

PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI
2024 YILI KURUM İÇ DEĞERLENDİRME VERİ
İHTİYACI

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Üniversitemizde, 2024 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planlamasına yönelik kapsamlı çalışmalar yürütülmüştür. Bu doğrultuda, eğitim ihtiyaçlarını sistemli bir şekilde belirleyebilmek amacıyla birim bazlı ve bireysel talepler toplanmıştır. Öncelikle, Üniversitemizin çeşitli birimlerinin eğitim gereksinimlerini tespit etmek için tüm birimlerden üst yazı aracılığıyla eğitim talepleri alınmıştır. **(Kanıt 1)**

Bunun yanı sıra, idari personelimizin bireysel eğitim ihtiyaçlarını doğrudan iletebilmesi için Personel Daire Başkanlığı'nın web sayfasında yer alan Hizmet İçi Eğitim sekmesi altında "**2024 Yılı Bireysel Hizmet İçi Eğitim Talepleri**" başlıklı özel bir alan oluşturulmuş ve talepler dijital ortamda toplanmıştır. **(Kanıt 2)** Bireysel taleplerin etkin bir şekilde toplanabilmesi amacıyla tüm idari personele EBYS üzerinden bilgilendirici bir üst yazı gönderilmiştir. **(Kanıt 3)**

Ayrıca, personelimizin taleplerini pratik ve doğru bir şekilde iletebilmesi için "**Bireysel Hizmet İçi Eğitim Talepleri Erişim Rehberi**" de üst yazı ekinde paylaşılmıştır. **(Kanıt 4)** Böylece, sürecin daha erişilebilir ve anlaşılır olması sağlanarak personelimizin eğitim taleplerini eksiksiz bir şekilde bildirmesi desteklenmiştir. Toplanan tüm talepler, ihtiyaç analizi çalışmalarına temel teşkil etmiş ve hizmet içi eğitim programlarının etkin bir şekilde planlanabilmesi için kritik bir veri kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Birimimiz, geçmişten öğrenme yoluyla ve geleceği gözlemleyerek insan ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran **duyarlı dönüşümcü liderlik** modelini benimsemiştir. Dijital dönüşüm ve beşeri sermayeyi önceliklendirerek çalışmalarını sürdürmektedir. Özellikle idari personelin eğitim süreçlerinde planlı değişim gerçekleştirmek adına, Üniversitemiz öğretim elemanı Doç. Dr. Ali Özdemir'in iş birliğine dayanarak, uzman gözüyle veriler değerlendirilmekte ve bu değerlendirmeler doğrultusunda dönüşüm sağlanmaktadır. **(Kanıt 5)**

Başkanlığımızda, paydaş beklentilerini dikkate alarak **sürekli iyileştirme ve dönüşüm** çalışmaları yürütülmektedir. Geleceğe uyum sağlamak için değişim yönetimi, kıyaslama ve yenilik yönetimi gibi yaklaşımlar benimsenmektedir. Önümüzdeki dönemde, üniversitemizin **çevik liderlik modelinin güçlü yönleriyle duyarlı dönüşümcü liderlik modelini** sentezleyerek daha esnek, yenilikçi ve insan odaklı bir yaklaşım geliştirilmesi planlanmaktadır.

A.1.4. İç kalite güvencesi mekanizmaları

Başkanlığımızda çalışan personelin görev ve sorumlulukları belirlenerek ilgili personele tebliğ edilmiştir. Personel değişikliği durumunda gerekli güncellemeler yapılmaktadır. Ayrıca iş akış şemaları, hassas görevler ve iş risk kayıt formları oluşturulmuş ve birim web sayfamızda güncellenerek paylaşılmaktadır. Birimlerin iş akış şemaları ve görev tanımları belirlenmiş, görev dağılımları yapılmış ve çalışanlara tebliğ edilmiştir. Görev dağılımında değişiklik olduğunda, gerekli bilgilendirmeler yazılı olarak yapılmaktadır.

Standart formlar oluşturularak kurum içinde tüm birimler tarafından aynı formların kullanılması sağlanmaktadır. Oluşturulan formlar ihtiyaca göre revize edilerek web sayfasında yayınlanmaktadır.

Mevzuatlarla ilgili güncel bilgiler başkanlığımız web sayfasında paylaşılmaktadır.

Kullanılan uygulamalara yönelik kolaylık olması açısından Erişim Rehberleri hazırlanarak ilgili personel ile paylaşılmaktadır

Başkanlığımıza gönderilen talep ve şikâyetler ivedilikle değerlendirilerek yasal süresi içerisinde ilgililere cevap verilmektedir.

Üniversitemizde, hizmet içi eğitim süreçlerinin daha verimli ve katılımcı bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla personelimizin görüş ve önerileri düzenli olarak çeşitli anketler aracılığıyla alınmaktadır. Eğitim programlarının etkililiğini değerlendirmek ve sürekli iyileştirme sağlamak adına, Hizmet İçi Eğitim Koordinatörlüğümüz tarafından düzenlenen her eğitim sonrasında, katılımcı personelimize e-posta yoluyla bir “**Eğitim Memnuniyet Anketi**” gönderilmektedir. Google Forms üzerinden hazırlanan bu anket sayesinde, personelimizin eğitim içeriği, eğitmen yeterliliği, organizasyonel süreçler ve genel memnuniyet düzeyine ilişkin geri bildirimleri alınarak değerlendirilmektedir. **(Kanıt 1)**

Bunun yanı sıra, her yılın sonunda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel değerlendirmesini yapmak ve gelecek dönem için iyileştirme alanlarını belirlemek amacıyla tüm idari personele resmi üst yazı ile bilgilendirme yapılmakta ve “**Genel Memnuniyet Anketi**” iletilmektedir. **(Kanıt 2)** Bu anket, yıl boyunca gerçekleştirilen eğitim programlarına ilişkin personelin genel memnuniyetini ölçmek, eğitimlerin içeriği ve yöntemi hakkında öneriler almak ve gelecekteki eğitim planlamalarını daha etkin bir şekilde gerçekleştirmek için önemli bir veri kaynağı olarak değerlendirilmektedir. **(Kanıt 3)**

Bu süreçler sayesinde, idari personelimizin geri bildirimleri sistemli bir şekilde toplanmakta, analiz edilmekte ve hizmet içi eğitimlerin kalitesini artırmaya yönelik stratejik kararlar alınmaktadır.

A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi

Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi tüm personele imzalatılarak dosyalarına eklenmiştir. Etik ilkelere uyulması gereken konular, periyodik toplantılar ve hizmet içi eğitim programlarında anlatılmakta, çalışanlardan bu kurallara uygun davranış sergilemeleri beklenmektedir.

Aday memurların yetiştirilmesine yönelik eğitimler, **Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik** hükümleri çerçevesinde, **Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı Platformu** üzerinden gerçekleştirilmektedir. Eğitimlerin uzaktan eğitim yöntemiyle sunulması sayesinde, zaman ve kaynak israfının önüne geçilerek, aday memurların eğitim süreçlerini en verimli şekilde tamamlamaları hedeflenmektedir. **Uzaktan Eğitim Kapısı** üzerinden sunulan bu hizmet içi eğitimler, **uzaktanegitimkapis.cbiko.gov.tr** adresinden erişime açılmaktadır.

Eğitim süreci kapsamında, aday memurların ilk olarak **Temel Eğitimlerini** tamamlamaları gerekmektedir. Bu doğrultuda, belirlenen tarihler çerçevesinde aday memurlara **Temel Eğitim süreci** hakkında bilgilendirme yapmak üzere resmi bir üst yazı paylaşılmaktadır. **(Kanıt 1)** Temel Eğitimi belirlenen süre içinde tamamlayan aday memurlar, ikinci aşama olan **Hazırlayıcı Eğitimler** konusunda

bilgilendirilmekte ve yine resmi bir üst yazı aracılığıyla yönlendirilmektedir. **(Kanıt 2)** Aday memurların eğitim platformuna erişim sürecini kolaylaştırmak amacıyla, **Uzaktan Eğitim Kapısı Erişim Rehberi** de kendileriyle paylaşılmaktadır. **(Kanıt 3)**

Kamu çalışanlarının niteliklerini artırmayı ve mesleki gelişimlerini desteklemeyi amaçlayan uzaktan eğitimler, 2024 yılında da **bütüncül bir yaklaşımla ve üç periyot halinde** uygulanmaya devam etmiştir. Eğitim planlamaları, **kurumsal hedefler doğrultusunda şekillendirilmiş, personelimizin talepleri de dikkate alınarak çeşitlendirilmiştir.**

Bu kapsamda, kişisel ve mesleki farkındalığı artırmaya yönelik eğitimler, bilgisayar kullanımı ve dijital becerileri geliştirmeye yönelik programlar ile kültürel içerikli eğitimler sürece dahil edilerek geniş bir eğitim yelpazesi oluşturulmuştur. Uzaktan eğitim modelinin sağladığı esneklik sayesinde, çalışanların zaman ve mekândan bağımsız olarak eğitimlere katılımı desteklenmiş, böylece eğitimlerin verimliliği ve erişilebilirliği artırılmıştır. **(Kanıt 4)**

Bu sistematik yaklaşım sayesinde personelimizin mesleki gelişimi desteklenirken, eğitim süreçlerinin daha erişilebilir ve etkili hale getirilmesi sağlanmaktadır.

Uzaktan Eğitim Kapısı Eğitimleri

1. Periyot:

Benim Param Değerli - Finansal Okuryazarlık Eğitimi	Zorunlu
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Eğitimi	Zorunlu
İnsan Hakları Çerçevesinde Etik	Zorunlu
<i>Çalışma Hayatında Yapay Zeka</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Kadının Yasal Hakları</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Girişimcilik</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>İnsan ve Davranış</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Aşık Veysel Şatıroğlu</i>	<i>Seçmeli</i>

2. Periyot

Çalışma Ahlakı	Zorunlu
İş Yerinde Stres	Zorunlu
Dijital Sağlık	Zorunlu
<i>İnsan Hakları ve Kamu Denetçiliği Kurumu Bağlamında İyi Yönetim İlkeleri</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>İklim Değişikliği: Küresel Isınma</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Dijital Ebeveynlik</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Türk Mutfağı Kültürü: Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Mutfak Kültürümüz</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Nobel Ödülü Kazanan İlk Kadın Bilim İnsanı: Marie Curie</i>	<i>Seçmeli</i>

3. Periyot

Örgütsel Davranış	Zorunlu
Etkili Konuşma ve Beden Dili	Zorunlu
<i>Tiyatronun Toplumdaki Yeri ve Davranış Kuralları</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Büyük Hun Hükümdarı: Mete Han</i>	<i>Seçmeli</i>
<i>Güvenilir Yapay Zeka: Riskler, Etik Değerler ve İlkeler Eğitimi</i>	<i>Seçmeli</i>

İdari personelimizin bilgi ve becerilerini geliştirmek, verimliliğini artırmak ve motivasyonunu yükseltmek amacıyla yıl boyunca çeşitli eğitim ve atölye çalışmaları düzenlenmiştir. Bu eğitimler, başkanlığımız web sitesi üzerinden dijital platformda toplanan bireysel talepler ve birimlerden gelen eğitim ihtiyaçları doğrultusunda planlanmıştır. **(Kanıt 5)**

İhtiyaç analizi sonucunda belirlenen eğitim içerikleri, resmi günler, tematik haftalar ve kurumsal öncelikler dikkate alınarak oluşturulmuş, etkileşimli sunumlar ve uygulamalı atölyelerle desteklenmiştir. Böylece, idari personelimizin güncel bilgiye erişimi sağlanarak kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

İnsan Kaynakları Politikamız web sayfamızda paylaşılmıştır. Personelin eşit imkânlarla ilerlemesini sağlamak, gerek özlük haklarının iyileştirilmesi gerekse çalışma motivasyonunun artırılması hedeflenmektedir.

Kamu kurumlarında personel istihdamı, hizmet sunumunda sürekliliği ve kalitenin korunmasını sağlamak adına büyük önem taşır. Bu bölümde, ilgili dönemde gerçekleştirilen personel alımına ilişkin veriler sunulmaktadır.

A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı

Hizmet içi eğitim süreçlerimizde iç ve dış paydaş katılımına büyük önem verilmekte, eğitimlerin etkinliği ve sürdürülebilirliği bu iş birliği ile güçlendirilmektedir. Kalite güvence sistemi çerçevesinde, eğitim ve idari süreçlerin geliştirilmesi amacıyla iç ve dış paydaşlardan düzenli olarak görüş ve geri bildirimler alınmakta, bu veriler eğitim planlamalarına entegre edilmektedir. **(Kanıt 1 ve 2)**

Hizmet içi eğitim planlaması, personelimizden **(Kanıt 3)** ve birimlerden **(Kanıt 4)** gelen talepler doğrultusunda şekillendirilmekte, ihtiyaç analizleri ile eğitim programları oluşturulmaktadır. Ayrıca, iç ve dış paydaşlarla iş birliği içinde çeşitli etkinlikler düzenlenmekte, her etkinlik sonunda idari personelin geri bildirimlerini ve memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla anketler uygulanmaktadır.

Yıl sonunda ise tüm idari personele genel memnuniyet anketi gönderilerek, eğitim süreçlerine ilişkin görüş ve önerileri alınmaktadır. **(Kanıt 5)** Bu anketlerden elde edilen veriler doğrultusunda, eğitim programları sürekli olarak iyileştirilmekte ve etkinliği artırılmaktadır. Bu katılımcı yaklaşım, idari personelin sürece aktif katılımını teşvik ederek kurum içinde sürekli gelişim kültürünü desteklemektedir. **(Kanıt 6)**

Gerçekleştirilen eğitimler:

- **2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı Eğitimleri:** Kamu personelinin uzaktan eğitim yoluyla çeşitli konularda kendini geliştirmesi sağlanmıştır.
- **Etkili İletişimde Beden Dili Eğitimi:** Personelin iş ilişkilerinde daha etkili bir iletişim kurabilmesi için beden dilinin kullanımını üzerine eğitim verilmiştir.
- **Hijyen ve Sanitasyon Eğitimi:** Kamu sağlığının korunması amacıyla hijyen ve sanitasyon uygulamaları hakkında bilinçlendirme sağlanmıştır.
- **Sanal Gerçeklik Teknolojisi (VR) ile Meme Sağlığı ve Kendi Kendine Meme Muayenesi (KKMM) Atölyesi:** Kadın çalışanların sağlık farkındalığını artırmak amacıyla sanal gerçeklik teknolojisiyle eğitim verilmiştir.
- **Karar Verme Süreci ve Düşülen Tuzaklar Eğitimi:** Kamu çalışanlarının karar alma süreçlerinde daha bilinçli hareket etmeleri için bu eğitim verilmiştir.

- **Koruma Güvenlik Eğitim Programı:** Kurumun güvenliğini sağlamakla görevli personele yönelik bu eğitim, güvenlik protokollerinin etkin bir şekilde uygulanmasını hedeflemiştir.
- **Dünya Ruh Sağlığı Günü Etkinliği:** Personelin ruh sağlığı konusunda farkındalık kazanmasını ve kurum içinde destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaçlayan bu etkinlikte çeşitli aktiviteler ve bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir.
- **Sağlıklı ve Verimli Ofisler:** Ergonomik Çalışma Eğitimi: Çalışma ortamlarında ergonominin önemi üzerine verilen bu eğitimde, personelin daha sağlıklı ve verimli çalışması için doğru duruş, ekipman kullanımı ve ergonomik düzenlemeler konusunda bilgiler aktarılmıştır.
- **Parfüm Yapımı Eğitimi:** Personelin yaratıcılığını artırmak ve dolaylı motivasyon sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bu atölyede katılımcılar, temel parfüm yapımı tekniklerini öğrenerek kendi özel karışımlarını oluşturmuştur.

B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

2547 sayılı Kanununun 23. 24. Ve 26. Maddeleri, Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği, Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile Marmara Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Kriterleri Yönergesi dikkate alınmaktadır.

Üniversitemize dışarıdan ders vermek üzere öğretim elemanı seçiminde Fakülte ve Meslek Yüksekokulu talepleri değerlendirilmekte ve görevlendirmeler 2547 Sayılı Kanun'un 31. Md., 40/a-b-c-d maddeleri uyarınca yapılmaktadır.