerinin kalite güvence sistemine yansıtıldığını gösterir beklenti ve memnuniyet anketi gibi uygulamaların yaygın olmadığı izlenimi doğmuştur” şeklinde ifade edilen **geliştirmeye açık yön** ile ilgili olarak,

Kurumda öğrencilerin katılımı, OİS üzerinden yapılan memnuniyet anketleri ile sağlanmaktadır. Sektörel düzeyde geri bildirimler ise Kurumsal İletişim Birim Müdürlüğü tarafından sektör yöneticilerine yapılan ziyaretlerle gerçekleştirilmektedir. Bu anket formlarının Yönetim Kurulu toplantılarında analiz edildiği ifade edilmektedir.

Bu kapsamdaki somut ve yararlı adımlardan birisi Çözüm Merkezi uygulamasıdır. Çözüm Merkezinin amacı, “başta öğrenciler, personel ve diğer kişilerin Şişli MYO ile ilgili sorun yaşadığını düşündüğü tüm konularda, güvenilir ve kolay ulaşılabilir bir yönetim anlayışı ile sonuç odaklı çalışmaktır” şeklinde tanımlanmaktadır. Çözüm Merkezi, “başvuran herkesi İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu ile ilgili bütün işlerinde en kısa sürede en doğru sonuca ulaştıran, o anda çözülemeyen problemler için ise, sorun ve önerileri başvuran adına takip eden bir birimdir” denilmekle birlikte organizasyon şemasında da tam olarak yeri anlaşılmamıştır (<https://www.sisli.edu.tr/cozum-merkezi/>). Toplanan verilerin nasıl değerlendirildiğine ve süreçlere nasıl yansıtıldığına dair bir bilgiye de ulaşılamamıştır.

Ancak akademik-idari personel, tedarikçiler de dahil diğer iç paydaşlardan sistematik geri bildirimler alındığına ve bunların bir plan ve takvim doğrultusunda toplandığına, tüm geri bildirimlerin irdelenerek eğitim-öğretim başta olmak üzere tüm süreçlerin iyileştirilmesinde kullanıldığına dair uygun bir kanıt ulaşılamamıştır. Bu kapsamda iç ve dış paydaşların belirlenmesi, geri bildirim alınması ve uygulamaya dökülmesi için mekanizmalar kurulması gerekli görünmektedir.

“Bazı yöneticilerin stratejik planlama ve kalite yönetim uygulamalarında sahip olduğu bilinç düzeylerinin tüm personele yaygınlaştırılması gerektiği değerlendirilmiştir” şeklinde ifade edilen **geliştirmeye açık yön** ile ilgili olarak,

Saha ziyaretinde bu durumun mevcudiyetini koruduğu tespit edilmiştir. Çoğu idari-akademik personel tarafından kalite süreçleri sadece idari birimleri ilgilendiren dokümantasyon ağırlıklı bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. YÖKAK tarafından yürütülen üniversitelerin kalite ve akreditasyonuna yönelik süreçler konusunda ciddi bir eğitim gerekliliği bulunmaktadır. Bu eğitimlerin farkındalığın yükselmesi yanında katılımcılığı ve kurumsallaşmayı da sağlayacağı düşünülmektedir.

“Kurumda iç kontrol standartlarına uyum eylem planı henüz uygulanmamaktadır” şeklinde ifade edilen **geliştirmeye açık yön** ile ilgili olarak,

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun getirdiği şartlardan biri olan İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planının vakıf üniversitelerince uygulanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Hali hazırda Kurumda bu konu ile ilgili de bir çalışma başlatılmamıştır. Bu kapsamda kalite süreçlerinin düzgün olarak yapılandırılması ve stratejik planla entegrasyonu ile süreçlerden edinilen veriler doğrultusunda iyileştirmelerin yapılması yeterli görünmektedir.

“Yerleşke alanlarında sosyal ve sportif donatılar yetersizdir” şeklinde ifade edilen ***geliştirmeye açık yön*** ile ilgili olarak,

KGBR’de vurgulanan bu gelişmeye açık yönün iyileştirilmesi amacıyla Şişli MYO tarafından spor, dans ve müzik odaları oluşturulduğu saha ziyareti sırasında da görülmüştür. Covid 19 Pandemisinin hafiflemesini takiben de öğrencilerin sosyal, kültürel, sportif faaliyetlerini gelişimini desteklemek amacıyla muhtelif gezi, tanışma ve sosyalleşme etkinlikleri düzenlenmiştir (<https://www.sisli.edu.tr/gezi-eglence/>) .

“Planla–Uygula–Kontrol et–Önlem al (PUKÖ) döngüsü bütünsel olarak işler halde değildir” şeklinde ifade edilen ***geliştirmeye açık yön*** ile ilgili olarak,

Kurum yönetiminin son dönemde yeniden yapılandırılmasını takiben kalite ile ilgili çalışmaların ivme kazandığı gözlenmiştir. Ancak halen tam bir PUKÖ döngüsünün kurulduğu ve bu konu ile Kurum çapında tüm süreçleri kapsayacak şekilde yaygın bir kalite sisteminin kurulduğu söylenemez. Ancak bu kapsamdaki iyi niyetli çabaların da göz ardı edilmesi mümkün değildir.

EĞİTİM VE ÖĞRETİM

“Yükseköğretimde iyi bir eğitimin, ders dışı faaliyetlerle de sağlanacağı göz önüne alındığında kurumda son yıllarda bu yöndeki altyapı ve öğrenci kulüp faaliyetlerine verilen destek takdirle karşılanmıştır” şeklinde ifade edilen **güçlü yön** ile ilgili olarak,

Şişli MYO’da öğrenci kulüpleriyle ilgili faaliyetler Covid 19 pandemisi nedeniyle bir miktar sekteye uğramışsa da halen devam etmektedir. 2022 yılı itibari ile öğrenci kulübü sayısı 30’a yaklaşmıştır (<https://www.sisli.edu.tr/ogrenci-kulupleri/>). Web sayfasında yer almadığı halde Engelsiz Adımlar Kulübü’nün de kurulduğu ifade edilmiştir. Engelli öğrencilere kurum tarafından çok duyarlı davranıldığı ve karşıladıkları zorlukları çözmek için çaba harcandığına dair güçlü yanın devam ettiği görülmüştür. Bu kapsamda kurum tarafından asansör kart tanımlamaları yapıldığı, kişisel ihtiyaçları için gereken mekanların uygun hale getirildiği, görme engelli öğrenciler için giriş katı, lobi ve koridorlarında yönlendirici zemin çalışması yapıldığı, belirlenmiştir.

Öğrencilerin gelişimine yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetlerini yürütecek spor, dans ve müzik odaları oluşturulmuştur. Kulüplerle ilgili faaliyet haberlerinin web sayfasından ziyade Instagram ve benzeri sosyal platformlardan paylaşıldığı ancak faaliyet sonrası veya yıllık değerlendirme amaçlı dokümanlar olmadığı belirlenmiştir.

Sağlık, Kültür ve Spor Birimi tarafından desteklenen faaliyetlerle öğrencilerin hem gezi-eğlence gibi etkinlikleri hem de müfredatlarında da yer alan sosyal sorumluluk çalışmalarını yürütmeleri sağlanmaktadır (<https://www.sisli.edu.tr/gezi-eglenec/>)(<https://www.sisli.edu.tr/sosyal-sorumluluk/>). Bunlar arasında Otizm Vakfı Ziyareti, Sessizliğe Ses Olduk, Mutluluk Günü gibi etkinlikler sayılabilir. Ancak Kurumun diğer süreçlerinde olduğu gibi bu etkinlikler de bir plan dahilinde gerçekleştirilmemekte, sonuçları izlenmemekte ve bu sürecin iyileştirilmesinde kullanılmamaktadır.

“Genç ve dinamik bir öğretim elemanı kadrosu mevcuttur” şeklinde ifade edilen **güçlü yön** ile ilgili olarak,

Şişli MYO’nun genç ve dinamik akademik kadrosu halen mevcudiyetini sürdürmektedir. Akademik personelin büyük çoğunluğu kariyerinin erken döneminde olup %80’den fazlası öğretim elemanıdır. 2019 yılında Kurumda görev alan öğretim üyesi sayısı 7 iken 2021 itibari ile 18’e yükselmiştir. Öğretim elemanı sayısı da 83’ten 87’ye çıkmıştır.

“Kurumun yerleşkeleri şehir merkezine ve sektörlerle yakındır” şeklinde ifade edilen **güçlü yön** ile ilgili olarak,

Şişli MYO’da eğitim ve öğretim faaliyetleri temel olarak Maslak ve Esentepe olmak üzere iki ana kampüste yürütülmekteyse de son dönemde neredeyse tüm programların Maslak yerleşkesinde eğitim öğretim faaliyetlerine devam ettiği ifade edilmiştir. Her iki kampüs de şehrin merkezinde yer almaktadır. Ayrıca Kurum tarafından MYO öğrencilerine yarım saatte bir şehir merkezi yollarına ring servis imkânı sunulmaktadır. Yerleşkelerin bu merkezi pozisyonu ve ulaşım desteği öğrencilerin hem okula gidiş-gelişleri hem de staj yerlerine ulaşımaları açısından önemli bir fırsat sunmaktadır.

“İstanbul Şişli MYO’da istihdam potansiyeli yüksek bölümler vardır” şeklinde ifade edilen **güçlü yön** ile ilgili olarak,

İstanbul Şişli MYO’nun bütün programlarının temel amacı piyasada karşılığı olan nitelikli insan gücü yetkinliklerine sahip öğrenciler yetiştirme olarak belirlenmiştir. Hali hazırda 23 aktif programa sahip olan Kurumda bazı programların ikinci eğitimleri de bulunmaktadır. Programların açılması ve kapanması hususunda paydaş görüşlerinin alındığı ve Yüksekokul Kurul Toplantıları yapıldığı ifade edilmektedir. Bu toplantılarda açılması planlanan programlar için ülke çapındaki

doluluk oranları ve rakip analizleri (rekabet edebilirlikleri) doğrultusunda karar verilmektedir. 2022-2023 Eğitim-Öğretim döneminde %100 doluluk oranına ulaşılması da bu güçlü yönün sürdürüldüğünün önemli bir göstergesidir (<https://www.haber.com/sisli-meslek-yuksekokulu-yeni-egitim-ogretim-doneminde-yuzde-100-doluluk-oranina-ulasti-668096/>).

“İstanbul Şişli MYO’nun güçlü bir burs programı bulunmaktadır” şeklinde ifade edilen **güçlü yön** ile ilgili olarak,

Öğrencilere burs verilmesi ile ilgili hususlar İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu Burs Yönergesi doğrultusunda gerçekleştirilmekte ve başvurular Burs Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmektedir. ÖSYM Başarı Bursu, Akademik Yıl Başarı Bursu, Sosyal Dayanışma Bursları ve İndirimler olmak üzere farklı kategorilerde burslar bulunmaktadır. Yüksekokul spor takımlarında aktif görev almak şartıyla son üç yıl içinde branşında genç veya ümit milli takım kadrolarına seçilmiş olduğunu belge ile ibraz eden öğrencilere spor başarı bursu verilmektedir.

2019-2020 eğitim yılı verilen toplam burs miktarı 12.144.859,54 TL’dir. 2020-2021 eğitim yılı verilen toplam burs miktarı 13.257.751,17 TL’dir. Kurum Stratejik Planında “verilen burs sayısı”ni bir performans göstergesi olarak belirlemesine karşın bu konuda bir izleme yapıldığı kanaati oluşmamıştır. Burslu öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oranı ya da bu konuda hedefe ne kadar yaklaşıldığına dair bir değerlendirmeye de rastlanılmamıştır. Kurum tarafından da kuruluş amacının mağdur ve fakir öğrencilere burs sağlamak olduğu ancak verilen burs miktarının yıllar içindeki ciro ve öğrenci sayısına göre değiştiği ifade edilmiştir.

Erasmus ve diğer yurt dışı programlar hakkında verilen danışmanlıkların hem öğrencilerin bu konudaki haberdarlığı ve hem de ilgili öğrencilerin yönlendirmeleri açısından arzu edilen düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Bu konularda öğrencileri bilgilendirecek ve yönlendirecek çalışmaların bir sistem dahilinde sürdürülmesi ve hareketliliğin sayısal verilerinin yayınlanması beklenmektedir.

“Öğrenme-Öğretme Merkezi, henüz alt birimleriyle (Ölçme ve Değerlendirme Birimi, Öğrenci Merkezli Eğitim Uygulamaları Birimi, Eğiticilerin Eğitimi Birimi, vb.) oluşturulmamıştır” şeklinde ifade edilen **geliştirmeye açık yön** ile ilgili olarak,

Öğrenci merkezli öğrenme, öğretme ve değerlendirme süreçlerinin yürütülmesi amacıyla “Öğrenci Direktörlüğü Teşkilat, Görev ve Çalışma Usulleri Yönergesi” hazırlanmış ve “Öğrenci Direktörlüğü” kurulduğu belirtilmiştir. Yönergede “Direktörlük ve bölüm başkanlıkları ile işbirliği yapmak ve düzenli olarak toplantılar gerçekleştirmek” ile “eğitim-öğretim yılının başlangıcında ve sonunda, yılda iki defa olmak üzere, Müdür başkanlığında Müdür Yardımcıları, Bölüm Başkanlarından oluşan “Eğitim Şurası” düzenlemek” ifadeleri yer almaktadır. Ancak bu kapsamda toplantıların yapılıp yapılmadığı, yapıldıysa sonuçlarının eğitim öğretim çalışmalarına nasıl yansıtıldığı hususundaki belgelere rastlanmamıştır. Organizasyon şemasında da bu koordinatörlüğe ve faaliyetlerine ulaşamamıştır.

Kültürel derinlik kazanımına yönelik ve farklı disiplinleri tanıma fırsatı veren seçmeli derslerin olması öğrenciler için iyi bir imkandır. Disiplinler arası eğitim imkânı sunan seçmeli dersler web sitesinde yayınlanmış ve öğrencilerin tercihlerine sunulmuştur. Öğrenciler için çift ana dal olanağı bulunması da olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda öğrenci merkezli eğitim modeli ve/veya aktif öğrenme konusunda öğretim üyelerinin yetkinliklerinin geliştirilmesi için eğiticilerin eğitimi programı düzenlenmiştir. İlk aşamada 22 akademisyen bu eğitimden faydalanmıştır. 2023 yılı içinde tüm öğretim elemanlarının ölçme değerlendirme, ders notu hazırlama, etkin iletişim, öğrenci merkezli öğrenme, vb. alanlarda destekleneceği ve kendilerini geliştirmelerinin sağlanacağı ifade edilmiştir. Eğitici eğitimlerinden sonra elde edilen pedagojik bilgilerin eğitim öğretime yansıtılması ve çıktılarının izlenmesi için bir mekanizmanın kurulması da beklenmektedir. Bu süreçlerin yürütülmesi için Kurum KİDR’de Eğitim Koordinatörlüğü oluşturulduğunu ifade etmişse de gerek organizasyon şemasında gerek web sayfasında gerekse de saha ziyaretinde faaliyetlerine rastlanılmamıştır.

22.04.2022 tarihinde programların güncellenmesi için yeniden oluşturulan “Bologna Eş Güdüm Komisyonu” henüz çalışmalara başlamadığı bilgisi alınmıştır. Bu komisyonun çalışma esasları hazırlanarak eğitim öğretim sürecine katkısı beklenmektedir. Kurum Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesi (TYYÇ) çıktılarını kurum bazında değerlendirdiğini beyan etmekteyse de web sitesinde verilen adreste Yükseköğretim Kurulunun sayfasındaki genel bilgilere ulaşılmaktadır. Staj uygulamaları ile ilgili sistemin de halen tam olarak tamamlanamadığı, uygulamalardaki verimliliği TYYÇ ile bağdaştıracak mekanizmanın halen kurulamadığı anlaşılmıştır.

Programların eğitim amaçlarına ulaşip ulaşmadığı, mezunların ve iş dünyasının görüşlerini içeren anket vb çalışmaların analizleri ile bunların sonuçlarının eğitim öğretime nasıl yansıtıldığına dair sistematik bir yaklaşıma da rastlanılmamıştır. Mütercim tercümanlık programındaki İngilizce hazırlık programının başarı seviyesinin ve verimliliğin artırılması için özel çalışmalar yapılmasının programın geleceği açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kurumda 20.04.2022 tarihinde özellikle Sağlık bilimlerinde klinik uygulamaların takibi için “Klinik Uygulama Takip Komisyonu” oluşturulmuştur. Bu çalışma sağlık bilimleri uygulamaları için yeni bir güçlü yan olarak değerlendirilmektedir. Komisyonun çalışmalarının eğitim öğretim sürecine katkı yapması beklenmektedir.

KGBR’de belirtilen “problem çözme odaklı yaşam temelli odaklı, proje odaklı, beceri geliştirme odaklı, keşif ya da yarı keşif odaklı ya da tam öğrenme odaklı...” modellerin hangilerinin, hangi programlarda, ne ölçüde, uygulanacağına dair bir mekanizma henüz tam olarak kurulamamıştır. Bu konuya dair takvime dayalı bir planlama yapılmadığı görülmüştür. Bununla birlikte saha ziyareti sırasında bazı akademisyenlerin öğrenci merkezli eğitim için çaba gösterdiği gözlenmiştir. Söz gelimi Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı öğrencilerinin belirli dersleri uygulamalı olarak okul dışı alanlarda bir kurgu dahilinde işlemeleri öğrenci merkezli eğitim modeli için iyi bir örnek olarak değerlendirilmiştir. Bu tür uygulamaların konuların durumuna göre diğer dersler için de programa alınması, bu hususunun ders kataloglarında önceden belirtilmesi ve öğrencilerin bilgisine sunulması beklenmektedir.

“Öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya aktarmalarına katkı sağlayacak atölye ve laboratuvarlar bulunmaktaysa da yeterli değildir; öğrenci sayılarına göre tesislerin ve imkânlarının artırılması yararlı olacaktır” şeklinde ifade edilen ***geliştirmeye açık yön*** ile ilgili olarak,

Öğrenciler tarafından bazı dersliklerin yeterli olmadığı belirtilmiş, fiziki mekân sıkıntısı bulunduğu ve zaman zaman ısınma sorunu yaşandığı da ifade edilmiştir. Sağlık bilimleri programlarındaki araç gereç imkanlarının diğer programlara göre daha yeterli seviyede olduğu gözlenmiştir. Buna karşın bilgisayar laboratuvarlarının beklentileri karşılayacak düzeyde olmadığı anlaşılmıştır. Keza Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri Programının uygulamaları için de gerekli alt yapı sağlanmalıdır. Öğrenci sayının fazla olduğu kalabalık programlardaki uygulamaların öğrencileri küçük gruplara bölerek tekrarlanması yoluyla çözüldüğü ifade edilmiştir. Ancak bu durum öğretim elemanları için aşırı bir iş yükü oluşturmaktadır. Ayrıca aynı uygulamanın defalarca öğretilmesinin de eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Grafik tasarımı programı için hazırlanmış olan MAC laboratuvarının diğer bilgisayar laboratuvarlarına göre daha iyi seviyede olduğu görülmüştür. Radyo Televizyon Programcılığının uygulama stüdyosunun program öğrencilerinin faydalanacağı mahiyette olduğu değerlendirilmiştir. Ancak araç ve gereçlerin öğrenciler tarafından yararlanımı hususunda kullanım ve uygulama esaslarının henüz hazırlanmadığı anlaşılmıştır.

Kurumda yeterli alt yapısı bulunmayan branşlardaki spor çalışmaları için diğer kurumlarla sözleşmeler yapılmış, KDDP sonrası dönemde spor, dans ve müzik faaliyetleri için yeni mekanların oluşturulduğu görülmüştür.

“Bazı birimlerdeki öğrenci sayısının yüksekliğinin eğitim öğretimin kalitesine tehdit

oluşturabileceği gözlenmiştir” şeklinde ifade edilen ***geliştirmeye açık yön*** ile ilgili olarak,

T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu ön lisans programlarına öğrencilerin yerleştirilmesi YÖK tarafından belirlenen kontenjanlar dikkate alınarak ve ÖSYM tarafından gerçekleştirilmektedir. “Kuruma yatay geçişlerin fazlalığı kurumdaki eğitim, öğretim faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyeceği” ile ilgili tespitte yatay geçişlerde azalma olduğu kontenjanlara göre yatay geçiş öğrencisi kabul edildiği ifade edilmiştir. Kontenjan artışlarıyla orantılı olarak yapıldığı söylenen yeni amfi ve laboratuvarların daha önce de vurgulandığı gibi belirtilen fiziki kapasitede olmadığı görülmüştür. Öğretim elemanı/üyesi sayılarındaki artış da bu kapasiteyi kısmen karşılayabilmiş kadrolu öğretim elemanı başına düşen eğitim saati ortalaması 15,51’den 16,01’e çıkmıştır.

Öğretim elemanlarının işe alınma, atanma ve yükseltme süreçlerini tanımlayan, kurumun misyon ve vizyonu ile uyumlu ölçütler bulunduğu ve bu süreçlerin bir yönergeye dayalı olarak yürütüldüğü izlenmiştir. KDDP hazırlanmasından sonra yapılan alımlarda branşlara dikkat edildiği derslerin gerektirdiği uzmanlık alanlarına göre öğretim elemanı istihdamı yapıldığı anlaşılmıştır. Bu kapsamda 2020- 2021 ve 2021– 2022 Eğitim Öğretim Dönemlerinde 26 öğretim elemanı ataması yapılmış olup bunların 24’ü öğretim görevlisi, 4’ü öğretim elemanıdır.

“Öğrenci, akademik ve idari personel memnuniyet anketleri ve öğrenci ders değerlendirme anketi çalışmalarının kurumsal web adresleri üzerinden yapılmadığı ve geçmiş dönem algılarına göre iyileştirilmiş ya da henüz iyileştirilememiş alanların tespitlerinin yapılmamış ve bunlara yönelik iyileştirme süreçlerinin tanımlanmamış olduğu gözlenmiştir” şeklinde ifade edilen ***geliştirmeye açık yön*** ile ilgili olarak,

Bu konu ile ilgili ayrıntılı değerlendirme paydaşlarla ilgili husus altında değerlendirilmiştir. Özetle Kurumda öğrencilerin katılımı, OİS üzerinden yapılan memnuniyet anketleri ile katılımları sağlanmaktadır. Sektörel düzeyde geri bildirimler ise Kurumsal İletişim Birim Müdürlüğü tarafından sektör yöneticilerine yapılan ziyaretlerle gerçekleştirilmektedir. Diğer yandan kurulan Çözüm Merkezi uygulaması ile herkesin yönetime ulaşımı mümkün olmuştur. Zaman zaman akademisyenlerden de geri bildirim alınmaktadır. Ancak tüm bu geri bildirimlerin bir plan dahilinde toplandığı ve sonuçlarının da süreçlerin iyileştirilmesinde kullanıldığına dair somut bir kanıtı rastlanmamıştır. Bu kapsamda iç ve dış paydaşların belirlenmesi, geri bildirim alınması ve uygulamaya dökülmesi için mekanizmalar kurulması gerekli görülmektedir.

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

“Stratejik amaç ve hedefler arasında bilimsel yayın yapması için akademik personelin teşvik edilmesi olumlu karşılanmıştır” şeklinde ifade edilen **güçlü yön** ile ilgili olarak,

Kurumda akademik kadronun bilimsel araştırmaları, yayınları ve projeleri, yazılı veya sözlü bildirilerinin desteklenmesi ve teşvik edilmesine yönelik Bilimsel ve Yönetmelik Faaliyetler Başarı Teşvik Yönergesi bulunduğu anlaşılmıştır. Bu kapsamda 2021 -2022 eğitim öğretim yılında 1 ulusal makale, 6 uluslararası makale, 1 ulusal kitap bölümü, 1 uluslararası kitap bölümü, 1 ulusal tebliğ, 11 uluslararası tebliğ ve 6 ulusal kitap editörlüğü desteklenmiştir.

Şişli MYO Yönetiminin araştırma geliştirme çalışmaları için akademisyenlere akademik izin verdiği ifade edilmiş ve bu husus akademisyenler tarafından da teyit edilmiştir. Buna karşın akademik kadronun araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik herhangi bir mekanizmanın bulunmadığı hem Kurum KİDR’inde ifade edilmiş hem de saha ziyaretinde gözlenmiştir.

“Araştırma alt yapısı yeterince güçlü değildir. Sektörle işbirliği yaparak araştırma faaliyetlerinin artırılması önerilmektedir” şeklinde ifade edilen **geliştirmeye açık yön** ile ilgili olarak,

Kurumda ar-ge kapasitesinin geliştirilmesine yönelik olarak her bir programda sektör çalışanlarının deneyimlerini paylaştığı yüz yüze veya sanal ortamda seminerler, sohbetler ve toplantılar düzenlenmiştir. Yiyecek ve İçecek Sektör Deneyimleri Semineri, Drama Yapım Workshop Bilgilendirme Semineri ve Radyolojide Hasta Yaklaşımı Semineri bu kapsamda düzenlenen etkinlikler arasındadır. Kurumda istihdam potansiyeli yüksek programlar bulunmakta olup yeni programların açılması, hali hazırda var olan programların müfredatlarının iyileştirilmesi süreçlerinde sektör temsilcilerinin talep veya önerileri dikkate alınmaktadır. Bu bağlamda hizmet içi eğitim programlarının yürütülmesi ve Şişli MYO mezunlarına istihdam imkanlarının yaratılması amacıyla paydaş katılımının sağlanması kayda değerdir. Ancak eğitim programları için kurulan bu iş birliğinin 2021 yılı KİDR’inde de belirtildiği üzere araştırma faaliyetlerine halen yeterince yansıtılmadığı izlenmiştir.

“Ar-Ge çalışmalarının başlatılmasına yönelik çabanın varlığı gözlenmişse de henüz bir BAP biriminin mevcut olmayışı dikkati çekmiştir. Belirlenen kurumsal stratejik amaç ve hedefler ile araştırma politikası arasında “amacı gerçekleştirmede ve hedeflere ulaşmada yol gösterecek temel ilkeler” yaklaşımı ile hareket edilmemektedir” şeklinde ifade edilen **gelişmeye açık yön** ile ilgili olarak,

Kurumda Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Teşvik Yönergesi doğrultusunda akademik personele destek verilmekteyse de henüz bir BAP birimi kurulmamıştır. Sağlık bilimleri programlarında görülen araştırma ve proje bazlı eğitim çalışmaları olumlu olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca akademik çalışmaların ödüllendirilmesi de öğretim elemanı mensubiyetini geliştiren bir tutum olarak tespit edilmiştir. Bu alandaki örnek çalışmaların sosyal ve fen bilimleri alanlarındaki programlarda uygulamaya konulması beklenmektedir.

Her ne kadar Stratejik Planına ar-ge ile ilgili bir hedef koymuşsa da MYO olması hasebiyle Kurumun kendisini ar-ge süreçlerinden muaf olarak değerlendirdiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda Şişli MYO’nun bir araştırma politikası bulunmamakta ve süreç olarak da takip edilmemektedir. Diğer yandan Kurum, misyonunda “...alanında çağın gerektirdiği bilgiye sahip, teknolojiye hakim ve değişen dünya koşullarına uyum sağlayan elemanlar.” yetiştireceğini ifade etmektedir. Her ne kadar kurum kendisini “iyi mesleki eğitim verme” ekseninde konumlandırmaktaysa da gerek akademisyenlerin gerekse öğrencilerin 21. Yüzyıl becerilerini kazanmaları açısından araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi ve eğitim programına entegrasyonunun sağlanmamış olması Kurumun halen gelişmeye açık bir yönü olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan Kurum 2019-2023 Stratejik Planında 6. Amacını “Bilimsel yayın ve projelerin niceliğinin ve niteliğinin artırılması” olarak belirlenmiş ve bu kapsamdaki hedefler “Uluslararası, Ulusal, Bölgesel ve Yerel Proje

Sayılarının Arttırılması, Yüksekokul bünyesinde yürütülen çalışmaların akademik platformlarda duyurulması, Yüksekokul bünyesinde bilimsel araştırma projeleri yapılmasının sağlanması” olarak sıralanmıştır. Ollmesi güç olan Stratejik Plandaki bu hedeflerin izlenmediği ve dolayısıyla bir iyileştirme yapılmadığı da gerek doküman bazındaki incelemelerde gerekse saha ziyareti esnasında gözlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde Kurumda ar-ge sürecinin planlanması, uygulanması, izlenmesi ve iyileştirilmesi için bir mekanizma kurulması gerekliliği halen gelişmeye açık bir yön olarak izlenmektedir. Bu kapsamda Kurumun ar-ge politikasını belirlemesi, yeni hazırlanacak Stratejik Planına bu politika doğrultusunda ar-ge ve/veya ürün-geliştirme süreçleri için ollebilir hedefler koyması, bu hedeflerine yönelik performans kriterleri belirlemesi, hedeflerini izlemesi, periyodik olarak değerlendirmesi ve bulgular doğrultusunda sürecini iyileştirmesi önerilir. Ayrıca ar-ge yürütülmesine imkan sağlayacak alt yapının geliştirilmesi, BAP ve benzeri kaynaklarla öncül çalışmaların desteklenmesi, büyük çaplı projeler yürütebilmek için dış kaynaklara ulaşılabilirlik konusunda akademisyenlere eğitimler düzenlenmesi de gelişmeye açık yönler olarak değerlendirilmiştir.

TOPLUMSAL KATKI

İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu 2019 yılı Kurumsal Geri Bildirim Raporu'nun sonuç bölümünde toplumsal katkıya yönelik güçlü veya geliştirmeye açık yönlere yer verilmemiştir. Ancak Araştırma ve Geliştirme başlığı altında Kurumun 2019-2023 dönemi Stratejik Planında “bilimsel yayın ve projelerin niceliğinin ve niteliğinin artırılması” amacına yönelik hedefler arasında “uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel proje sayılarının artırılması” bulunduğu ifade edilmiştir. Aynı hususa Şişli MYO tarafından da değinilmiş, 2020 yılı KİDR’inde **“Kurumun, toplumsal katkı faaliyetlerini sahip olduğu hedefleri ve stratejisi doğrultusunda yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleri için planlama yaptığı”** belirtilmiştir. Buna karşın kurumun toplumsal katkı politikası, hedefleri ve stratejisinin bulunmadığı ve bu sürecin izlenmediği anlaşılmıştır.

Diğer yandan Şişli MYO’da toplumsal katkı bağlamında bazı etkinlikler gerçekleştirildiği saptanmıştır. 26.04.2022 tarihli 2022/14 sayılı kararla kurumun sivil toplum kuruluşları ile iletişimini güçlendirmeye yönelik STK komisyonu kurulmuştur. Komisyon tarafından Radyo ve Televizyon Programcılığı ve Fotoğrafçılık Kulübü öğrencilerinin çektiği sokak hayvanları fotoğrafları kullanılarak bir sergi düzenlenmiştir (<https://www.sisli.edu.tr/paylasim/sisli-meslek-yuksekokulu-ogrencilerinden-sokak-hayvanlari-icin-kolektif-sergi/>). Benzer şekilde LÖSEV ile birlikte “LÖSEV Farkındalık Semineri” düzenlenmiştir (<https://www.sisli.edu.tr/paylasim/losev-farkindalik-semineri/>). Kurumdaki bütün programların ders müfredatında sosyal sorumluluk dersi yer almakta, bu kapsamda her programın 4. yarıyılındaki öğrenciler sosyal sorumluluk projeleri hazırlamakta veya bu projelere katılmaktadırlar. Bu durum kurumun topluma katkı konusunda farkındalık sahibi olduğunu ancak bu uygulamaların belirli bir plan dâhilinde yapılmadığını göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde Kurumda iyi uygulamalara rastlanmakla birlikte toplumsal katkı sürecinin planlanması, uygulanması, izlenmesi ve iyileştirilmesi için bir mekanizma kurulması gerekliliği gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Kurumun toplumsal katkı politikasını belirlemesi, yeni hazırlanacak Stratejik Planına bu politika doğrultusunda ölçülebilir hedefler koyması, bu hedeflerine yönelik performans kriterleri belirlemesi, hedeflerini izlemesi, periyodik olarak değerlendirmesi ve bulgular doğrultusunda sürecini iyileştirmesi önerilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Şişli MYO'nun Mütevelli Heyetinden destek hizmetlerine kadar tüm akademik-idari personeli iyi bir eğitim verme çabasındadır. Kurum son derece şeffaf bir yönetim anlayışına sahiptir ve yenilenen yönetim kadrosunda da kalite sisteminin kurulmasına yönelik yüksek bir motivasyon bulunmaktadır. Dış paydaşlarla mevcut olan iyi ilişkilerden öğrencilerin eğitimi ve mezunların iş bulması konularında yararlanılmaktadır. Kurumda vizyon, misyon, kalite ve yönetim politikaları belirlenmiş, stratejik plan hazırlanmışsa da izleme, değerlendirme ve iyileştirme döngüsünün kurulmasında zafiyet bulunmaktadır. EBYS'nin yenilenmesi sağlanmıştır ancak sistemin kalite süreçlerini de takip edecek şekilde entegrasyonu gerekmektedir. Kalite Komisyonunun kurulması da dahil olmak üzere sistemi güvence altına almak adına birçok mevzuat hazırlanmışsa da akademik ve idari personelin bu konudaki farkındalığı oldukça düşüktür. Kurumda program akreditasyonu çalışmalarına başlanmasının kalite bilincini yükselteceği ve kalite yönetim sisteminin olmazsa olmaz bir parçası olan paydaş görüşlerinin sistematik olarak toplanması ile sistemin iyileştirmesinde kullanılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. 2023 yılında yeni bir stratejik plan hazırlık sürecine girilecek olması Kurum için her konunun gözden geçirilmesi açısından büyük bir fırsattır. Bu sürecin katılımcı bir anlayışla yürütülmesi, tüm politikaların gözden geçirilmesi ve kalitenin içselleştirilmesi için düzenleme ve etkinlikler yapılması gerekmektedir. Kurum web sitesinin düzenli olarak güncellenmesi şeffaf ve paylaşımcı yönetim anlayışının desteklenmesi açısından önemlidir.

Genç ve dinamik kadrosu, merkezi konumu, istihdam potansiyeli yüksek bölümleri, burs programının mevcudiyeti, dış paydaşlarla yakın ilişkileri Kuruma önemli avantajlar sağlamaktadır. Eğitim konusunda hevesli olan bu kadroda yenilikçi ve etkili eğitim tekniklerinin kullanılması yönünde bazı çabalar izlenmiştir. Çift anadal uygulaması, kulüp etkinliklerinin desteklenmesi, sosyal sorumluluk dersi bulunması gibi birçok iyi uygulama saptanmıştır. Ancak eğitim-öğretim süreçlerinin vizyon-misyon ve politikalarla uyumlu olarak sistematik bir anlayışla planlanması, yürütülmesi, sonuçlarının değerlendirilmesi, paydaş görüşlerinin alınması ve elde edilen tüm verilerin sistemin iyileştirilmesi amacıyla kullanımı hususunda düzenleme gerekmektedir. Keza eğitim alt yapısı, eğitim modeli, alınacak öğrenci sayısı/niteliği, eğitimi verecek akademisyenin sayısı/niteliği de bu hususlarla uyumlu olarak belirlenmeli, izlenmeli ve sürecin iyileştirmesinde kullanılmalıdır. Eğitimcilerin eğitimi programlarıyla tüm akademisyenlerin öğrenci merkezli öğrenme yetkinliklerinin geliştirilmesi ile Bologna eğitim sistemi ve TYYÇ'ye uyumlu eğitim-öğretim ve değerlendirme mekanizmalarının kurulması eğitim-öğretim sürecinin güvencesi açısından gereklidir.

Kurum iyi mesleki eğitim vermeye odaklandığından kendisini Ar-Ge, Ür-Ge, topluma katkı ve uluslararasılaşma konularından uzak olarak nitelendirmiştir. Oysa bu kapsamda birçok aktiviteler yürütülmektedir. Ancak bu çalışmaların da bir plan dahilinde olmadığı ve sistematik olarak izlenmediği gözlenmiştir. 21. Yüzyıl becerilerinin kazandırılmaya çalışıldığı bir kurumda hem öğrenciler hem de akademisyenler açısından bu boyutların göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, dinamik, şeffaf ve yeniliğe açık olan Şişli MYO'da kalite-yönetim, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ile toplumsal katkı süreçlerinin stratejik plan ve politikalar doğrultusunda PUKÖ döngüsüne göre kurgulanması ve sistemin bu kapsamda gözden geçirilmesi önerilir.