

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI
2025 YILI BİRİM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Üniversitemizde, 2025 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planlamasına yönelik kapsamlı çalışmalar yürütülmüştür. Bu doğrultuda, eğitim ihtiyaçlarını sistemli bir şekilde belirleyebilmek amacıyla birim bazlı talepler toplanmıştır. Üniversitemizin çeşitli birimlerinin eğitim gereksinimlerini tespit etmek için tüm birimlerden üst yazı aracılığıyla eğitim talepleri alınmıştır [\(Kanıt 1\)](#). 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.

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 [\(Kanıt 2\)](#).

Standart formlar oluşturularak kurum içinde tüm birimler tarafından aynı formların kullanılması sağlanmaktadır. Oluşturulan formlar ihtiyaca göre revize edilerek web sayfasında yayınlanmaktadır [\(Kanıt 3\)](#).

Mevzuatlarla ilgili güncel bilgiler başkanlığımız web sayfasında paylaşılmaktadır [\(Kanıt 4\)](#).

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 [\(Kanıt 5\)](#).

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, **uzaktanegitimkapisi.cbiko.gov.tr** adresinden erişime açılmaktadır (**Kanıt 6**).

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 7**). Temel Eğitimi belirlenen süre içinde tamamlayan aday memurlar, ikinci aşama olan **Hazırlayıcı Eğitimler** konusunda bilgilendirilmekte ve yine resmi bir üst yazı aracılığıyla yönlendirilmektedir (**Kanıt 8**). Aday memurların bilgi ve becerilerini ölçmek amacıyla, eğitim sürecinin sonunda Aday Memur Sınavı gerçekleştirilmektedir (**Kanıt 9**).

Kamu çalışanlarının niteliklerini artırmayı ve mesleki gelişimlerini desteklemeyi amaçlayan uzaktan eğitimler, 2025 yılında da **bütüncül bir yaklaşımla** 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.

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

Uzaktan Eğitim Kapısı Eğitimleri

1. Periyot:

Günlük Hayatta ve Kamu Binalarında Enerji Verimliliği Zorunlu	Zorunlu
Kamu Düzeni ve Güvenliğinde Yapay Zekâ	Zorunlu
Sosyal medya Bağımlılığı	Seçmeli
Deprem Öncesi	Seçmeli
Mimar Sinan'ın Dehası	Seçmeli

İdari personelimizin bilgi ve becerilerini geliştirmek, verimliliğini artırmak ve motivasyonunu yükseltmek amacıyla yıl boyunca çeşitli eğitim ve atölye çalışmaları düzenlenmiştir. Bu eğitimler, birimlerden gelen eğitim ihtiyaçları doğrultusunda planlanmıştır.

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 (**Kanıt 10**).

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.

Ayrıca, iç ve dış paydaşlarla iş birliği içinde çeşitli eğitimler ve etkinlikler düzenlenmektedir. 2025 yılı içerisinde dış paydaş olarak Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ile “Koruyucu Aile ve Evlat Edinme Hizmet Modeli Bilgilendirme Eğitimi” ([Kamıt 11](#)), İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” ([Kamıt 12](#)) ve Kamu İhale Kurumu ile “Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP) Eğitimi” ([Kamıt 13](#)), gerçekleştirilmiştir.

İç paydaş olarak ise İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı iş birliği ile “Taşınır ve Taşınmaz İşlemleri Eğitimi” ([Kamıt 14](#)), Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı iş birliği ile “İŞKUR Gençlik Programı Eğitimleri” ([Kamıt 15](#)), İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü iş birliği ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı” ([Kamıt 16](#)) akademik ve idari personelimiz ile İŞKUR Gençlik Programı kapsamında görevlendirilen öğrencilerimize yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen eğitimler:

- **2025 Yılı Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı Eğitimleri:** Kamu personelinin uzaktan eğitim yoluyla çeşitli konularda kendini geliştirmesi sağlanmıştır.
- **Kamu Etiği ve Kamu Görevlilerinin Etik Davranış İlkeleri:** Kamu görevlilerinin mesleki etik ilkeler doğrultusunda sorumlu ve şeffaf biçimde hareket etmelerini sağlamak amacıyla, etik değerler, kamu etiği kavramı ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirme yapılmıştır.
- **İŞKUR Gençlik Programı Eğitimleri:** Gençlerin iş gücü piyasasına uyumunu artırmak amacıyla, temel iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere çeşitli mesleki ve kişisel gelişim konularında eğitimler düzenlenmiştir.
- **Bilinçli Beslen Sağlıklı Yaşa Eğitimi:** Sağlıklı yaşam bilincini geliştirmek amacıyla, dengeli beslenme, fiziksel aktivite ve yaşam tarzı alışkanlıkları üzerine farkındalık kazandırılmıştır.
- **Aday Memur Eğitimleri:** Aday memurların kamu hizmetlerine etkin ve donanımlı şekilde katılımını sağlamak amacıyla, mevzuat, etik ilkeler ve kurumsal işleyişe dair temel bilgiler aktarılmıştır.
- **Koruyucu Aile ve Evlat Edinme Hizmet Modeli Bilgilendirme Eğitimi:** Toplumda koruyucu ailelik ve evlat edinme süreçlerine yönelik farkındalığı artırmak amacıyla, ilgili yasal düzenlemeler ve uygulama esasları hakkında bilgi verilmiştir.
- **Taşınır İşlemleri Mevzuat Eğitimi:** Kamu kurumlarında taşınır mal yönetiminin etkin yürütülmesini sağlamak amacıyla, taşınır işlemleriyle ilgili mevzuat ve uygulama süreçleri ele alınmıştır.
- **Yöneticiler İçin Taşınır İşlemleri Mevzuat Eğitimi (Online):** Yöneticilerin taşınır mal süreçlerine dair yetkinliklerini artırmak amacıyla, taşınır işlemleriyle ilgili mevzuatın yönetsel açıdan ele alındığı çevrim içi bir eğitim gerçekleştirilmiştir.

- **İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Programı:** Bu eğitim programı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel bilgi ve farkındalıklarını artırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma ortamında oluşabilecek risklerin doğru yönetilmesini sağlamak ve çalışanlarda güvenli davranış kültürünü geliştirmek hedeflenmiştir.
- **İŞKUR Gençlik Programı Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi:** Gençlerin iş hayatına güvenli bir başlangıç yapmalarını desteklemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların temel İSG kurallarını öğrenerek olası risklere karşı bilinçli hareket edebilmesi hedeflenmiştir. Böylece gençlerin istihdam süreçlerinde güvenlik kültürüne hâkim bireyler olarak yer almaları amaçlanmıştır.
- **Elektronik Kamu Alımları Platformu Eğitimi:** Kamu alım süreçlerinde görev alan personelin EKAP sistemini etkin ve doğru şekilde kullanabilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların dijital ihale süreçlerine hâkim olarak iş süreçlerini daha hızlı ve şeffaf şekilde yürütebilmesi hedeflenmiştir. Böylece kurumun dijital dönüşüm kapasitesini güçlendirmek ve kamu alımlarında verimliliği artırmak amaçlanmıştır.
- **Taşınır Kayıt Mevzuatı ve Yıl Sonu Kapatma İşlemleri Eğitimi:** Taşınır yönetim süreçlerinin mevzuata uygun, standart ve etkin bir şekilde yürütülmesi ile yıl sonu kapatma işlemlerinde uygulama birliğinin sağlanmasına yönelik bilgilendirmeler yapıldı. Eğitim kapsamında güncel mevzuat hükümleri, karşılaşılan uygulama sorunları ve çözüm önerileri ele alındı.

B. EĞİTİM ve ÖĞRETİM

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

2547 sayılı Kanunun 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.