



KURUM İÇ DEĞERLENDİRME RAPORU

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Personel Daire Başkanlığı

2024

ÖZET

Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR); Daire Başkanlığımızın yıllık iç değerlendirme süreçlerini izlemek, güçlü ve gelişmeye açık yönlerini tanımasına ve iyileştirme süreçlerine katkı sağlamak amacıyla oluşturulmuş olup iç kalite güvencesi sistemi ve iç değerlendirme çalışmalarının etkin ve etkili gerçekleştirilmesi ile sunulan hizmetin verimi de artacaktır.

Daire Başkanlığımız Yükseköğretim Üst Kuruluşları İle Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 26. maddesine dayanılarak Genel Sekreterliğe bağlı olarak kurulmuştur. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 51. maddesinin a bendinin 2. fıkrası uyarınca Daire Başkanlığınız bünyesinde Akademik Personel Şube Müdürlüğü, İdari Personel Şube Müdürlüğü, Görevlendirme ve İstatistik Şube Müdürlüğü, Eğitim ve Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü kurulması üniversite yönetim kararıyla uygun görülmüştür. Akademik ve idari şube müdürlüklerimiz ile eğitim ve destek hizmetleri şube müdürlüğümüz aktif olarak hizmet yürütmektedir. Daire Başkanlığımız kurumsallaşma bazında önemli bir mesafe kat etmiş ve hızla teşkilat yapılanmasını tamamlamaya gitmektedir. Daire Başkanlığımız Üniversitemizin sağlıklı, mevzuata uygun ve çağdaş ilkelere ve muhasır seviyeye ulaşması için idari ve akademik tüm birimlerle koordineli olarak çalışmaktadır. Üniversitemizin akademik ve idari birim veyahut personeline yönelik yüz yüze anlatma, eğitici görevlendirerek bilgilendirme gibi etkinlikler yapılarak mevzuat ve çağımız şartlarına uygun olarak kurumsallaşması için özveriyle gayret göstermektedir. Alt yapı çalışmalarımızın yoğunluğu tamamlanmış olup kalan kısımlar ivedi tamamlanması için çalışmalarımız devam etmektedir.

KURUM HAKKINDA BİLGİLER

1. İletişim Bilgileri

Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı

Personel Dairesi Başkanı V.

Bilgin ABAK

Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Rektörlük Merkez Kampüs

Tel : 02667170117,1651,1652,1654,1656,1660

Faks : 02666060479

E-Posta : personel@bandirma.edu.tr

KEP : bandirmaonyedieylul@hs01.kep.tr

2. Tarihsel Gelişimi

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 6640 sayılı “Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kurulmuştur.

Üniversitemizin bugünkü teşkilat yapısı, 2809 sayılı Yükseköğretim Teşkilat Kanunu ile 124 sayılı KHK göre oluşturulmuştur.

Daire Başkanlığımız 2547 sayılı Kanun’un 51. maddesine dayanılarak üniversite yönetim kurulu kararıyla Genel Sekreterlik birimi altında kurulmuştur. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 51. maddesinin a bendinin 2. fıkrası uyarınca Daire Başkanlığınız bünyesinde Akademik Personel Şube Müdürlüğü, İdari Personel Şube Müdürlüğü, Görevlendirme ve İstatistik Şube Müdürlüğü, Eğitim ve Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü kurulması üniversite yönetim kararıyla uygun görülmüştür. Akademik, idari ve eğitim ve destek hizmetleri şube müdürlüklerimiz aktif olarak hizmet yürütmektedir.

3. Misyonu, Vizyonu, Değerleri ve Hedefleri

Misyonumuz; Üniversitemizde görev yapan tüm personelin özlük haklarına ilişkin işlemleri, anayasa, yasa, yönetmelik ve ilgili mevzuatlar çerçevesinde zamanında, doğru ve süratle yürütmek, Üniversitemizin Teşkilat Şeması'nda bulunan tüm birimlerin personel büroları ile koordinasyonu oluşturarak, yeni yayımlanan mevzuatların doğru ve yorumlanarak uygulamaya geçilmesini sağlamak üst yönetime insan gücü planlaması ile ilgili önerilerde bulunmak, eğitim programları planlaması ve uygulaması ile kurumumuz personelini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak, eleştirel düşünebilen ve sorun çözebilen, kişisel ve mesleki alanda kendini sürekli yenileyen, etik değerleri gözetken, ülke sorunlarına duyarlı, kamu yararını gözetken ve kurumun kalkınmasına ve gelişmesine katkıda bulunan hizmetler sunmaktır.

Vizyonumuz; Çağdaş bir idari yapı oluşturmak, sorumluluk bilinci ile etik anlayış içinde verimli ve hızlı hizmet sunarak kurumsallaşmayı sağlamak.

Değerlerimiz; Etik değerlere ve ülke değerlerine bağlı, mevzuat çerçevesinde saydam ve katılımcı bir yönetim anlayışına sahip, idari ve akademik ve diğer tüm bileşen çalışanlarımıza güven duyan ve duyulan, iş yapmada ve yürütmeye eşitlik ve adaletli yürütmeye özen göstermek, adil olmak, düşünce ve ifade özgürlüğü, şeffaflık, hesap verebilirlik, kalite, katılımcı olmak, toplumsal, çevresel ve estetik duyarlılık, mükemmellik, üretkenlik, iş tatminini geliştirme, yenilikçilik.

Hedefler; Daire Başkanlığımız Üniversitemiz ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliğinin geliştirilmesi, Paydaşlarla ilişkilerin geliştirilmesi, teknolojik altyapının güçlendirilmesi, Donanım eksikliklerinin giderilmesi, alt yapı çalışmalarında bilişim teknolojilerinden etkin bir şekilde yararlanılması, Akademik ve İdari tüm personele etkili rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi, akademik ve idari personelin nitelik ve niceliğinin artırılması, idari personelin hizmet içi ve mesleki eğitim programlarına katılımının sağlanması.

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

A. LİDERLİK, YÖNETİM ve KALİTE

A.3. Yönetim Sistemleri

	1	2	3	4	5
A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi İnsan kaynakları yönetimine ilişkin kurallar ve süreçler bulunmaktadır. Şeffaf şekilde yürütülen bu süreçler kurumda herkes tarafından bilinmektedir. Eğitim ve liyakat öncelikli kriter olup, yetkinliklerin arttırılması temel hedeftir. Çalışan (akademik-idari) memnuniyet, şikayet ve önerilerini belirlemek ve izlemek amacıyla geliştirilmiş olan yöntem ve mekanizmalar uygulanmakta ve sonuçları değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	Kurumda insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmamaktadır.	Kurumda stratejik hedefleriyle uyumlu insan kaynakları yönetimine ilişkin tanımlı süreçler bulunmaktadır.	Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.	Kurumda insan kaynakları yönetimi uygulamaları izlenmekte ve ilgili iç paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
	Örnek Kanıtlar İnsan kaynakları politikası: İnsan kaynakları politikası ile kurumun stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda tutarlı ve adil bir yapı oluşturularak personelin verimliliğinin, iş tatmininin ve motivasyonlarının arttırılması, örgütsel bağlılığı yüksek ve kendini geliştiren bireyler olmaları, görevlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesini sağlayacak insan kaynaklarının planlaması, istihdam edilen personelin vasıflarına uygun birimlerde görevlendirilmesi, geliştirilmesi, özlük işlerinin takibi ve insan kaynaklarına ilişkin görev tanımlarının güncellenmesi, hizmet içi eğitim planlaması, performans yönetimi gibi çalışmaların objektif kriterlere uygun olarak gerçekleştirilmesi amaçlanmakta ve bu doğrultuda uygulama sağlanmaktadır.				

- *Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen işe alım süreçleri, birimlerden alınan akademik kadro talepleri yürürlükteki kanunlar ve yönetmelikler çerçevesinde Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İlan Bilgi Sistemi ve Personel Daire Başkanlığı internet sayfasında duyurular başlığı altında şeffaf bir şekilde yürütülmektedir. Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen işe alım süreçleri, birimlerden gelen idari kadro talepleri doğrultusunda belirlenen ihtiyaçlara yönelik hazırlanan personel alım ilanlarına ilişkin süreçler Cumhurbaşkanlığı Kariyer Kapısı sistemi üzerinden yürütülmektedir. İlgili sistem adaylara ait tüm mezuniyet ve sınav sonuç bilgilerini entegre sistemler üzerinden almakta (ÖSYM, YÖKSİS), sıralamalar Sistem üzerinden yapılan hesaplamalar neticesinde yayınlanmaktadır. Açıkta personel alımları ÖSYM tarafından KPSS sonuçlarına göre yapılan merkezi yerleştirme yoluyla yürütülmektedir. Yabancı uyruklu sözleşmeli akademik personel alımı, akademik birimlerin talebi ve Üniversite Yönetim Kurulu ve YÖK Başkanlığının onayı ile gerçekleşmektedir. Söz konusu süreç 2547 sayılı Kanun'un 34. maddesi ile "Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamıyla İlgili Usul ve Esaslar" çerçevesinde yapılmaktadır. 2024 yılı içerisinde Üniversitemizde 5 yabancı uyruklu personel çalışmaktadır.*
- <https://kariyerkapisi.cbiko.gov.tr/>
- <https://ilan.bandirma.edu.tr/>
- **Hizmet içi eğitim:** *Personelin, göreviyle ilgili olarak pratik ve teorik bilgisinin artırılması, göreve ilişkin becerilerin kazandırılması, davranışlarının geliştirilmesi, hizmet içinde yetiştirilmesi ve üst görevlere hazırlanması ile Üniversite hizmetlerinde verimlilik ve etkinliğin sağlanması amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetleri Daire Başkanlığımız tarafından yürütülmektedir. Gerek Birimlerden eğitim ihtiyaç talepleri toplanarak gerekse mevcut duruma veya olası gelişebilecek duruma göre öngöründe bulunularak ihtiyaca göre yüz yüze veya çevrimiçi eğitim programı oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Eğitim sonunda katılımcılara "Katılım Belgesi" düzenlenmektedir. Ayrıca eğitime katılanlara anket yapılarak eğitim hakkında değerlendirme ve iyileştirme yönünde veriler sağlanmaktadır.*

HİZMET İÇİ EĞİTİMLER:

- <https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/d/Bilisim-Sistemleriyle-Dolandirma-Yontemleri-Konulu-Hizmet-Ici-Egitim-Duzenlenecek-33550>
- <https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/d/Web-of-Science-Scopus-Google-Scholar-ve-ORC-ID-Arastirmaci-Profil-Olustrulmasi-ve-Yonetimi-konulu-hizmet-ici-egitim-duzenlenecektir-33633>
- <https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/d/Yagmaci-Predatory-Dergilerden-Kacinmak-Nitelikli-Indekslerde-Taranan-Dergilerde-Hizli-ve-Ucretsiz-Yayin-Yapmak-Konulu-Hizmet-Ici-Egitim-Duzenlenecek-34677>
- <https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/d/Resmi-Yazisma-Kurallari-Konulu-Hizmet-Ici-Egitim-Duzenlenecek-35643>
- <https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/d/Temel-Bilgi-Guvenligi-Siber-Guvenlik-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Farkindalik-Egitimi-Konulu-Hizmet-Ici-Egitim-Duzenlenecektir-36548>
- <https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/d/Guvenlik-Personeli-Egitimi-Konulu-Hizmet-Ici-Egitim-Duzenlenecektir-38973>
- <https://uzaktanegitimkapisi.cbiko.gov.tr/Giris?return=/Anasayfa>
-

ANKETLERE İLİŞKİN RAPORLAR:

- <https://docs.google.com/forms/d/1j9W2F8RZqij8ctO9IToluUjyq2D4PMmoTn2cswaUu0/edit>
- https://docs.google.com/forms/d/1wzl-ovi_EazWR38XaR6NMEzvPerICADPQkC4IOxcORk/edit
- **Performans değerlendirmesi:** Performans değerlendirmesine yönelik yapılacaklar işlemler kapsamında çalışmalara başlanması planlanarak uygulamaya geçmesi hedeflenmektedir.

B.4. Öğretim Kadrosu

Kurum, 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 sunulmalıdır.

	1	2	3	4	5
<u>B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri</u> Öğretim elemanı 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. Kurumun öğretim üyesinden beklentisi bireylerce bilinir. Kadrolu olmayan öğretim elemanı seçimi ve yarıyıl sonunda performanslarının değerlendirilmesi şeffaf, etkin ve adildir; kurumda eğitim-öğretim ilkelerine ve kültürüne uyum gözetilmektedir.	Kurumun atama, yükseltme ve görevlendirme süreçleri tanımlanmıştır.	Kurumun atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri tanımlanmış; ancak planlamada alana özgü ihtiyaçlar irdelenmemiştir.	Kurumun tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarda (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.
Örnek Kanıtlar • Birimlere yapılan atamalar, Personel Daire Başkanlığının merkezi süreçlerine uyumlu olarak işletilmektedir. Belirtilen kriterler tüm başvuru sahiplerine eşit ilkeleri içermektedir. • Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Akademik Personelinin 2547 sayılı yükseköğretim kanunu'nun 39. Maddesi uyarınca Yurtiçi Ve Yurtdışı Görevlendirmelerine İlişkin Usul Ve Esaslar belirlenmiştir. • https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/Sayfa/Goster/Usul-ve-Esaslar-61 • Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Atama Ve Yükseltme Kriterleri Yönergesinde revizyona gidilerek Üniversitemiz Senatosunun 30/05/2024 tarihli toplantısında kabul edilmiş Yönerge 27/06/2025 tarihinden itibaren geçerli olacaktır. • https://pdb.bandirma.edu.tr/tr/pdb/s/Yonergeler-60					

B.4. Öğretim Kadrosu

	1	2	3	4	5
B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi 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. Kurumun öğretim yetkinliği geliştirme performansı değerlendirilmektedir.	Kurumda öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere planlamalar bulunmamaktadır.	Kurumun öğretim elemanlarının; öğrenci merkezli öğrenme, uzaktan eğitim, ölçme değerlendirme, materyal geliştirme ve kalite güvencesi sistemi gibi alanlardaki yetkinliklerinin geliştirilmesine ilişkin planlar bulunmaktadır.	Kurumun genelinde öğretim elemanlarının öğretim yetkinliğini geliştirmek üzere uygulamalar vardır.	Öğretim yetkinliğini geliştirme uygulamalarından elde edilen bulgular izlenmekte ve izlem sonuçları öğretim elemanları ile birlikte irdelenerek önlemler alınmaktadır.	İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.
Örnek Kanıtlar - Daire Başkanlığımız bünyesinde akademik personele yönelik olan “Eğiticilerin Eğitimi” kapsamında herhangi bir faaliyet bulunmayıp paydaş olan Üniversitemiz “Teknoloji Transfer Ofisinin”, “Kalite Koordinatörlüğü” ve “Türkçe ve Yabancı Dil Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi”nin düzenlediği eğitimler bulunmaktadır. https://www.bandirma.edu.tr/tr/www/d/Universitemizde-Avrupa-Birligi-ve-Dis-Kaynakli-Kamu-Projeleri-Basvurusu-Tecrube-Paylasimi-Konulu-Bilgilendirme-Egitimi-Duzenleniyor-33547 https://www.bandirma.edu.tr/tr/www/d/Avrupa-Birligi-Projelerine-Giris-ve-Tecrube-Paylasimi-Konulu-Bilgilendirme-Egitimi-Duzenleniyor-33841 https://www.bandirma.edu.tr/tr/www/d/Universitemizde-Egiticilerin-Egitimi-Sertifika-Programi-Basliyor-34257 https://tto.bandirma.edu.tr/tto/Etkinlik/Liste?k=-1					

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Daire Başkanlığımız daha kaliteli bir sitem oluşturmak için özel çaba sarf etmektedir. Kalite kültürünün birim ve Üniversite düzeyinde yayılması için çalışmalar hızla devam etmektedir. Daire Başkanlığımız bünyesinde geri dönüşüm sistemi halen aktif olarak kullanılamamaktadır.

Güçlü Yönler (Üstünlükler)

Üniversitemiz yeni kurulmuş olmasına rağmen Personel Dairesinde görev yapan personelin liyakatli ve eğitim düzeyinin yüksek olması, Şeffaf, paylaşımcı ve değişime açık, insan kaynaklarına saygılı olması, Diğer birimler ile güçlü bir işbirliği içerisinde olması, Hiçbir menfaat ve çıkar beklemezsizin verilen hizmetlerde daima güler yüzlü, hoşgörülü, özverili olması, Mevcut iş disiplinine, kanun, yönetmelik ve ilgili mevzuata uygun hareket etmesi, Daire Başkanlığımıza ulaşımın kolay olması.

Fırsatlar

Yapılması düşünülen iş, proje ve ihtiyaçların karşılanmasında Üniversite Yönetiminin tam desteği.

Zayıf Yönler (Gelişmeye Açık Alanlar),

Personel sayısının yetersizliği, Fiziksel çalışma alanlarının yetersiz olması, Birimler arasındaki iletişim kopukluğu, Bilgisayar konusunda tecrübeli personel eksikliğimiz, Kilit elemanların yedeklerinin olmaması.

Tehditler

Personelin maddi yönden desteklenememesi nedeniyle oluşan motivasyon (isteklendirme) eksikliği, Personel eksikliği nedeniyle oluşan iş yükü oranı, Bilgi ve hizmete ulaşma güçlüğü, iletişim eksikliği, Hükümetlerin Personel politikaları.