



2024 YILI
ADALET MESLEK YÜKSEKOKULU
BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU (BİDR)

06.03.2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	3
BİDR’NİN HAZIRLANMASINA KATKISI OLANLAR.....	3
BİRİM HAKKINDA BİLGİLER.....	4
1. İletişim Bilgileri.....	4
2. Tarihsel Gelişimi.....	4
3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri.....	4
A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE.....	5
B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM.....	9
C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME.....	12
D. TOPLUMSAL KATKI.....	13
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	13

ÖZET

Ankara Medipol Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu 2024 Yılı Birim İç Değerlendirme Raporu (BİDR), yüksekokulumuzun 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 2024 Yılı Kurum İç Değerlendirme Raporu’nun oluşturulmasında kullanılacaktır.

BİDR’NİN HAZIRLANMASINA KATKISI OLANLAR

A. Liderlik, Yönetişim ve Kalite

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Feyza Nur KANDEMİR

B. Eğitim ve öğretim

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Feyza Nur KANDEMİR

C. Araştırma ve Geliştirme

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Feyza Nur KANDEMİR

D. Toplumsal Katkı

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Feyza Nur KANDEMİR

BİRİM HAKKINDA BİLGİLER

1. İletişim Bilgileri

Adalet MYO Müdürü

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Tel: 444 20 10

E-posta: hayriye.aktas@ankaramedipol.edu.tr

Adalet MYO Sekreteri

Feyza Nur KANDEMİR

Tel: 444 20 10

E-posta: feyza.gunal@ankaramedipol.edu.tr

MYO Kalite Komisyonu Temsilcisi

Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER

Tel: 444 20 10

E-posta: hayriye.aktas@ankaramedipol.edu.tr

2. Tarihsel Gelişimi

Yüksekokulumuz, 18/5/2018 tarih ve 30425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7141 sayılı “Yükseköğretim Kanunu ile 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. Yüksekokulumuzun kurucu müdürü Dr. Muhammed Göçgün ’dür. Adalet Meslek Yüksekokulu Müdürlük görevine Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER devam etmektedir. Yüksekokulumuzda kadrolu öğretim elemanı bulunmamaktadır, dersler dışardan saat ücretli görevlendirilmiş öğretim elemanları ve üniversitemiz bünyesinde başka birimlerde görev yapan öğretim elemanları ile yürütülmektedir. İdari personel sayısı ise 1’dir. 2024-2025 Eğitim Öğretim Yılı itibari ile 67 öğrencimiz eğitime devam etmektedir.

Yüksekokul Müdürü’nün odası Merkez Kampüs G Bloкта bulunmaktadır. Yüksekokul sekreterinin odası ise L Bloktadır. Eğitim ve öğretim Merkez Kampüste devam etmektedir. Yüksekokulumuzun münhasır kullanımına tahsis edilmiş sınıf, toplantı odası, öğretim elemanı odası bulunmamaktadır.

3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyon

Hukuk ve adalet hizmetleri sektöründe yer alan adli ve idari yargı organları başta olmak üzere çeşitli mahkemelere, icra dairelerine, Adalet Bakanlığı ile diğer sektör işverenlerine ihtiyaç duydukları kaliteli ara elemanları sağlamaktadır.

Vizyon

Hukuk devleti ve hukukun genel ilkelerini, hukuki güvenliği, temel hak ve hürriyetlerin korunmasını, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığını ve hakkaniyeti esas alan hukuk ara elamanlarını yetiştirmektir.

Değerler

- Etik Değerlere Bağlı
- Özgürlükçü
- Sürekli Öğrenen ve Gelişen
- Katılımcı-İşbirlikçi
- İnsan Odaklı
- Çevreye Duyarlı

Hedefler

Hukuk ve adalet hizmetleri sektöründe yer alan adli ve idari yargı organları başta olmak üzere çeşitli mahkemelere, icra dairelerine, Adalet Bakanlığı ile diğer sektör işverenlerine ihtiyaç duydukları kaliteli ara elemanları sağlamaktadır.

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite

A.1.1. Yönetim Modeli ve İdari Yapı

Birimdeki yönetim modeli ve idari yapı, yasal düzenlemeler çerçevesinde şekillenen kurumsal yaklaşımı, gelenekleri ve tercihler doğrultusunda oluşturulmuştur. Karar alma süreçleri, denetim mekanizmaları ve denge unsurları belirgin bir şekilde tanımlanmış olup, kurulların bağımsız hareket edebilmesi ve çok sesliliği teşvik edilmektedir. Paydaşların temsili sağlanarak, öngörülen yönetim modeli ile fiili uygulamalar karşılaştırılmış, modelin kurumsallığı ve sürekliliği yerleşmiş ve benimsenmiştir. Vakıf üniversitelerinde mütevelli heyeti, devlet üniversitelerinde ise rektör yardımcıları ve danışmanlardan oluşan üst yönetim; çalışma tarzı, yetki ve sorumlulukları açısından değerlendirilmiş, akademik camia ile iletişim süreçleri incelenmiştir. Üst yönetimin benimsemiş olduğu yönetim tarzı, hedeflenen kurumsal kimlik ile uyumlu şekilde yapılandırılmış ve uygulanmaktadır.

A.1.2. Liderlik

Kurum genelinde başlatılmış olan kalite sürecini desteklemek adına üniversite genelinde çalışmalar başlatılmış ve sürece yönelik yönerge web sitesinde bulunmaktadır [\[OD2\]](#). Adalet MYO birimi kapsamında, kalite süreci ile ilgilenmek üzere kadrolu öğretim elemanı bulunmadığından Müdür Dr. Öğr. Üyesi Hayriye Aktaş Dinçer görevlendirilmiştir. Dr. Öğr. Üyesi Hayriye Aktaş Dinçer birimimiz Meslek Yüksekokulu müdürü olarak 23 Ekim 2024 tarihi itibarıyla rektörlük tarafından atanmıştır. [\[1_OD2\]](#).

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumda liderlerin kalite güvencesi sisteminin yönetimi ve kültürünün içselleştirilmesi konusunda sahipliği ve motivasyonu bulunmaktadır.

[1](2)A.1.2.adalet_my_o_mudur_atama_yazisi.pdf

A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Güncel değişimler, küresel eğilimler, paydaş beklentileri gibi pek çok sebep, yönetimde ve yöntemde değişim ve dönüşümü gerektirmektedir. Değişim ve dönüşüm hem eğitim kadrosu hem bu kadronun öğrencilere aktaracağı bilgi hem de aktarım şeklindeki değişiklik ile olur. Bu durum göz önüne alınarak 2024 yılı sonlarına doğru ise MYO müdür değişimi yaşanmıştır [1_OD2].

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumda değişim ihtiyacı olgunluk seviyesinde belirlenmiştir.

[1](2)A.1.3.adalet_my_o_mudur_atama_yazisi.pdf

A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları

Ankara Medipol Üniversitesi Kalite Komisyonunun çalışma usul ve esaslarına yönelik yönergesi, kurumun web sitesinde yayınlanmaktadır [OD2]. Kalite Komisyonu, kurumun kalite sürecine hazırlanırken her adımında gerek toplu, gerekse birim özelinde destek sağlamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumun iç kalite güvencesi süreç ve mekanizmaları tanımlanmıştır.

A.1.5. Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik

Kurumumuzun eğitim-öğretim ve sınav yönetmeliği kapsamında yapılan değişiklikler 20 Ekim 2024 tarihi itibarıyla resmî gazetede yayınlanmış ve web sitesinde güncellenmiştir [OD2]. Öğrencilerin ve personellerin erişilebilirliğin kolay olabilmesi adına tüm açıklamaların ilanı üniversitenin web sitesinde güncel olarak paylaşılmaktadır. Akademik takvim gibi kritik tarihlerin de içinde bulunduğu önemli belgeler güncel ve geçmişe yönelik olmak üzere her zaman ulaşılabilir şekilde kurumun web sitesinde bulunmaktadır [OD3]. Bunların yanı sıra gerek dönem içerisinde yapılan ara sınav, genel sınav ve bütünleme sınavı bilgilendirmeleri, gerekse isteğe ve özel duruma bağlı olarak başvuru sonucu yapılan mazeret sınavı ve mezuniyet için üç ders sınavlarının bilgilendirme duyuruları ve sonuçlarına ait duyurular şeffaf bir şekilde yayınlanmaktadır [OD3][OD3][OD3].

Olgunluk Düzeyi (3): Kurum tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar

Üniversite adına belirlenen misyon-vizyon ve değerler, Adalet MYO adına da çatı olup birim adına çeşitli hedefler belirlenmiştir. Bu durum çalışanlarca bilinir ve birimin ana sayfasında da açıkça ilan edilmiştir [OD2]. Bu duruma paralel bir şekilde eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı, uluslararasılaşma konularında üniversite çatısında belirlenen politikalar Adalet MYO tarafından da benimsenmektedir [OD2] [OD2].

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumun tanımlanmış ve kuruma özgü misyon, vizyon ve politikaları bulunmaktadır.

A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler

Ankara Medipol Üniversitesi Rektörlüğü tarafınca alınan karara göre, “Strateji Geliştirme Kurulu” [\[OD2\]](#) ve “Stratejik Planlama Ekibi” [\[OD2\]](#) tüm fakülte, meslek yüksekokulu ve idari birimlerden birer kişi olmak üzere iki farklı ekip oluşturulmuştur. Stratejik çalışmaları geliştirmek adına belirli zaman aralıklarında toplantılar ve eğitimler düzenlenmektedir [\[1_OD3\]](#) [\[2_OD3\]](#). Üniversitemiz bu kapsamda “2026-2030 Stratejik Plan Çalışmaları” başlığı altında her ilerlemeyi kamuoyuyla şeffaf bir şekilde paylaşmaktadır [\[OD2\]](#). Ancak YÖK’ün 2023 yılında aldığı karar gereği hem bizim üniversitemiz hem de tüm Türkiye’deki Adalet MYO bünyesindeki Adalet Programları mevcut öğrencilerin statüsünün korunması kaydıyla kapatılmıştır [\[3_OD3\]](#). Bu sebeple Adalet MYO bünyesinde 2024 ve sonrası için mevcut öğrencilerin eğitimlerinin en sağlıklı şekilde tamamlanması konusunda bir hedef oluşturulmuştur.

Olgunluk Düzeyi (3): Kurumun bütünsel, tüm birimleri tarafından benimsenmiş ve paydaşlarınca bilinen stratejik planı ve bu planıyla uyumlu uygulamaları vardır.

[\[1\]\(3\)A.2.2. strateji_planlama_ekibi_toplantisi.pdf](#)

[\[2\]\(3\)A.2.2. strateji_planlama_ekibi_egitim_bilgilendirmesi.pdf](#)

[\[3\]\(3\)A.2.2.adalet_myo_kapatilma_yazisi.jpeg](#)

A.2.3. Performans yönetimi

Üniversite adına hazırlanan performansa yönelik çeşitli yönerge [\[OD2\]](#) ve çalışmalar bulunmaktadır. Hatta performansın ödüllendirilmesi adına hazırlanan yönergeler güncellenmektedir [\[OD2\]](#). Ancak birim içine yönelik özel olarak oluşturulmuş bir planlama/çalışma bulunmamaktadır. Birim içerisindeki akademik personel de üniversite adına hazırlanan çalışmalara tabiidir.

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumda performans göstergeleri ve performans yönetimi mekanizmaları tanımlanmıştır.

A.3. Yönetim Sistemleri

A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi

Birime özgü insan kaynaklarına yönelik herhangi bir politika bulunmamakla beraber, kurum genelinde benimsenen misyon ve vizyonlara tabii olmaktadır [\[OD2\]](#). Bunun yanı sıra, akademik personelin atama ve yükselmesi ile ilgili yönerge üniversitemizin resmî sitesinde bulunmaktadır [\[OD2\]](#).

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumda stratejik hedefleriyle uyumlu insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmaktadır.

A.3.4. Süreç yönetimi

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı ve yönetim sistemine ilişkin süreçler tanımlanmamıştır.

A.4. Paydaş Katılımı

A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumun iç kalite güvencesi sistemine paydaş katılımını sağlayacak mekanizmalar bulunmamaktadır.

A.4.2. Öğrenci geri bildirimleri

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda öğrenci geri bildirimlerinin alınmasına yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.

A.4.3. Mezun ilişkileri yönetimi

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda mezun izleme sistemi bulunmamaktadır.

A.5. Uluslararasılaşma

A.5.1. Uluslararasılaşma süreçlerinin yönetimi

Üniversite genelinde uluslararası öğrenci kabulünde yer alan adımlar, birimimiz kapsamında da geçerlidir [\[OD2\]](#). Bu kapsamda üniversitenin usul ve kurallarını içeren yönerge resmî web sitesinde yayınlamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumun uluslararasılaşma süreçlerinin yönetim ve organizasyonel yapısına ilişkin planlamalar bulunmaktadır.

A.5.2. Uluslararasılaşma kaynakları

Üniversitemizin kapsamında uluslararası değişim programı olan Erasmus programının usul ve kuralları yönergesinde web sitesinde yayınlanmıştır [\[OD2\]](#). Yönergede de belirtildiği gibi bu programa yönelik bütçelendirme miktarı ve faydalanacak öğrenci sayıları Türkiye Ulusal Ajans tarafından belirlenmektedir. Güncel Erasmus hareketliliğine ait yayınlanan bütçe planlaması Türkiye Ulusal Ajans sonrasında üniversite bünyesinde de paylaşılmıştır [\[OD2\]](#).

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumun uluslararasılaşma faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.

A.5.3. Uluslararasılaşma performansı

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda uluslararasılaşma faaliyeti bulunmamaktadır.

B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM

B.1. Program Tasarımı, Değerlendirmesi ve Güncellenmesi

B.1.1. Programların tasarımı ve onayı

Üniversite çatısı altında oluşturulan yönetmelikler [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#) dikkate alınarak birim içerisindeki programların müfredatları oluşturulmuştur [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#). Adalet Programı müfredatlarında yer alan tüm derslerin ders bilgi formları detaylı bir şekilde oluşturulmuştur [\[1_OD3\]](#). Bunların yanında program yeterliliği-TYYÇ matrisleri [\[OD3\]](#) oluşturulup Bologna sürecine uygunlukları sağlanmıştır.

Olgunluk Düzeyi (3): Tanımlı süreçler doğrultusunda; Kurumun genelinde, tasarımı ve onayı gerçekleşen programlar, programların amaç ve öğrenme çıktılarına uygun olarak yürütülmektedir.

[\[1\]\(3\)B.1.1. ornek_ders_izlencesi.pdf](#)

B.1.2. Programın ders dağılım dengesi

Birimde uzmanlık alanları gözetilerek ders dağılımları yapılmaktadır. Adalet MYO'nun kadrolu hocası bulunmadığından kurum dışı görevlendirmelerle öğretim elemanı konusunda öğretim elemanı seçimlerinde uzmanlık alanları dikkate alınmaktadır [\[1_OD3\]](#).

Olgunluk Düzeyi (3): Ders dağılımı dengesine ilişkin tanımlı süreçlere uygun olarak kurum genelinde uygulamalar bulunmaktadır.

[\[1\]\(3\)B.1.2.2023_2024_adalet_myo_2_sinif_bahar_donemi_ders_dagilimleri.docx](#)

B.1.3. Ders kazanımlarının program çıktılarıyla uyumu

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Ders kazanımları program çıktıları ile eşleştirilmemiştir.

B.1.4. Öğrenci iş yüküne dayalı ders tasarımı

Birimde AKTS-iş yükü hesaplarına yönelik genel kaideler üniversitenin ilgili yönetmeliğine göre uygulanmaktadır [\[OD2\]](#) ve derslerin kredi ve AKTS bilgilerine herkes tarafından ulaşılabilir [\[OD2\]](#).

Olgunluk Düzeyi (2): Öğrenci iş yükünün nasıl hesaplanacağına ilişkin staj, mesleki uygulama hareketlilik gibi boyutları içeren ilke ve yöntemlerin yer aldığı tanımlı süreçler* bulunmaktadır.

B.1.5. Programların izlenmesi ve güncellenmesi

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Program çıktılarının izlenmesine ve güncellenmesine ilişkin mekanizma bulunmamaktadır.

B.1.6. Eğitim ve öğretim süreçlerinin yönetimi

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda eğitim ve öğretim süreçlerini bütüncül olarak yönetmek üzere bir sistem bulunmamaktadır.

B.2. Programların Yürütülmesi

B.2.1. Öğretim yöntem ve teknikleri

Üniversite çatısı altında oluşturulan yönetmelikler [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#) dikkate alınarak birim içerisindeki programın müfredatı oluşturulmuştur. Ayrıca öğrencilerin motivasyon ve bağlılığı da artırılmak istenmektedir.

Olgunluk Düzeyi (2): Öğrenme-öğretme süreçlerinde öğrenci merkezli yaklaşımın uygulanmasına yönelik ilke, kural ve planlamalar bulunmaktadır.

B.2.2. Ölçme ve değerlendirme

Üniversitenin temel yönergeleri [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#) dikkate alınarak derslerin planlamaları yapılmıştır.

Olgunluk Düzeyi (2): Öğrenci merkezli ölçme ve değerlendirmeye ilişkin ilke, kural ve planlamalar bulunmaktadır.

B.2.3. Öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesi*

Birimimiz, üniversitenin yatay geçiş ve kurum dışından alınan derslerin kredi-not transferine ilişkin yönergelerini [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#) esas alarak çalışmalarına devam etmektedir. Bu doğrultuda yatay geçiş ilanları yapılmaktadır [\[OD3\]](#). Kabul işlemleri sonrası öğrenciler intibak işlemleri için başvuru yapmaktadır. Önceki öğrenimin tanınması kriterleri MEBİS üzerinden erişime açılmıştır [\[OD3\]](#).

Olgunluk Düzeyi (3): Kurumun genelinde öğrenci kabulü, önceki öğrenmenin tanınması ve kredilendirilmesine ilişkin planlar dahilinde uygulamalar bulunmaktadır.

B.2.4. Yeterliliklerin sertifikalandırılması ve diploma

Birim içerisinde yer alan her bir programın mezuniyet koşulları [\[OD2\]](#), üst dereceye geçişi [\[OD2\]](#) ve istihdam olanakları [\[OD2\]](#) açık ve net bir şekilde kamuoyuna paylaşılmıştır. Tüm eğitim süreci ve sonrası diploma işlemleri belirtilen sürece uygun olarak yürütülmekte ve gerekli önlemler alınmaktadır.

Olgunluk Düzeyi (3): Kurumun genelinde diploma onayı ve diğer yeterliliklerin sertifikalandırılmasına ilişkin uygulamalar bulunmaktadır.

B.3. Öğrenme Kaynakları ve Akademik Destek Hizmetleri

B.3.1. Öğrenme ortam ve kaynakları

Adalet Meslek Yüksekokulu bünyesinde bulunan Adalet Programında öğrencilere öğrenim kaynağı olarak ilk sırada MEBİS'e yüklenen ders dosyaları gelmektedir. Öğrenciler eğitim dönemi içerisindeki haftalarda, hafta bazlı hangi konunun işleneceğini ve bu ders için ek bir kaynak olarak ne kullanabileceğini üniversitemizin web sitesinde bulunan Bologna dosyaları içeriğinden görüntüleyebilmektedir [\[OD2\]](#). Bunların yanı sıra öğrenciler üniversitenin kütüphane imkanında hem fiziki olarak hem de elektronik ortamdan ulaşabilmektedir [\[OD2\]](#). Kütüphanede kaynakların

erişilebilirliğinin devamı adına düzenli olarak tüm bölüm ve programlardan kitap talep listesi istenmekte ve kaynakların güncel tutulması sağlanmaktadır.

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumun 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.

B.3.2. Akademik destek hizmetleri

Meslek Yüksekokulu bünyesinde kadrolu öğretim elemanı bulunmadığından danışmanlık görevi müdür Dr. Öğr. Üyesi Hayriye AKTAŞ DİNÇER üzerinden yürütülmektedir. Programımız akademik danışmanlık hizmetine dair genel kurallarda ve usullerde üniversitenin konuya ilişkin olan yönergelerine tabiidir [\[OD2\]](#)[\[OD2\]](#).

B.3.4. Dezavantajlı gruplar

Bu konuda Adalet MYO bünyesinde bir çalışma yapılmamıştır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda dezavantajlı grupların eğitim olanaklarına erişimine ilişkin planlamalar bulunmamaktadır.

B.4. Öğretim Kadrosu

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Akademik atama, yükseltme ve görevlendirmelerin usul ve kurallarının bulunduğu yönerge üniversitenin web sitesinde bulunmaktadır [\[OD2\]](#). Adalet Meslek Yüksekokulu müdürlüğü, atama kriterlere uygun olarak değiştirilmiş, Ekim 2024 itibariyle yeni müdür görevine başlamıştır [\[1_OD3\]](#).

Olgunluk Düzeyi (3): Kurumun 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.

[\[1\]\(3\)B.4.1. myo_mudur_atamasi.jpeg](#)

B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Konuya ilişkin yönerge [\[OD2\]](#) kapsamında, kurumuza destek veren ders saati ücretlendirilmiş akademik personeller sorumlu oldukları derslerin dağılımlarını uzmanlık alanlarına göre paylaşmaktadır [\[1_OD3\]](#). Derslerin akışları, öğretim teknikleri ve değerlendirme kriterleri dersin kapsamına göre değişmektedir.

Olgunluk Düzeyi (3): Kurumun genelinde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere uygulamalar vardır.

[\[1\]\(3\)B.4.2. 2023_2024_adalet_my0_2_sinif_bahar_donemi_ders_dagilimleri.docx](#).

B.4.3. Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Kurumumuz bünyesinde kadrolu öğretim elemanı bulunmadığından böyle bir çalışma bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Öğretim kadrosuna yönelik teşvik ve ödüllendirme mekanizmaları bulunmamaktadır.

C. ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME

C.1. Araştırma Süreçlerinin Yönetimi ve Araştırma Kaynakları

C.1.1. Araştırma süreçlerinin yönetimi

Ankara Medipol Üniversitesi'nde araştırma süreçlerine yardımcı birimler (TTO) bulunmasına rağmen, Adalet Meslek Yüksekokulu bünyesinde konuya ilişkin özel bir uygulama henüz bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda araştırma süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.

C.1.2. İç ve dış kaynaklar

Mevcut fiziki koşulları ve teknik-mali araştırma kaynakları kurumun yüksek misyon-hedef ve stratejileri ile tam olarak uyumlu olmamakla birlikte, yapılan bazı temel yönergeler bulunmaktadır [\[OD1-2\]](#), [\[OD1-2\]](#). Ayrıca üniversitenin 2026-2030 yıllarına yönelik stratejik plan hazırlıkları da devam etmektedir [\[OD1-2\]](#). Çalışmalar tamamlandığında çok daha kesin planlamalar yapılabilecektir.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumun araştırma ve geliştirme faaliyetlerini sürdürebilmek için uygun nitelik ve nicelikte fiziki, teknik ve mali kaynakların oluşturulmasına yönelik planları bulunmaktadır.

C.1.3. Doktora programları ve doktora sonrası imkanlar

Birimimiz bünyesinde doktora programı bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumun doktora programı ve doktora sonrası imkanları bulunmamaktadır.

C.2. Araştırma Yetkinliği, İş birlikleri ve Destekler

C.2.1. Araştırma yetkinlikleri ve gelişimi

Kurumumuz bünyesinde kadrolu öğretim elemanı bulunmadığından böyle bir çalışma bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.

C.2.2. Ulusal ve uluslararası ortak programlar ve ortak araştırma birimleri

Birim içerisinde 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 bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda ulusal ve uluslararası düzeyde ortak programlar ve ortak araştırma birimleri oluşturma yönünde mekanizmalar bulunmamaktadır.

C.3. Araştırma Performansı

C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Kurumumuz bünyesinde kadrolu öğretim elemanı bulunmadığından böyle bir çalışma bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.

C.3.2. Öğretim elemanı/araştırmacı performansının değerlendirilmesi

Akademik personelin performansına yönelik değerlendirme ve teşvik yönergesi bulunmaktadır [\[OD2\]](#) [\[OD2\]](#). Ancak kurumumuz bünyesinde kadrolu öğretim elemanı bulunmadığından böyle bir çalışma bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (2): Kurumda öğretim elemanlarının araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik ilke, kural ve göstergeler bulunmaktadır.

D. TOPLUMSAL KATKI

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

D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ile ilgili yapılan bir çalışma yer almamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.

D.1.2. Kaynaklar

Toplumsal katkı faaliyetlerinin sürdürebilmesi için gerekli kaynak konusunda bir çalışma bulunmaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.

D.2. Toplumsal Katkı Performansı

D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi sürecini gösteren bir çalışma bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi (1): Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Raporun ilgili bölümlerinde, birimin güçlü yönleri ve gelişime açık alanları detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda genel olarak, “Liderlik, Yönetişim ve Kalite” ile “Eğitim ve Öğretim” başlıkları çerçevesinde belirli planlamaların mevcut olduğu, organizasyonel yapının ve uygulamaların belirli bir istikrar kazanmaya başladığı, ancak gelişim gerektiren çeşitli yönlerin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, birimin tanımlı bir misyon ve vizyonunun olmaması, kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerin ve stratejik planlama belgelerinin eksikliği, kadrolu personel bulunmaması, kalite çalışmalarına yeni başlanmış olması, iç ve dış paydaşlarla etkileşim sağlayan geri bildirim ve değerlendirme mekanizmalarının yetersizliği gibi faktörler, gelişim alanlarımız olarak öne çıkmaktadır.

“Toplumsal Katkı” kriteri açısından değerlendirildiğinde, toplumsal katkıya yönelik tanımlı politikaların, planlı faaliyetlerin ve süreç yönetiminin eksikliği önemli bir gelişim alanı olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde, birimin uluslararasılaşma performansının düşük olduğu, “Araştırma ve Geliştirme” kapasitesinin sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu eksikliklerin temel sebepleri arasında, fiziksel altyapının yetersizliği, mali kaynakların kısıtlı olması ve insan kaynağı eksikliği gibi, birimin doğrudan kontrolü dışında kalan yapısal faktörler bulunmaktadır.

Liderlik, Yönetim ve Kalite

Adalet Meslek Yüksekokulu’nun liderlik, yönetim ve kalite süreçleri incelendiğinde, yönetim modelinin kurumsal çerçevede şekillendiği, karar alma ve denetim mekanizmalarının belirgin olduğu görülmektedir. Ancak birimde kadrolu öğretim elemanı bulunmaması nedeniyle kalite süreçlerine yönelik çalışmalar sınırlı kalmıştır. Misyon, vizyon ve stratejik hedefler üniversite genelinde belirlenen çerçeveye uygun şekilde oluşturulsa da, Adalet MYO’nun kapanma sürecinde olması nedeniyle uzun vadeli planlamalar yapılmamıştır. İnsan kaynakları, süreç yönetimi, paydaş katılımı, öğrenci geri bildirimleri ve mezun ilişkileri yönetimi gibi alanlarda herhangi bir özel çalışma yürütülmemiştir. Uluslararasılaşma kapsamında genel üniversite politikalarına uyum sağlansa da, birimin kendi içinde uluslararasılaşma performansı bulunmamaktadır. Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında, Adalet MYO’nun mevcut durumu, kapanma sürecinde olması ve insan kaynağı eksikliği nedeniyle kalite çalışmalarının kapsamlı şekilde yürütülmesini engelleyen temel faktörler arasında yer almaktadır.

Eğitim ve Öğretim

Adalet Meslek Yüksekokulu’nun eğitim ve öğretim süreçleri incelendiğinde, program tasarımı ve onay mekanizmalarının üniversite genelindeki yönetmeliklere uygun şekilde yürütüldüğü, müfredat ve ders bilgi formlarının detaylı şekilde oluşturulduğu görülmektedir. Ders dağılımları uzmanlık alanlarına göre planlanmış olsa da, kadrolu öğretim elemanı bulunmaması nedeniyle süreçler kurum dışından görevlendirilen akademisyenler aracılığıyla yürütülmektedir. Program çıktılarının izlenmesi, güncellenmesi ve ders kazanımlarıyla uyumu gibi konularda çalışma yapılmamıştır. Öğrenci iş yükü, kabul ve kredilendirme süreçleri üniversite yönergelerine uygun şekilde devam ederken, ölçme ve değerlendirme ile öğretim yöntemleri konusunda genel ilkeler belirlenmiştir. Öğrenme kaynakları ve kütüphane erişimi sağlanmakta, ancak akademik destek hizmetleri yalnızca müdür tarafından yürütülmektedir. Dezavantajlı gruplara yönelik planlamalar, öğretim kadrosu için teşvik ve ödüllendirme mekanizmaları bulunmamaktadır. Adalet MYO’nun kapanma sürecinde olması nedeniyle eğitim-öğretim süreçlerinde uzun vadeli gelişim planları yapılamamış ve kalite güvencesine yönelik eksiklikler büyük ölçüde kurumsal zorunluluklardan kaynaklanmaktadır.

Araştırma ve Geliştirme

Adalet Meslek Yüksekokulu’nun araştırma ve geliştirme süreçleri değerlendirildiğinde, araştırma süreçlerinin yönetimi, kaynakların kullanımı ve akademik araştırmalar konusunda herhangi bir özel mekanizmanın bulunmadığı görülmektedir. Üniversite genelinde araştırmaları destekleyen birimler bulunsun da, Adalet MYO bünyesinde araştırma süreçlerinin yönetimine ilişkin bir planlama yapılmamıştır. Fiziki, teknik ve mali kaynakların geliştirilmesine yönelik genel üniversite stratejileri oluşturulsa da, birimin bu süreçlere özel olarak dahil edilmediği anlaşılmaktadır. Doktora programı ve doktora sonrası imkanlar bulunmamakta, öğretim elemanlarının araştırma yetkinliklerini geliştirmeye yönelik bir mekanizma mevcut değildir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası ortak araştırma programlarına katılım veya iş birlikleri konusunda herhangi bir süreç işletilmemektedir. Araştırma performansının

izlenmesi, değerlendirilmesi ve akademik personelin teşvik edilmesi gibi konularda üniversite düzeyinde bazı yönergeler olsa da, Adalet MYO'nun kadrolu öğretim elemanı bulunmaması nedeniyle bu yönergeler birime doğrudan uygulanamamaktadır. Sonuç olarak, birimin kapanma sürecinde olması, araştırma süreçlerinin geliştirilmesine yönelik herhangi bir planlama yapılmasını da engelleyen temel faktörlerden biri olmuştur.

Toplumsal Katkı

Adalet Meslek Yüksekokulu'nun toplumsal katkı süreçleri değerlendirildiğinde, bu alanda herhangi bir yönetim mekanizmasının, kaynak planlamasının veya performans izleme ve değerlendirme süreçlerinin bulunmadığı görülmektedir. Toplumsal katkı faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için gerekli olan kaynaklar oluşturulmamış ve bu yönde bir çalışma yürütülmemiştir. Ayrıca, toplumsal katkı süreçlerinin nasıl yönetileceği ve etkinliğinin nasıl değerlendirileceğine dair herhangi bir organizasyonel yapı da bulunmamaktadır. Bu eksikliklerin temel nedeni, birimin kapanma sürecinde olması ve kadrolu öğretim elemanının bulunmamasıdır. Dolayısıyla, uzun vadeli toplumsal katkı politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması için gerekli kurumsal altyapının oluşturulması mümkün olmamıştır.

Birimin Kapatılması ve Kalite Çalışmalarına Etkisi

YÖK kararı sonucunda Adalet Meslek Yüksekokulu mevcut öğrencilerini mezun ettikten sonra tamamen kapatılacaktır. Hâlihazırda kadrolu öğretim elemanının bulunmaması ve akademik personelin sürekliliğinin sağlanamaması, uzun vadeli kalite odaklı çalışmaların yapılamamasının temel sebeplerinden biridir. Bu durum, kalite süreçlerinin sürdürülebilirliğini zorlaştırmış, planlama ve iyileştirme çalışmalarının derinlemesine yürütülmesine engel olmuştur. Kapanma süreci içerisinde olan bir birim olarak, uzun vadeli hedefler belirlemek, stratejik yatırımlar yapmak ve kurumsal gelişim süreçlerine odaklanmak mümkün olmamıştır. Dolayısıyla, kalite konusunda belirlenen eksikliklerin büyük ölçüde yapısal ve kurumsal zorunluluklardan kaynaklandığı göz önünde bulundurulmalıdır.