



AKREDİTASYON SÜRECİNDE ETİK VE İLETİŞİM

Prof. Dr. Nuri Akkaş

Şubat 2026

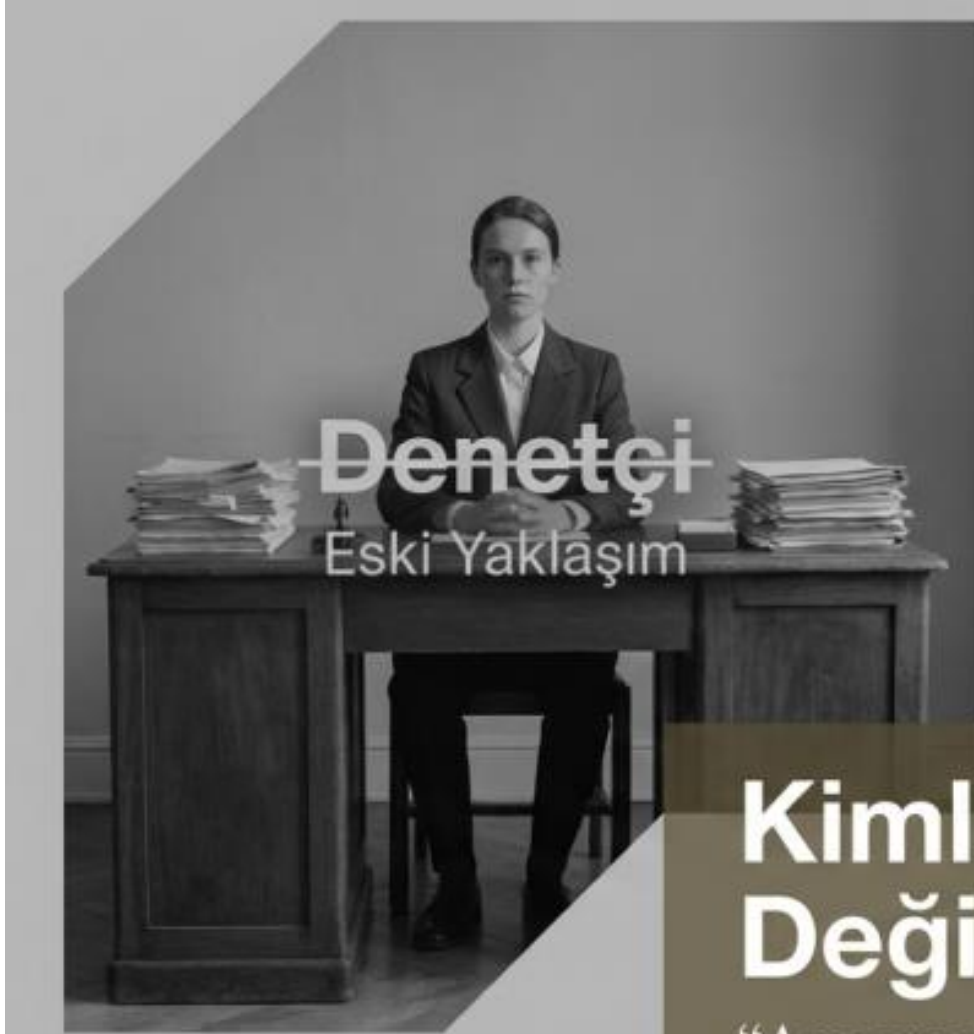


Akreditasyonun Temeli Güven, Güvenin Temeli Etiktir

Akreditasyon süreçlerinde etik, değerlendiricilerin tarafsız, adil, şeffaf ve sorumlu bir şekilde hareket etmesini sağlayan ilkeler bütünüdür.

Etik, kararların çıkar veya baskıdan bağımsız, sadece doğruluk ve adalet temelinde alınmasını gerektirir.

- ✓ Paydaş Odaklılık
- ✓ Sürekli Öğrenme
- ✓ Değer Yaratma
- ✓ Sürdürülebilir İşbirlikleri ve Geliştirme
- ✓ **Etik Davranış**
- ✓ **Tarafsızlık ve Güvenilirlik**
- ✓ **Şeffaflık**



**Kimliğimiz: Denetçi
Değil, Değerlendiriciyiz**

“Amacımız yargılamak değil, iyileştirmeye katkı sunmaktır.”



1. Yakın ve Etkin İlişki
2. Çıkar Çatışması/Çakışması
3. Etik Davranışlar

Kimler Değerlendirici Olamaz?

- ✗ Kurum/programda halen çalışanlar veya son 3 yıl içinde çalışmış olanlar.
- ✗ Kurumla görev yapmak üzere görüşme yapanlar.
- ✗ Değerlendirilen programdan mezun olanlar.
- ✗ Kurumda/programda 1., 2. ve 3. derece akrabası (veya eşinin akrabası) çalışan/öğrenci olanlar.
- ✗ Kurumla ücretli/ücretsiz resmi bağlantısı olanlar.



Gereklilik: MEDEK 'Gizlilik, Çıkar Çatışması ve Etik Kurallar Beyanı' tüm değerlendiriciler tarafından imzalanmalıdır.



İlkeler

Yansızlık, adillik, nesnellik, güvenilirlik ve eşitlik.



Yetkinlik

Yalnızca yetkin olunan alanlarda hizmet verilmelidir.



Gizlilik

Belge ve bilgilerin gizliliği sağlanmalıdır.



Kıyaslama

Değerlendirilen kurum başka bir kurum ile kıyaslanmamalıdır.



Belirtilen etik kural ve davranışlara uymadığı saptanan değerlendiricilerin görevleri, MEK tarafından sona erdirilebilir.



1. Teknik (Süreç): Akreditasyon yapısını ve ölçüt ilişkilerini anlama.

2. Teknik (Uygulama): ÖDR içeriğini anlama ve veriye dayalı analiz yapma.

3. Kurumsal Kavrayış: Kuruluşun süreçlerini ve temel bilgilerini analiz edebilme.

4. Ekip Çalışması: Profesyonel ve bütünsel katkı sağlama.

5. İletişim: Yazılı/sözlü net iletişim ve görüşme teknikleri.

6. Analitik Düşünme: Makro ve mikro düzeyde veri analizi.

7. Raporlama: Katma değer sağlayan geri bildirim raporu yazma.

- | | |
|---|--|
| ✓ | Diplomatik (nazik ve iletişim becerisi yüksek) |
| ✓ | Gözlem ve çıkarım yeteneği güçlü |
| ✓ | Kavrayış gücü yüksek |
| ✓ | Çok yönlü ve Empati sahibi |
| ✓ | Kendine güvenen |
| ✓ | Hedef odaklı |
| ✓ | Adil ve dürüst |



Kimliğiniz MEDEK değerlendircisi **kimliğidir**. Kendi kurumunuzun kimliğini ön plana çıkarmayınız.

YAPINIZ

Kendinizi tanıtır, amacı açıklayın, süre yönetimi hakkında bilgi verin.

Katılımcıların kendilerini tanıtmasını sağlayın.

Teşekkür etmeyi unutmayın.

YAPMAYINIZ

Verilen yanıtlara yorum yapmak.

Tartışmaya girmek.

Kibirli veya ilgisiz olmak.

Kişisel merak tatminine yönelik sorular sormak.



1. Hazırlık

Sorular önceden hazırlanmalı ve amaca yönelik olmalı.



2. Biçim

Sorular kısa, net olmalı; anahtar kelimeler yakalanmalı.



3. Dinleme

İlgili taraflar aktif olarak dinlenmeli.



4. Kaçınılması Gerekenler

Tekrarlar ve yönlendirme yapmaktan kesinlikle kaçınılmalı.



5. Ton

Doğru ve yumuşak bir ses tonu kullanılmalı.





Yüksekokul Müdürü İçin

- Programların eğitim amaçları ve öğrenme çıktılarına ulaşılması nasıl güvence altına alınmaktadır?
- Eğitim amaçları ve kazanımları kamuoyuna açıkça ilan edilmekte midir?



Bölüm/Program Başkanı İçin

- Öğretim nasıl izlenmekte, kontrol edilmekte ve desteklenmektedir?
- Program başarısız ya da başarı oranı çok düşükse ne yapılmaktadır?



Öğretim Elemanı İçin

- Ders yükü dağılımının doğru yapıldığını düşünüyor musunuz?
- Haftalık ders yükünüze göre hazırlık için yeterli zaman bulabiliyor musunuz?



Öğrenci İçin

- Dönem başında ders bilgileri (ölçme yöntemleri vb.) paylaşıyor mu?
- Verilen ödevler dersin amaçlarına uygun mu?
- Dersin içeriğinin tümüyle etkin şekilde verildiğini düşünüyor musunuz?

Dış Paydaş İçin

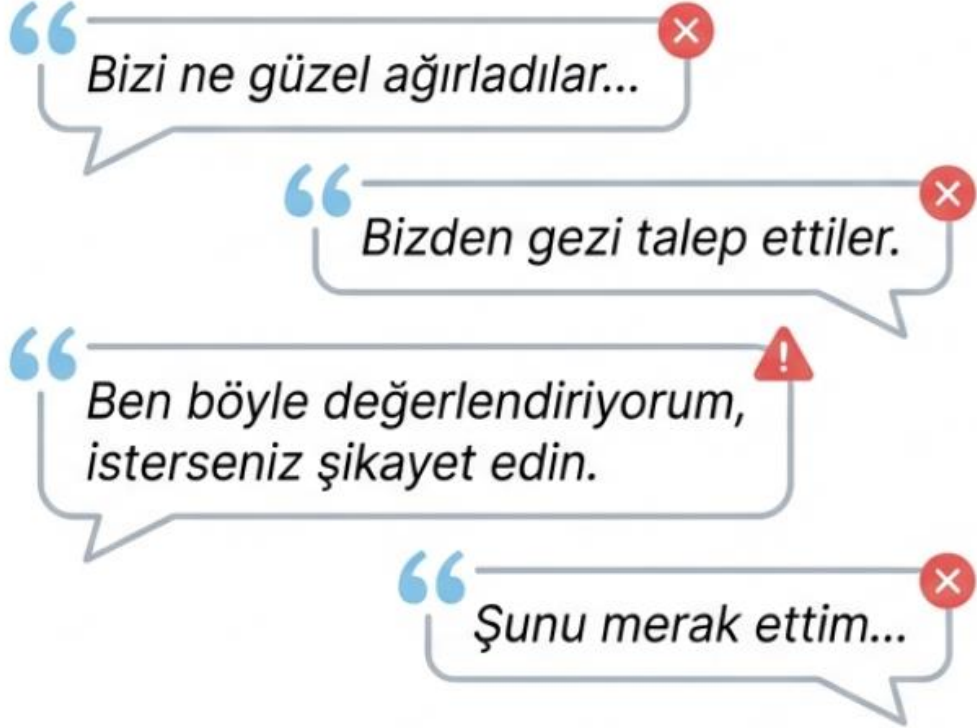


- Programların müfredat tasarımlarında görüşleriniz alınıyor mu?
- Yüksekokul ve programla yaptığınız protokoller hangi konuları içermektedir?

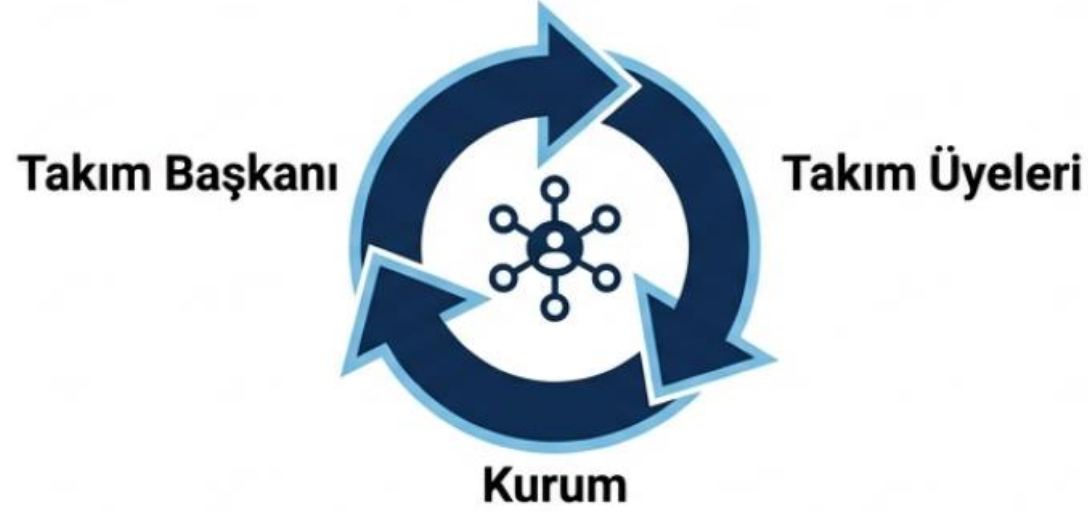
İdari Personel İçin



- Birim işlerinin etkin sürdürülmesi için yeterli idari personel var mı?
- İş tanımınızın dışındaki işleri yapıyor musunuz?



- ⚠ MEDEK yerine başka dernek/kurum örneklerinden bahsetmek.
- ⚠ Gezmek gayreti ile hızlı ve gerçekçi olmayan değerlendirme yapmak.
- ⚠ Tutarlılık için takımla iletişim kurmamak.



Tüm değerlendiriciler 360 derece değerlendirilir.

Değerlendirme takımı adına, kurum tarafından yapılacak en güzel geri bildirim şudur:

“Bu takımla yeniden çalışmak isteriz.”

Teşekkürler...