

KURUMSAL GERİ BİLDİRİM RAPORU

İSTANBUL ŞİŞLİ MESLEK YÜKSEKOKULU

Değerlendirme Takımı

PROF. DR. MEHMET SARIBIYIK (TAKIM BAŞKANI)

PROF. DR. ŞÜKRÜ OĞUZ ÖZDAMAR (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. SALİH ÇEPNİ (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

PROF. DR. AYŞE NİLAY EVCİL (AKADEMİK DEĞERLENDİRİCİ)

DAİRE BAŞKANI HACI ÖKSÜZ (İDARİ DEĞERLENDİRİCİ)

1. KURUMSAL BİLGİLER

T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu (İstanbul 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 2012 yılında kurulmuştur.

Milli Eğitim Bakanlığının 03.04.2012 tarih ve 8515 sayılı yazısı üzerine, 04.11.1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun Ek 2. maddesine göre, Bakanlar Kurulu tarafından alınan 27.04.2012 tarih ve 2012/3165 sayılı karar ile İstanbul Şişli MYO kurulmuştur. Kuruluş Kararı 18.05.2012 tarih ve 28296 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. İstanbul Şişli MYO 2012-2013 akademik yılında toplam 15 ön lisans programı (dokuzu I. Öğretim, altısı II. Öğretim) ve 450 öğrencisi ile eğitim-öğretim faaliyetlerine başlamıştır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında program sayısı 21'e, 2014- 2015 yılında 28'e, 2016-2017 yılında ise 37 aktif ön lisans programına ulaşmıştır (k a y n a k ; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>). Kurumun misyon, vizyon, hedefleri, organizasyon yapısı hakkında bilgilere, stratejik planına ve yıllık kurumsal iç değerlendirme raporlarına (KİDR) kurumun web sayfasından erişilmekte olup, toplulma paylaşılmaktadır (kaynak; <https://www.sisli.edu.tr/index.php>).

İstanbul Şişli MYO, KİDR-2018 ve 2019-2022 stratejik planında vizyon ve misyonunu belirlemiştir. Ancak stratejik plan ile KİDR-2018 arasında vizyon ve misyon açıklamaları arasında bazı farklılıklar gözlenmiştir (örneğin; KİDR-2018'de *misyon* tarif edilirken (sayfa 2) “ülkemin geleceği olan gençlere; ulusal düzeyde eğitim veren, alanında çağın gerektirdiği bilgiye sahip, teknolojiye hakim ve değişen dünya koşullarına uyum sağlayan elemanlar yetiştiren, saygın ve güvenilir bir yükseköğretim kurumu olmaktır” ifadesi yer alırken; stratejik planda (sayfa 43) *misyon* açıklamasında “bilimsel ve mesleki bilgi birikimi ile tercih edilen bireyler yetiştirmek, nitelikli ve özgün bilgi üretmek, ürettiği bilgi sayesinde tüm sektörlerle işbirliği yaparak kalkınmaya katkı sağlamaktır” denilmektedir). Nitekim kurumun internet sitesinde yer alan *misyon* ve *vizyon* tanımlarında da farklar olduğu gözlenmiştir (kaynak; https://www.sisli.edu.tr/single/misyon_vizyon). İstanbul Şişli MYO 2019-2022 stratejik planı hazırlanmışsa da; misyon, vizyon, amaç ve hedefler arasında bütünlük olmadığı kanaati oluşmuştur.

Kurumun misyon ve vizyon tanımlarının farklılıklar göstermesi somut, ilgili ve ölçülebilir hedef ve göstergelerin oluşturulmasını da etkilemektedir. Kurumun misyon, vizyon ve hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için hangi göstergelerin izleneceğini net ve bütüncül bir yaklaşımla ortaya koyması gerektiği kanaati oluşmuştur.

İstanbul Şişli MYO'da Kalite Güvencesi Yönergesi 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 7 ve 65 inci maddeleri ile 44 üncü maddesinin (b) bendi ile 23.07.2015 tarih ve 29423 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği'ne dayanılarak hazırlanmıştır. Bu yönergeye göre Kalite Komisyonu oluşturulmuştur. Kurumda, Kalite Komisyonu'nun görevlerini desteklemek ve birimler arasında koordinasyonu sağlamak üzere çalışmalarına devam eden ve Ocak 2016'dan beri var olan Kalite Koordinatörlüğü de bulunmaktadır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/hakkimizda/>). Kalite komisyonu ve Kalite Koordinatörlüğünün oluşturulmuş olması, komisyonların görev ve sorumluluklarının tanımlanmış olması geleceğe yönelik ümit veren gelişmeler olarak değerlendirilmiştir. Ancak, mevcut akademik birimlerin eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleri ile idari hizmetlerin değerlendirilmesi ve stratejik yönetim, kalite geliştirme, onaylama ve tanınma çalışmalarında uygulama usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla Senato'da onaylayarak yürürlüğe koymuş olduğu bir Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönergesi bulunmamaktadır.

İstanbul Şişli MYO'da, Kalite Komisyonunun tüm programlardaki alt çalışma grubu üyeleri

belirlenmiş, ancak bu kurullar tarafından kalite geliştirme faaliyetlerinin nasıl koordine edildiği tanımlanmamıştır. Öğrenci ders değerlendirme anket çalışmalarının kurumsal web adresi üzerinden gerçekleştirildiği görülmekteyse de (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/memnuniyet-anketi>); kurum genelinde anket sonuçlarının değerlendirilerek, geçmiş dönem algılarına göre iyileştirilmiş ya da henüz iyileştirilememiş alanların tespitleri yapılmamış ve iyileştirilememiş alanlara yönelik iyileştirme süreçleri tanımlanmamıştır. Ayrıca kurumsal web adresleri üzerinde yapılmış akademik ve idari personel memnuniyet anketlerine yönelik bilgiye/kanıta/iyileştirilecek alan tespitlerine rastlanmamıştır. Bunların da gerçekleştirilmesi ve ilgili süreçlerin tanımlanması önerilmektedir.

İstanbul Şişli MYO, ilk stratejik planını 2019-2022 yıllarını kapsayacak şekilde yapmıştır. Bu planda, yedi amaç, 14 hedef, 21 performans göstergesi yer almaktadır. Stratejik planda yer alan amaç ve hedeflere nasıl ulaşılabileceği, hangi performans göstergesinin izleneceği net değildir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C5%9Ei%C5%9Fli-MYO-STRATEJ%C4%B0K-PLAN-2019-2022.pdf>; sayfa 47-48). Aynı şekilde hedeflerin yıllara göre dağılımının da olmadığı gözlenmiştir. Yapılan saha incelemelerinde stratejik planın kurum çalışanları tarafından içselleştirilmediği izlenimi oluşmuştur.

Kalitenin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi kapsamında kurumun sunmuş olduğu programları kapsayan, öğrenci iş yüklerine dayalı kredi değerleri (AKTS Bilgi Paketi) ve bu bilgiye kurumun internet sayfası üzerinden herkesin erişebilmesi kurumun iyi uygulama örneklerinden biri olarak değerlendirilmiştir (kaynak; <https://www.sisli.edu.tr/programlar>; her programda önce program detayı sonra müfredat sekmesinde izlenmektedir). Ancak AKTS paketlerinde daha tutarlı ve daha iş yükü ile uyumlu hesaplar yapılabileceği, gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir (örneğin; Mimari Restorasyon programında, Restorasyon Keşif ve Metraj dersi 3 AKTS, Yapı Teknolojisi 7 AKTS, Restorasyon Projesi-1 6 AKTS; kaynak; https://www.sisli.edu.tr/programdetay/6/mimari_restorasyon).

Kurumun, program ve laboratuvar akreditasyonu konularında henüz bir başvurusunun olmadığı anlaşılmıştır. Saha incelemelerinde bazı birimlerdeki öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya aktarmasını sağlayacak laboratuvarlarda eksiklikler olduğu dikkat çekmiştir. İlk ve Acil Yardım Programındaki öğrencilerin 'Paramedik' alanında hayat kurtarma senaryoları ve simülasyonları güçlü bir sağlık eğitimi altyapısını gösterdiği için takdirle karşılanmıştır.

İstanbul Şişli MYO'da ve web adreslerinde, tanımlı/yazılı bir araştırma stratejisine, ayrıca kurumun araştırma ve geliştirme hedeflerine rastlanmamıştır (kaynak; KİDR-2018, sayfa 12-13 ve Stratejik Plan 2019-2022, sayfa 30). Ancak, stratejik planda belirtildiği üzere ve saha ziyaretlerinde yönetim ile yapılan görüşmelerde edinilen bilgilere göre kurum, araştırma faaliyetlerini yapılandırma eğiliminde olduğu anlaşılmıştır. Bu amaçla Bilimsel ve Yönetimsel Faaliyetler Başarı Teşvik Yönergesi oluşturulduğu belirlenmiştir. Buna göre, öğretim elemanlarının araştırma faaliyetleri desteklenmektedir.

Kurumda, araştırmada etik değerleri benimsetme ile ilgili girişimleri (etik komisyonu, intihali önlemeye yönelik özel yazılımların kullanımı gibi) bulunmadığı; araştırmalar arttığında bir etik komisyonu oluşturulmasının planlandığı ve araştırmacılara bu konuları içeren meslek içi eğitimlerin verileceği saptanmıştır (kaynak; KİDR-2018, sayfa 13).

İstanbul Şişli MYO'da yönetsel birimlerin (daire başkanlıkları, danışma kurulu ve kalite koordinatörlüğü) mevcudiyetine rağmen, kanıta dayalı olarak özellikle stratejik plana katkı düzeyinde katılım ve koordinasyonların varlığı gözlemlenmemiştir. Buna karşın, dış paydaşlarla sıkı ilişkiler ve sektör ile eğitim programlarının koordinasyonu, öğrenci staj ve iş bulma konusundaki yönlendirmeler, kurumun gelişmiş yönleri olarak tespit edilmiştir. İç paydaşlardan akademik ve idari personele yönelik memnuniyet anketlerinin ve dış paydaşlara yönelik anketlerin yapıldığına dair kanıt

gözlenmemiştir.

2. KALİTE GÜVENCESİ SİSTEMİ

1. Kalite Politikası

İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulunun ilan edilen misyon, vizyon ifadeleri mevcut olmakla birlikte misyon, vizyon, amaç ve hedefler arasında bütünlük olmadığı değerlendirilmektedir. Stratejik planlama sürecinde misyon ve vizyon hazırlama süreçlerine yer verilmesi övgüye değer olmakla birlikte, bu sürecin sürekliliğinin garantisi olarak katılımcı bir yaklaşımın esas alınması yararlı olacaktır.

İstanbul Şişli MYO’da stratejik plan çalışmalarının varlığı övgüye değer olmakla birlikte, katılımcı yöntemin yetersizliği, analizlerin beklentileri karşılamaması, anahtar performans göstergelerinin belirlenmemiş olması, performans göstergeleri ile hedef ilişkisinin ortaya konulmamış olması, hedef önceliklendirmesinin olmayışı (hangi hedefe ne zaman ulaşılabileceğinin belirsizliği), “stratejik plan-bütçe” ilişkisinin olmayışı ve performans göstergelerinin sayısal değerlerinin ortaya konulmaması nedeniyle kurumun kendi faaliyetlerini izlemede, ölçme ve değerlendirmede ve iyileştirmede yetersiz kalacağı değerlendirilmektedir.

Stratejik planın, ‘üniversitelerde stratejik plan hazırlama rehberine’ göre katılımcılık gözetilerek özgün olarak hazırlanması, stratejik planın tüm birimler ve çalışanlarınca benimsenmesi, stratejik planın uygulama dilimleri olan yıllık performans programının hazırlanması ve yılsonunda hazırlanacak bir faaliyet raporu ile stratejik planda belirlenen hedeflere ulaşma düzeylerinin, yönetim ve paydaşlarla paylaşılması önerilmektedir. Bunun kurumsal karar alma süreçlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kurumun stratejik planında tahmini mali kaynak analizinin oluşturulmamış olduğu (kaynak ; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C5%9Ei%C5%9Fli-MYO-STRATEJ%C4%B0K-PLAN-2019-2022.pdf>), dolayısıyla performans hedefleri ile faaliyet maliyetlerinin de ilişkilendirilmediği saptanmıştır. Bu ilişkinin kapsamlı bir şekilde kurumun tüm hizmetlerini kapsayacak şekilde ve performans programındaki hedef değerlerinin kıyaslamalara ve risk senaryolarına göre detaylı olarak belirlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kurumda ölçülebilir, somut performans göstergelerinin tanımlanmış olması övgüye değerdir. Sorumlu birimler olarak bilgi işlem, insan kaynakları, idari işler, kütüphane, öğrenci işleri, halkla ilişkiler, yazı işleri ve genel evrak, kurumsal işler, mali işler, sağlık, kültür ve spor ve kariyer merkezi birimleri tarif edilmiştir. Kurum tarafından yürütülen hizmetleri yeterli ölçüde kapsayan göstergelerin çeşitli sıklıktaki raporlarla izlenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

2. Yükseköğretim Kalite Komisyonlarının Görev, Sorumluluk ve Faaliyetleri

Kurumda kalite çalışmalarına yeni başlanmıştır. İstanbul Şişli MYO’nun eğitim-öğretim, araştırma ve idari süreçleri kapsayan bir Kalite Politika Belgesi belirlemiş olması övgüye değerdir. Kurum Kalite Politikasını web sayfasından duyurmaktadır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/yonetim/>).

Kurum kalite politikasının, kurumun tüm süreçlerini ve faaliyetlerini kapsayacak şekilde, iç ve dış paydaşlarının ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayı hedefleyen bir anlayış içinde teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeyi ve uygulamayı, çalışanların daha yetkin ve yeteneklerini üst seviyede kullanabilen kişiler haline gelmeleri için ekip çalışmasına önem vermeyi, kalite düzeyini sürekli yükseltmeyi ve tüm çalışanlarda kalite bilincini tesis etmeyi kapsayacak şekilde tanımlanmasının kurum kalite güvence sisteminin gelişmesine katkı yapacağı açıktır.

Yapılan saha ziyaretinde kurum çalışanlarının Kurum Kalite Politikası hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı dikkati çekmiş olup, bu konuda bilgilendirme toplantıları yapılarak kalite politikası ve kalite süreçlerinin üst yönetimden alt kademe yöneticilere ve tüm çalışanlara kadar benimsenmesi, bu politikaların amaca ve standartlara uygun uygulamalar ile desteklenmesi, kalite süreçlerine paydaş katılımlarının entegre edilerek Planlama, Uygulama, Kontrol ve Önlem alma (PUKÖ)döngüsünün tamamlanmasına yönelik yapılandırılması önem arz etmektedir.

Kurumun kalite güvencesi politikaları, stratejileri ve bu kapsamdaki çalışmalarından amaca yönelik olanlar web sayfasında yer almaktaysa da, standartlara yönelik olanların (program ve laboratuvar akreditasyon çalışmaları gibi) henüz var olmadığı gözlenmektedir. Kurumun her iki amaca yönelik kurumsal politika ve stratejilerini daha açık olarak ve bir bütünlük içerisinde tanımlaması ve yürütmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Kurum içi kalite kültürünün yaygınlaşmasına yönelik çabaların varlığına rağmen, kurumun tarihsel geçmişinin kısalığı ve yeni oluşmuş veya oluşmakta olan alışkanlıklarının kalite güvence sistemi ile entegre edildiğine dair somut kanıtlar izlenmemişse de, kurum içi kalite kültürünün yaygınlaşması için zaman gerektiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Kurumun uluslararasılaşma konusunda bir stratejisi bulunmaktadır. Uluslararası düzeyde kurumlararası ikili anlaşmalar ve Erasmus değişim programları mevcuttur. Bu kapsamda Erasmus değişim hareketliliğini artırma çabaları ve bu yıl içinde uluslararası kapsamlı bir sempozyum (1. Uluslararası Şişli Bilim Kongresi) düzenleme çalışmalarının varlığı övgüye değerdir (kaynak; <https://www.sisli.edu.tr/uisbk/2019/tr/hakkinda/>).

Stratejik planda kurum yönetiminin şeffaflığı ve katılımcılığı desteklemesi ve üst yönetimin kalite yönetimi konusundaki kararlılığına yapılan vurgu övgüye değerdir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/> ; sayfa 41).

PUKÖ döngüsünün eğitim-öğretim süreçlerinde nasıl sağlandığı kanıta dayalı olarak gözlenmemişse de bazı birimlerde ders değerlendirme anketleri yapıldığı görülmüştür; elde edilen verilerin bu birimlerde eğitim-öğretim süreçlerine yansıtıldığı sözlü olarak belirtilmişse de kanıta dayalı değildir.

3. Paydaş Katılımı

Kurum iç paydaşlarını (öğrenciler, idari personel, akademik personel, öğrenci temsilciliği, sözleşmeli personel, işçiler) ve dış paydaşlarını (ÖSYM, YÖK, işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlar, kurumun çalıştığı bankalar, ürün materyal sağlayan firmalar) stratejik planında tanımlamıştır. Paydaşların önem derecesi, etki derecesi ve önceliği belirlenmiştir. Bunlardan yüksek öncelikli (beş puanlık) olanlar İstanbul Şişli MYO Müdürlüğü, akademik ve idari personel, öğrenciler, ÖSYM, YÖK, Üniversitelerarası Kurul, Kamu Hastaneleri, Özel Hastaneler, TÜBİTAK ve Devlet Planlama Teşkilatı (Kalkınma Bakanlığı)'dır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/>; sayfa 32).

Kurumun iç paydaşları ile etkileşiminin olduğu düşünülmektedir. Saha incelemesinde bölüm ve kalite kurulu toplantılarının gerçekleştirilmekte olduğu belirtilmiştir. Stratejik planda her dönem yapılan derslerin öğretim planlarına uygun yapılıp yapılmadığı ve ders içeriklerinin etkinliğinin öğrencilerden edinilen geri bildirimler ile izlenmekte olduğu belirtilmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/>; sayfa 33).

Kurumdaki kararlar ve uygulamalar konusunda iç paydaşlar kurumsal web sitesi (<https://www.sisli.edu.tr/>) üzerinden bilgilendirilmektedir. Kurum, iç paydaş görüşlerine başvurmakla birlikte, öğrenci memnuniyet anketleri (2018-2019-Dönemi-Güz-Öğrenci-

Memnuniyet-Anketleri) (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/memnuniyet-anketi/>) dışında paydaş görüşlerini almak üzere kullanılan geri bildirim mekanizmalarının hiçbirinin kanıtı gözlemlenmemiştir. Kurumda öğrenci komisyonu başkanı kalite kurulunun daimi üyesi değildir.

Kurumda başlatılmış olan kalite süreçleri ile birlikte meslek örgütleri, yerel yönetim, sivil toplum kuruluşları gibi dış paydaşlarla yapılan toplantı, seminer, çalıştay ve buluşmaların sürekliliğinin sağlanarak gelenekselleştirilmesi henüz gerçekleştirilememiştir. Paydaşlarla yapılan toplantıların sistematik bir şekilde yapılmadığı gözlenmiştir. Paydaşların görüş ve önerilerinin alınarak nasıl değerlendirmeye tabi tutulduğunun kanıtı da gözlenmemiştir. Saha ziyaretinde dış paydaşlar ile anket çalışmalarının yapılmadığı öğrenilmiştir. Bu durum gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir. Dış paydaşların kalite çevirimleri konusundaki farkındalığının ve kurum ile etkileşimlerinin henüz istenen düzeyde olmadığı dikkati çekmiştir.

İstanbul Şişli MYO web sayfası kurum paydaşlarını bilgilendirmek üzere aktif ve güncel olarak kullanılmaktadır. Kurumun Stratejik Planı web sayfasında dış paydaşlarla paylaşılmaktadır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/>)

İstanbul Şişli MYO'da bir mezun izleme sistemi bulunmaktadır (mensup ve mezunlar derneği mevcut). Bir mezun değerlendirme komisyonu da vardır. Ancak kurumsal web sayfasında bir kariyer planlama ve mezun takip sistemi izlenmemektedir.

Yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve ilgili bakanlıklarla yapılan görüşmeler ve sonuçları hakkında değerlendirme raporlarını içeren kanıtlar gözlenmemiştir.

3. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

1. Programların Tasarımı ve Onayı

T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu 37 aktif programa sahip. Programların açılmasının ve kapanması ihtiyaç analizlerine göre yapıldığı anlaşılmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe nitelikli insan gücünü sağlamak için çaba sarf edildiği anlaşılmaktadır. Her programla ilgili AKTS Bilgi Paketlerini hazırlama ve Bilgi Paketlerindeki eksiklikleri gidermek amacıyla komisyonların kurulduğu ve bu komisyonların sık sık toplandığı verilen bilgilerden anlaşılmaktadır. Her bir programın amacına uygun olarak geliştirilen programların ders bilgi paketleri ve genel staj yönergelerinin T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu web sayfasından erişilebilir olduğu görülmektedir. Bununla birlikte özellikle staj uygulamaları bölüm bazlı olarak henüz tanımlanmadığı için yıllara göre nasıl bir iyileşme olduğu ve önceki deneyimlere ve bulgulara dayalı olarak ne tür düzenlemelerin veya iyileşmelerin yapıldığı anlaşılamamıştır. Özetle programların tasarım ve onayı sürecinden bir önceki yıllardan elde edilen bilgi ve deneyimlerin bir sonraki yıllardaki her bir programın program çalışmalarına nasıl aktarıldığı yönünde bir bilgi veya bulguya rastlanılmamıştır. Bu durumun T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu bünyesinde bulunan bütün bölümler için geçerli olduğu ve kurum genelinde gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir. Programlar, planla, uygula, değerlendir ve önlem al süreci henüz veriye dayalı olarak işlevsel hale gelmediği şeklinde değerlendirilmiştir.

2. Programların Sürekli İzlenmesi ve Güncellenmesi

Her bir programın bir web sitesi olmadığı için web sitelerinde 22 aktif programdan her biri ile ilgili ayrıntılı bilgiler, uygulamalar, uygulama yönergeleri hakkında bilgilere erişilememiştir. T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu yüksekokul bazlı veya program bazlı dış paydaşlarla olan ilişkileri kanıtlara dayalı olarak (toplantılar, anketler) henüz ortaya konulmamış ve erişilebilir bir yapıya kavuşmamıştır. Kuruma özgü oluşturulmuş mezun takip sistemi kurumun güçlü yanlarından biri olarak değerlendirilmiştir. Her bir programın yeterlilikleri tam olarak ortaya konulmadığından

programa özgü program yeterliliklerinin nasıl ölçülüp değerlendirildiği yönünde bilgi ve belgelere rastlanmamıştır. Özellikle T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu kurumunun genelinde eğitim-öğretimin kalitesini arttırmak için kuruma özgü bir eğitim-öğretim modelinin (örneğin problem çözme odaklı yaşam temelli odaklı, proje odaklı, beceri geliştirme odaklı, keşif yada yarı keşif odaklı yada tam öğrenme odaklı....) oluşturulması gelişmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir.

3. Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme

Özellikle Yüksek Öğretim Kalite Kurulu tarafından önerilen 'öğretmeden öğrenmeye geçiş' stratejileri ve öğrenci merkezli öğretim anlayışının anlaşılması ve uygulanması konularında kanıtlayıcı bilgi ve belgelere rastlanmamıştır. Yükseköğretim Kalite Kurulunun önemseydiği Öğrenme-Öğretme Merkezinin alt birimleriyle (Ölçme ve Değerlendirme Birimi, Öğrenci Merkezli Eğitim Uygulamaları Birimi, Eğitimcilerin Eğitimi Birimi, vb.) oluşturulması ve aktif olarak faaliyetlerinin yürütmesinin sağlanması gelişmeye açık yönler olarak değerlendirilmiştir. Saha ziyaretlerinde kurum yetkilileri tarafından bu yönde bir karar alındığı ve bir üniversite ile bağlantıya geçildiği yönünde bilgilere ulaşılmıştır; fakat henüz pratiğe yansımadağı gözlenmiştir

4. Öğrencinin Kabulü ve Gelişimi, Tanıma ve Sertifikalandırma

T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu ön lisans programlarına YÖK tarafından belirlenen kontenjanlar dikkate alınarak ÖSYM tarafından öğrenciler yerleştirilmektedir. Saha ziyaretinde öğrencilerle yapılan görüşmelerde özellikle Erasmus ve diğer yurt dışı programlar hakkında verilen danışmanlıkların, hem öğrencilerin bu konudaki haberdarlığı ve hem de ilgili öğrencilerin yönlendirmelerinde arzu edilen düzeyde olmadığı kanaati oluşmuştur. Özellikle yabancı dil bölümlerindeki öğrencilerin bu imkânlardan faydalandığı diğer öğrencilerin ise yeterince yararlanamadıkları yönündeki değerlendirmeler mevcuttur. Kuruma yatay geçişlerin fazlalığı kurumdaki eğitim, öğretim faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyeceğine inanılmaktadır. Kurumdaki öğrenci hareketliliği çok fazla olduğu için, kurumdaki öğrencilerin program bazlı olarak yüzde kaçını tam burslu olduğu ve bu durum kurumun kuruluş amacı olan mağdur ve fakir öğrencilere burs sağlam yönündeki hedefine ne kadar uyum sağladığı veriye dayalı olarak anlaşılamamıştır.

5. Eğitim-Öğretim Kadrosu

Öğretim elemanlarının işe alınma, atanma ve yükseltilme süreçlerini tanımlayan, kurumun misyon ve vizyonu ile uyumlu ölçütler bulunmakta ve bu süreçler bir yönergeye dayalı olarak yürütülmektedir. T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulunda 22 aktif program bulunduğunu ve kurum öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğunun öğretim görevlisi olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, her bir programda ortalama olarak 2-3 öğretim elemanının (büyük bir çoğunluğu öğretim görevlisi) bulunması, kurumdaki öğretim elemanlarının akademik uzmanlıkları ile verdikleri ders içerikleri arasında tam uyumun olmadığı yapılan doküman incelemelerinden anlaşılmaktadır. Özellikle kurumda öğretim elemanlarının akademik gelişimleri için BAP ar-ge destek biriminin çok aktif olmadığı izlenimi doğmuştur. Bunun yanında bilimsel toplantılara katılan bazı öğretim elemanlarına izin ve destek verildiği öğretim elemanları ile yapılan mülakatlardan anlaşılmaktadır. Özellikle T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulunun bütün programların temel amacı nitelikli ve piyasada karşılığı olan nitelikli insan gücü özelliğine sahip öğrenciler yetiştirme olduğu için öğretim elemanlarının eğitim-öğretim faaliyetlerinin temel konularında (ölçme değerlendirme, ders notu hazırlama, etkin iletişim, öğrenci merkezli öğrenme, vb.) belirli aralıklarla eğitim almaları ve profesyonel gelişimlerini devam ettirebilmeleri önem arz etmektedir.

6. Öğrenme Kaynakları, Erişilebilirlik ve Destekler

T.C. İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu 2012 yılında kurulmuş yeni bir vakıf meslek yüksekokulu olduğu için alt yapı çalışmalarının hızla devam ettiği saha ziyaretinde görülmüştür. Sınıf ve laboratuvar ziyaretlerinde var olan kaynakların, araç-gereçlerin yeterli olmadığı, günümüz teknolojilerine uygun özellikle öğrencilerin mezun olduğunda karşılaştıkları araç gereç ve üst teknolojik cihazlar ile donanımlı olmadığı, öğrencilerin tam ihtiyacını karşılayamadığı yönünde değerlendirmeler yapılmıştır. Engelli öğrencilere kurum tarafından çok duyarlı davranıldığı ve karşılattıkları zorlukları çözmek için çaba harcandığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte, özellikle görme engelli öğrencinin kılavuzluk eden bir kişi olmadan yerleşke içerisinde çok rahat hareket edemeyeceği kanaati oluşmuştur.

Öğrencilerin gelişimine yönelik sosyal, kültürel, sportif faaliyetlerini yürütecek fiziksel ortamlarının olmadığı veya çok sınırlı olduğu hem yapılan gözlemler yoluyla ve hem de saha ziyareti sürecinde öğrenciler tarafından sıkça dile getirilmiştir. Bununla birlikte sınırlı imkanlar içerisinde olan öğrencilerin genelde kurumda mutlu oldukları ve öğretim elamanları ile çok samimi iletişim içerisinde oldukları dikkat çekmiştir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde verilen rehberlik hizmetleri yeterli ve olumlu buldukları anlaşılmıştır.

4. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

1. Kurumun Araştırma Stratejisi ve Hedefleri

İstanbul Şişli MYO 2018 yılı Kurum İç Değerlendirme Raporunda araştırma faaliyetleri için belirtilen yaklaşım şu şekildedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/>; sayfa 12):

“2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 3/1 maddesi meslek yüksekokulunu "Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur." şeklinde tanımlamaktadır. Tanımdan da görülebileceği üzere araştırma ve geliştirme, meslek yüksekokullarının öncelikli amaçlarından biri değildir. Bu nedenle geçen dört yıl içerisinde akademik programların eğitim-öğretim kalitesiyle ilgili konulara ağırlık verilmiştir. Bununla birlikte özellikle akademik kadronun niteliksel özelliklerini artırmaya yönelik araştırma ve geliştirme destek ve teşvikleri uygulanmıştır” denilmekte ve İstanbul Şişli MYO'nun yazılı olarak mevcut araştırma stratejisi ve hedefleri bulunmadığı ifade edilmektedir.

Kurum tarafından hazırlanan 2019-2022 dönemi stratejik planında ise “Stratejik Amaç ve Hedefler” başlığı altında amaçlardan biri olarak “bilimsel yayın ve projelerin niceliğinin ve niteliğinin artırılması” yer almakta ve hedefler arasında “uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel proje sayılarının artırılması; yüksekokul bünyesinde yürütülen çalışmaların akademik platformlarda duyurulması; yüksekokul bünyesinde bilimsel araştırma projeleri yapılmasının sağlanması bulunmaktadır. Bu hedeflere yönelik olarak belirlenmiş stratejiler içinde, “bilimsel yayın yapması için akademik personelin teşvik etmek; bilimsel yayın yapması için akademik personele kaynak oluşturmak; diğer eğitim kurumları ile ilişkileri artırmak, ulusal ve uluslararası bilgi ağlarına üye olmak” yer almaktadır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/>; sayfa 46).

- İstanbul Şişli MYO 2014-2015 eğitim-öğretim yılında “Türkiye'de Meslek Yüksekokulu Algısı” isimli bir araştırmayı, bütçesini kendi kaynaklarından karşılayarak planlayıp tamamlamıştır.
- İstanbul Şişli MYO Haziran 2015'te "Türkiye'de Meslek Yüksekokulu Algısı" temalı 1. Ulusal Şişli Sempozyumu'nu düzenlemiştir.
- Mayıs 2016'da "Çalışma Yaşamına Disiplinlerarası Yaklaşımlar" konulu 2. Ulusal Şişli Sempozyumu gerçekleştirilmiştir.
- 4-5 Mayıs 2017 tarihinde 3. Ulusal Şişli Sempozyumu “Kent-Çevre-Sağlık” teması altında

yapılmıştır.

Mesleki eğitim vermek üzere kurulduğu belirtilen bir yükseköğretim kurumu olmanın doğal bir sonucu olarak araştırma faaliyetlerinin eğitim programları ile doğrudan ilişkili olması gerektiği belirtilmekte (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 13) ve İstanbul Şişli MYO'nun beş yıllık geçmişinde kurumlar arası bir araştırmaya imza atmadığı belirtilmişse de (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 13), kurumun 2019-2022 stratejik planında İstanbul Şişli MYO'da 2019-2022 dönemi içerisinde araştırma yapıp yayınlamak hedefler arasında yer almaktadır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C5%9Ei%C5%9Fli-MYO-STRATEJ%C4%B0K-PLAN-2019-2022.pdf>; sayfa 30).

Hazırlanan raporlarda stratejik planlara uygunluğun tam olarak sağlanması izlenebilirlik açısından önem arz etmektedir. Araştırma-geliştirme için belirlenen stratejik amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik çabalar olumlu olarak değerlendirilmişse de bu çalışmaların organizasyonunda gecikmesi iyileştirmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir.

Kurumun 2019-2022 dönemi stratejik planında paydaş analizinin, kurumların hedef kitlesini ve tüm faaliyetlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileme gücü olan tüm aktörlerin belirlenmesini, tasnif edilmesini ve önceliklendirilmesine dayanan bir süreç olduğu ifade edilmektedir. İstanbul Şişli MYO'nun gelişebilmesinin, eğitim kalitesinin artırılabilmesinin, çağdaş ve modern eğitim teknolojileri ile donatılabilmesinin ancak tüm paydaşlarının desteği ile mümkün olabileceğinin belirtilmesi ve bu amaçla İstanbul Şişli MYO'nun paydaşlarını belirleyerek onların durumlarını da dikkate alacak şekilde stratejilerini belirlemiş olması övgüye değerdir.

Kurumun 2019-2022 Stratejik Planında sanayi ve ticaret odaları, borsalar, kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör temsilcileri ile ortak çalışma/proje ve eğitim alanları oluşturarak bölgesel gelişime katkı sağlanmasına yönelik olarak projelerin sayısının artırılmasının daha net olarak ifade edilmesi iyileştirmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

2. Kurumun Araştırma Kaynakları

İstanbul Şişli MYO, yeni kurulduğu için eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi için gerekli fiziksel alt yapının oluşturulmasına ağırlık vermiştir. Bilimsel etkinliklere kurumun Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) teşvik yönergesi doğrultusunda destek verilmekteyse de henüz bir BAP birimi kurulmamıştır. Bu durum ve kurum dışı kaynaklardan desteklenen araştırma-geliştirme projeleri için kurumun yeni uygulamalar geliştirmesi iyileştirmeye açık bir yön olarak değerlendirilmiştir.

3. Kurumun Araştırma Kadrosu

Kurumda araştırmacıların/öğretim üyelerinin atanması ve yükseltilmesi "12 Haziran 2018 günü 30449 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yükseköğretim Kurulu Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği"ne göre yapılmaktadır. Kurumun burada belirtilenlere ek olarak belirlediği başka ölçütlerin bulunmaması iyileştirmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

2019-2022 Stratejik Planında kurumun araştırma/öğretim elemanı/idari çalışan kadrosunun temel yetkinliklerini ve olası kurumsal yeteneklerini anlamak amacıyla çalışanlarının temel yetkinliklerini ve bu yetkinliklerin çıktılarını sürekli olarak izlediği ve analiz ettiği; bu sayede kurumun iç performansının sürekli olarak geliştirilmesinin sağlanmakta olduğu belirtilmektedir. Çalışanların performans düzeylerinin artırılması amacıyla gerek iş ortamlarında gerekse bilgi ve beceri düzeylerinin geliştirilmesinde sağlanabilecek desteklerin belirlendiği ve bu desteklerin uygulanarak bireysel performansın gelişimine paralel olarak kurumsal performansın da artırılmasının sağlandığı;

akademik personelin temel yeteneklerinin kullanımı sonucunda elde edilen çıktılarının iki boyutta ele alındığı, bunlardan ilkinin temel ürün olan öğretim faaliyetleri olduğu; diğerinin ise bilimsel bilginin gelişmesine katkı sağlayan makale, bildiri, kitap gibi akademik yayınların yapılmasının olduğu belirtilmesi övgüye değerdir. Ancak değerlendirme ölçütlerinin ayrıntılı olarak tanımlanmamış olması iyileştirmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

İstanbul Şişli MYO, araştırma altyapılarının oluşturulması için çalışmalar yapmaktadır. Verilecek destek ve imkânların yeterliği ve dağılımının ölçülmesi için farklı yeni uygulamaların (anket, yüz yüze görüşmeler, vb.) geliştirilmesine de ihtiyaç bulunmaktadır.

Her eğitim-öğretim yılı sonunda hesaplanan akademik teşvik puanları esas alınarak, öğretim elemanlarına ilave destekler sağlanmaktadır. Bu teşviklerin niteliği ve niceliği İstanbul Şişli MYO bünyesinde kurulmuş bulunan akademik teşvik komisyonu, burs değerlendirme komisyonu, bilimsel etkinlik komisyonu ve yayın komisyonu tarafından değerlendirilmektedir. Sağlanan bu teşviklerin yeterliliği ve etkinliğinin ölçülmesi ve sonuçların değerlendirilmesi için farklı yeni uygulamalar (anket, yüz yüze görüşmeler, vb.) geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

4. Kurumun Araştırma Performansının İzlenmesi ve İyileştirilmesi

Kurumun hazırladığı yıllık faaliyet raporlarında desteklenen projeler ve bütçeleri hakkında bilgi verilmekte olduğu belirlenmiştir. Hazırlanan stratejik hedefler çerçevesinde her eğitim-öğretim yılı sonunda bölüm/birim faaliyet analizleri yapılması ve öğretim elemanlarının kişisel performanslarının izlenmesi beklenmektedir.

Kurumda yapılan ar-ge faaliyetlerinin bölge, ülke ve dünya ekonomisine yaptığı katkıların yeterliliğinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi, iyileştirmeye açık yöndür.

5. YÖNETİM SİSTEMİ

1. Yönetim ve İdari Birimlerin Yapısı

İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulunda en yetkili karar organının Mütevelli Heyeti olduğu kurumun finans, istihdam, büyüme ve geleceğine yönelik stratejik yönetsel adımları atmak üzere kararlar aldığı, bütçe ile ilgili bütün kuralların da Mütevelli Heyetin olur ve onayına sunulmakta olduğu; kurumda organizasyonel görevlendirmeyi destekleyen altı komisyon bulunduğu, bunların Eğitim Öğretim Planlama Komisyonu (Bologna Eşgüdüm Komisyonu, Ölçme ve Değerlendirme Komisyonu, Akademik Planlama Komisyonu), Akademik Teşvik Komisyonu, Burs Değerlendirme Komisyonu, Bilimsel Etkinlik Yayın Komisyonu, Engelli Öğrenci Birimi olduğu ve bu komisyonların akademik işleyişte etkin rol oynadıkları KİDR-2018 de belirtilmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 16).

Kurum, stratejik hedeflerine ulaşmayı nitelik ve nicelik olarak güvence altına alan yönetsel ve idari yapılanmaya sahiptir. Eğitim-öğretim ve araştırma süreçleri, sorumlu müdürün ve yardımcılarının koordinasyonunda, mütevelli heyeti, danışma kurulu, yüksekokul kurulu ve yüksekokul yönetim kurulu, program başkanları ile ilgili komisyonlar; idari ve destek süreçleri ise, yüksekokul sekreterliği koordinatörlüğünde ilgili birimler tarafından yürütülmektedir. İdari kadrolar gerekli yetkinliğe sahip olmak doğrultusunda ilerlemektedir. Yönetim kadrosu gerekli yapıcı liderliği üstlenmiştir. Yönetim Kurullarının ve akademik birimlerin sorumlularının toplantılarının gerektiğinde ve önceden duyurularak gerçekleştiriliyor ve sürdürülüyor olduğu anlaşılmıştır. Ancak mütevelli heyeti kararlarına, yönetim ve yüksekokul kurulları kararlarına ve diğer akademik birim kurul toplantılarında alınan kararlara web tabanlı erişim henüz mevcut değildir.

Kurumun 2018 Kurumsal İç Değerlendirme Raporunda tüm süreçleri kapsayacak şekilde ilan

edilmiş bir kalite politikası olduğu görülmektedir. Kalite politikasının tüm paydaşlara web sitesinden duyurulduğu belirlenmiştir. Ancak değerlendirme raporlarının düzenli olarak yayımlandığı bilgisine ulaşılamamıştır. Akademik ve idari işleri ve öğrenci işleriyle ilgili süreçleri kapsayan internet uygulamalarının kullanıma sunulduğu dikkati çekmektedir.

Kurumun 2019-2022 stratejik planı kalite güvence sistemlerini kapsayan bir yapıda hazırlanmıştır. Bütçe izleme, iç kontrol ve iç denetim faaliyetlerinin düzenli olarak gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Akademik destek ve teşvik uygulamaları kapsamında bireysel göstergelerin, idari performans göstergelerinin bütçe, personel, yatırım gibi boyutlarıyla düzenli olarak izlendiği belirtilmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C5%9Ei%C5%9Fl-i-MYO-STRATEJ%C4%B0K-PLAN-2019-2022.pdf>; sayfa 32).

İç kontrol standartları uyum eylem planı hazırlama çalışmaları yapıldığı, kurumun iç kontrol eylem planı; kontrol ortamı, risk değerlendirme, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izleme standartlarını kapsayacak şekilde standartlar ve veri toplama süreçlerinin planlama aşamasında olduğu belirtilmektedir.

Kurumsal olarak iç denetim sisteminin, iç kalite güvence sisteminin oluşturulması gerekliliği kabul edilmekle birlikte, kurumda henüz bir iç denetim birimi ile kalite güvence süreçleri arasında bir koordinasyonun sağlanmadığı ileri sürülmüştür. Stratejik hedeflerin ve performans göstergelerinin düzenli izlendiği, verilerin toplanıp değerlendirildiği, sürekli iyileştirmenin amaç olarak görüldüğü bir kurum olunmasına rağmen, oldukça kapsamlı, titiz bir çalışma gerektiren ve bünyesinde hâli hazırda kurumda yapılanları da barındıran tanımlı, standartları oluşturulmuş bir kalite sürecinin bulunmadığı anlaşılmaktadır (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 3).

Kurumun 2019-2022 yıllarını kapsayan stratejik planında, akademik ve idari çalışanlarının temel yetkinliklerini ve bu yetkinliklerin çıktılarını sürekli olarak izlediği ve analiz ettiği belirtilmektedir. Akademik personelin öğretim faaliyetleri ve akademik yayınlar bakımından izlendiği; her dönemde yapılan derslerin öğretim planlarına uygun yapılıp yapılmadığının ve ders içeriklerinin etkinliğinin öğrencilerden edinilen geri bildirim ile izlendiği ve bu geri bildirimler ile gerekli görülen durumlarda ders planları ve içeriklerinin yeniden düzenlenebildiği ifade edilmektedir. İdari personelin iş ortamlarında performanslarının arttırılmasına olanak sağlayacak düzenlemeler yapıldığı belirtilmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/%C5%9Ei%C5%9Fl-i-MYO-STRATEJ%C4%B0K-PLAN-2019-2022.pdf>; sayfa 33). Bu yaklaşımlara yönelik kanıtlara erişimin yetersizliği gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Kurumda kalite ile ilgili komisyonlar oluşturulmuştur. Bu komisyonların toplantılarının düzenli olarak yapılması, alınan kararların ve yapılan iyileştirmelerin raporlanması ve duyurulması gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

2. Kaynakların Yönetimi

Kurum insan kaynakları, mali kaynakları ile taşınır ve taşınmaz kaynaklarının tümünü etkin ve verimli kullanımını güvence altına alan bir yönetim sistemine sahiptir. İnsan kaynakları biriminin Yüksekokul Sekreterliğine bağlı olarak iş ve işlemleri yürütmekte işe alım konusunda işlem sırasını takip ederek faaliyetlerini gerçekleştirdiği; akademik personel alımının ise Yükseköğretim Kurulu'nun belirlediği esaslar çerçevesinde gerçekleştirildiği belirtilmiştir. İnsan kaynaklarında yetenek yönetimi kavramının tercih edildiği ve tüm işlemlerin bu çerçevede etkin olarak uygulandığı ileri sürülmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 16).

İstanbul Şişli MYO'da akademik personel kaynağının etkin yönetimi için Yükseköğretim Kurulu

tarafından oluşturulan akademik teşvik kriterleri temelinde bir akademik personel performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğu, akademik faaliyetlerin kurum içi takip ve değerlendirme ile bir ödüllendirme mekanizmasının oluşturulmasına dayandığı KİDR’de ve saha ziyaretinde ifade edilmiştir.

Üniversitenin hazırladığı 2018 KİDR’e göre ve saha ziyaretinde edinilen bilgilere göre akademik ve idari birimlerden gelen sözlü ve yazılı talepler/görüşler ile birlikte öğrenci toplulukları ile toplantılar yapılarak beklentileri/önerileri alınmaktadır. Yüksekokulda iş tanımları yapılmış ve işi yürütecek personelin nitelik ve sayısı belirlenmiş; personelin konuları ile ilgili eğitim alması benimsenmiştir. Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi çalışmaları yapıldığı ifade edilmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 16).

İlgili mevzuat gereğince vakıf yükseköğretim kurumlarında mali kaynakların yönetimi yetkisi Mütevelli Heyetindedir. İstanbul Şişli MYO’nun parasal kaynaklarının Mütevelli Heyeti tarafından, farklı yatırım araçlarında değerlendirilmekte olduğu; taşınır ve taşınmaz kaynakların yönetim yetkisinin de Mütevelli Heyetinde olduğu belirtilmektedir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 16).

3. Bilgi Yönetimi Sistemi

Kurum, yönetsel ve operasyonel faaliyetlerinin etkin yönetimini güvence altına alabilmek üzere gerekli bilgi ve verileri periyodik olarak toplamakta olduğunu, analiz ettiğini ve süreçlerini iyileştirmek üzere kullandığını ifade etmektedir. Saha ziyaretinde ve 2018-Kurumsal İç Denetim Raporunda, eğitim ve öğretim faaliyetlerine yönelik işlemlerde öğrenci işleri otomasyon sisteminin kullanılmakta olduğu, bu sistem ile öğrencilerin başarıları, beceri ve yetkinliklerinin değerlendirildiği ara sınav, dönem sonu sınavı, ödev, kısa sınav, proje, staj ve uygulamaların izlenebildiği, öğrencilerin ders ile ilgili kaynaklara erişim sağlayabildiği, akademik ve sosyal duyuruların yapılabildiği, mezun bilgilerine erişilebildiği belirtilmiştir. Öğrenciler bu sistem üzerinden sms ve e-posta ile duyuru yapabilmekte olup, öğrencilerin memnuniyeti ile ilgili olarak yine bu otomasyon sistemi aracılığıyla öğretim elemanı değerlendirme anketi ve ders değerlendirme anketi yapılmakta olduğu ifade edilmiştir (kanıt; OİS_Sözleşme.pdf; kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 17).

Kurumda katalog tanımlama, ödünç verme ve ödünç alma işlemlerinin yapılmakta olduğu bir kütüphane bilgi sistemi bulunmaktadır. Kurumda Elektronik Belge Yönetimi Sistemi (EBYS) kullanılmakta olup, kurum içi birimler arası yazışmalar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile olan yazışmalar bilgisayar ortamında yapılmaktadır (kanıt; EBYS_Sözleşme.pdf). Bu uygulamaların varlığı ve kullanımı saha ziyaretinde de teyit edilmiş olup, gelişmiş yön olarak değerlendirilmektedir

Kurumsal iç ve dış değerlendirme sürecine yönelik bilgilerin genellikle her akademik yarıyılın sonunda toplandığı; program başkanlıklarından alınan akademik faaliyet raporları ile Kalite Komisyonu ile Stratejik Plan İzleme ve Değerlendirme Komisyonu tarafından hazırlanan raporlar doğrudan yüksekokul müdürlüğüne iletildiği ifade edilmiştir.

4. Kurum Dışından Tedarik Edilen Hizmetlerin Kalitesi

İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu’nda Kurum dışından tedarik edilen hizmetlerin tedarik sürecinde ihtiyacın tespiti, Mütevelli Heyeti’nden uygunluk alınması, ilgili personelden oluşan bir komisyon kurulması, piyasa araştırması yapılması, gerektiğinde web sitesinden duyurulması yer almaktadır. Kurum dışından temin edilen hizmetlerin tamamında yüksekokul çıkarlarını azami derecede koruyan, maddi yaptırımları da içeren sözleşmeler yapılmakta olduğu, sözleşmelere uygunluğun ise Yüksekokul Sekreterliği tarafından denetlendiği ifade edilmektedir (kaynak;

5. Yönetimin Etkinliği ve Hesap Verebilirliği, Kamuoyunu Bilgilendirme

Kurum tarafından, tüm faaliyetleri hakkındaki bilgilerin açık, doğru, güncel ve kolay ulaşılabilir şekilde giderek artan bir etkinlikle yayımlanarak kamuoyunun bilgilendirildiği ifade edilmiştir (<https://www.sisli.edu.tr/duyurular.php>). Yüksekokul Kurumsal İlişkiler Biriminin, interneti, sosyal medya olanaklarını kullanarak, eğitim fuarlarına katılım sağlayarak, eğitim kurumu ziyaretlerinde bulunarak, basın ve yayın aracılığıyla ve proaktif tanıtım/bilgilendirme girişimleri ile kurum ve faaliyetleri hakkında bilgileri kamuoyuyla paylaşmakta olduğu; akademik personel, idari personel ve özellikle de öğrencilerle yakın işbirliği içinde hareket edilmekte olduğu, kurul ve komisyonlarda iç paydaşların azami katılımının sağlanmakta olduğu; kurum tarafından kamuoyu ile paylaşılan bilgilerin güncelliği ve doğruluğu öncelikle bilginin sahibi tarafından onaylanmakta ardından yönetsel süreçlere tabi tutularak paylaşılmakta olduğu belirtilmiştir (kaynak; <http://kalite.sisli.edu.tr/wp-content/uploads/2019/07/2018-KIDR-RAPORU.pdf>; sayfa 18).

Kurumda alınan karar ve yürürlüğe konulan uygulamaların düzenli ve hızlı bir biçimde Kurumsal İlişkiler Direktörlüğünce EBYS ve Öğrenci Otomasyon Sistemi üzerinden iç paydaşlar ile paylaşılmakta olduğu anlaşılmıştır.

Üniversite kalite komisyonunca kalitenin uygulanması, geliştirilmesi ve yönetilmesi amacıyla yapılan toplantılar ile gelen sorun, talep ve istekler doğrultusunda sürekli geliştirmeler yapmak adına düzenli bir geri bildirim mekanizmasının eksikliği gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

Yöneticiler, genellikle daha önce buldukları akademik camianın kendilerine yüklediği anlayışlarla yöneticilik görevlerini yerine getirmektedirler. Liderlik özelliklerinin ölçülmesi ve izlenmesine dair veriler saptanamamıştır.

Kurumun şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim yapısına sahip olduğu ifade edilmişse de kurumda iç kontrol standartlarına uyum eylem planının henüz uygulanmaması gelişmeye açık yön olarak değerlendirilmiştir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İstanbul Şişli MYO, KİDR-2018 ve 2019-2022 stratejik planında vizyon ve misyonunu belirlemiştir. Ancak stratejik plan ile KİDR-2018 arasında vizyon ve misyon açıklamaları arasında farklılıklar gözlenmiştir. İstanbul Şişli MYO 2019-2022 stratejik planı hazırlanmışsa da; misyon, vizyon, amaç ve hedefler arasında bütünlük olmadığı kanaati oluşmuştur. Kurumun misyon ve vizyon tanımlarının farklılıklar göstermesi somut, ilgili ve ölçülebilir hedef ve göstergelerin oluşturulmasını da etkilemektedir. Kurumun misyon, vizyon ve hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için hangi göstergelerin izleneceğini net ve bütüncül bir yaklaşımla ortaya koyması gerektiği kanaati oluşmuştur.

2. Kalite Güvencesi Sistemi

Güçlü Yönler

- İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu'nu kuran İstanbul Şişli Vakfi kurucularının ve mütevelli heyet üyeleri, kurumdaki programlara paralel alanlarda çalışan ve kurumsal kaliteye duyarlı iş insanlarından oluşmaktadır.
- Dış paydaşlarla kurulan sıkı ilişkiler ile sektör ile eğitim programlarının koordinasyonu

- sayesinde öğrencilere staj ve iş bulma konusunda yönlendirmeler yapılmaktadır.
- İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu'nun çok yakın zamanda hazırlanmış ve ilan edilmiş bir kalite politikası bulunmaktadır.
 - Kurumun stratejik planı kalite güvence sistemlerini kapsayan bir yapıda hazırlanmıştır.
 - Yönetimin şeffaflığı ve katılımcılığı desteklemesi ve kalite yönetimi konusundaki kararlılığı övgüye değerdir.
 - Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönergesi bulunmaktadır.

Geliştirmeye Açık Yönler

- 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.
- Kurumun birimleri arasında ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları tarafından henüz akredite bir program olmadığı anlaşılmıştır. Kurumda programların akreditasyonu konusunda henüz çalışmalara başlanmamıştır.
- Paydaş görüşlerinin kalite güvence sistemine yansıtıldığını gösterir beklenti ve memnuniyet anketi gibi uygulamaların yaygın olmadığı izlenimi doğmuştur.
- Bazı yöneticilerin stratejik planlama ve kalite yönetim uygulamalarında sahip olduğu bilinç düzeylerinin tüm personele yaygınlaştırılması gerektiği değerlendirilmiştir.

3. Eğitim ve Öğretim

Güçlü Yönler

- 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.
- Genç ve dinamik bir öğretim elemanı kadrosu mevcuttur.
- Kurumun yerleşkeleri şehir merkezine ve sektörlerle yakındır.
- İstanbul Şişli MYO'da istihdam potansiyeli yüksek bölümler vardır.
- İstanbul Şişli MYO'nun güçlü bir burs programı bulunmaktadır.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Öğrenme-Öğretme Merkezi, henüz alt birimleriyle (Ölçme ve Değerlendirme Birimi, Öğrenci Merkezli Eğitim Uygulamaları Birimi, Eğitimcilerin Eğitimi Birimi, vb.) oluşturulmamıştır.
- Öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya aktarmalarına katkı sağlayacak atölye ve laboratuvarlar bulunmaktaysa da yeterli değildir; öğrenci sayılarına göre tesislerin ve imkânlarının artırılması yararlı olacaktır.
- Bazı birimlerdeki öğrenci sayısının yüksekliğinin eğitim öğretimin kalitesine tehdit oluşturabileceği gözlenmiştir.
- 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.

4. Araştırma ve Geliştirme

Güçlü Yönler

Stratejik amaç ve hedefler arasında bilimsel yayın yapması için akademik personelin teşvik edilmesi olumlu karşılanmıştır.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Araştırma alt yapısı yeterince güçlü değildir. Sektörle işbirliği yaparak araştırma faaliyetlerinin artırılması önerilmektedir.
- 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.

5. Yönetim Sistemi

Güçlü Yönler

- İstanbul Şişli MYO’da öğrenci işleri otomasyon sistemi bulunmakta ve kullanılmaktadır.
- İstanbul Şişli MYO’da Elektronik Belge Yönetimi Sistemi (EBYS) kullanılmaktadır.

Geliştirmeye Açık Yönler

- Kurumda iç kontrol standartlarına uyum eylem planı henüz uygulanmamaktadır.
- Yerleşke alanlarında sosyal ve sportif donatılar yetersizdir.
- Planla–Uygula–Kontrol et–Önlem al (PUKÖ) döngüsü bütünsel olarak işler halde değildir.