



**2023 YILI
HUKUK FAKÜLTESİ
BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)**

BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

ŞABLONU

Bu şablon Yüksek Öğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından yayımlanan “Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) Hazırlama Kılavuzu Sürüm 3.2” nin Akademik Birimlere uyarlanmış şeklidir. Akademik Birimlerin hazırlayacağı Birim İç Değerlendirme Raporlarından (BİDR) istifade edilerek üniversiteyi temsil eden 2023 yılı Kurum İç Değerlendirme Raporu hazırlanacaktır.

YÖKAK tarafından yayımlanan kılavuzun tamamını incelemek için aşağıda belirtilen bağlantı adresini kullanabilirsiniz.

Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) Hazırlama Kılavuzu Sürüm 3.2: <https://yokak.gov.tr/2023-yili-icin-yokak-degerlendirme-programlari-kilavuzu-degerlendirme-olcutleri-ve-kurum-ic-degerle-419>

*Kalite Komisyonu – Kalite Akreditasyon Ofisi
2023*

EK.1 BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU ŞABLONU

ÖZET

Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2023 Yılı Birim İç Değerlendirme Raporu (BİDR), fakültemizin liderlik, yönetim ve kalite, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme ve toplumsal katkı ana ölçütleri çerçevesinde ilgili yıla ait öz değerlendirmesidir.

Birimin güçlü ve gelişmeye açık yönlerini tanınması ve iyileştirme çalışmalarına rehberlik etmesi amacıyla hazırlanan bu raporda, Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından “Kurum İç Değerlendirme Raporu” için hazırlanan ana ve alt ölçütler referans alınmış ve “YÖKAK Dereceli Değerlendirme Anahtarı” kullanılarak ilgili ölçütler 1’den 5’e kadar, somut kanıtlar ile desteklenerek, derecelendirilmiştir. Her bir ana ve alt ölçüt derecelendirirken referans gösterilen kanıt dosyalarına ve birimin gelişmeye açık yönlerine dair detaylı açıklamalara ilgili bölümlerin sonunda yer verilmiştir.

Ankara Medipol Üniversitesi akademik ve idari birimleri tarafından hazırlanan iç değerlendirme raporları, Üniversite Kalite Komisyonu tarafından hazırlanacak olan 2023 Yılı Kurum İç Değerlendirme Raporu’nun oluşturulmasında kullanılacaktır.

BİDR’nin Hazırlanmasında Katkısı Olanlar

Özet

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur
Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür
İrem Doğan-Fakülte Sekreteri

Birim Hakkında Bilgiler

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur
Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür
İrem Doğan-Fakülte Sekreteri

Liderlik, Yönetişim ve Kalite

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur
Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür
İrem Doğan - Fakülte Sekreteri

Eğitim ve Öğretim

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur
Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür
İrem Doğan - Fakülte Sekreteri

Araştırma ve Geliştirme

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur;
Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür
İrem Doğan - Fakülte Sekreteri

Toplumsal Katkı

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur
Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür
İrem Doğan - Fakülte Sekreteri

Sonuç ve Değerlendirme

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur

BİRİM HAKKINDA BİLGİLER

1. İletişim Bilgileri

Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Fulya İlçin Gönenç,
fulyailcin.gonenc@ankamedipol.edu.tr

Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekan Yardımcısı, Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Göçgün,
muhammed.gocgun@ankamedipol.edu.tr

2. Tarihsel Gelişimi

Fakültemiz, 18/5/2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7141 sayılı “Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 2809 sayılı “Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu”na eklenen Ek 197. Maddeyle kurulmuş, 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı’nda faaliyetlerine başlamıştır. Fakültemizin kurucu dekanı Prof. Dr. Fulya İlçin Gönenç halen görevine devam etmektedir. Fakültemizin 14 öğretim üyesi, 4 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Fakültemizde bulunan idari personel sayısı ise 1’dir. 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı itibari ile fakültemizde 183 1. sınıf öğrencisi, 163 2. sınıf öğrencisi, 114 3. sınıf öğrencisi, 117 4. sınıf öğrencisi bulunmaktadır ve toplam öğrenci sayısı 577’dir. İlk mezunlarımız 2023-2024 eğitim ve öğretim yılı sonunda verilecektir.

Merkez Kampüs L blokta bulunan fakülte binamızda öğretim üyelerimiz için 6 oda ve araştırma görevlilerimiz için 2 oda bulunmaktadır. Eğitim ve öğretim Anafartalar Kampüsü’nde devam etmektedir. Fakültemizin münhasır kullanımına tahsis edilmiş sınıf bulunmamaktadır. Tüm derslerimiz amfi sınıflarda yapılmaktadır. Fakülte binamızda 1 adet toplantı odamız bulunmaktadır.

3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyonumuz, çağdaş hukuk anlayışında, meşruiyet-yasallık, hak-yükümlülük, özgürlük-sorumluluk, birey ve toplumun özgür, huzurlu yaşam hakkı arasındaki dengenin gözetilmesi önemseyen, vatandaşlar ile devlet, kurumlar ile bireyler arasındaki ilişkileri, karşılıklı hak ve yükümlülükler çerçevesinde düzenleyen yasal normların uygulanmasındaki rolünü özümseyen, bilim ve teknolojiyi kullanan, araştıran, etik ve insani değerlere saygılı, mesleki bilgi ve beceriye, öğrenme odaklı çalışma alışkanlığı kazanmış ve insani değerlerle donanmış, bilgili ve yetenekli **Hukukçular** yetiştirmektir.

Fakültemizin vizyonu ise, alanı ile ilgili özgün çalışmalar yapan, ulusal ve uluslararası çevrelerde tanınan, alanı ile ilgili plan ve politikalar oluşturulmasında danışılan, Ankara Medipol Üniversiteli olmanın gururunu taşıyan, lider bir fakülte olmaktır. Bu bağlamda hukuk devleti ilkesini içselleştirmiş, adalet çizgisinden ayrılmayan, çalışkan hukukçular yetiştirmek hedeflenmektedir.

Hukuk devleti ve hukukun genel ilkelerini, hukuki güvenliği, temel hak ve hürriyetlerin korunmasını, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığını ve hakkaniyeti esas alan hukukçuların yetiştirilmesi fakültemizin en temel değerleri arasında gelmektedir. Fakültemiz, bu hedef ve değerleri esas alarak, hukuk devleti ilkesi ve bu ilkenin gereklerine bağlı bir hukuk eğitimini gerçekleştirmektedir.

Belirtilen misyon, vizyon ve değerler göz önünde bulundurularak hukukçu yetiştirmek hedeflenmektedir. Bu amaçlar doğrultusunda eğitim- öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesi dışında, paydaşlarımız ile çeşitli sosyal ve akademik etkinliklerde bulunarak hukuka ulusal ve uluslararası çapta katkıda bulunmaya yönelik çalışmaların yürütülmesi hedefimizdir.

Aşağıda yer alan başlıkların yazımı için YÖKAK Dereceli Değerlendirme Anahtarı kullanılacaktır.

- A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE**
- B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM**
- C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME**
- D. TOPLUMSAL KATKI**

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE**(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)****A.1. Liderlik ve Kalite**

Kurum, kurumsal dönüşümünü sağlayacak yönetim modeline sahip olmalı, liderlik yaklaşımları uygulamalı, iç kalite güvence mekanizmalarını oluşturmalı ve kalite güvence kültürünü içselleştirmelidir.

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı</u> Birimdeki yönetim modeli ve idari yapı (yasal düzenlemeler çerçevesinde kurumsal yaklaşım, gelenekler, tercihler); karar verme mekanizmaları, kontrol ve denge unsurları; kurulların çok sesliliği ve bağımsız hareket kabiliyeti, paydaşların temsil edilmesi; öngörülen yönetim modeli ile gerçekleşmenin karşılaştırılması, modelin kurumsallığı ve sürekliliği yerleşmiş ve benimsenmiştir. Vakıf yükseköğretim kurumlarında mütevelli heyet, devlet yükseköğretim kurumlarında rektör yardımcıları ve danışmanlarının (üst yönetimin) çalışma tarzı, yetki ve sorumlulukları, kurumun akademik camiasıyla iletişimi; üst yönetim tarzının hedeflenen kurum kimliği ile uyumu yerleşmiş ve benimsenmiştir. Organizasyon şeması ve bağlı olma/rapor verme ilişkileri; görev tanımları, iş akış süreçleri vardır ve gerçeği yansıtmaktadır; ayrıca bunlar yayımlanmış ve işleyişin paydaşlarca bilinirliği sağlanmıştır.	Birimin misyonu ile uyumlu ve stratejik hedeflerini gerçekleştirmeyi sağlayacak bir yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması bulunmamaktadır.	Birimin misyon ve stratejik hedeflerine ulaşmasını güvence altına alan ve süreçleriyle uyumlu yönetim modeli ve idari yapılanması belirlenmiştir.	Birimin yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması birim ve alanların genelini kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir.	Birimin yönetim ve organizasyonel yapılanmasına ilişkin uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.1.1.1. <i>Dekanlık Atamalarına İlişkin Belge</i> • (2) A.1.1.2. <i>Fakülte Yönetim Kurulu ve Fakülte Kurulu Karar Örneği</i> • (2) A.1.1.3. <i>Fakülte Yönetim Kurulunda ve Fakülte Kurulunda Yapılan Değişikliğe İlişkin Belge</i> • (3) A.1.1.4. <i>Komisyon Koordinatörlüklerin Görevlendirilmesi</i>					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.1. Liderlik ve Kalite

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.1.2. Liderlik</u> Birim yöneticisinin (Dekan/Enstitü Müdürü/MYO Müdürü/YO Müdürü) ve süreç liderlerinin yükseköğretim ekosistemindeki değişim, belirsizlik ve karmaşıklığı dikkate alan bir kalite güvencesi sistemi ve kültürü oluşturma konusunda sahipliği ve motivasyonu yüksektir. Bu süreçler çevik bir liderlik yaklaşımıyla yönetilmektedir. Birimlerde liderlik anlayışı ve koordinasyon kültürü yerleşmiştir. Liderler birimin değerleri ve hedefleri doğrultusunda stratejilerinin yanı sıra; yetki paylaşımını, ilişkileri, zamanı, kurumsal motivasyon ve stresi de etkin ve dengeli biçimde yönetmektedir. Akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulmuştur. Liderlik süreçleri ve kalite güvencesi kültürünün içselleştirilmesi sürekli değerlendirilmektedir.	Birimde kalite güvencesi sisteminin yönetilmesi ve kalite kültürünün içselleştirilmesini destekleyen etkin bir liderlik yaklaşımı bulunmamaktadır.	Birimde liderlerin kalite güvencesi sisteminin yönetimi ve kültürünün içselleştirilmesi konusunda sahipliği ve motivasyonu bulunmaktadır.	Birimin geneline yayılmış, kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimini destekleyen etkin liderlik uygulamaları bulunmaktadır.	Liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimine katkısı izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.1.2.1.Yönetim_Kurulu_Toplantı_Tutanağı • (2) A.1.2.2.Fakülte_Kurulu_Toplantı_Tutanağı • (2) A.1.2.3.Akademik_Kurul_Toplantı_Tutanağı • (3) A.1.2.4.Bölüm_Başkanlıkları_Ataması • (2) A.1.2.5.Fakülte_Mail_Grubu • (3) A.1.2.6.Fakülte_WhatsApp_Grubu • (2) A.1.2.7.Dekanlık_Teams_Ekip_Kanalı					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.1. Liderlik ve Kalite

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi</u> Yükseköğretim ekosistemi içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak birimin geleceğe hazır olmasını sağlayan çevik yönetim yetkinliği vardır. Geleceğe uyum için amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda birimi dönüştürmek üzere değişim yönetimi, kıyaslama, yenilik yönetimi gibi yaklaşımları kullanır ve kurumsal özgünlüğü güçlendirir.	Birimde değişim yönetimi bulunmamaktadır.	Birimde değişim ihtiyacı belirlenmiştir.	Birimde değişim yönetimi yaklaşımı birimin geneline yayılmış ve bütüncül olarak yürütülmektedir.	Amaç, misyon ve hedefler doğrultusunda gerçekleştirilen değişim yönetimi uygulamaları izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (3) A.1.3.1.Komisyon_ve_Koordinatörlüklerin_Görevlendirilmesi (2) A.1.3.2.Fakülte_Yönetim_Kurulunda_ve_Fakülte_Kurulunda_Yapılan_Değişikliğe_İlişkin_Belge					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.1. Liderlik ve Kalite

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları</u> PUKÖ çevrimleri itibarı ile takvim yılı temelinde hangi işlem, süreç, mekanizmaların devreye gireceği planlanmış, akış şemaları belirlidir. Sorumluluklar ve yetkiler tanımlanmıştır. Gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Takvim yılı temelinde tasarlanmayan diğer kalite döngülerinin ise tüm katmanları içerdiği kanıtları ile belirtilmiştir, gerçekleşen uygulamalar değerlendirilmektedir. Birime ait kalite güvencesi rehberi gibi, politika ayrıntılarının yer aldığı erişilebilen ve güncellenen bir doküman bulunmaktadır. Birimin Kalite Komisyonunun süreç ve uygulamaları tanımlıdır, birim çalışanlarınca bilinir. Komisyon iç kalite güvencesi sisteminin oluşturulması ve geliştirilmesinde etkin rol alır, program akreditasyonu süreçlerine destek verir. Komisyon gerçekleştirilen etkinliklerin sonuçlarını değerlendirir. Bu değerlendirmeler karar alma mekanizmalarını etkiler.	Birimin tanımlanmış bir iç kalite güvencesi sistemi bulunmamaktadır.	Birimin iç kalite güvencesi süreç ve mekanizmaları tanımlanmıştır.	İç kalite güvencesi sistemi birimin geneline yayılmış, şeffaf ve bütüncül olarak yürütülmektedir.	İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) A.1.4.1. Kalite_Güvencesi_Komisyonunun_Oluşturulmasına_İlişkin_Belgeler					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.1. Liderlik ve Kalite

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik</u> Kamuoyunu bilgilendirme ilkesel olarak benimsenmiştir, hangi kanalların nasıl kullanılacağı tasarlanmıştır, erişilebilir olarak ilan edilmiştir ve tüm bilgilendirme adımları sistematik olarak atılmaktadır. Birim web sayfası doğru, güncel, ilgili ve kolayca erişilebilir bilgiyi vermektedir; bunun sağlanması için gerekli mekanizma mevcuttur. Birim özerkliği ile hesap verebilirlik kavramlarının birbirini tamamladığına ilişkin bulgular mevcuttur. İç ve dışa hesap verme yöntemleri kurgulanmıştır ve uygulanmaktadır. Sistematiktir, ilan edilen takvim çerçevesinde gerçekleştirilir, sorumluları nettir. Alınan geri beslemeler ile etkinliği değerlendirilmektedir. Birimin bölgesindeki dış paydaşları, ilişkili olduğu yerel yönetimler, diğer üniversiteler, kamu kurumu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sanayi ve yerel halk ile ilişkileri değerlendirilmektedir.	Birimde kamuoyunu bilgilendirmek ve hesap verebilirliği gerçekleştirmek üzere mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirmek üzere tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Birim tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.	Birimin kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmaları izlenmekte ve paydaş görüşleri doğrultusunda iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.1.5.1 Kamuoyu_Sosyal_Medya • (3) A.1.5.2. Kamuoyu_Resmî_Web_Sitesi_Duyuruları • (2) A.1.5.3. Ankara_Medipol_Hukuk_Topluluğu_Sosyal_Medyası • (2) A.1.5.4. Fakülte_Web_Sayfası_Ekran_Görüntüsü • (3) A.1.5.5. Dilekçe_Örneklerinin_Web_Sitesinde_Paylaşılması • (2)A.1.5.6.Öğrenci_Ders_Memnuniyet_Anketleri					

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1, A.1.2, A.1.3, A.1.4. ve A.1.5. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

A.1.1 – Bu başlıktaki kanıtlarda görüleceği üzere Birim tarafından yönetim organları olan Yönetim Kurulu ve Fakülte Kurulu ile birlikte alt kurullar ve komisyonlar kurulmuş ve organizasyonel olarak ilgili kurulların kendi alanlarına ilişkin hususlarda karar almaları sağlanmıştır. Bu kapsamda Yatay Geçiş Komisyonu, Mazeret Sınav Komisyonu, Kalite Komisyonu, Muafiyet ve İntibak Komisyonu, Bologna Koordinatörlüğü ve Erasmus Koordinatörlüğü bulunmaktadır. Verilen kanıtlar komisyonların kuruluşunu ve karar örneklerini göstermektedir. İlgili komisyonların eğitim-öğretimi sürdürmeye yönelik temel komisyonlardır ve Fakülte'nin misyon ve vizyonunu gerçekleştirmek adına çeşitli yeni komisyonlara ihtiyaç duyduğu kabul edilmektedir.

A.1.2 – Yönetim Kurulu, Fakülte Kurulu ve Akademik Kurul periyodik olarak Dekanlık başkanlığında toplanmaktadır. Yönetişime dair alınan kararlarla ilgili örnek tutanaklar kanıt olarak sunulmuştur.

Dekanlık, Microsoft Teams uygulamasında oluşturulan, öğretim elemanları ve fakülte idari personelinin yer aldığı Hukuk Fakültesi grubu aracılığıyla çevrimiçi ve hibrit fakülte toplantılarına ev sahipliği yapabilmektedir. Eğitim-öğretim süreçlerine ilişkin her türlü duyuru yine öğretim elemanlarının yer aldığı Fakülte Whatsapp grubunda yapılmaktadır. Buna örnek olarak Whatsapp grubunda yapılan sınav takviminde değişikliğe ve gözetmenlik görevlendirmelerine dair duyurular verilebilir. Bu vasıta ile öğretim elemanları arasında koordinasyon hızlı bir şekilde sağlanmaktadır. Buna ek olarak, dönem içerisinde ihtiyaç duyuldukça ve en az bir kez olacak fakültenin tüm üyelerinin katılımı ile Akademik Kurul toplantıları gerçekleştirilmektedir.

A.1.3 – Fakülte'nin akademik kadrosunun genişlemesi ve yeni ihtiyaçların ortaya çıkması ile idari kurullar güncellenmekte ve koordinatörlük görevlendirmeleri yapılmaktadır. Birim kurumsal ihtiyaçlar kapsamında dönüşüm ve değişimin yapılması gerekebileceğinin ve buna ihtiyaç olduğunun farkındadır. Fakat kurumsal dönüşüm kapasitesi ve kültürü, fakültenin faaliyetlerine başlama süresi de göz önünde bulundurulursa, henüz yerleşmemiştir.

A.1.4 – Birim'e ait Kalite Komisyonu henüz oluşturulmuş olup, ilk faaliyetini işbu rapor oluşturacaktır.

A.1.5 – Üniversite, topluma karşı sorumluluğunun gereği olarak, eğitim-öğretim ve araştırma geliştirme faaliyetlerini de içerecek şekilde yürüttüğü faaliyetlerinin tümüyle ilgili güncel verileri (mali bilgiler hariç) web sitesinde ilan ederek kamuoyu ile paylaşmaktadır. Fakültemiz, kamuoyunu bilgilendirmek için üniversitedeki ilgili birimler tarafından düzenlenen web sayfasında kendine ayrılan bölümü kullanmaktadır (<https://ankaramedipol.edu.tr/akademik/fakulteler/hukuk-fakultesi/>). Bu sayfada fakültemize ait Program Bilgileri güncel olarak yer almaktadır. Hukuk Fakültesi'ne özgü duyurular da bu bölümde yapılmaktadır. Bu duyurulara örnek olarak Hukuk Fakültesi Akademik Takvimi, mazeret sınavları takvimi, başvuru formları, dilekçe örnekleri, müfredat dışı eğitimlere dair duyurular ve fakültenin katıldığı bilimsel etkinliklere dair duyurular örnek verilebilir. Ayrıca fakültemiz öğretim elemanları tarafından işletilmek üzere bir sosyal medya hesabı oluşturulmuştur fakat henüz kullanılmamıştır. Fakat fakültemizin teşviki ile öğrenci topluluğumuzun kurduğu sosyal medya hesabı üzerinden fakültemizin tanıtımı yapılmakta ve öğrenci etkinlikleri paylaşılmaktadır. Mevcut durumda, sistematik ve geri bildirimlerle iyileştirilen iç ve dış hesap verme mekanizmalarının kurulduğu ve uygulamaya sahip olduğu söylenemez.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

Birim; vizyon, misyon ve amacını gerçekleştirmek üzere politikaları doğrultusunda oluşturduğu stratejik amaçlarını ve hedeflerini planlayarak uygulamalı, performans yönetimi kapsamında sonuçlarını izleyerek değerlendirmeli ve kamuoyuyla paylaşmalıdır.

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar</u> Misyon ve vizyon ifadesi tanımlanmıştır, birim çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Birime özeldir, sürdürülebilir bir gelecek yaratmak için yol göstericidir. Kalite güvencesi politikası vardır, paydaşların görüşü alınarak hazırlanmıştır. Politika birim çalışanlarınca bilinir ve paylaşılır. Politika belgesi yalın, somut, gerçekçidir. Sürdürülebilir kalite güvencesi sistemini ana hatlarıyla tarif etmektedir. Kalite güvencesinin yönetim şekli, yapılanması, temel mekanizmaları, merkezi kurgu ve birimlere erişimi açıklanmıştır. Aynı şekilde eğitim ve öğretim (uzaktan eğitimi de kapsayacak şekilde), araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma politikaları vardır ve kalite güvencesi politikası için sayılan özellikleri taşır. Bu politika ifadelerinin somut sonuçları, uygulamalara yansıyan etkileri vardır; örnekleri sunulabilir.	Birimde tanımlanmış misyon, vizyon ve politikalar bulunmamaktadır.	Birimin tanımlanmış ve birime özgü misyon, vizyon ve politikaları bulunmaktadır.	Birimin genelinde misyon, vizyon ve politikalarla uyumlu uygulamalar bulunmaktadır.	Misyon, vizyon ve politikalar doğrultusunda gerçekleştirilen uygulamalar izlenmekte ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.2.1.1. AMÜ_Kalite_Komisyonu_Yönergesi • (2) A.2.1.2. Hukuk_Fakültesi_Misyon_ve_Vizyon • (3) A.2.1.3. Sürdürülebilir_Kalkınma_ve_Türkiye_Sempozyumu_ve_Öğrenci_Semineri • (3) A.2.1.4. Yargıtay_Öğrenci_Ziyareti • (3) A.2.1.5. Ankara_Barosu_İşbirliği_ve_Dış_Paydaş_Tutanakları					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE					
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)					
A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar					
	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler</u> Stratejik Plan* kültürü ve geleneği vardır, mevcut dönemi kapsayan, kısa/orta uzun vadeli amaçlar, hedefler, alt hedefler, eylemler ve bunların zamanlaması, önceliklendirilmesi, sorumluları, mali kaynakları bulunmaktadır, tüm paydaşların görüşü alınarak (özellikle stratejik paydaşlar) hazırlanmıştır. Mevcut stratejik plan hazırlanırken bir öncekinin ayrıntılı değerlendirilmesi yapılmış ve kullanılmıştır; yıllık gerçekleşme takip edilerek ilgili kurullarda tartışılmakta ve gerekli önlemler alınmaktadır. * Vakıf yükseköğretim kurumları için stratejik amaç ve hedefleri ile performans göstergelerinin tanımlandığı dokümandır.	Birimin stratejik planı bulunmamaktadır.	Birimin ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmaktadır.	Birimin bütünsel, tüm birimleri tarafından benimsenmiş ve paydaşlarınca bilinen stratejik planı ve bu planıyla uyumlu uygulamaları vardır.	Birim uyguladığı stratejik planı izlemekte ve ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirerek gelecek planlarına yansıtılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) A.2.2.1.Akademik_Kurul_Toplantı_Tutanağı (2) A.2.2.2.AMÜ_Kalite_Komisyonu_Yönergesi (2) A.2.2.3.Kalite_Güvencesi_Komisyonunun_Oluşturulmasına_İlişkin_Belgeler					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE (Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)					
A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar					
	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
A.2.3. Performans Yönetimi Birimde performans yönetim mekanizmaları bütünsel bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu mekanizmalar birimin stratejik amaçları doğrultusunda sürekli iyileşmesine ve geleceğe hazırlanmasına yardımcı olur. Bilişim sistemleriyle desteklenerek performans yönetiminin doğru ve güvenilir olması sağlanmaktadır. Birimin stratejik bakış açısını yansıtan performans yönetimi süreç odaklı ve paydaş katılımıyla sürdürülmektedir. Tüm temel etkinlikleri kapsayan kurumsal (genel, anahtar, uzaktan eğitim vb.) performans göstergeleri tanımlanmış ve paylaşılmıştır. Performans göstergelerinin iç kalite güvencesi sistemi ile nasıl ilişkilendirildiği tanımlanmış ve yazılıdır. Kararlara yansıma örnekleri mevcuttur. Yıllar içinde nasıl değiştiği takip edilmektedir, bu izlemenin sonuçları yazılıdır ve gerektiği şekilde kullanıldığına dair kanıtlar mevcuttur.	Birimde Performans Yönetimi Bulunmamaktadır.	Birimde performans göstergeleri ve performans yönetimi mekanizmaları tanımlanmıştır.	Birimin geneline yayılmış performans yönetimi uygulamaları bulunmaktadır.	Birimde performans göstergelerinin işlerliği ve performans yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.2.3.1. Kalite_Komisyonunun_Oluşturulmasına_Dair_Senato_Kararı • (3) A.2.3.2. Akademik_Performans_Değerlendirmesi • (2) A.2.3.3. Akademik_Performans_Değerlendirme_Yönergesi • (3) A.2.3.4. Öğrenci_Ders_Memnuniyet_Anketleri • (2) A.2.3.5 Personel_Yetkinlik_Değerlendirme_Formu					

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. ve A.2.2. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

A.2.1 – Birimimiz üniversitemizin Kalite Komisyonu Yönergesine uygun olarak politika geliştirme planlamalarına henüz başlamıştır. Üniversite web sayfasında fakültemize ayrılan bölümde Hukuk Fakültesi misyon ve vizyonu ilan edilmiştir (<https://ankamedipol.edu.tr/akademik/fakulteler/hukuk-fakultesi/>).

Bu misyon ve vizyonumuz doğrultusunda faaliyetler yürütülmeye çalışılmaktadır. Kanıt olarak sunulduğu üzere öğrencilerimizin katılımıyla kurum ziyaretleri düzenlenmektedir. Örneğin Yargıtay Ziyareti, öğrencilerimizin yüksek yargıdaki meslek erbablarının çalışma ortamını yerinde görmesini ve tecrübelerinden faydalanmalarını sağlamıştır. Bu tür ziyaretlerin sıklığı ve katılım sayısının artırılması gerekmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma ve Türkiye Sempozyumu ve Öğrenci Semineri faaliyeti ise öğrenci merkezli yaklaşımımıza örnek gösterilebilir. Fakültemizin paydaş olarak katkıda bulunduğu bu etkinlikte, Prof. Dr. Fulya İlçin Gönenç tebliğ sunarken; öğrencilerimizden Yaren Balçık ve İsrail Bayar, takım koçları Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür ve Arş. Gör. Hikmet Can Damar'ın himayesinde bu seminer için sunum hazırlamış ve başarıyla sunmuştur. Öğretim elemanlarının ve öğrencilerin bir takım halinde çalışıp katıldığı bu tür proje ve etkinliklerin sayısı ve niteliği artırılması gerektiği düşünülmektedir.

A.2.2 – Birim’de henüz Stratejik Plan kültürü ve geleneği oturmamıştır. Eklenen kanıtta, Akademik Kurul vasıtası ile tamamlanan eğitim-öğretim döneminin değerlendirmesi yapıldığı gösterilmektedir. Fakat bu tür çabalar henüz uzun vadeli planlama ve uygulamalara dönüşmemiştir. Ankara Medipol Üniversitesi bünyesinde “Kalite Komisyonu Yönergesi” çerçevesinde faaliyet yürütmek üzere Kalite Komisyonu kurulmuştur. Bu komisyonun faaliyetleri kapsamında fakültemizden görevlendirilen Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur, birimimizde stratejik amaç ve hedeflerin geliştirilmesi konusunda çalışmalarına başlamıştır.

A.2.3-Performans yönetimi mekanizmalarının stratejik amaçlar doğrultusunda iyileşmesi ve kalite politikasının hazırlanarak bu politikaya uygun hale getirilmesi konusunda çalışmalar yapmak üzere Kalite Komisyonu oluşturulmuştur. Üniversitemizin Akademik Performans Değerlendirme Yönergesi bulunmaktadır. Bu doğrultuda, henüz bütünsel bir yaklaşıma dönüşmemiş olsa da, her eğitim-öğretim yılı sonunda öğretim elemanlarının akademik performansları anketler üzerinden değerlendirilmekte ve puanlandırılmaktadır. Ayrıca yine Personel Yetkinlik Değerlendirme Formu vasıtası ile personel tarafından öz değerlendirme ve yönetici tarafından geri bildirim süreçleri yürütülmektedir. Öğrencilerin doldurduğu Ders Memnuniyet Anketleri ise performans göstergesi olarak ele alınabilir. Fakat performans göstergelerinin çeşitlendirilmesi gerektiği; takip ve geri bildirim mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE					
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)					
A.3. Yönetim Sistemleri					
	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
A3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İnsan kaynakları yönetimine ilişkin kurallar ve süreçler bulunmaktadır. Şeffaf şekilde yürütülen bu süreçler birimde herkes tarafından bilinmektedir. Eğitim ve liyakat öncelikli kriter olup, yetkinliklerin artırılması temel hedeftir. Çalışan (akademik-idari) memnuniyet, şikayet ve önerilerini belirlemek ve izlemek amacıyla geliştirilmiş olan yöntem ve mekanizmalar uygulanmakta ve sonuçları değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	Birimde insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.	Birimde stratejik hedefleriyle uyumlu insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Birimin genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir	Birimde insan kaynakları yönetimi uygulamaları izlenmekte ve ilgili iç paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) A.3.2.1. Akademik_Yükseltme_ve_Atama_Yönergesi (3) A.3.2.2. Personel_Yetkinlik_Değerlendirme_Formu					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.3. Yönetim Sistemleri

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.3.4. Süreç yönetimi</u> Tüm etkinliklere ait süreçler ve alt süreçler (uzaktan eğitim dahil) tanımlıdır. Süreçlerdeki sorumlular, iş akışı, yönetim, sahiplenme yazılıdır ve birimce içselleştirilmiştir. Süreç yönetiminin başarılı olduğunun kanıtları vardır. Sürekli süreç iyileştirme döngüsü kurulmuştur.	Birimde eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemine ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.	Birimde eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemi süreç ve alt süreçleri tanımlanmıştır.	Birimin genelinde tanımlı süreçler yönetilmektedir.	Birimde süreç yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.3.4.1. <i>Uzaktan_Eğitim_ve_Sınav_Yapılmasına_Dair_Kılavuzlar</i> • (3) A.3.4.2. <i>Komisyon_ve_Koordinatörlüklerinin_Görevlendirilmesi</i> • (2) A.3.4.3. <i>Microsoft_Teams_Öğretim_Elemanı_İletişim_Ekibi</i> • (2) A.3.4.4. <i>Fakülte_Whatsapp_Grubu</i>					

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.2 ve A.3.4. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

A.3.2- Üniversitemizin Akademik Atama ve Yükseltme Yönergesi bulunmaktadır. İlgili süreçler bu yönergeye uygun olarak yürütülmektedir. Personel Yetkinlik Değerlendirme Formu bir öz değerlendirme ve geri bildirim mekanizmasıdır. Fakat Birimin insan kaynakları yönetimine dair tanımlı şekli süreç ve uygulamaları yeterli değildir. Çalışan memnuniyet, şikayet ve önerilerini belirlemek ve izlemek amacıyla geliştirilmiş olan yöntem ve mekanizmalar bulunmamaktadır.

A.3.4.- Süreç yönetiminde bilişim teknolojilerinden faydalanılmaktadır. Dekanlık, idari ve akademik personelin yer aldığı Teams Ekip Kanalı aracılığıyla çevrimiçi ve hibrit fakülte toplantılarına ev sahipliği yapabilmektedir. Fakülte süreçleriyle ilgili her türlü hususa ilişkin bilgilendirmeler kurulan Fakülte Whatsapp Grubu'nda yapılmakta ve hızlı bir koordinasyon sağlanmaktadır. Uzaktan eğitim yapılabilmesine dair mekanizmalar tanımlanmıştır. Buna dair kılavuzlar oluşturulmuştur. Kurulan komisyon ve koordinatörlükler vasıtası ile iş bölümü yapılmaktadır. Fakat tüm etkinliklere ait süreçler ve alt süreçler tanımlı değildir ve sürekli süreç iyileştirme döngüsü ve iyileştirmeye dair geri bildirim mekanizmaları bulunmamaktadır.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.4. Paydaş Katılımı

Birim, iç ve dış paydaşlarının stratejik kararlara ve süreçlere katılımını sağlamak üzere geri bildirimlerini almak, yanıtlamak ve kararlarında kullanmak için gerekli sistemleri oluşturmalı ve yönetmelidir.

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı</u> İç ve dış paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine katılım mekanizmaları tanımlanmıştır. Gerçekleşen katılımın etkinliği, kurumsallığı ve sürekliliği irdelenmektedir. Uygulama örnekleri, iç kalite güvencesi sisteminde özellikle öğrenci ve dış paydaş katılımı ve etkinliği mevcuttur. Sonuçlar değerlendirilmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	Birimin iç kalite güvencesi sistemine paydaş katılımını sağlayacak mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde kalite güvencesi, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, yönetim sistemi ve uluslararasılaşma süreçlerinin PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak için planlamalar bulunmaktadır.	Tüm süreçlerdeki PUKÖ katmanlarına paydaş katılımını sağlamak üzere Birimin geneline yayılmış mekanizmalar bulunmaktadır.	Paydaş katılım mekanizmalarının işleyiş izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.4.1.1. Ortak_Sempozyum_ve_Etkinlikler • (2) A.4.1.2.Öğretim_Üyeleri_Kurul_ve_Komisyon_Görevlendirilmeleri • (2) A.4.1.3. Ankara_Barosu_Dış_Paydaş_Tutanakları • (2) A.4.1.4.Öğrenci_Ders_Memnuniyet_Anketleri • (2) A.4.1.5.ERASMUS_Bilgilendirme_Toplantısı • (2)A.4.1.6.AYM_Kararları_Işığında_Sosyal_Adalet_İlkesi_ve_Sosyal_Politikalar_Çalıştay_Görüşmeleri					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.4. Paydaş Katılımı

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri</u> Öğrenci görüşü (ders, dersin öğretim elemanı, diploma programı, hizmet ve genel memnuniyet seviyesi, vb) sistematik olarak ve çeşitli yollarla alınmakta, etkin kullanılmakta ve sonuçları paylaşılmaktadır. Kullanılan yöntemlerin geçerli ve güvenilir olması, verilerin tutarlı ve temsil eder olması sağlanmıştır. Öğrenci şikayetleri ve/veya önerileri için muhtelif kanallar vardır, öğrencilerce bilinir, bunların adil ve etkin çalıştığı denetlenmektedir.	Birimde öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde öğretim süreçlerine ilişkin olarak öğrencilerin geri bildirimlerinin (ders, dersin öğretim elemanı, program, öğrenci iş yükü* vb.) alınmasına ilişkin ilke ve kurallar oluşturulmuştur.	Programların genelinde öğrenci geri bildirimleri (her yarıyıl ya da her akademik yıl sonunda) alınmaktadır.	Tüm programlarda öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına ilişkin uygulamalar izlenmekte ve öğrenci katılımına dayalı biçimde iyileştirilmektedir. Geri bildirim sonuçları karar alma süreçlerine yansıtılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) A.4.2.1. Dilekçe_Örneklerinin_Web Sitesinde_Paylaşılması • (3) A.4.2.2. Öğrenci_Ders_Memnuniyet_Anketleri • (2) A.4.2.3.Uygulama_Derslerinin_Müfredata_Eklenmesi_Kararı • (2) A.4.2.4. Microsoft_Teams_İletişim_Programı • (3) A.4.2.5.Öğretim_Üyesi_Görüşme_Saatleri • (2) A.4.2.6. Ankara_Barosu_Dış_Paydaş_Tutanakları					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.4. Paydaş Katılımı					
	1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi</u> Mezunların işe yerleşme, eğitime devam, gelir düzeyi, işveren/ mezun memnuniyeti gibi istihdam bilgileri sistematik ve kapsamlı olarak toplanmakta, değerlendirilmekte, birim gelişme stratejilerinde kullanılmaktadır. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimde mezun izleme sistemi bulunmamaktadır.	Programların amaç ve hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığının irdelenmesi amacıyla bir mezun izleme sistemine ilişkin planlama bulunmaktadır.	Birimdeki programların genelinde mezun izleme sistemi uygulamaları vardır.	Mezun izleme sistemi uygulamaları izlenmekte ve ihtiyaçlar doğrultusunda programlarda güncellemeler yapılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1., A.4.2. ve A.4.3. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

A.4.1. - Öğrenci odaklı eğitim-öğretim prensibi doğrultusunda, fakültemizin öncelikli iç paydaşları öğrenciler ve öğrencilerin eğitim-öğretim süreçlerinden sorumlu olan akademik ve idari çalışanlardır. Öğrenci Ders Memnuniyet Anketleri vasıtası ile iç paydaş olan öğrencilerin görüşleri alınmaktadır. Dönem içerisinde en az bir kez olacak

şekilde düzenlenen Akademik Kurul aracılığıyla öğretim elemanlarının görüşleri alınmaktadır.

Fakültemiz kurulduğundan beri geçen üç sene içinde dış paydaş ilişkilerine önem vermiş ve geliştirmeye çalışmıştır. Kanıtlarda fakültemizin farklı kurumlarla yürüttüğü ortak bilimsel sempozyumlar ve uluslararası kongreler buna örnek olarak gösterilmiştir. Ayrıca fakültemizin Ankara Barosu ile iş birliği protokolü bulunmaktadır. Bu kapsamda örneğin Baro temsilcileri “Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı”na ve eğitimde muhtemel iş birliklerine dair yapılan görüşmeye dair kanıt “Dış Paydaş Karar Tutanağı” olarak sunulmuştur. Bu görüşmeye öğrenci temsilcilerimizden birinin de katılması, süreçlere iç paydaşlarımızı dahil etmeye dair motivasyonumuzu göstermektedir.

Bunlarla birlikte dış ve iç paydaşların karar alma, yönetim ve iyileştirme süreçlerine sistematik mekanizmalarla dahil edildiği söylenemez. Sürekli ve etkin uygulama örneklerinin çoğaltılması gerekmektedir.

A.4.2. - Öğrencilerin MEBİS üzerinden doldurduğu “Ders Memnuniyet Anketleri” eğitim-öğretim süreçlerinin iyileştirilmesi noktasında en önemli referans noktasıdır ve Dekanlık MEBİS yönetici panelinden anket sonuçlarına dair verileri takip etmektedir. Ayrıca bu ankete dair verilerin, öğretim elemanının akademik performans puanlamasına doğrudan etkisi vardır.

Öğrenciler anketlerin ötesinde de birimdeki karar alma mekanizmalarına dahil edilmektedir. Bunun en önemli örneklerinden biri Ankara Barosu temsilcileri ile yapılan görüşmeye öğrenci temsilcilerimizden Berke Kahraman’ın da katılması ve kanıt olarak sunulan Dış Paydaş Karar Tutanağında doğrudan imzasının bulunmasıdır.

Öğrenci şikayetleri ve/veya önerileri için muhtelif kanallar vardır. Bu anlamda öğrenciler e-posta veya Microsoft Teams iletişim programı üzerinden yönetime ve öğretim üyelerine ulaşabileceklerini bilir. Özellikle Microsoft Teams programı öğretim üyeleri ve öğrenciler tarafından kısa mesaj uygulaması gibi kullanılmakta ve hızlı bir iletişim akışı sağlanmaktadır. Her akademik personelin görüşme saatleri öğrencilere bir şekilde ilan edilmiştir. Bu itibarla yüz yüze görüşmeler de mütemadiyen yapılabilmektedir. Eğitim-öğretim süreçlerine dair itiraz dilekçeleri örnekleri ise web sitesinde “Hukuk Fakültesi” sayfasında ilan edilmiştir (<https://ankaramedipol.edu.tr/ankara-medipol-universitesi-hukuk-fakultesi-maddi-hata-dilekcesi/>).

“Uygulama Derslerin Müfredata Eklenmesi Kararı” başlıklı dosya, Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı’nın uygulanacağına dair duyurunun ardından, öğrencilerin talep ve görüşleri dikkate alınarak, sınav hazırlığına yönelik 4. sınıf müfredatına eklenen derslerdir. Sonuçta, fakültemizde öğrenci geri bildirimleri karar alma süreçlerinde oldukça etkili olsa da bu geri bildirimlerin alındığı tanımlı ve sistematik yöntemler yeterli değildir. Kanalların çeşitlendirilmesinin ve tanımlanmış şekli usullerle yürütülmesinin geri bildirim sürecinin etkinliğini arttırmak adına gerekli olduğu kabul edilmektedir.

A.4.3 – Fakültemiz ilk mezunlarını 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında verecektir.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.5. Uluslararasılaşma

Birim, uluslararasılaşma stratejisi ve hedefleri doğrultusunda süreçlerini yönetmeli, organizasyonel yapılanmasını oluşturmalı ve sonuçlarını periyodik olarak izleyerek değerlendirmelidir.

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi</u> Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Birimin uluslararasılaşma politikası ile uyumludur. Yönetim ve organizasyonel yapının işleyişi ve etkinliği irdelenmektedir.	Birimin uluslararasılaşma süreçlerine ilişkin yönetsel ve organizasyonel yapılanması bulunmamaktadır.	Birimin uluslararasılaşma süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.	Birimde uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimine ilişkin organizasyonel yapılanma tamamlanmış olup; şeffaf, kapsayıcı ve katılımcı biçimde işlemektedir.	Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetsel ve organizasyonel yapılanması izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (3) A.5.1.1. Erasmus_Koordinatörü_Görevlendirme_Yazısı (3) A.5.1.2. Bologna_Temsilciliği_Görevlendirme_Yazısı (2) A.5.1.3. ERASMUS_Bilgilendirme_Toplantısı					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.5. Uluslararasılaşma

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları</u> Uluslararasılaşmaya ayrılan kaynaklar (mali, fiziksel, insan gücü) belirlenmiş, paylaşılmış, kurumsallaşmıştır, bu kaynaklar nicelik ve nitelik bağlamında izlenmekte ve değerlendirilmektedir.	Birimin uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynak bulunmamaktadır.	Birimin uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.	Birimin uluslararasılaşma kaynakları birimler arası denge gözetilerek yönetilmektedir.	Birimde uluslararasılaşma kaynaklarının dağılımı izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) A.5.2.1. Dr. Öğr. Üyesi_Cemre_Polat'ın _Osnabrück_Research_Forum'a_Katılımı					

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE
(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

A.5. Uluslararasılaşma

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>A.5.3. Uluslararasılaşma performansı</u> Uluslararasılaşma performansı izlenmektedir. İzlenme mekanizma ve süreçleri yerleşiktir, sürdürülebilirdir, iyileştirme adımlarının kanıtları vardır.	Birimde uluslararasılaşma faaliyeti bulunmamaktadır.	Birimde uluslararasılaşma politikasıyla uyumlu faaliyetlere yönelik planlamalar bulunmaktadır.	Birimin geneline yayılmış uluslararasılaşma faaliyetleri bulunmaktadır.	Birimde uluslararasılaşma faaliyetleri izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (3)A.5.3.1.ERASMUS +_Kapsamında_Dr. Mihajlo_Cvetkovic'in_Ziyareti (3)A.5.3.2.Dr. Öğr. Üyesi_Cemre_Polat'ın _Osnabrück_Research_Forum'a_Katılması (2)A.5.3.3.Hukuk_Fakültesi_Erasmus_Anlaşmaları (2)A.5.3.4.Anayasa_Mahkemesi_Kararları_Işığında_Sosyal_Adalet_İlkesi_ve_Sosyal_Politikalar_Çalıştay_Görüşmeleri (3)A.5.3.5.Dr.Öğr.Üyesi_Pinar_Nur'un_Etkin_Adalet_AB_Projesine_Seçilmesi					

A.5. Uluslararasılaşma

A.5.1.-A.5.2. ve A.5.3. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

A.5.1. Erasmus Değişim Programı'na dair tüm süreçleri yürütmek üzere birimimizde Erasmus Koordinatörü atanmıştır. Koordinatör, Uluslararası Ofis ile iş birliği içinde fakültemiz öğrencilerine yönelik “Erasmus Bilgilendirme Toplantısı” gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. Ayrıca eğitimde uluslararasılaşma hedeflerimize uygun olarak Bologna Koordinatörü de atanmıştır. Akreditasyon uygulamaları koordinatörün yönetiminde yürütülmektedir. Fakültemizde uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi için ek adımlar atılması ve etkinliğe dair geri bildirimler alınması gerekmektedir.

A.5.2. Uluslararasılaşmaya ayrılan mali, fiziksel ve insan gücü kaynağının yeterli olduğu söylenemez.

A.5.3. Erasmus + kapsamında Dr. Mihailo Cvetkovic'in misafir öğretim üyesi olarak ziyareti, Dr. Öğr. Üyesi Cemre Polat'ın Osnabrück'te katılıp tebliğ sunduğu forum ve Dr. Öğr. Üyesi Pınar Nur'un Avrupa Birliği Horizon 2020 Çerçeve Programı kapsamında desteklenen “Etkin Adalet ve Mahkeme Kararlarının Etkinliğinin Arttırılması” Projesi çalışma grubuna seçilmesi, uluslararasılaşma faaliyetlerimize örnek olarak sunulmuştur. Dr. Mihailo'nun ziyaretinde üniversitelerimiz arası iş birliği imkanları görüşülmüş ve kendisi misafir öğretim üyesi olarak derse girmiştir.

Fakültemiz Erasmus Değişim Programı kapsamında üniversitelerle anlaşmalar düzenlemeye devam etmektedir. Mevcut durumda protokollerimizin bulunduğu üniversitelerin listesi kanıt olarak sunulmuştur. Bu listenin nicelik ve nitelik bakımından genişletilmesi hedeflenmektedir.

Türk Anayasa Mahkemesinin Temel Haklar Alanındaki Kararlarının Etkili Şekilde Uygulanmasının Desteklenmesi Avrupa Birliği - Avrupa Konseyi Ortak Projesi çerçevesinde, Avrupa Konseyi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Anayasa Mahkemesi ve Ankara Medipol Üniversitesi iş birliğinde düzenlenecek olan “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Sosyal Adalet İlkesi ve Sosyal Politikalar Çalıştayı” kapsamında 2023 yılında çalışma ve toplantılar gerçekleştirilmiş olup Çalıştay programı hazırlanmıştır.

B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

Birim, öğretim programlarını Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesi ile uyumlu; öğretim amaçlarına ve öğrenme çıktılarına uygun olarak tasarlamalı, öğrencilerin ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verdiğinden emin olmak için periyodik olarak değerlendirmeli ve güncellemelidir.

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
B.1.1. Programların tasarımı ve onayı Programların amaçları ve öğrenme çıktıları (kazanımları) oluşturulmuş, TYYÇ ile uyumu belirtilmiş, kamuoyuna ilan edilmiştir. Program yeterlilikleri belirlenirken birimin misyon-vizyonu göz önünde bulundurulmuştur. Ders bilgi paketleri varsa ulusal çekirdek programı, varsa ölçütler (örneğin akreditasyon ölçütleri vb.) dikkate alınarak hazırlanmıştır. Kazanımların ifade şekli öngörülen bilişsel, duyuşsal ve devinimsel seviyeyi açıkça belirtmektedir. Program çıktılarının gerçekleştiğinin nasıl izleneceğine dair planlama yapılmıştır, özellikle birimin ortak (generic) çıktılarının irdelenme yöntem ve süreci ayrıntılı belirtilmektedir. Öğrenme çıktılarından ve gerekli öğretim süreçlerinin yapılandırılmasında bölüm bazında ilke ve kurallar bulunmaktadır. Program düzeyinde yeterliliklerin hangi eylemlerle kazandırılabilceği (yeterlilik-ders-öğretim yöntemi matrisleri) belirlenmiştir. Alan farklılıklarına göre yeterliliklerin hangi eğitim türlerinde (örgün, karma, uzaktan) kazandırılabilceği tanımlıdır. Programların tasarımında, fiziksel ve teknolojik olanaklar dikkate alınmaktadır (erişim, sosyal mesafe vb.)	Birimde programların tasarımı ve onayına ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.	Birimde programların tasarımı ve onayına ilişkin ilke, yöntem, TYYÇ ile uyum ve paydaş katılımını içeren tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Tanımlı süreçler doğrultusunda; Birimin genelinde, tasarımı ve onayı gerçekleşen programlar, programların amaç ve öğrenme çıktılarına uygun olarak yürütülmektedir.	Programların tasarım ve onay süreçleri sistematik olarak izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) B.1.1.1.Hukuk_Fakültesi_Program_Bilgileri_Web_Sayfası • (3) B.1.1.2.Örnek_Ders_Tasarımı • (2) B.1.1.3.Ders_Program_Yeterlilikleri_İlişkileri • (3) B.1.1.4.Hukuk_Fakültesi_Akademik_Takvimi • (2) B.1.1.5.Müfredat_ve_Ders_Programı_Oluşturma_Kararları • (2) B.1.1.6.Lisansüstü_Programların_Açılmasına_İlişkin_Karar • (2) B.1.1.7.Havuz_Dersleri_Kontenjanları					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.1.Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.1.2. Programın ders dağılım dengesi</u> Programın ders dağılımına ilişkin ilke, kural ve yöntemler tanımlıdır. Ders dağılımında öğretim elemanlarının uzmanlık alanları ve iş yükleri gözetilir ve ders dağılımı katılımcı bir şekilde belirlenir. Öğretim programı (müfredat) yapısı zorunlu-seçmeli ders, alan-alan dışı ders dengesini gözetmekte, kültürel derinlik ve farklı disiplinleri tanıma imkânı vermektedir. Ders sayısı ve haftalık ders saati öğrencinin akademik olmayan etkinliklere de zaman ayırabileceği şekilde düzenlenmiştir. Bu kapsamda geliştirilen ders bilgi paketlerinin amaca uygunluğu ve işlerliği izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler yapılmaktadır.	Ders dağılımına ilişkin, ilke ve yöntemler tanımlanmamıştır.	Ders dağılımına ilişkin olarak alan ve meslek bilgisi ile genel kültür dersleri dengesi, zorunlu-seçmeli ders dengesi, kültürel derinlik kazanma, farklı disiplinleri tanıma imkânları gibi boyutlara yönelik ilke ve yöntemleri içeren tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Programların genelinde ders bilgi paketleri, tanımlı süreçler doğrultusunda hazırlanmış ve ilan edilmiştir.	Programlarda ders dağılım dengesi izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (3) B.1.2.1.Hukuk_Fakültesi_Ders_Programları • (3) B.1.2.2.Seçmeli_Derslerin_Açılmasına_İlişkin_Karar • (2) B.1.2.3.Örnek_Ders_Tasarımları • (2) B.1.2.4.Kamu_Hukuku_Uygulamaları_ve_Özel_Hukuk_Uygulamaları_Derslerinin_Açılması • (3) B.1.2.5.Hukuk_Fakültesi_Program_Bilgileri_Web_Sayfası					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.1.3. Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu</u> Derslerin öğrenme kazanımları (karma ve uzaktan eğitim de dahil) tanımlanmış ve program çıktıları ile ders kazanımları eşleştirmesi oluşturulmuştur. Kazanımların ifade şekli öngörülen bilişsel, duyuşsal ve devinimsel seviyeyi açıkça belirtmektedir. Ders öğrenme kazanımlarının gerçekleştiğinin nasıl izleneceğine dair planlama yapılmıştır, özellikle alana özgü olmayan (genel) kazanımların irdelenme yöntem ve süreci ayrıntılı belirtilmektedir.	Ders kazanımları program çıktıları ile eşleştirilmemiştir.	Ders kazanımlarının oluşturulması ve program çıktılarıyla uyumlu hale getirilmesine ilişkin ilke, yöntem ve sınıflamaları içeren tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Ders kazanımları programların genelinde program çıktılarıyla uyumlandırılmıştır ve ders bilgi paketleri ile paylaşılmaktadır.	Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2)(3) B.1.3.1. Program_Çıktıları_ve_Ders_Kazanımları_Eşleştirmesi • (2)(3) B.1.3.2. Ders_Program_Yeterlilikleri_İlişkileri • (2)(3) B.1.3.3. Örnek_Ders_Tasarımları					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>B.1.4. Öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı</u> Tüm derslerin AKTS değeri web sayfası üzerinden paylaşılmakta, öğrenci iş yükü takibi ile doğrulanmaktadır. Staj ve mesleğe ait uygulamalı öğrenme fırsatları mevcuttur ve yeterince öğrenci iş yükü ve kredi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Gerçekleşen uygulamanın niteliği irdelenmektedir. Öğrenci iş yüküne dayalı tasarımda uzaktan eğitimle ortaya çıkan çeşitlilikler de göz önünde bulundurulmaktadır.	Dersler öğrenci iş yüküne dayalı olarak tasarlanmamıştır.	Öğrenci iş yükünün nasıl hesaplanacağına ilişkin staj, mesleki uygulama hareketlilik gibi boyutları içeren ilke ve yöntemlerin yer aldığı tanımlı süreçler* bulunmaktadır.	Dersler öğrenci iş yüküne uygun olarak tasarlanmış, ilan edilmiş ve uygulamaya konulmuştur.	Programlarda öğrenci iş yükü izlenmekte ve buna göre ders tasarımı güncellenmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) B.1.4.1 Hukuk_Fakültesi_Program_Bilgileri_Web_Sayfası					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B.1.5. Programların izlenmesi ve güncellenmesi Her program ve ders için (örgün, uzaktan, karma, açıktan) program amaçlarının ve öğrenme çıktılarının izlenmesi planlandığı şekilde gerçekleşmektedir. Bu sürecin isleyişi ve sonuçları paydaşlarla birlikte değerlendirilmektedir. Eğitim ve öğretim ile ilgili istatistiki göstergeler (her yarıyıl açılan dersler, öğrenci sayıları, başarı durumları, geri besleme sonuçları, ders çeşitliliği, lab uygulama, lisans/lisansüstü dengeleri, ilişki kesme sayıları/nedenleri, vb) periyodik ve sistematik şekilde izlenmekte, tartışılmakta, değerlendirilmekte, karşılaştırılmakta ve kaliteli eğitim yönündeki gelişim sürdürülmektedir. Program akreditasyonu planlaması, teşviki ve uygulaması vardır; birimin akreditasyon stratejisi belirtilmiş ve sonuçları tartışılmıştır. Akreditasyonun getirileri, iç kalite güvence sistemine katkısı değerlendirilmektedir.	Program çıktılarının izlenmesine ve güncellenmesine ilişkin mekanizma bulunmamaktadır.	Program çıktılarının izlenmesine ve güncellenmesine ilişkin periyot, ilke, kural ve göstergeler oluşturulmuştur.	Programların genelinde program çıktılarının izlenmesine ve güncellenmesine ilişkin mekanizmalar işletilmektedir.	Program çıktıları bu mekanizmalar ile izlenmekte ve ilgili paydaşların görüşleri de alınarak güncellenmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) B.1.5.1.Ders_Memnuniyet_Anketi (2) B.1.5.2.Bologna_Temsilciliği_Görevlendirilmesi					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
B.1.6. Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi Birim, eğitim ve öğretim süreçlerini bütüncül olarak yönetmek üzere; organizasyonel yapılanma (üniversite eğitim ve öğretim komisyonu, öğrenme ve öğretme merkezi, vb.), bilgi yönetim sistemi ve uzman insan kaynağına sahiptir. Eğitim ve öğretim süreçleri üst yönetimin koordinasyonunda yürütülmekte olup; bu süreçlere ilişkin görev ve sorumluluklar tanımlanmıştır. Eğitim ve öğretim programlarının tasarlanması, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesi faaliyetlerine ilişkin birim genelinde ilke, esaslar ile takvim belirlidir. Programlarda öğrenme kazanımı, öğretim programı (müfredat), eğitim hizmetinin verilme biçimi (örgün, uzaktan, karma, açıktan), öğretim yöntemi ve ölçme-değerlendirme uyumu ve tüm bu süreçlerin koordinasyonu üst yönetim tarafından takip edilmektedir.	Birimde eğitim ve öğretim süreçlerini bütüncül olarak yönetmek üzere bir sistem bulunmamaktadır.	Birimde eğitim ve öğretim süreçlerini bütüncül olarak yönetmek üzere sistem, ilke ve kurallar bulunmaktadır.	Birimin genelinde eğitim ve öğretim süreçleri belirlenmiş ilke ve kuralara uygun yönetilmektedir.	Birimde eğitim ve öğretim yönetim sistemine ilişkin uygulamalar izlenmekte ve izlem sonuçlarına göre iyileştirme yapılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (3) B.1.6.1.Hukuk_Fakültesi_Akademik_Takvimi • (3) B.1.6.2.Hukuk_Mesleklerine_Giriş_Sınavı'na_Yönelik_Müfredat_Güncellemesi • (2) B.1.6.3. Farazi_Mahkeme_Salonu • (2) B.1.6.4.AMÜ_Sınav_Uygulamaları_Yönetmeliği • (2) B.1.6.5.Örnek_Ders_Tasarım					

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

B.1.1. – B.1.2. – B.1.3. – B.1.4.- B.1.5. ve B.1.6. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

B.1.1. kapsamında Programın amaçları ve öğrenme çıktıları (kazanımları) oluşturulmuş, TYYÇ ile uyumu belirtilmiş, kamuoyuna web sayfamızdaki Program Bilgileri paneli üzerinden ilan edilmiştir (<https://ankaramedipol.edu.tr/akademik/fakulteler/hukuk-fakultesi/> >Program Bilgileri). Program yeterlilikleri belirlenirken birimin misyon-vizyonu göz önünde bulundurulmuştur. Bologna süreci hedeflerine yönelik olarak, birimizdeki eğitim-öğretim programlarının tasarımı ve güncellemesi yapılırken Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesinde (TYYÇ) belirtilen bilgi-beceri-yetkinlik düzeyleri göz önüne alınmakta ve her bir program çıktısının hangi düzeyi ne ölçüde karşıladığı belirlenmektedir. Fakültemizde tüm lisans derslerinin bölümler tarafından belirlenen Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) kredileri mevcuttur.

B.1.2. Programın ders dağılımına ilişkin ilke, kural ve yöntem tanımları olgunlaştırılmıştır. Birimizdeki programların çıktıları ve ders kazanımlarının ilişkilendirilmesine yönelik tablolar Program Bilgileri web sayfamızda Ders/Program İlişkileri sekmesinde yayınlanmaktadır. Derslerin öğrenme kazanımları (karma ve uzaktan eğitim de dahil) tanımlanmış ve program çıktıları ile ders kazanımları eşleştirmesi oluşturulmaya başlanmıştır. Mevcut durumda, programımızda tanımlı 75 dersin 30'unun eşleştirilmesi yapılmıştır. Örnek Ders Tasarımları kanıtında sunulduğu üzere, programımızda öğrencilere disiplinler arası bakış kazandıracak Programa Bağlı Seçmeli dersler bulunmaktadır. 2022-2023 Eğitim Öğretim Dönemi'nde fakültemizde 1., 2. ve 3. sınıf öğretimleri bulunmaktaydı. Kanıt olarak sunulan Ders Programları dosyasında görülebileceği üzere, müfredattaki ders sayısı mümkün kıldığı ölçüde, öğrencilerin müfredat dışı eğitim faaliyetlerine zaman ayırabilmeleri için örneğin 1. sınıf programında cuma günleri boş bırakılmıştır.

B.1.3. Derslerin öğrenme kazanımları ile uyumu gözden geçirilmektedir ve program çıktıları ile ders kazanımları eşleştirmesi oluşturulmuştur. Mevcut durumda programımızda tanımlı 75 dersin 30'unun eşleştirilmesi yapılmıştır. Tüm derslerin AKTS değeri web sayfası üzerinden paylaşılmaktadır. Tüm derslere ait öğrenme kazanımları yine ders tasarımı dosyalarında belirtilmiş ve web sayfasında paylaşılmıştır.

B.1.4. Tüm derslerin AKTS değeri web sayfası üzerinden paylaşılmaktadır fakat derslerin öğrenci iş yükü hesaplamaları henüz ilan edilmemiştir. Öğretim programı (müfredat) yapısı zorunlu-seçmeli ders, alan-alan dışı ders dengesini gözetmekte, kültürel derinlik ve farklı disiplinleri tanıma imkânı vermektedir.

B.1.5. Akreditasyon süreçlerini yönetmek üzere Bologna Koordinatörü görevlendirilmiştir. Koordinatör programların izlenmesi ve güncellenmesi, ders öğrenme kazanımlarının uyumlulukların denetlenmesi ve program yeterlilikleri ile eşleştirilmeleri süreçlerini yönetmektedir. Ders tasarımlarına dair her türlü geri bildirim öğrenciler tarafından doldurulan Ders Memnuniyet Anketleri üzerinden alınmakta ve değerlendirilmektedir.

B.1.6. Eğitim ve öğretim programlarının tasarlanması, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve güncellenmesi faaliyetlerine ilişkin birim genelinde ilke, esaslar ile takvim belirlidir. Üniversitemizde genel bir akademik takvim uygulanırken, fakültemiz kendi eğitim-öğretim standartlarının gereğine uygun olarak “Hukuk Fakültesi Akademik Takvimi”ni her eğitim öğretim yılının başında ayrıca ilan etmektedir (<https://ankaramedipol.edu.tr/wp-content/uploads/2023/10/2023-2024-Hukuk-Fakultesi-Akademik-Takvimi.pdf>). Programımız tasarımı gelecek mezunlarımızın mesleki başarıları merkezinde bütüncül olarak ele alınmaktadır. Örneğin “Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı”nın cârî olması ile öğrencilerimizin bu sınava yönelik ayrı sınav uygulamaları dersleri almaları gerektiği değerlendirilmiş ve 4. sınıf müfredatına “Özel Hukuk Uygulamaları” ve Kamu Hukuku Uygulamaları” dersleri eklenmiştir.

Üniversitemiz bünyesinde fakültemizin kullanımına tahsis edilmiş Farazi Mahkeme Salonu bulunmaktadır. Ayrıca öğrencilerimizin teorik bilgilerini pratik olarak uygulayabilme kapasitelerinin gelişmesi amacıyla ders izlencelerimizde “Pratik Çalışma” haftaları bulunmaktadır. Buna dair örnek ders tasarımları sunulmuştur.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme)

Birim, hedeflediği nitelikli mezun yeterliliklerine ulaşmak amacıyla öğrenci merkezli ve yetkinlik temelli öğretim, ölçme ve değerlendirme yöntemlerini uygulamalıdır. Birim, öğrenci kabulleri, diploma, derece ve diğer yeterliliklerin tanınması ve sertifikalandırılmasına yönelik açık kriterler belirlemeli; önceden tanımlanmış ve ilan edilmiş kuralları tutarlı şekilde uygulamalıdır.

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.2.1. Öğretim yöntem ve teknikleri</u> Öğretim yöntemi öğrenciyi aktif hale getiren ve etkileşimli öğrenme odaklıdır. Tüm eğitim türleri içerisinde (örgün, uzaktan, karma) o eğitim türünün doğasına uygun; öğrenci merkezli, yetkinlik temelli, süreç ve performans odaklı disiplinlerarası, bütüncü, vaka/uygulama temelinde öğrenmeyi önceleyen yaklaşımlara yer verilir. Bilgi aktarımından çok derin öğrenmeye, öğrenci ilgi, motivasyon ve bağlılığına odaklanılmıştır. Örgün eğitim süreçleri ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencilerini kapsayan; teknolojinin sunduğu olanaklar ve ters yüz öğrenme, proje temelli öğrenme gibi yaklaşımlarla zenginleştirilmektedir. Öğrencilerinin araştırma süreçlerine katılımı müfredat, yöntem ve yaklaşımlarla desteklenmektedir. Tüm bu süreçlerin uygulanması, kontrol edilmesi ve gereken önlemlerin alınması sistematik olarak değerlendirilmektedir.	Öğrenme-öğretme süreçlerinde öğrenci merkezli yaklaşımlar bulunmamaktadır.	Öğrenme-öğretme süreçlerinde öğrenci merkezli yaklaşımın uygulanmasına yönelik ilke, kural ve planlamalar bulunmaktadır.	Programların genelinde öğrenci merkezli öğretim yöntem teknikleri tanımlı süreçler doğrultusunda uygulanmaktadır.	Öğrenci merkezli uygulamalar izlenmekte ve ilgili iç paydaşların katılımıyla iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (3) B.2.1.1. Eğitim_Yılı_Açılış_Dersi • (2) B.2.1.2.Farazi_Mahkeme_Salonu • (3) B.2.1.3.Kamu_Hukuku_Uygulamaları_Özel_Hukuk_Uygulamaları_Derslerinin_Açılma • (3) B.2.1.4.Sürdürülebilir_Kalkınma_ve_Türkiye_Sempozyumu • (3) B.2.1.5.Hukuk_Söyleşileri_Programları • (2) B.2.1.6.Örnek_Ders_Tasarımı • (3) B.2.1.7.Yargıtay_Öğrenci_Ziyareti					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme Öğretme ve Değerlendirme)

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.2.2. Ölçme ve değerlendirme</u> Öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirme, yetkinlik ve performans temelinde yürütülmekte ve öğrencilerin kendini ifade etme olanakları mümkün olduğunca çeşitlendirilmektedir. Ölçme ve değerlendirmenin sürekliliği çoklu sınav olanakları ve bazıları süreç odaklı (formatif) ödev, proje, portfolyo gibi yöntemlerle sağlanmaktadır. Ders kazanımlarına ve eğitim türlerine (örgün, uzaktan, karma) uygun sınav yöntemleri planlamakta ve uygulanmaktadır. Sınav uygulama ve güvenliği (örgün/çevrimiçi sınavlar, dezavantajlı gruplara yönelik sınavlar) mekanizmaları bulunmaktadır. Ölçme ve değerlendirme uygulamalarının zaman ve kişiler arasında tutarlılığı ve güvenilirliği sağlanmaktadır. Birim, ölçme-değerlendirme yaklaşım ve olanaklarını öğrenci-öğretim elemanı geri bildirimine dayalı biçimde iyileştirmektedir. Bu iyileştirmelerin duyurulması, uygulanması, kontrolü, hedeflerle uyumu ve alınan önlemler irdelenmektedir.	Programlarda öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirme yaklaşımları bulunmamaktadır.	Öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirmeye ilişkin ilke, kural ve planlamalar bulunmaktadır.	Programların genelinde öğrenci merkezli ve çeşitlendirilmiş ölçme ve değerlendirme uygulamaları bulunmaktadır.	Öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirme uygulamaları izlenmekte ve ilgili iç paydaşların katılımıyla iyileştirilmektedir	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) B.2.2.1. Ölçme ve Değerlendirme Kriterleri • (3) B.2.2.2. Sınav Güvenliğine İlişkin Esaslar • (3) B.2.2.3. Çevrimiçi Sınav Uygulama ve Ödev Teslim Alma Mekanizmaları					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme Öğretme ve Değerlendirme)

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.2.3. Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi*</u> Öğrenci kabulüne (merkezi yerleştirmeye gelen öğrenci grupları dışında kalan öğrenciler dahil) ilişkin ilke ve kuralları tanımlanmış ve ilan edilmiştir. Bu ilke ve kurallar birbiri ile tutarlı olup, uygulamalar şeffaftır. Diploma, sertifika gibi belge talepleri titizlikle takip edilmektedir. Önceki öğrenmenin (örgün, yaygın, uzaktan/karma eğitim ve serbest öğrenme yoluyla edinilen bilgi ve becerilerin) tanınması ve kredilendirilmesi yapılmaktadır. Uluslararasılaşma politikasına paralel hareketlilik destekleri, öğrenciyi teşvik, kolaylaştırıcı önlemler bulunmaktadır ve hareketlilikte kredi kaybı olmaması yönünde uygulamalar vardır.	Birimde öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.	Birimde öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin ilke, kural ve bağlı planlar bulunmaktadır.	Birimin genelinde planlar dahilinde uygulamalar bulunmaktadır.	Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin süreçler izlenmekte, iyileştirilmekte ve güncellemeler ilan edilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) B.2.3.1.Kayıt_Kabul_Koşulları_Önceki_Öğrenimin_Tanınması_Kredilendirme • (3) B.2.3.2.AMÜ_Yatay_Geçiş_Yönergesi • (3) B.2.3.3.AMÜ_Dışından_Alınan_Derslerin_Transferinde_Eşdeğerliliklere_İlişkin_Yönerge • (3) B.2.3.4.Yatay_Geçiş_Öğrencileri_Takip_Ekranı • (3) B.2.3.5.Yatay_Geçiş_Komisyon_Kararları • (3) B.2.3.6.İntibak_Komisyon_Kararları					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme Öğretme ve Değerlendirme)

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
B.2.4. Yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma Yeterliliklerin onayı, mezuniyet koşulları, mezuniyet karar süreçleri açık, anlaşılır, kapsamlı ve tutarlı şekilde tanımlanmış ve kamuoyu ile paylaşılmıştır. Sertifikalandırma ve diploma işlemleri bu tanımlı sürece uygun olarak yürütülmekte, izlenmekte ve gerekli önlemler alınmaktadır.	Birimde diploma onayı ve diğer yeterliliklerin sertifikalandırılması na ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.	Birimde diploma onayı ve diğer yeterliliklerin sertifikalandırılmasına ilişkin kapsamlı, tutarlı ve ilan edilmiş ilke, kural ve süreçler bulunmaktadır.	Birimin genelinde diploma onayı ve diğer yeterliliklerin sertifikalandırılmasına ilişkin uygulamalar bulunmaktadır.	Uygulamalar izlenmekte ve tanımlı süreçler iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) B.2.4.1.Mezuniyet_Koşulları (2) B.2.4.2.AMÜ_Yatay_Geçiş_Yönergesi (3) B.2.4.3.Çift_Anadal_ve_Yandal_Öğrenci_Alınmamasına_İlişkin_Karar					

B.2. Programların Yürütülmesi (Öğrenci Merkezli Öğrenme Öğretme ve Değerlendirme)

B.2.1. - B.2.2. - B.2.3. ve B.2.4. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

B.2.1. Öğretim yöntemi öğrenciyi aktif hale getiren ve öğrenme odaklıdır. Tüm eğitim türleri içerisinde (örgün, uzaktan, karma) o eğitim türünün doğasına uygun; öğrenci merkezli, yetkinlik temelli, süreç ve performans odaklı disiplinlerarası, bütüncü, vaka/uygulama temelinde öğrenmeyi önceleyen yaklaşımlara yer verilir. Bilgi aktarımından çok derin öğrenmeye, öğrenci ilgi, motivasyon ve bağlılığına odaklanılmıştır.

Fakültemizde her eğitim-öğretim yılının başında tüm öğrencilerimizle birlikte özellikle 1. sınıf öğrencilerimizin davet edildiği bir Açılış/Oryantasyon Dersi düzenlenmektedir. Bu ders ile öğrencinin hukuk fakültesi eğitimi ve hukuk mesleklerine yönelik farkındalığının artırılması amaçlanmaktadır. Bu ders, hedefleri doğrultusunda, kıdemli misafir bir öğretim üyesi tarafından yapılmaktadır. 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi açılış dersi Prof. Dr. Erdal Onar tarafından verilmiştir.

Fakültemizde eğitim-öğretim süreci öğrenci merkezli bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Buna örnek olarak, fakültemizin düzenleyicileri arasında yer aldığı “Sürdürülebilir Kalkınma ve Türkiye Sempozyumu ve Öğrenci Semineri”ne katılımımız verilebilir. Seminer kısmında lisans öğrencilerinin sunumlar yaptığı bu programa fakültemiz öğrencilerinden Yaren Balçık ve İsrail Bayar, fakültemiz öğretim elemanlarından Arş. Gör. Nurullah Yusuf Ergür ve Arş. Gör. Hikmet Can Damar’ın takım koçluğu ve desteği ile hazırlanmış ve katılmışlardır. Benzer şekilde, öğrencilerimizin mesleki kariyerlerine karar vermelerini kolaylaştıracak ve hukuki uygulamanın güncel meselelerinden haberdar olmalarını sağlayacak “Hukuk Söyleşileri” programları fakültemiz tarafından düzenlenmektedir. Son olarak, “Kamu Hukuku Uygulamaları ve Özel Hukuk Uygulamaları Derslerinin Açılması” başlıklı kanıt ise yine öğrenci merkezli eğitim öğretim tekniğini göstermektedir. “Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı”nın câri olması ile öğrencilerimizin bu sınavlara hazırlık için sınav uygulaması derslerini almaları gerektiği değerlendirilmesinde bulunulmuş ve bu dersler 4. sınıf müfredatına eklenmiştir.

Fakültemizde dersler geleneksel metot takip edilerek amfilerde yapılmaktadır. Bu sebeple teorik dersler öğretim elemanı ekseninde icra edilmekte ve sunum, çalışma grubu gibi yöntemlere genel olarak başvurulmamaktadır. Ancak, teorik derslerin uygulamaya yansımaları anlamak için pratik dersler icra edilmekte ve öğrencilerle soru-cevap şeklinde interaktif yöntem izlenmektedir. Bu dersler hem öğrencileri uygulamada hukukun nasıl işlediğini öğretmek, hem de üniversite sonrası meslek hayatlarına hazırlamak adına önemli rol oynamaktadır. Bu itibarla uygun derslerin izlencesinde “Pratik Çalışma” haftaları bulunmaktadır ve pratik derslerin ihtiyaç halinde yapılabileceği Farazi Mahkeme Salonu fakültemizin kullanımına tahsis edilmiştir.

B.2.2. Fakültemizde ölçme ve değerlendirme kriterleri belirlidir ve web sayfasında Program Bilgileri panelinde ilan edilmiştir. Genel olarak, bir derste başarı durumu, ders başarı notu ile belirlenir. Ders başarı notu, öğrencinin ara sınav ve genel sınavın birlikte değerlendirilmesiyle elde edilir. Sınav uygulamalarında “Sınav Güvenliğine İlişkin Esaslar” uygulanır. Gerekli görüldüğünde, çevrimiçi sınav uygulama ve ödev alma mekanizmaları bulunmaktadır, süreçler tanımlıdır ve uy.

B.2.3. Öğrenci kabulüne, önceki öğrenimin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin ilke ve kurallar tanımlanmış ve web sayfamızda Program Bilgileri panelinde ilan edilmiştir. Bu ilke ve kurallar birbiri ile tutarlı olup, uygulamalar şeffaftır. Benzer şekilde, merkezi yerleştirmeye gelen öğrenci grupları dışında kalan yatay geçiş, YÖS, çift anadal programı (ÇAP) ve yandal öğrenci kabullerinde uygulanan kriterler, AMÜ web sayfasına tüm paydaşların erişimine açıktır. Yatay geçiş ile öğrenci kabulü ve ders intibaklarının yapılması, ilgili Yönergelere uygun olarak kurulan komisyonlarca yapılmaktadır.

B.2.4. Yeterliliklerin onayı, mezuniyet koşulları, mezuniyet karar süreçleri açık, anlaşılır, kapsamlı ve tutarlı şekilde tanımlanmış ve kamuoyu web sayfası üzerinden

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

Birim, hedeflediği nitelikli mezun yeterliliklerine ulaşmak ve eğitim- öğretim faaliyetlerini yürütmek için uygun altyapıya, kaynaklara ve ortamlara sahip olmalı ve öğrenme olanaklarının tüm öğrenciler için yeterli ve erişilebilir olmasını güvence altına almalıdır. Birim öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlamasına yönelik destek hizmetleri sağlamalıdır.

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
B.3.1. Öğrenme ortam ve kaynakları Sınıf, laboratuvar, kütüphane, stüdyo; ders kitapları, çevrimiçi (online) kitaplar/belgeler/videolar vb. kaynaklar uygun nitelik ve niceliktedir, erişilebilirdir ve öğrencilerin bilgisine/kullanımına sunulmuştur. Öğrenme ortamı ve kaynaklarının kullanımı izlenmekte ve iyileştirilmektedir. Birimde eğitim-öğretim ihtiyaçlarına tümüyle cevap verebilen, kullanıcı dostu, ergonomik, eş zamanlı ve eş zamansız öğrenme, zenginleştirilmiş içerik geliştirme ayrıca ölçme ve değerlendirme ve hizmetiçi eğitim olanaklarına sahip bir öğrenme yönetim sistemi bulunmaktadır. Öğrenme ortamı ve kaynakları öğrenci-öğrenci, öğrenci-öğretim elemanı ve öğrenci-materyal etkileşimini geliştirmeye yönelmektedir.	Birimin eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürebilmek için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.	Birimin eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte öğrenme kaynaklarının (sınıf, laboratuvar, stüdyo, öğrenme yönetim sistemi, basılı/e-kaynak ve materyal, insan kaynakları vb.) oluşturulmasına yönelik planları vardır.	Birimin genelinde öğrenme kaynaklarının yönetimi alana özgü koşullar, erişilebilirlik ve birimler arası denge gözetilerek gerçekleştirilmektedir.	Öğrenme kaynaklarının geliştirilmesine ve kullanımına yönelik izleme ve iyileştirilme yapılmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) B.3.1.1.Kütüphane_Kaynak_Talebi • (2) B.3.1.2.Online_Hukuk_Veri_Tabanlarının_Oluşturulmasına_İlişkin_Yazı • (3) B.3.1.3.Farazi_Mahkeme_Salonu					

paylaşmıştır. Sertifikalandırma ve diploma işlemleri bu tanımlı sürece uygun olarak yürütülmektedir.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.3.2. Akademik destek hizmetleri</u> Öğrencinin akademik gelişimini takip eden, yön gösteren, akademik sorunlarına ve kariyer planlamasına destek olan bir danışman öğretim üyesi bulunmaktadır. Danışmanlık sistemi öğrenci portfolyosu gibi yöntemlerle takip edilmekte ve iyileştirilmektedir. Öğrencilerin danışmanlarına erişimi kolaydır ve çeşitli erişimi olanakları (yüz yüze, çevrimiçi) bulunmaktadır. Psikolojik danışmanlık ve kariyer merkezi hizmetleri vardır, erişilebilirdir (yüz yüze ve çevrimiçi) ve öğrencilerin bilgisine sunulmuştur. Hizmetlerin yeterliliği takip edilmektedir.	Birimde öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlamasına yönelik destek hizmetleri bulunmamaktadır.	Birimde öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlaması süreçlerine ilişkin tanımlı ilke ve kurallar bulunmaktadır.	Birimde öğrencilerin akademik gelişim ve kariyer planlamasına yönelik destek hizmetleri tanımlı ilke ve kurallar dahilinde yürütülmektedir.	Birimde öğrencilerin akademik gelişimi ve kariyer planlamasına ilişkin uygulamalar izlenmekte ve öğrencilerin katılımıyla iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) B.3.2.1. Akademisyen_Görüşme_Saatleri (3) B.3.2.2. Danışmana_Erişim_Olanakları					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>B.3.4. Dezavantajlı gruplar</u> Dezavantajlı, kırılgan ve az temsil edilen grupların (engelli, yoksul, azınlık, göçmen vb.) eğitim olanaklarına erişimi eşitlik, hakkaniyet, çeşitlilik ve kapsayıcılık gözetilerek sağlanmaktadır. Uzaktan eğitim alt yapısı bu grupların ihtiyacı dikkate alınarak oluşturulmuştur. Üniversite yerleşkelerinde ihtiyaçlar doğrultusunda engelsiz üniversite uygulamaları bulunmaktadır. Bu grupların eğitim olanaklarına erişimi izlenmekte ve geri bildirimleri doğrultusunda iyileştirilmektedir.	Birimde dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına erişimine ilişkin planlamalar bulunmamaktadır.	Dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına nitelikli ve adil erişimine ilişkin planlamalar bulunmaktadır.	Dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına erişimine ilişkin uygulamalar yürütülmektedir.	Dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına erişimine yönelik uygulamalar izlenmekte ve dezavantajlı grupların görüşleri de alınarak iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) B.3.4.1.Engelsiz_Üniversite_Birim_Yönergesi					

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

B.3.1. B.3.2. ve B.3.4. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

B.3.1. Sınıflar, kütüphane, çevrimiçi kaynaklar erişilebilirdir ve öğrencilerin bilgisine/kullanımına sunulmuştur. Amfilerde kullanılan kürsü, akıllı tahta ve projeksiyon sistemleri eğitim öğretim faaliyeti için yeterlidir. Kütüphane kapasitesi öğrenciler için yetersizdir ve bu nedenle öğrenciler yeterli çalışma alanı bulamamaktadır. Kütüphanede hukuk fakültesi öğrencilerinin ihtiyaçlarına yönelik kitaplar bulunsada bu kaynaklar çeşit ve sayı bakımından yetersizdir ve bu eksikliği gidermek için Kütüphane Daire Başkanlığına birimdeki akademik personel tarafından talepte bulunmaktadır. Öğrencinin erişimini sunulmuş veri tabanları ve çevrimiçi kaynaklar bulunsada bunlar kapsamlı akademik çalışma için yetersizdir ve kaynakların çeşitlendirilmesine yönelik talepte bulunulmuştur. Amfi sınıfların yanında, hukuk fakültesi öğrencilerinin kullanımına tahsis edilmiş Farazi Mahkeme Salonu bulunmaktadır.

B.3.2. Öğrencinin akademik gelişimini takip eden, yön gösteren, akademik sorunlarına ve kariyer planlamasına destek olan bir danışman öğretim üyesi bulunmaktadır. Öğrencilerin danışmanlarına erişimi kolaydır ve çeşitli erişimi olanakları (yüz yüze, çevrimiçi) bulunmaktadır. Her öğretim üyesinin öğrenciler ile yapacağı bire bir ve toplu görüşmeler için görüşme saatleri belirlenmiş ve ilan edilmiştir.

B.3.3. Öğrenciler ilan edilen görüşme saatlerinde akademik personel ile görüşebilmektedir. Ayrıca düzenli olarak danışman hocalar, danışmanlıklarında bulunan öğrencilerle görüşme sağlamaktadır. Bunun için özellikle çevrimiçi sistemler aktif olarak kullanılmaktadır.

B.3.4. Dezavantajlı, kırılgan ve az temsil edilen grupların (engelli, yoksul, azınlık, göçmen vb.) eğitim olanaklarına erişimi eşitlik, hakkaniyet, çeşitlilik ve kapsayıcılık gözetilerek sağlanmaktadır. Uzaktan eğitim alt yapısı bu grupların ihtiyacı dikkate alınarak oluşturulmuştur. Üniversitemiz yerleşkelerinde ihtiyaçlar doğrultusunda engelsiz üniversite uygulamaları bulunmaktadır. Öğrenim gören engelli öğrencilerin idari, fiziksel, barınma ihtiyaçları ile sosyal ve akademik alanlarla ilgili ihtiyaçlarını tespit etmek ve bu ihtiyaçların karşılanması için yapılması gerekenleri belirleyip, yapılacak çalışmaları planlamak, uygulamak, geliştirmek ve yapılan çalışmaların sonuçlarını değerlendirmek üzere üniversitemiz bünyesinde Engelsiz Üniversite Birimi kurulmuştur. Fakültemizin bu birimin çalışmalarına doğrudan ve dolaylı katkı sunması, birim kararlarının uygulanmasına yönelik süreçleri tanımlaması ve bu uygulamalara dair geri bildirim mekanizmaları oluşturması gerekmektedir.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.4. Öğretim Kadrosu

Birim, öğretim elemanlarının işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmesi ile ilgili tüm süreçlerde adil ve açık olmalıdır. Hedeflenen nitelikli mezun yeterliliklerine ulaşmak amacıyla, öğretim elemanlarının eğitim-öğretim yetkinliklerini sürekli geliştirmek için olanaklar sunmalıdır.

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri</u> Öğretim elemanı (uluslararası öğretim elemanları dahil) atama, yükseltme ve görevlendirme süreç ve kriterleri belirlenmiş ve kamuoyuna açıktır. İlgili süreç ve kriterler akademik liyakati gözetip, fırsat eşitliğini sağlayacak niteliktedir. Uygulamanın kriterlere uygun olduğu kanıtlanmaktadır. Öğretim elemanı ders yükü ve dağılım dengesi şeffaf olarak paylaşılır. Birimin öğretim üyesinden beklentisi bireylerce bilinir. Kurum dışından ders vermek üzere görevlendirilenlerin seçiminde liyakate dikkat edilir ve yarıyıl sonunda performanslarının değerlendirilmesi şeffaf ve etkindir. Birimde eğitim-öğretim ilkelerine ve kültürüne uyum gözetilmektedir.	Birimin atama, yükseltme ve görevlendirme süreçleri tanımlanmamıştır.	Birimin atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri tanımlanmış; ancak planlamada alana özgü ihtiyaçlar irdelenmemiştir.	Birimin tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarında (eğitim-öğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmeleri vb.) kullanılmaktadır.	Atama, yükseltme ve görevlendirme uygulamalarının sonuçları izlenmekte ve izlem sonuçları değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Kanıtlar

- (2) B.4.1.1. AMÜ_ Akademik_Yükseltme_ve_Atama_Yönergesi
- (2) B.4.1.2.Öğretim_Üyelerinin_Ders_Yükü
- (2) B.4.1.3.Kurum_Dışı_Öğretim_Elemanı_Görevlendirme_Talep_Yazısı
- (2) B.4.1.4.Kurum_İçi_Öğretim_Elemanı_Görevlendirme_Talep_Yazısı
- (3) B.4.1.5.Öğretim_Elemanı_Almı_Nihai_Değerlendirme_Sonucu

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.4. Öğretim Kadrosu

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi</u> Öğretim yetkinliği geliştirme süreçleri ihtiyaç analizleri temelinde planlanır, yaygın biçimde yürütülür ve etkililiği düzenli olarak izlenir. Tüm öğretim elemanlarının etkileşimli-aktif ders verme yöntemlerini ve uzaktan eğitim süreçlerini öğrenmeleri ve kullanmaları için sistematik eğitimcilerin eğitimi etkinlikleri (kurs, çalıştay, ders, seminer vb) ve bunu üstlenecek/ gerçekleştirecek öğretme-öğrenme merkezi yapılanması vardır. Öğretim elemanlarının pedagojik ve teknolojik yeterlilikleri artırılmaktadır. Birimin öğretim yetkinliği geliştirme performansı değerlendirilmektedir.	Birimde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere planlamalar bulunmamaktadır.	Birimin öğretim elemanlarının; öğrenci merkezli öğrenme, uzaktan eğitim, ölçme değerlendirme, materyal geliştirme ve kalite güvencesi sistemi gibi alanlardaki yetkinliklerinin geliştirilmesine ilişkin planlar bulunmaktadır.	Birimin genelinde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere uygulamalar vardır.	Öğretim yetkinliğini geliştirme uygulamalarından elde edilen bulgular izlenmekte ve izlem sonuçları öğretim elamanları ile birlikte irdelenerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar • (2) B.4.2.1. Farazi_Mahkeme_Salonu • (2) B.4.2.2. Online_Sınav_Oluşturma_ve_Ödev_Alma_Kılavuzları • (3) B.4.2.3. Öğrenci_Ders_Memnuniyet_Anketleri					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

B.4. Öğretim Kadrosu

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>B.4.3.Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme</u> Öğretim elemanları için yaratıcı/yenilikçi eğitimi uygulamalarını ve bu alandarekabeti arttırmak üzere “iyi eğitim ödülü” gibi teşvik ve ödüllendirme süreçleri vardır. Eğitim ve öğretimi önceliklendirmek üzere yükseltme kriterlerinde yaratıcı eğitim faaliyetlerine yer verilir.	Öğretim kadrosuna yönelik teşvik ve ödüllendirilme mekanizmaları bulunmamaktadır.	Teşvik ve ödüllendirme mekanizmalarının; yetkinlik temelli, adil ve şeffaf biçimde oluşturulmasına yönelik planlar bulunmaktadır.	Teşvik ve ödüllendirme uygulamaları birim geneline yayılmıştır.	Teşvik ve ödül uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) B.4.3.1. AMÜ_Akademik_Personel_Performans_Değerlendirme_Yönergesi					

B.4. Öğretim Kadrosu

B.4.1. – B.4.2. ve B.4.3. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

B.4.1. Öğretim elemanı (uluslararası öğretim elemanları dahil) atama, yükseltme ve görevlendirme süreç ve kriterleri Üniversite tarafından belirlenmiş, Birim tarafından da uygulanmakta ve kamuoyuna açıktır. Üniversite tarafından belirlenen ilgili süreç ve kriterler akademik liyakati gözetip, fırsat eşitliğini sağlayacak niteliktedir. Öğretim elemanı ders yükü ve dağılım dengesi şeffaf olarak Üniversite tarafından paylaşılır. Birimin öğretim üyesinden beklentisi, ilgili öğretim elemanlarınca bilinir. Kurum dışından ders vermek üzere görevlendirilenlerin seçiminde liyakate dikkat edilir ve yarıyıl sonunda performanslarının değerlendirilmesi şeffaf ve etkindir. Birimde eğitim-öğretim ilkelerine ve kültürüne uyum gözetilmektedir.

B.4.2. Öğretim yetkinliklerini geliştirmeye yönelik planlamalar bulunsun da yaygın ve sistematik değildir ve tanımlı süreçler üzerinden yürütülmemektedir. Çevrimiçi sistemlerin kullanımı, çevrimiçi sınav uygulamaları ve ödev alma sistemlerine yönelik kılavuzlar öğretim elemanları ile paylaşılmaktadır.

B.4.3. Öğretim elemanları için yaratıcı/yenilikçi eğitim uygulamalarını ve bu alanda rekabeti arttırmak üzere üniversitenin akademik teşvik ve ödüllendirme süreçleri mevcuttur. Birim içerisinde birime münhasır bir ödüllendirme sistemi mevcut değildir.

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

Sanat alanları bulunan yükseköğretim kurumlarında Araştırma ve Geliştirme başlığı altında sanat faaliyetleri de bu kapsamda değerlendirilmelidir.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

Birim, araştırma faaliyetlerini stratejik planı çerçevesinde belirlenen akademik öncelikleri ile yerel, bölgesel ve ulusal kalkınma hedefleriyle uyumlu, değer üretebilen ve toplumsal faydaya dönüştürülebilen biçimde yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmalı ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi</u> Araştırma süreçlerin yönetimine ilişkin benimsenen yaklaşımlar, motivasyon ve yönlendirme işlevinin nasıl tasarlandığı, kısa ve uzun vadeli hedeflerin net ve kesin nasıl tanımlandığı, araştırma yönetimi ekibi ve görev tanımları belirlenmiştir; uygulamalar bu kurumsal tercihler yönünde gelişmektedir. Bilimsel araştırma ve sanatsal süreçlerin yönetiminin etkinliği ve başarısı izlenmekte ve iyileştirilmektedir. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimde araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.	Birimin araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin yönlendirme ve motive etme gibi hususları dikkate alan planlamaları bulunmaktadır.	Birimin genelinde araştırma süreçlerin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.	Birimde araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) C.1.1.1. Öğretim_Elemanı_Akademik_Performans_Takibi					

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>C.1.2. İç ve dış kaynaklar</u> Birimin fiziki, teknik ve mali araştırma kaynakları misyon, hedef ve stratejileriyle uyumlu ve yeterlidir. Kaynakların çeşitliliği ve yeterliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir. Araştırmaya yeni başlayanlar için üniversite içi çekirdek fonlar vardır ve erişimi kolaydır. Araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti destekleri, kişisel fonlar, motivasyonu arttırmak üzere ödül ve rekabetçi yükseltme kriterleri vardır. Üniversite içi kaynakların yıllar içindeki değişimi; bu imkanların etkinliği, yeterliliği, gelişime açık yanları, beklentileri karşılama düzeyi değerlendirilmektedir. Misyon ve hedeflerle uyumlu olarak üniversite dışı kaynaklara yönelme desteklenmektedir. Bu amaçla çalışan destek birimleri ve yöntemleri tanımlıdır ve araştırmacılarca iyi bilinir. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.	Birimin araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.	Birim araştırma ve geliştirme kaynaklarını araştırma stratejisi ve birimler arası dengeyi gözeterek yönetmektedir.	Birimde araştırma kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) C.1.2.1.Akademik_Personel_Performans_Değerlendirme_Yönergesi (2) C.1.2.2.Kütüphane_Kaynak_Talebi (2) C.1.2.3.Dr. Öğr. Üyesi Cemre_Polat_TÜBİTAK_Projesi_Davet Yazısı					

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

(Biriminiz için uygun olduğuna düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar</u> Doktora programlarının başvuru süreçleri, kayıtlı öğrencileri ve mezun sayıları ile gelişme eğilimleri izlenmektedir. Birimde doktora sonrası (post-doc) imkanları bulunmaktadır ve birimin kendi mezunlarını işe alma (inbreeding) politikası açıktır. (Bu bölüm sadece Enstitüler tarafından doldurulacaktır.) (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimin doktora programı ve doktora sonrası imkanları bulunmamaktadır.	Birimin araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu doktora programı ve doktora sonrası imkanlarına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.	Birimde araştırma politikası, hedefleri ve stratejileri ile uyumlu ve destekleyen doktora programları ve doktora sonrası imkanlar yürütülmektedir.	Birimde doktora programları ve doktora sonrası imkanlarının çıktıları düzenli olarak izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

C.1.1.-C.1.2. ve C.1.3. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimine dair süreçler tanımlı ve sistematik olarak yürütölmemektedir. Birimin araştırma performanslarını izleme faaliyetleri bulunmaktadır.

C.1.2. Üniversitemizde araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için üniversite içi kaynakların oluşturulmasına yönelik planlamalar ve tanımlı süreçler yetersizdir. Faköltemiz, iç kaynakların kullanımı konusunda kurumun genel uygulamalarını takip etmek de birim özelinde ek bir planlama bulunmamaktadır. Dış kaynak edinme konusunda ise faköltemiz ve Teknoloji Transfer Ofisi akademik personeli teşvik etmekte ve proje başvurularında teknik ve insan gücü desteği sağlamaktadır. Bu kapsamda Dr. Öğr. Üyesi Cemre Polat'ın yürüttüğü TÜBİTAK projesi örnek olarak sunulmuştur.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

Birim, öğretim elemanları ve araştırmacıların bilimsel araştırma ve sanat yetkinliğini sürdürmek ve iyileştirmek için olanaklar (eğitim, iş birlikleri, destekler vb.) sunmalıdır.

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi</u> Doktora derecesine sahip araştırmacı oranı, doktora derecesinin alındığı kurumların dağılımı; kümelenme/ uzmanlık birikimi, araştırma hedefleri ile örtüşme konularının analizi, hedeflerle uyumu irdelenmektedir. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere eğitim, çalıştay, proje pazarları vb. gibi sistematik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik planlar bulunmaktadır.	Birimin genelinde öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar yürütülmektedir.	Birimde, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik uygulamalar izlenmekte ve izlem sonuçları öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2)C.2.1.1.Teknoloji_Transfer_Ofisi_Proje_Destekleri_&_Üniversite_Sanayi_İş_Birliği_Eğitimi					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

	1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐	5 ☐
<u>C.2.2. Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri</u> Kurumlararası işbirliklerini, disiplinlerarası girişimleri, sinerji yaratacak ortak girişimleri özendirecek mekanizmalar mevcuttur ve etkindir. Ortak araştırma veya lisansüstü programları, araştırma ağlarına katılım, ortak araştırma birimleri varlığı, ulusal ve uluslararası işbirlikleri gibi çoklu araştırma faaliyetleri tanımlanmıştır, desteklenmektedir ve sistematik olarak izlenerek birimin hedefleriyle uyumlu iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri oluşturma yönünde mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri ile araştırma ağlarına katılım ve iş birlikleri kurma gibi çoklu araştırma faaliyetlerine yönelik planlamalar ve mekanizmalar bulunmaktadır.	Birimin genelinde ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri yürütülmektedir.	Birimde ulusal ve uluslararası düzeyde birim içi ve birimler arası ortak programlar ve ortak araştırma faaliyetleri izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	• (3) C.2.2.1.Sürdürülebilir_Kalkınma_Öğrenci Sempozyumu • (3) C.2.2.2.Terörizm_Terör_Suçları_ve_İnfaz_Hukuku_Sempozyumu • (3) C.2.2.3.Uluslararası_Tıp_Hukuku_Sempozyumu • (3) C.2.2.4.Down_Sendromlu_Fetüslerin_ve_Bireylerin_Hukuku_Sempozyumu • (3) C.2.2.5.Sağlık_Çalışanlarının_Hukuken_Korunması_Sempozyumu • (3) C.2.2.6. Ulusal_ve_Uluslararası_Yargı_Kararları_Işığında_Deprem_Hukuku_Sempozyumu • (2)(3) C.2.2.7.ERASMUS_Mihajlo_Cvetkovic_Hukuk_Fakültesi_Ziyareti • (2) C.2.2.8.SEM_Uzman_Arabuluculuk_Eğitimi_Yazıları • (2) C.2.2.9.Ankara_Barosu_Dış_Paydaş_Tutanakları • (2) C.2.2.10.ERASMUS_Bilgilendirme_Toplantısı • (2)C.2.2.11.AYM_Kararları_Işığında_Sosyal_Adalet_İlkesi_Sosyal_Politikalar_Çalıştay_Görüşmeleri				

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

C.2.1. ve C.2.2. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

C.2.1. Akademik personelin araştırma ve geliştirme yetkinliğini geliştirmek üzere eğitim, çalıştay, proje pazarları vb. gibi sistematik faaliyetler gerçekleştirilmesi planlanmaktadır fakat henüz sistematik mekanizmalar bulunmamaktadır. Teknoloji Transfer Ofisi, fakültemiz öğretim elemanlarına yönelik Proje Destekleri & Üniversite Sanayi İş Birliği Eğitimi gibi eğitimler düzenlemektedir.

C.2.2. Birimimiz çeşitli konularda ulusal ve uluslararası ortak bilimsel çalışmaların yürütölmesine ön ayak olmuş; planlamış ve uygulamıştır. Ankara Medipol Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi ile iş birliği için düzenli Arabuluculuk Eğitimi düzenlemektedir. Avukatlık mesleğini geliştirmek ve eğitimler düzenlemek konusunda Ankara Barosu ile iş birliği ve iletişim halindedir.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.3. Araştırma Performansı

Birim, araştırma faaliyetlerini verilere dayalı ve periyodik olarak ölçmeli, değerlendirmeli ve sonuçlarını yayımlamalıdır. Elde edilen bulgular, birimin araştırma ve geliştirme performansının periyodik olarak gözden geçirilmesi ve sürekli iyileştirilmesi için kullanılmalıdır.

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi</u> Birim araştırma faaliyetleri yıllık bazda izlenir, değerlendirilir, hedeflerle karşılaştırılır ve sapmaların nedenleri irdelenir. Birimin odak alanlarının üniversite içi bilinirliği, üniversite dışı bilinirliği; uluslararası görünürlük, uzmanlık iddiası konularının analizi, hedeflerle uyumu sistematik olarak analiz edilir. Performans temelinde teşvik ve takdir mekanizmaları kullanılır. Rakiplerle rekabet, seçilmiş kurumlarla kıyaslama (benchmarking) takip edilir. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmaktadır. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimde araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.	Birimin genelinde araştırma performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.	Birimde araştırma performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) C.3.1.1.Akademik_Personel_Performans_Değerlendirme_Yönergesi (2) C.3.1.2.Öğretim_Elemanı_Akademik_Performans_Takibi					

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

C.3. Araştırma Performansı

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi</u> Öğretim elemanlarının araştırma performansını paylaşması beklenir; bunu düzenleyen tanımlı süreçler vardır ve bunlar ilgili paydaşlarca bilinir. Araştırma performansı yıl bazında izlenir, değerlendirilir ve kurumsal politikalar doğrultusunda kullanılır. Çıktılar, grubun ortalama değerleri ve saçılım şeffaf olarak paylaşılır. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanmıştır. (Bu bölüm Yabancı Diller Genel Koordinatörlüğü kapsamı dışındadır.)	Birimde öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.	Birimin genelinde öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.	Öğretim elemanlarının araştırma-geliştirme performansı izlenmekte ve öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) C.3.2.1.Akademik_Personel_Performans_Değerlendirme_Yönergesi (2) C.3.2.2.Öğretim_Elemanı_Akademik_Performans_Takibi					

C.3. Araştırma Performansı

C.3.1. ve C.3.2. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

C.3.1. Birim araştırma faaliyetleri yıllık bazda öğretim elemanın doldurduğu Performans Değerlendirme anketi vasıtasıyla takip edilir. Performans temelinde teşvik ve takdirde Ankara Medipol Üniversitesi Akademik Performans Değerlendirme Yönergesi uygulanır. Birimin odak alanlarının üniversite içi bilinirliği, üniversite dışı bilinirliği; uluslararası görünürlük, uzmanlık iddiası konularının analizinin sistematik olarak takip edildiği tanımlı süreçler bulunmamaktadır.

C.3.2. Araştırma performansı yıl bazında MEBİS sisteminde doldurulan anketler üzerinden ve öğrenci Ders Memnuniyet Anketleri üzerinden takip edilir ve puanlanır. Çıktılar, grubun ortalama değerleri ve saçılım şeffaf olarak paylaşılmamaktadır. Performans değerlendirmelerinin sistematik ve kalıcı olması sağlanamamıştır.

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

Birim, toplumsal katkı faaliyetlerini stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmali ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

	1☒	2☐	3☐	4☐	5☐
<u>D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi</u> Birimin toplumsal katkı politikası birimin toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsallaşmıştır. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısı kurumun toplumsal katkı politikası ile uyumludur, görev tanımları belirlenmiştir. Yapının işlerliği izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.	Birimde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.	Birimin toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamaları bulunmaktadır.	Birimin genelinde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı kurumsal tercihler yönünde uygulanmaktadır.	Birimde toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısının işlerliği ile ilişkili sonuçlar izlenmekte ve önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Kanıtlar Kanıt bulunmamaktadır.				

E. TOPLUMSAL KATKI

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları

Birim, toplumsal katkı faaliyetlerini stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmali ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

	1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>D.1.2. Kaynaklar</u> Toplumsal katkı etkinliklerine ayrılan kaynaklar (mali, fiziksel, insan gücü) belirlenmiş, paylaşılmış ve kurumsallaşmış olup, bunlar izlenmekte ve değerlendirilmektedir.	Birimin toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.	Birimin toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.	Birim toplumsal katkı kaynaklarını toplumsal katkı stratejisini gözeterek yönetmektedir.	Birimde toplumsal katkı kaynaklarının yeterliliği ve çeşitliliği izlenmekte ve iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Kanıtlar (2) D.1.2.1.Prof. Dr. Ergin_ERGÜL_Adalet Bakanlığı_Görevlendirmesi (2) D.1.2.2.Doç.Dr. Nesibe_KURT_KONCA_Adalet Bakanlığı_ve_TİHEK_Görevlendirmesi (2) D.1.2.3.Doç.Dr. Cem_Duran_UZUN_TÜBİTAK_Görevlendirmesi (2) D.1.2.4.Dr.Öğr. Üyesi Pınar_NUR_TİHEK_Görevlendirmesi (2) D.1.2.5.Prof. Dr. Fatih_UŞAN_Kamu_Görevlileri_Etik_Kurulu_Görevlendirilmesi (2) D.1.2.6. AMÜ_TTO&_Medipolitan_Danışmanlık_Hizmeti				

(Biriminiz için uygun olduğunu düşündüğünüz olgunluk düzeyi kutucuğunu işaretleyiniz.)

D.2. Toplumsal Katkı Performansı

Kurum, toplumsal katkı stratejisi ve hedefleri doğrultusunda yürüttüğü faaliyetleri periyodik olarak izlemeli ve sürekli iyileştirmelidir.

	1 ☐	2 ☒ ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
<u>D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi</u> Birim, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu, dezavantajlı gruplar dahil toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilen ve değer yaratan toplumsal katkı faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsal iş birlikleri, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan görevlendirmeler ile birimin bünyesinde yer alan birimler aracılığıyla yürütülen eğitim, hizmet, araştırma, danışmanlık vb. toplumsal katkı faaliyetleri izlenmektedir. İzleme mekanizma ve süreçleri yerleşik ve sürdürülebilirdir. İyileştirme adımlarının kanıtları vardır.	Birimde toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.	Birimde toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.	Birimin genelinde toplumsal katkı performansını izlemek ve değerlendirmek üzere oluşturulan mekanizmalar kullanılmaktadır.	Birimde toplumsal katkı performansı izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Kanıtlar (2) D.2.1.1.Sürdürülebilir_Kalkınma_ve_Türkiye_Sempozyumu (2) D.2.1.2.Terörizm_Terör_Suçları_ve_İnfaz_Hukuku_Sempozyumu (2) D.2.1.3.Uluslararası_Tıp_Hukuku_Sempozyumu (2) D.2.1.4.Down_Sendromlu_Fetüslerin_ve_Bireylerin_Hukuku_Sempozyumu (2) D.2.1.5.Sağlık_Çalışanlarının_Hukuken_Korunması_Sempozyumu (2) D.2.1.6. Ulusal_ve_Uluslararası_Yargı_Kararları_Işığında_Deprem_Hukuku_Sempozyumu (2) D.2.1.7.Prof. Dr. Ergin_ERGÜL_Adalet_Bakanlığı_Görevlendirmesi (2) D.2.1.8.Doç.Dr. Nesibe_KURT_KONCA_Adalet_Bakanlığı_ve_TİHEK_Görevlendirmesi (2) D.2.1.9.Doç.Dr. Cem_Duran_UZUN_TÜBİTAK_Görevlendirmesi (2) D.2.1.10.Dr.Öğr. Üyesi Pınar_NUR_TİHEK_Görevlendirmesi (2) D.2.1.11.Prof. Dr. Fatih_UŞAN_Kamu_Görevlileri_Etik_Kurulu_Görevlendirilmesi (2) D.2.1.12. AMÜ_TTO&_Medipolitan_Danışmanlık_Hizmeti (2) D.2.1.13. SEM_Arabuluculuk_Toplantı_Tutanakları					

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları ve D.2. Toplumsal Katkı Performansı

D.1.1. ve D.2.1. alt ölçütlerine ve eklenen kanıtlara dair açıklamalar:

D.1.1. Toplumsal katkı etkinliklerine ayrılan fiziki ve mali kaynak bulunmamaktadır. Toplumsal katkı faaliyetleri kapsamında kurum ve kuruluşlarda görevlendirme yolu ile faaliyet gösteren öğretim elemanlarımıza dair kanıtlar sunulmuş olup bu kanıtlar birimimizin toplumsal katkı faaliyetleri için ayırdığı insan kaynağını göstermektedir.

D.2.1. Fakültemiz özel yaklaşım gerektiren bireylerin ihtiyaçlarına yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. “Down Sendromlu Fetüslerin ve Bireylerin Hukuku Sempozyumu” başlıklı kanıt buna örnek olarak sunulmuştur. BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına katkıda bulunmak amacıyla fakültemiz “Sürdürülebilir Kalkınma ve Türkiye Sempozyumu ve Öğrenci Semineri” programını paydaşlarıyla birlikte planlamış, uygulamış; öğretim üyesi ve öğrenci düzeyinde sunumlarla katkıda bulunmuştur. Sunulan kanıtlarda görüleceği üzere fakültemiz, çeşitli ve toplumsal katkı önemi haiz konularda düzenlenen ulusal ve uluslararası sempozyumların düzenlenmesinde paydaş olarak sorumluluk almış ve öğretim üyesi düzeyinde tebliğ sunumlarıyla da katkıda bulunmuştur. Son olarak, fakültemizin öğretim üyeleri çeşitli ulusal kurum ve kuruluşlarda görevler almaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kanıtların açıklandığı bölümlerde detaylı olarak güçlü yönlerimize ve gelişmeye açık yönlerimize dair değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında, genel olarak ve özetle, birimin “Liderlik, Yönetişim ve Kalite” ile “Eğitim ve Öğretim” başlıkları bakımından planlamalara sahip olduğu, organizasyonel yapı ve uygulamaların bir istikrara yöneldiği fakat gelişme bekleyen çeşitli yönlerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dört yaşında bir fakülte olarak yeni ve dinamik bir akademik kadroya sahip olmamız güçlü yönümüzdür. Kalite çalışmalarına henüz başlanmış olması; iç ve dış paydaşların katılımıyla geri bildirim ve değerlendirme mekanizmalarının yetersiz olması gelişmeye açık yönlerimizdir.

“Toplumsal Katkı” ölçütü bakımından her ne kadar birimde hâlihazırda toplumsal katkıya hizmet eden birçok ve çeşitli faaliyetler bulunsun da ilgili faaliyetlerin yönetim ve iyileştirme mekanizmalarının kurularak tanımlı süreçler üzerinden yürütülmesi gerekmektedir. Yeni bir fakülte olarak iş birliklerine açık olmamız; dinamik bir şekilde dış paydaş ilişkilerini geliştirmeye yönelmemiz güçlü yönümüzdür. Toplumsal katkıya yönelik tanımlı politikalarımızın ve süreç yönetimimizin olmaması gelişmeye açık yönümüzdür.

Birimin özellikle uluslararasılaşma performansının ve “Araştırma ve Geliştirme” kapasitesinin zayıf olduğu saptanmıştır. Söz konusu konularda eksikliklerin sebepleri genel olarak birimin doğrudan kontrolü altında bulunmayan fiziksel, insan kaynağı ve mali şartların yetersizliği olduğu söylenebilir. İlgili zayıf yanlar bakımından birimin alması gereken önlemler bulunmaktadır. Sözgelimi araştırma ve geliştirme noktasında, birimde çalışan öğretim elemanlarının nicelik ve nitelik bakımından ulusal ve uluslararası bilimsel yayın ve çalışmaların artırılması konusunda kısa, orta ve uzun vade hedefler tanımlanmalıdır. Bu hedeflere yönelik uygulamalar, bu amaçla kurulmuş komisyonlar marifetiyle yürütülmelidir.

Liderlik, Yönetişim ve Kalite

Birimdeki yönetim modeli ve idari yapı (yasal düzenlemeler çerçevesinde kurumsal yaklaşım, gelenekler, tercihler); karar verme mekanizmaları, kurulların çok sesliliği ve bağımsız hareket kabiliyeti çoğu zaman bulunmaktadır. Benzer şekilde Birim tarafından Fakülte içerisinde alt kurullar ve komisyonlar kurulmuş ve organizasyonel olarak ilgili kurulların kendi alanlarına ilişkin hususlarda karar almaları sağlanmıştır.

Akademik ve idari birimler ile yönetim arasında etkin bir iletişim ağı oluşturulmuş ve bu kapsamda fakültenin tüm üyelerinin yer aldığı sosyal medya grupları etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Buna örnek olarak fakülte üyelerinin bulunduğu Whatsapp grubu gösterilebilir. Bu grup üzerinden fakülteyi ilgilendiren duyurular yapılmakta ve üyeler arasında koordinasyon hızlı bir şekilde sağlanmaktadır. Buna ek olarak, dönem içerisinde ihtiyaç duyuldukça ve en az bir kez olacak fakültenin tüm üyelerinin katılımı ile akademik kurul toplantıları gerçekleştirilmektedir.

Doğrudan birime ait kalite güvencesi rehberi bulunmamaktadır. Öğrenciler istek ve şikâyetlerini MEBİS sistemi üzerinden, Microsoft Teams uygulaması üzerinden veya e-posta yoluyla yönetime kolaylıkla aktarabilmektedir. Üniversite, topluma karşı sorumluluğunun gereği olarak, eğitim-öğretim ve araştırma geliştirme faaliyetlerini de içerecek şekilde yürüttüğü faaliyetlerinin tümüyle ilgili güncel verileri (mali bilgiler hariç) her yıl web sitesinde ilan ederek kamuoyu ile paylaşmaktadır. Fakültemiz, kamuoyunu bilgilendirmek için üniversitedeki ilgili birimler tarafından düzenlenen web sayfasını kullanmaktadır. Keza, itiraz etme hakkını layıkıyla kullanabilmesi adına fakültemiz web sayfasında Maddi Hata Dilekçesi gibi dilekçe örneklerini paylaşmaktadır.

Eğitim ve Öğretim

Programlarımızdaki pek çok dersin öğrenci iş yükü kredi hesaplamaları tamamlanmış ve AMÜ İnternet sayfasındaki Program Bilgileri sekmesi altında sunulmuştur. Öğretim programı (müfredat) yapısı zorunlu-seçmeli ders, alan-alan dışı ders dengesini gözetmekte, kültürel derinlik ve farklı disiplinleri tanıma imkânı vermektedir. Teorik bilgilerin uygulamada nasıl somutlaştığını görmek açısından derslerden uygun derslerde pratik çalışmalar uygulanmaktadır.

Eğitim ve öğretim süreçleri üst yönetimin koordinasyonunda yürütülmekte olup; bu süreçlere ilişkin görev ve sorumluluklar tanımlanmıştır. Fakültemizde dersler geleneksel metot takip edilerek amfilerde yapılmaktadır.

Bu sebeple teorik dersler öğretim elemanı ekseninde icra edilmekte ve sunum, çalışma grubu gibi yöntemlere başvurulmamaktadır. Ancak, teorik derslerin uygulamaya yansımaları anlamak için pratik dersler icra edilmekte ve öğrencilerle soru-cevap şeklinde interaktif yöntem izlenmektedir. Bu dersler hem öğrencileri uygulamada hukukun nasıl işlediğini öğretmek, hem de üniversite sonrası meslek hayatlarına hazırlamak adına önemli rol oynamaktadır.

Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmede kullanılan tanımlı süreçler bulunmakta ve birimin web sayfası üzerinden tüm paydaşların erişimine sunulmaktadır. Genel olarak, bir dersteki başarı durumu, ders başarı notu ile belirlenir. Ders başarı notu, öğrencinin ara sınav ve genel sınavın birlikte değerlendirilmesiyle elde edilir. Derslerin ölçme-değerlendirme kriterlerine ilişkin bilgiler programların web sayfalarında paydaşların erişimine açıktır. Ayrıca birimdeki tüm programlar için öğrencilerin yıllara göre genel başarı durumları ve her bir ders bazındaki başarı durumları izlenebilmekte ve buna ilişkin sayısal bilgiler web sayfasında paydaşların erişimine sunulmaktadır.

Sınıflar, kütüphane, çevrimiçi kaynaklar erişilebilirdir ve öğrencilerin bilgisine/kullanımına sunulmuştur. Kaynaklar, çevrimiçi olanlar dahil, yeterli değildir. Kütüphane kapasitesi öğrenciler için yetersizdir ve bu nedenle öğrenciler yeterli çalışma alanı bulamamaktadır. Hukuk alanındaki kitaplarının eksikliğini gidermek için kütüphane müdürlüğüne birimdeki akademik personel tarafından talepte bulunmaktadır.

Öğrencinin akademik gelişimini takip eden, yön gösteren, akademik sorunlarına ve kariyer planlamasına destek olan bir danışman öğretim üyesi bulunmaktadır. Öğrencilerin danışmanlarına erişimi kolaydır ve çeşitli erişimi olanakları (yüz yüze, çevrimiçi) bulunmaktadır. Öğrenciler ilan edilen görüşme saatlerinde akademik personel ile görüşebilmektedir.

Araştırma ve Geliştirme

Birimin fiziki, teknik ve mali araştırma kaynakları misyon, hedef ve stratejileriyle uyumlu ve yeterli değildir. Araştırmaya yeni başlayanlar için üniversite içi çekirdek fonlar yoktur. Araştırma potansiyelini geliştirmek üzere proje, konferans katılımı, seyahat, uzman daveti destekleri, kişisel fonlar, motivasyonu arttırmak üzere ödül ve rekabetçi yükseltme kriterleri yoktur. Birim araştırma-geliştirme çalışmalarında akademisyenleri öncelikle üniversite dışı fon imkânlarına yöneltmektedir.

Öğretim elemanları ve araştırmacıların performansları mebis üzerinden doldurulan anketler üzerinden, öğrenci geri dönüşlerinden ve BİDR raporu için sunulan çalışma listesinden takip edilmektedir.

Toplumsal Katkı

Birim, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile uyumlu, dezavantajlı gruplar dahil toplumun ve çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilen ve değer yaratan toplumsal katkı faaliyetlerinde bulunmaktadır. Ulusal düzeyde kurumsal iş birlikleri, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan görevlendirmeler ile birimin bünyesinde yer alan birimler aracılığıyla yürütülen eğitim, hizmet, araştırma, danışmanlık vb. toplumsal katkı faaliyetleri bulunmaktadır.