

İÇİNDEKİLER

[A.LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE 3](#_Toc158718845)

[A.1. Liderlik ve Kalite 3](#_Toc158718846)

[A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı 3](#_Toc158718847)

[A.1.2. Liderlik 5](#_Toc158718848)

[A.1.3. Birimsel Dönüşüm Kapasitesi 6](#_Toc158718849)

[A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları 7](#_Toc158718850)

[A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik 8](#_Toc158718851)

[A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar 9](#_Toc158718852)

[A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar 9](#_Toc158718853)

[A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler 10](#_Toc158718854)

[A.2.3. Performans Yönetimi 11](#_Toc158718855)

[A.3. Yönetim Sistemleri 12](#_Toc158718856)

[A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi 12](#_Toc158718857)

[A.3.4. Süreç Yönetimi 13](#_Toc158718858)

[A.4. Paydaş Katılımı 14](#_Toc158718859)

[A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı 14](#_Toc158718860)

[B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM 15](#_Toc158718861)

[B.4. Öğretim Kadrosu 15](#_Toc158718862)

[B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri 15](#_Toc158718863)

[B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme 16](#_Toc158718864)

[SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 17](#_Toc158718865)

[A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE 17](#_Toc158718866)

[Güçlü Yönler 17](#_Toc158718867)

[Gelişmeye Açık Yönler 17](#_Toc158718868)

[B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM 17](#_Toc158718869)

[Güçlü Yönler 17](#_Toc158718870)

[Gelişmeye Açık Yönler 18](#_Toc158718871)

# A.LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

## A.1. Liderlik ve Kalite

### A.1.1. Yönetişim Modeli ve İdari Yapı

Olgunluk Düzeyi 5

İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Personel Daire Başkanlığımız, “Önce İnsan” ilkesini temel alarak, Üniversitemizin akademik ve idari insan kaynağına yönelik işlemleri hızlı ve çözüm odaklı bir anlayışla gerçekleştirmeye devam etmektedir.

Tüm süreçlerimizde kaliteyi artırmaya, yenilikçi ve dijital çözümler geliştirmeye, paydaşlarımızın görüşlerine değer vererek işleyişimizi sürekli iyileştirmeye önem verilmektedir. Ayrıca, işlemlerin standart hale getirilmesi ve birimler arasında uyum sağlanması için çalışırken, insan kaynağımızın mesleki gelişimini destekleyerek sürdürülebilir bir yönetim yaklaşımını benimsenmektedir.

Bununla birlikte, Üniversitemiz akademik ve idari insan kaynağının tüm özlük işlemleri Başkanlığımız Akademik İnsan Kaynağı Şube Müdürlüğü, İdari İnsan Kaynağı Şube Müdürlüğü, Eğitim ve Planlama Şube Müdürlüğü, Disiplin Şube Müdürlüğü ile Tahakkuk Şube Müdürlüğü olmak üzere 5 şube tarafından yürütülmektedir. Başkanlığımızda 1 Daire Başkanı, 2 Şube Müdürü, 1 Şube Müdür Vekili, 2 Şef, 10 Bilgisayar İşletmeni, 1 Sürekli İşçi (Proje Müdürü) ve 4 Büro Personeli olmak üzere toplam 21 personel görev yapmaktadır **(Kanıt A.1.1.1)**. Başkanlığımız çalışanlarının görev tanımları belirlenmiş ve kendilerine bildirilmiştir. Ayrıca, atama ve ayrılma durumlarında yeni görev dağılımları yapılarak ilgili personele tebliğ edilmektedir **(Kanıt A.1.1.2)**.

Görüş, öneri ve şikâyetlerini her daim web sitemizden veya diğer iletişim kanallarından bildirebilen, iç ve dış paydaşlarımızın düşüncelerini her zaman önemseyen bir birim olmaya çalışılmaktadır. Ayrıca paydaşlarımızın Başkanlığımız faaliyetlerinden, akademik teşvik modülü kullanımından, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet düzeylerini ölçmek adına her yıl düzenli olarak memnuniyet anketi yapılmakta ve sonuçlar ışığında analizler yapılıp çalışmalarımız verilere göre şekillenmektedir **(Kanıt A.1.1.3).**

Başkanlığımız şubelerinin faaliyetlerinin her yıl ve her ay düzenli olarak takip edilmesi ve günlük işlerin daha kolay izlenebilmesi için, 2024 yılı sonunda yıllık değerlendirme toplantısı yapılarak 2025 yılının işleri planlanmıştır **(Kanıt A.1.1.4).** Böylelikle, amir ve memur pozisyonundaki tüm çalışanlarımız tarafından günlük ve düzenli yapılması gereken işler benimsenerek takip edilmektedir **(Kanıt A.1.1.5).** Dijitalleşme vizyonu kapsamında, 2025 yılı için Office 365 Planner uygulamasıyla entegre bir çalışma sistemi benimsenerek süreçlerin daha verimli ve etkin yönetilmesi hedeflenmiştir. Birimimizin işlerinin takibini kolaylaştırmak ve sistematik hale getirmek amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bu uygulama sayesinde, tüm görevler daha düzenli ve verimli bir şekilde planlanmakta ve takip edilmektedir **(Kanıt A.1.1.6).**

Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı ilanı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından 16 Mayıs 2024 tarihinde duyurulmuştur. Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği sınavı, sadece Üniversitemiz personelinin değil, Türkiye genelindeki idari personelin gelişimi için önemli bir fırsat sunmuştur. Bu kapsamda Başkanlığımız, Türkiye geneli idari personelinin sınavda başarılı olabilmesi için büyük bir çaba göstermiştir. Personel Daire Başkanlığı YouTube kanalımız üzerinden onlarca konu anlatım videosu, soru çözüm dersleri ve canlı yayınlar yapılmış; yüzlerce soru paylaşımı gerçekleştirilmiştir **(Kanıt A.1.1.7).** Ayrıca, sınav sürecinde başarıyı artırmak adına kapsamlı bir konu anlatımı, soru bankası ve deneme sınavı kitapları hazırlanmış ve paylaşıma sunulmuştur **(Kanıt A.1.1.8).** Ayrıca,  Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği sınavına yönelik hazırlık çalışmaları kapsamında, Personel Daire Başkanlığı olarak Üniversitemiz Şef adaylarına yönelik bir deneme sınavı gerçekleştirilmiş olup, adayların sınav öncesinde eksikliklerini tespit etmeleri, sınav formatını deneyimlemeleri ve sınav hazırlık süreçlerinde destek sağlamalarına yardımcı olmak hedeflenmiştir **(Kanıt A.1.1.9).** Açılan Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği yazılı sınavı 10 Kasım 2024 tarihinde, sözlü sınavı ise 07 Şubat 2025 tarihinde yapılmış olup başarılı 1 Memur, 1 Sivil Savunma Uzmanı, 6 Şef, 1 Şoför, 1 Mühendis (Bilgisayar), 1 Mühendis (Çevre), 1 Mühendis (Elektrik), 1 Mühendis (Makine), 1 Teknisyen (Bilgisayar), 1 Tekniker (Mobilya), 1 Tekniker (Bilgisayar), 1 Kütüphaneci, 1 Tekniker (Gaz Tesisatı Ve Teknolojisi), 2 Teknisyen (Elektrik) olmak üzere toplam 20 kadroya dair süreç devam etmektedir. **(Kanıt A.1.1.10).**

Ayrıca Üniversitemiz, 80 üniversite için Anadolu Üniversitesine merkezi olarak Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından yaptırılan Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavında önemli bir başarıya imza atmıştır. Şef kategorisinde sınava giren Üniversitemiz çalışanları yüksek bir puan başarısı göstererek ortalama 85,50 ile tüm üniversiteleri geride bırakarak birinci sırada yer almıştır **(Kanıt A.1.1.11).**

Başkanlık olarak dijitalleşme, sürdürülebilir yönetim ve yenilikçi insan kaynakları çözümleri ile işleyişimizi daha verimli hale getirmekteyiz. Office 365 Planner entegrasyonu ile iş takibini sistematik hale getirmekteyiz. Hizmet içi eğitim faaliyetleri, memnuniyet anketleri ve kariyer gelişim desteklerimizle çalışanlarımıza katkı sağlamaktayız. Ayrıca, Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavı sürecinde ülke genelindeki idari personelin gelişimine rehberlik ederek, eğitim videoları, soru bankaları ve deneme sınavlarıyla başarıyı arttırması **güçlü yön olarak devam etmektedir.**

**Kanıtlar**

**(5) Kanıt 1:** [Personel Daire Başkanlığı Teşkilat Şeması](https://onceinsan.bartin.edu.tr/teskilat-semasi.html)

**(5) Kanıt 2:** Personel İş Tanımı Güncelleme Yazısı

**(5) Kanıt 3:** Anket Uygulanmasına Dair Yazı

**(5) Kanıt 4:** [2024 Yılı Yıl Sonu Değerlendirme Toplantısı Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/bartin-universitesi-personel-daire-baskanligi-2024-yilini-degerlendirdi.html)

**(5) Kanıt 5:** 2025 Yılı İş Planı Yazısı

**(5) Kanıt 6:** Planner Uygulaması

**(5) Kanıt 7:** [Youtube Kanalı](https://www.youtube.com/@barupersoneldaire)

**(5) Kanıt 8:** [Kitaplar](https://www.bkmkitap.com/yok-ust-kuruluslari-ile-yok-personeli-gys-ornek-sorular-tablolu-mevzuat-kitabi-ve-3-deneme-sinavi?srsltid=AfmBOorCDGzW5nKrESO8ANrFDVMSBOuwPwatVKJsyprO7RNefQJRat4b)

**(5) Kanıt 9:** [Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı Şef Adaylarına Yönelik Deneme Sınavı Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/gorevde-yukselme-sinavina-hazirlik-sef-adaylarina-deneme-sinavi-gerceklestirildi.html)

**(5) Kanıt 10:** [Görevde Yükselme Sınavı Sözlü Sınav Sonuçları Duyurusu](https://onceinsan.bartin.edu.tr/duyurular/gorevde-yukselme-ve-unvan-degisikligi-sozlu-sinav-sonuclari-hakkinda-02082710.html)

**(5) Kanıt 11:** [Görevde Yükselme Sınavında Büyük Başarı Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/bartin-universitesinden-gorevde-yukselme-sinavinda-buyuk-basari.html)

### A.1.2. Liderlik

Olgunluk Düzeyi 4

İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Personel Daire Başkanımız, yükseköğretim mevzuatındaki güncel değişiklikleri titizlikle takip etmekte ve bu değişikliklerin ilgili personele zamanında ve doğru bir şekilde iletilmesini sağlamaktadır. Başkanlığımızda, yönetici pozisyonundaki personele etkin bir şekilde yetki dağılımı yapılmış olup, görevler arasındaki sorumluluklar net bir biçimde belirlenmiştir.

Başkanlığımız alt, orta ve üst düzey yöneticileri ile personeli arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi amacıyla, Ramazan ayında çeşitli iftar ve sahur programları düzenlenmiş, askere gidecek mesai arkadaşımız Mehmet ESEN için veda yemeği düzenlenmiş ve Amasya’daki yemin törenine katılım sağlanmıştır. Ayrıca, mesai arkadaşımız Feray KOÇASLAN’ın Yozgat’taki düğün törenine birim olarak katılım sağlanmıştır. Bununla birlikte her bir mesai arkadaşımızın doğum günlerinin kutlanmasına özen gösterilmekte, zaman zaman iş yemekleri ve kahvaltı etkinlikleri düzenlenerek takım ruhu pekiştirilmektedir. Takım arkadaşlarımızın önemli anlarında yanında bulunarak “Önce İnsan” sloganımızı güçlendirmekteyiz. Bu etkinlikler, aile ortamının oluşmasına ve iletişimi kuvvetlendirerek, daha verimli ve uyumlu bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır. **(Kanıt A.1.2.1).**

Başkanımız, şubelerdeki mevcut ve planlanan çalışmaları yakından takip ederek düzenli görüşmeler yapmaktadır. Yıl içinde iki kez gerçekleştirilen genel değerlendirme toplantılarında, ilk altı ayda gerçekleştirilen faaliyetler incelenmekte, çalışanların yıl içindeki deneyimleri ele alınmakta ve önümüzdeki dönemde hayata geçirilecek projeler şekillendirilmektedir **(Kanıt A.1.2.2)**.

Ayrıca, Üniversitemizin akademik ve idari yöneticilerinin gelişimini teşvik etmek amacıyla periyodik olarak liderlik eğitimleri düzenlenmektedir. Bu çerçevede, Ankara Üniversitesi  Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. İnayet AYDIN tarafından 29 Kasım 2024 tarihinde *“Akademik Etik”* ve *“Kamu Etiği”* hizmet içi eğitimi gerçekleştirilmiştir. Akademik ve idari personelin yoğun ilgi gösterdiği programa, Bartın ilinde faaliyet gösteren paydaş kamu kurumları tarafından da katılım sağlanmıştır **(Kanıt A.1.2.3).**

Diğer taraftan Cumhurbaşkanlığının "Uzaktan Eğitim Kapısı" platformunda sunulan eğitimlerden yararlanarak personelimizin gelişimini teşvik etmek amacıyla, her yılın başında bir önceki yıl boyunca platformda en fazla eğitim alan personelimiz "Eğitim Şampiyonu" olarak belirlenmiş olup Şampiyon olan personele ilerleyen zamanda tören düzenlenecektir **(Kanıt A.1.2.4).**

Şubelerimizde yapılan işlemler hakkında bilgi sahibi olmayı, personelimizin hitabetini ve toplum önünde etkili konuşmasını güçlendirmek amacıyla *“Mesleki Söyleşiler”* etkinliği düzenlenmiştir. Sunumlar 2024 yılı içerisinde her hafta Cuma günleri yapılmıştır. Gerçekleştirilen sunumlarda, personelimiz yaptığı işlerde işin yasal mevzuatı, mevzuat kapsamında süreçlerin nasıl ilerlediği, kullanılan sistemler ve bu konuda dikkat edilmesi gereken noktalara değinilmiştir. Söyleşiler, interaktif bir şekilde düzenlenmiş ve yarışmalarla eğlenceli hale getirilmiştir. Her söyleşi sonunda yapılan sunumlar, anketlerle değerlendirilmiş, en iyi sunum yapan personelimiz ödüllendirilmiştir **(Kanıt A.1.2.5).**

Birim içindeki idari personelin liderlik becerilerini geliştirmek, kurum içindeki iletişimi güçlendirmek, çalışanların liderlik konusundaki bilgi ve deneyimlerini birbirleriyle paylaşmalarını sağlamak, bireylerin liderlik perspektifini genişletmek amacıyla başlatılan *“Liderlik Sohbetleri”* adlı seri ile personelimiz, liderlikle alakalı konularını birim çalışanlarına aktardı. **(Kanıt A.1.2.6).**

Personel Daire Başkanlığımız, yöneticilerin gelişimi için düzenlediği eğitimler ve etkinliklerle takım ruhunu pekiştirmekte, birim personelimizin özel günlerinde yanlarında olunması personel arasındaki iletişimi güçlendiriyor. Ayrıca, liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla *"Liderlik Sohbetleri"* ve *“Mesleki Söyleşiler”* gibi programlar düzenlenmesi **güçlü yön olarak devam etmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** [Birim Etkinlikleri Sosyal Medya Paylaşımları](https://x.com/PDB_BARU/status/1836330151761547581/photo/1)

**(4) Kanıt 2:** [Değerlendirme Toplantısı Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/bartin-universitesi-personel-daire-baskanligi-2024-yilini-degerlendirdi.html)

**(4) Kanıt 3:** [Prof. Dr. İnayet AYDIN Etik Eğitimi Web Sayfası Haberi](https://hizmetici.bartin.edu.tr/haberler/prof.-dr.-inayet-aydin-tarafindan-akademik-etik-konulu-hizmet-ici-egitim-verildi.html)

**(4) Kanıt 4:** Eğitim Şampiyonları Duyuru Yazısı

**(4) Kanıt 5:** [Mesleki Söyleşi Web Sayfası Haberleri](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/disiplin-islemleri-ile-ilgili-bilgilendirici-ve-eglenceli-sunum-gerceklestirildi.html)

**(4) Kanıt 6:** [Liderlik Sohbetleri Web Sayfası Haberleri](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/sessiz-istifa-konusu-degerlendirildi.html)

### A.1.3. Birimsel Dönüşüm Kapasitesi

Olgunluk Düzeyi 5

İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Bartın Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı olarak, dijitalleşme ve yapay zekâ alanındaki yenilikçi adımlarımızla dikkat çekmekteyiz. *“Önce İnsan”* mottosuyla çalışmalarımıza devam ederken, modern teknolojilerden faydalanarak hizmet kalitemizi artırmaya yönelik projelere imza atmaktayız. Bu kapsamda, tamamen yapay zekâ destekli ve insan odaklı bir avatar olan “Yaren”i tanıttık. “Yaren”, Başkanlığımız tarafından oluşturulan bir dijital rehber olarak, Bartın Üniversitesinin değerlerini ve insan merkezli yaklaşımını temsil etmektedir. Videolarımızın girişinde yer alarak tanıtımlarımıza bağlayıcı bir unsur olan Yaren, içerik üretimi süreçlerine de aktif olarak katkı sağlamaktadır. Bu avatar, Üniversitemizin yenilikçi yüzünü temsil etmekle birlikte, sunduğumuz hizmetleri daha erişilebilir, anlaşılır ve modern bir formatta sunmayı amaçlamaktadır. Yaren’in geliştirilmesi, Personel Daire Başkanlığımızın dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojilerine verdiği önemin bir göstergesidir **(Kanıt A.1.3.1).**

Başkanlık olarak dijitalleşme yolunda önemli adımlar atmaya devam etmekteyiz. Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanı Burak BEYGİRCİ tarafından verilen *“ChatGPT Kullanım Eğitimi”* Üniversitemiz personeli tarafından büyük ilgi görmüştür. Eğitimde, katılımcılara yapay zeka destekli dil modelinin işlevleri, avantajları ve doğru kullanımı hakkında detaylı bilgiler sunulmuştur. İnteraktif bir ortamda gerçekleşen eğitimde, katılımcılar doğrudan ChatGPT'ye sorular sorarak uygulamalı eğitim alarak tecrübe kazanmıştır. Yapılan eğitimler gruplar halinde devam etmekte olup akademik ve idari personelimizin gelişimi için önem arz etmektedir. Ayrıca Başkanlığımız personeli de dijitalleşme ve yapay zekânın kullanımına önem vermektedir. Bu kapsamda, yapay zeka aracı olan ChatGPT’yi haber metinlerinde, sosyal medya paylaşımlarında ve resmi yazışmalarda sık sık kullanmaktadır **(Kanıt A.1.3.2).**

Personelimizin dijital dönüşüme uyum sağlaması ve teknolojiyi daha etkin kullanabilmesi adına, Office 365 Planner uygulamasını aylık iş takibini yapmak adına aktif bir şekilde kullanılmaktadır. **(Kanıt A.1.3.3).**

Bununla birlikte, her yıl düzenli olarak Üniversitemiz çalışanlarının Başkanlığımız faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için anket uygulanmaktadır. Anket sonuçları Başkanlığımızca analiz edilerek önceki senelerle kıyaslanmaktadır. Bu çerçevede, geçen seneye göre Personel Daire Başkanlığı memnuniyet oranımız %84,48’den %85,64’e yükselmiştir **(Kanıt A.1.3.4).**

Birim olarak dijital dönüşüm kapsamında, YouTube’u etkili bir şekilde kullanarak abone sayısı 2670’e yükselmiştir. YouTube üzerinden akademik ve idari personelimizin gelişimine yönelik çeşitli videolar hazırlanmıştır. Örneğin, *"Çay Saati"* videoları ile Üniversitemiz birimlerini ve çalışanları tanıtılmaya başlanmıştır. *"Nasıl Başardım?"* video serisi sayesinde görevde yükselme sınavında başarılı olan şef ve şube müdürü personelimizle röportajlar yaparak sınava hazırlanan adaylarımıza rehberlik edilmiştir. Daire Başkanlığımız, görevde yükselme sınavı sürecinde mevzuatla ilgili video içerikler ve soru çözümleri paylaşarak Üniversitemizi ve Başkanlığımızı bu alanda öncü bir birim haline gelmiştir. Bu çabalarımız, Üniversitemizin dijital dönüşüm yolculuğunu hızlandırırken, aynı zamanda hem personelimizin gelişimine katkı sağlıyor hem de Başkanlığımızın etkisini daha geniş kitlelere duyurmaktadır **(Kanıt A.1.3.5).** Personel Daire Başkanlığı olarak Üniversitemize uzun yıllar hizmet etmiş değerli emekli idari personelimizle iş hayatındaki tecrübelerini paylaştığı *“BARÜ’nün Emektarları”* adlı röportaj videoları çekip sosyal medya hesaplarımızda ve YouTube kanalımızda paylaşılmıştır. **(Kanıt A.1.3.6).**

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği günümüzde, çalışanlarımızın dijital becerilerini geliştirmesi ve kariyer hedeflerine ulaşmaları adına sürekli öğrenme büyük önem arz etmekte olup bu çerçevede Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) tarafından kurulan BTK Akademi platformu üzerinden birçok çevrim içi eğitimlerin alınabilmesi amacıyla akademik ve idari personelimize farkındalık oluşturabilmek için bilgilendirme yazıları yazılmıştır **(Kanıt A.1.3.7).**

Personel Daire Başkanlığı olarak, birim personelimizin mesleki ve bireysel gelişimlerini desteklemek amacıyla eğitim ve gelişim çalışmalarına büyük önem verilmektedir. Bu kapsamda, birimimizdeki personelimizin aldığı eğitimlerin detaylı bir envanteri hazırlanmıştır. Envanter çalışmamızda; çalışanlarımızın, Kişisel Gelişim Eğitimleri, Görevlerine Yönelik Mesleki Eğitimler, Kalite Süreçlerine Yönelik Eğitimler başlıkları altında aldığı eğitimler tespit edilmiştir. Bu kapsamlı çalışma, hem çalışanlarımızın mevcut donanımlarını göz önünde bulundurmamıza hem de gelecekteki eğitim ihtiyaçlarını planlamamıza olanak sağlamaktadır **(Kanıt A.1.3.8).**

Personel Daire Başkanlığımız tarafından, yapay zeka destekli görsel içerik oluşturma konusunda istekli akademik ve idari insan kaynağımıza yönelik *“Uygulamalı Görsel İçerik Oluşturma”* eğitimi düzenlenmiştir. İnteraktif ve uygulamalı olarak gerçekleştirilen bu eğitimde katılımcılar, görsel içerik tasarlama deneyimi kazanmıştır **(Kanıt A.1.3.9).**

Birim olarak teknolojiye yatkın olma, dijital gelişime önem verme ve son teknolojilerin takip edilmesi **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir.**

**Kanıtlar**

**(5) Kanıt 1:** [Yapay Zeka Memuru Yaren Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/bartin-universitesi-personel-daire-baskanligindan-dijitallesme-ve-yapay-zek-atagi-avatar-yaren-tanitildi.html)

**(5) Kanıt 2:** [ChatGPT Eğitimi Web Sayfası Haberi](https://hizmetici.bartin.edu.tr/haberler/chatgpt-kullanim-egitimi-gerceklestirildi.html)

**(5) Kanıt 3:** Planner Uygulaması

**(5) Kanıt 4:** [Personel Daire Başkanlığı Genel Memnuniyet Anketi Sonucu](https://onceinsan.bartin.edu.tr/anket-raporlari.html)

**(5) Kanıt 5:** [Personel Daire Başkanlığı YouTube Kanalı Bağlantı Adresi](https://www.youtube.com/@barupersoneldaire)

**(5) Kanıt 6:** [Emekli Röportaj Sosyal Medya Paylaşımı](https://x.com/PDB_BARU/status/1818537051228160195/photo/1)

**(5) Kanıt 7:** BTK Akademi Üst Yazısı

**(5) Kanıt 8:** [İnsan Kaynakları Beceri Envanteri Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/birim-personelimizin-insan-kaynaklari-beceri-envanteri-cikarildi.html)

**(5) Kanıt 9:** [Uygulamalı Görsel İçerik Oluşturma Eğitimi Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/uygulamali-gorsel-icerik-egitimi-duzenlendi.html)

### A.1.4. İç Kalite Güvencesi Mekanizmaları

Olgunluk Düzeyi 4

İç kalite güvencesi Sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.

Üniversitemiz 2024-2028 Stratejik Planı kapsamında hazırlanan Başkanlığımız birim stratejik planı 2024 yılı hedeflerine ulaşılıp ulaşılmadığına dair izleme ve değerlendirme yapılmakta ve buna ilişkin raporlar web sayfamız üzerinden kamuoyu ile paylaşılmaktadır **(Kanıt A.1.4.1)**.

Ayrıca, PUKÖ Temelli Eylem Planı kapsamında Başkanlığımızca 2024 yılında yapılması gereken eylemlere dair izleme ve değerlendirmelere yapılarak sonuçları web sayfamız üzerinden duyurulmuştur **(Kanıt A.1.4.2)**.

Başkanlığımız şubelerinin faaliyetlerinin her ay düzenli olarak takip edilmesi ve günlük işlerin daha kolay izlenebilmesi için, 2024 yılı sonunda yıllık değerlendirme toplantısı yapılarak 2025 yılının işleri planlanmış olup, Office 365 Planner uygulaması da bu işlerin takibinde kullanılmaktadır **(Kanıt A.1.4.3)**.

Bununla birlikte, yürütülen süreç ve gerçekleştirdiğimiz uygulamalar hakkında paydaşlarımız istek, şikayet ve memnuniyetlerine dair geri bildirimlerini, Üniversitemiz paydaş geri bildirim sistemi olan RİMER (Rektörlük İletişim Merkezi) aracılığıyla bildirmektedir **(Kanıt A.1.4.4)**.

Başkanlık olarak akademik ve idari insan kaynağımızın görüşlerine oldukça önem verilmektedir. Bu çerçevede, periyodik olarak süreçlere dair her yıl başında bir önceki yılın memnuniyet düzeylerini ölçmek amacıyla anketler yapılmaktadır. Başkanlığımız 2024 yılı hizmet ve faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için 2025 yılı Şubat ayında Personel Daire Başkanlığı Genel Memnuniyet anketi yapılmış olup buna göre, Üniversitemiz çalışanlarından 1104 kişinin katılımlarıyla değerlendirilen memnuniyet anketinde Personel Daire Başkanlığımızdan memnuniyet oranı %85.64 olarak ölçülmüştür. 2024 yılı hizmet içi eğitim ve faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için 2025 yılı Ocak ayında Personel Daire Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Memnuniyet Anketi yapılmış olup buna göre, Üniversitemiz çalışanlarından 960 kişinin katılımlarıyla değerlendirilen memnuniyet anketinde Personel Daire Başkanlığımız Hizmet İçi Eğitim faaliyetleri memnuniyet oranı %79,509 olarak belirlenmiştir **(Kanıt A.1.4.5)**.

Birim Stratejik Planı göstergelerinin ve PUKÖ Temelli Eylem Planı hedeflerinin izlenip değerlendirilmesi **güçlü yön olarak,** kalite süreçlerinde PUKÖ aşamalarının henüz tüm süreçlerde uygulanamaması **geliştirmeye açık yön olarak görülmüştür.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** Birim Stratejik Planı İlk Altı Ay Gerçekleşme Sonuçları, İkinci Altı Ay Gerçekleşme Sonuçları

**(4) Kanıt 2:** PUKÖ Temelli Eylem Planı Sonuçları

**(4) Kanıt 3:** İş Takviminin Oluşturulmasına Dair Duyuru Yazısı

**(4) Kanıt 4:** RİMER Geri Bildirimleri

**(4) Kanıt 5:** PDB Genel Memnuniyet ve Hizmet İçi Eğitim Anket Raporları (2024)

### A.1.5. Kamuoyunu Bilgilendirme ve Hesap Verebilirlik

Olgunluk Düzeyi 4

Birimin kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmaları izlenmekte ve paydaş görüşleri doğrultusunda iyileştirilmektedir.

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda Personel Daire Başkanlığı web sayfası etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Bu kapsamda idare faaliyet raporunun hazırlanmasına esas teşkil etmek üzere her yıl başkanlığımızca hazırlanan birim faaliyet raporu kamuoyu ile birim web sayfası ve sosyal medya hesapları üzerinden paylaşılmaktadır **(Kanıt A.1.5.1).**

Bununla birlikte, Üniversitemiz yerleşkelerinde görev yapan akademik ve idari personelin birim ve ünvanlara göre dağılımı, yeni göreve atanan ve kurumumuzdaki görevinden ayrılan akademik ve idari personelin ünvanına ve ayrılış nedenlerine göre istatistiki verileri **(Kanıt A.1.5.2);** Sendika üyesi olan Üniversitemiz personelinin akademik birim, idari birim ve sendika bazındaki dağılımlarına dair istatistiki veriler birimimiz şubelerinin web sayfaları üzerinden aylık olarak yayımlanmaktadır **(Kanıt A.1.5.3)**.

Kamuya yönelik bilgilerin doğru, şeffaf ve zamanında sunulması, hesap verme sorumluluğunun yerine getirilerek ilgili raporların yayımlanması, atama, ayrılma ve sendikalı personel sayılarının web sitesinde düzenli olarak güncellenmesi ve birimin sosyal medya platformlarında sürekli paylaşımlar yapılması, **güçlü bir yön olarak devam etmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** [2024 Birim Faaliyet Raporu Web Sayfası Haberi ve Sosyal Medya Paylaşımı Bağlantı Adresi](https://x.com/PDB_BARU/status/1879225946831483202/photo/1)

**(4) Kanıt 2**[: Personel Atama Duyuru Ekranı](https://akademiktayin.bartin.edu.tr/atamalar/atama-ars.-gor.-tugba-dincel.html)

**(4) Kanıt 3**: [Sendika İstatistiki Verileri Duyuru Ekranı](https://personel.bartin.edu.tr/istatistikler-04141346.html)

## A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar

### A.2.1. Misyon, Vizyon ve Politikalar

Olgunluk Düzeyi 4

Misyon, vizyon ve politikalar doğrultusunda gerçekleştirilen uygulamalar izlenmekte ve paydaşlarla birlikte değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.

Başkanlığımızın 2024-2028 yılı Birim Stratejik Planında misyon, vizyon ve temel değerlere yer verilerek, birim personelince benimsenip uygulanmasına önem verilmektedir **(Kanıt A.2.1.1)**. Bu kapsamda birimin misyon, vizyon ve temel değerleri birim çalışanlarına periyodik olarak duyurulmakta, bununla birlikte yeni göreve başlayan personele uyum eğitimleri çerçevesinde Üniversitemiz ve birimimiz misyon, vizyon ve temel değerleri hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır **(Kanıt A.2.1.2)**. Personel Daire Başkanlığımızca yürütülen çalışmalarda Üniversitemiz tarafından kabul edilen Yönetim Sistemi Politika Belgesine uygun olarak faaliyetlere devam edilmektedir **(Kanıt A.2.1.3)**.

Personel Daire Başkanlığı olarak stratejik planımızda yer alan tüm göstergelere henüz ulaşamamış olmamız **geliştirmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1**: Birim Stratejik Planı (Misyon, Vizyon ve Temel Değerler)

**(4) Kanıt 2:** [Uyum Eğitimi Sosyal Medya Paylaşımı](https://x.com/PDB_BARU/status/1788140870107017465/photo/1)

**(4) Kanıt 3**: Yönetim Sistemi Politika Belgesi

### A.2.2. Stratejik Amaç ve Hedefler

Olgunluk Düzeyi 4

Birim uyguladığı stratejik planı izlemekte ve ilgili paydaşlarla birlikte değerlendirerek gelecek planlarına yansıtılmaktadır.

Üniversitemiz 2024-2028 Stratejik Planı çerçevesinde hazırlanan Başkanlığımız 2024-2028 Birim Stratejik Planında yer alan göstergeler altı aylık dönemler halinde izlenerek değerlendirilmekte ve raporlanarak web sayfamızda yayımlanmaktadır **(Kanıt A.2.2.1)**.

Stratejik planlamanın birimimiz içerisinde benimsenmesi ve uygulanması **güçlü yön** olmakla birlikte stratejik planımızda yer alan tüm göstergelere henüz ulaşamamış olmamız **geliştirmeye açık yön olarak değerlendirilmektedir.**

Amaç (A1): Kaliteyi Önceleyen Öğrenci Merkezli Eğitim Anlayışıyla Rekabet Edebilir Bireyler Yetiştirmek

Amaç (A2): Girişimciliği İşbirlikçi Uygulamalarla Destekleyerek Bölgesel Kalkınmada Etkin Rol Almak

Amaç (A3): Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek

Hedef (H1.1): Eğitim-öğretim faaliyetleri için üniversitemizin fiziksel ve akademik altyapısını güçlendirmek.

Hedef (H.1.2): Öğrencilere yönelik teşvik, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini geliştirmek.

Hedef (H.2.1): Üniversitemizin ihtisaslaşma alanına yönelik bilimsel faaliyet sayısını artırmak.

Hedef (H.3.1): Akademik ve idari insan kaynağının kurumsal aidiyetini güçlendirmek.

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** Birim Stratejik Planı Altı Aylık Gerçekleşme Raporları

### A.2.3. Performans Yönetimi

Olgunluk Düzeyi 4

Birimde performans göstergelerinin işlerliği ve performans yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve izlem sonuçlarına göre iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

Üniversitemiz 2024-2028 Dönemi Stratejik Planı çerçevesinde hazırlanan Başkanlığımız 2024-2028 Birim Stratejik Planında amaçlar, hedefler ve performans göstergelerine yer verilmiştir **(Kanıt A.2.3.1)**. Bu kapsamda performans göstergeleri altı aylık dönemler itibarıyla daire başkanı koordinesinde birim personelince izlenip değerlendirilmekte, raporlaması yapılmaktadır **(Kanıt A.2.3.2)**.

Performans Yönetiminde göstergelerin izlenmesi değerlendirilmesi ve raporlanması gerçekleşmeyen hedefler için önlemler alınması **güçlü yön olarak devam etmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** Birim Stratejik Planı (Performans Göstergeleri)

**(4) Kanıt 2:** Altı Aylık İzleme ve Değerlendirme Raporları ve Yazı

## A.3. Yönetim Sistemleri

### A.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

Olgunluk Düzeyi 5

İçselleştirilmiş, sistematik, sürdürülebilir ve örnek gösterilebilir uygulamalar bulunmaktadır.

Üniversitelerde insan kaynaklarının yönetimi; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu başta olmak üzere Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre sağlanmaktadır.

Bunun yanı sıra, 124 sayılı “*Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*”nin 29’uncu maddesi uyarınca Üniversitemizde insan kaynakları planlaması, Personel Daire Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Bu planlar, üniversitenin yeni ihtiyaçları çerçevesinde, teknolojik yenilikler, insan kaynağındaki niteliksel gelişmeler ve ilgili yasal düzenlemeler ile hizmetin sürekli, etkin, verimli, kaliteli ve yeterli sayıda personel tarafından yürütülmesinin sağlanması hususları göz önüne alınarak hazırlanmaktadır.

İdari kadroların planlaması, Cumhurbaşkanı Kararı ile 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca Üniversitemize tahsis edilen serbest memur atama izinlerine göre yapılmaktadır. Bu çerçevede 2024 yılında 5 adet verilen atama izni, naklen ve açıktan alım kapsamında değerlendirilmiştir **(Kanıt A.3.2.1)**.

Akademik kadroların yönetimi ve planlanması ise Cumhurbaşkanı Kararı ile 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca Üniversitemize tahsis edilen öğretim üyesi ve öğretim elemanı atama izinleri kapsamında, “*Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik*” hükümleri esas alınmak suretiyle ilgili bölümlerin görüşleri alınarak Üniversite Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir. Bu çerçevede yıl içerisinde öğretim elemanı ve öğretim üyesi alım ilanlarına çıkılmaktadır **(Kanıt A.3.2.2)**.

Bununla birlikte, “*Bartın Üniversitesi İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi*” kapsamında 2024 yılında yapılan başvurular değerlendirilmiş, naklen tayin hakkı verilecek idari personel sayısı 7 olarak belirlenmiştir **(Kanıt A.3.2.3)**.

Personel Daire Başkanlığı olarak, Üniversitemizin insan kaynakları yönetiminde yetkinliği ve liyakati esas almakla beraber çalışanlarımızın emek ve katkılarını takdir etmeye büyük önem verilmektedir. Bu doğrultuda, Üniversitemizin kuruluş sürecinden bu yana özverili ve başarılı bir şekilde 15 yıl boyunca hizmet veren çalışanlarımıza teşekkürlerimizi sunmak amacıyla özel bir etkinlik düzenlenmiştir. Söz konusu etkinlik kapsamında, Üniversitemizin gelişimine ve kurumsal başarısına katkı sağlayan değerli personelimize, emekleri ve bağlılıkları için takdir ve şükranlarımızı ifade eden bir kutlama töreni gerçekleştirilmiştir. Tören sırasında çalışanlarımıza hizmetlerinden dolayı teşekkür belgeleri takdim edilmiş, kendilerine Üniversitemize olan bağlılıkları ve özverili çalışmaları dolayısıyla minnettarlık sunulmuştur **(Kanıt A.3.2.4).**

Üniversitemizde görev yapan akademik ve idari personelin kurum aidiyetini güçlendirmek, motivasyonlarını artırmak ve kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak amacıyla çeşitli uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, personelimizin doğum günleri düzenli olarak takip edilmekte ve kendilerine özel olarak hazırlanan kutlama mesajları, Personel Daire Başkanlığı elektronik posta hesabı üzerinden iletilmektedir. Bu uygulama, çalışanlarımızın kurum içindeki bağlarını güçlendirmeye ve aidiyet duygularını pekiştirmeye yönelik samimi bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir **(Kanıt A.3.2.5).**

Bartın Üniversitesi İdari Personel Ödül Yönergesi kapsamında, Üniversitemizde görev yapan 31 çalışanımıza görevlerini üstün performans, özveri ve sorumluluk bilinciyle yerine getirmeleri dolayısıyla teşekkür belgesi takdim edilmiştir. Çalışanlarımızın motivasyonunu artırmak, emeğini takdir etmek ve kurumsal aidiyeti güçlendirmek amacıyla düzenlenen bu takdim, üniversitemizin kalite ve başarı odaklı yönetim anlayışının bir göstergesidir **(Kanıt A.3.2.6).**

Bununla birlikte, Üniversitemize uzun yıllar emek ve hizmet vermiş olan emekli personelimiz onuruna emeklilik töreni düzenlenmiştir. Kendilerine, kurumumuza sundukları değerli katkılar ve özverili çalışmaları dolayısıyla teşekkür edilerek şükranlarımız sunulmuş, anılarını yaşatmaları adına emekli kimlik kartları takdim edilmiştir. Bu anlamlı tören, çalışanlarımızın emeklerine duyduğumuz vefanın bir göstergesi olup, Üniversitemizin aidiyet ve dayanışma kültürünü pekiştiren önemli bir gelenek olarak sürdürülmeye devam edecektir **(Kanıt A.3.2.7).** Bununla beraber 2024 yılının Emekli Yılı ilan edilmesi nedeniyle, Ramazan ayında Üniversitemizin kuruluşundan bugüne kadar uzun yıllar hizmet etmiş emekli personelimiz ve kıymetli aileleriyle iftar sofralarında bir araya gelinmiştir **(Kanıt A.3.2.8).**

Başkanlık olarak, idari personelimizin mezuniyet durumları incelenerek, Üniversitemizde görev yapan çalışanlarımızın hangi bölümlerden mezun olduğu kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir **(Kanıt A.3.2.9).**

2024 yılında düzenlenen İnsan Kaynakları Zirvesi, alanında uzman kişilerin katılımıyla gerçekleşmiştir. Bu zirveye Daire Başkanımız Turgay DELİALİOĞLU ile Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Genel Sekreter Yardımcısı Faruk KÜÇÜK birlikte bir sunum gerçekleştirmiş olup, insan kaynakları yönetimi alanında kendi tecrübelerini paylaşmışlardır **(Kanıt A.3.2.10).**

Bununla beraber, Personel Daire Başkanlığı olarak birimimizde görev yapan ve Ticaret Bakanlığı Memur kadrosuna atanan Büro Personeli Berivan ÇAN’a veda yemeği düzenlenmiştir. Bu anlamlı organizasyonda, Başkanlığımız personeli ve kıymetli aileleri bir araya gelerek mesai arkadaşımıza yeni görevinde başarı dileklerinde bulunmuş, birlikte geçirilen zamanlara dair güzel anılar paylaşılmıştır **(Kanıt A.3.2.11).**

Başkanlık olarak, Üniversitemiz idari insan kaynağının gelişimine büyük önem vermekteyiz. Bu doğrultuda, A1 düzeyinde İngilizce Hazırlık Kursu eğitimi düzenlenmiş olup haftada iki gün olmak üzere üç ay süren eğitimle çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerini artırmak hedeflenmiştir **(Kanıt A.3.2.12).** Ayrıca,Başkanlığımız tarafından, personelimizin ÜBYS kullanım becerilerini geliştirmek ve daha profesyonel bir seviyeye ulaştırmak amacıyla Resmi Yazışma Eğitimleri düzenlenmiştir. Söz konusu eğitimler, gruplar halinde planlanarak personelimizin mesleki gelişimine verilen önem vurgulanmıştır **(Kanıt A.3.2.13).**

İnsan kaynakları yönetiminde gerekli planlamaların yapılması, insan kaynağının gelişimine önem verilmesi, kurum aidiyeti ve personelin memnuniyetine önem verilmesi **güçlü yön olarak değerlendirilmektedir.**

**Kanıtlar**

**(5) Kanıt 1:** Açıktan Alım Talep Yazısı

**(5) Kanıt 2:** [Öğretim Üyesi Alım İlanı Web Sayfası Duyuruları](https://onceinsan.bartin.edu.tr/arsiv/duyuru-arsiv.html)

**(5) Kanıt 3:** [İdari Personel Naklen Tayin Başvuruları Duyurusu](https://onceinsan.bartin.edu.tr/duyurular/idari-personel-naklen-tayin-basvurulari-hakkinda-12251536.html)

**(5) Kanıt 4:** [15 Yılını Dolduran Personel İçin Etkinlik Sosyal Medya Paylaşımı](https://x.com/PDB_BARU/status/1825942077324104085/photo/1)

**(5) Kanıt 5:** Doğum Günü Kutlama Elektronik Posta Ekran Görüntüsü

**(5) Kanıt 6:** [Teşekkür Belgesi Töreni Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/tesekkur-belgesi-toreni-gerceklestirildi-09220802.html)

**(5) Kanıt 7:** [Emeklilik Töreni Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/emeklilik-toreni-duzenlendi.html)

**(5) Kanıt 8:** [Emekli Çalışanlarımızla İftar Yemeği Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/emekli-calisanlarimiz-iftar-sofrasinda-bulustu.html)

**(5) Kanıt 9:** [İdari İnsan Kaynağı Mezuniyet Durumları İnceleme Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/bartin-universitesi-idari-insan-kaynagi-mezuniyet-durumlari-incelendi.html)

**(5) Kanıt 10:** [İnsan Kaynakları Zirvesine Katılım Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/insan-kaynaklari-zirvesinde-alaninda-uzman-sunumlar-gerceklesti.html)

**(5) Kanıt 11:** [Berivan ÇAN Adına Veda Yemeği Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/personelimiz-berivan-can-adina-veda-yemegi-duzenlendi.html)

**(5) Kanıt 12:** [İngilizce Hazırlık Kursu Web Sayfası Duyuru Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/baru-personeli-a1-duzeyinde-ingilizce-hazirlik-kursu-basladi.html)

**(5) Kanıt 13:** [Resmi Yazışma Eğitimi Web Sayfası Haberi](https://hizmetici.bartin.edu.tr/haberler/resmi-yazisma-konulu-hizmet-ici-egitim-gerceklestirildi.html)

### A.3.4. Süreç Yönetimi

Olgunluk Düzeyi 4

Birimde süreç yönetimi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla değerlendirilerek iyileştirilmektedir.

Üniversitemiz 2024-2028 Stratejik Planında yer alan “*H.5.5 Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır*.” hedefi çerçevesinde Personel Daire Başkanlığımızda süreklilik arz eden işlerin aylık takibini kolaylaştırmak amacıyla Şubeler ve aylar bazında her yıl yıllık iş planı oluşturulmakta ve web sayfamızda yayımlanmaktadır **(Kanıt A.3.4.1)**. Ayrıca yıllık oluşturulan iş planlarına istinaden her ay başında birim personeline yazı ile bildirilmekle beraber Office 365 Planner uygulaması üzerinden de takibi yapılmaktadır **(Kanıt A.3.4.2)**.

Başkanlığımızda yürütülen iş ve işlemlere dair iş takviminin bulunması ve işlerin bu takvim aracılığıyla takibinin sağlanması, iş akış şemalarının güncel olması **güçlü yön olarak** **değerlendirilmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** Yıllık İş Planı Yazısı

**(4) Kanıt 2:** Aylık İş Planı Yazısı

## A.4. Paydaş Katılımı

### A.4.1. İç ve Dış Paydaş Katılımı

Olgunluk Düzeyi 4

Paydaş katılım mekanizmalarının işleyişi izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmekte dir.

Personel Daire Başkanlığı olarak paydaşlarımızın hizmetlerimize dair görüş, öneri ve eleştirilerine önem verdiğimizden bu geri bildirimleri web sayfamız üzerinden 7/24 yapabilmeleri sağlanmıştır **(Kanıt A.4.1.1)**.

Bununla birlikte, Üniversitemiz personelinin her yıl düzenli olarak Başkanlığımız faaliyetlerinden genel memnuniyetini; hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnuniyet düzeyini ölçmek için anketler uygulanmaktadır **(Kanıt A.4.1.2)**.

Diğer taraftan, Bartın Üniversitesi, kalite çalışmalarını daha da güçlendirmek amacıyla *"Bartın Üniversitesi Danışma Kurulları Yönergesi"* doğrultusunda çevrim içi bir danışma kurulu toplantısı düzenledi. Toplantıda, Üniversitemiz Personel Daire Başkanlığı tarafından yürütülen kalite çalışmaları, kapsamlı bir şekilde değerlendirildi. Katılımcılar, yapılan çalışmaların etkinliği üzerinde değerlendirmeler yaparak, mevcut uygulamalarla ilgili görüşlerini paylaştılar. Ayrıca, Üniversitenin kalite yönetim süreçlerinin daha verimli hale getirilmesi adına gelecek dönem hedefleri belirlendi **(Kanıt A.4.1.3).**

Yıl içerisinde Personel Daire Başkanlığı olarak Üniversitemizin çeşitli birimlerine *“Birlikte Güçlüyüz”* adını verdiğimiz bir dizi birim ziyaretleri gerçekleştirilmiştir. Bu ziyaretler kapsamında, birim yöneticileri ve personel ile bir araya gelinmiş, karşılıklı görüş alışverişinde bulunularak öneriler değerlendirilmiştir. Ziyaretler, personelin talep ve beklentilerini dinlemek, çalışma koşullarını yerinde gözlemlemek ve birimler arasındaki iş birliğini güçlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir **(Kanıt A.4.1.4).**

Bununla birlikte, iç ve dış paydaşlarla bir araya gelip görüş ve öneri paylaşımında bulunmaya özen gösterilmektedir. Bu doğrultuda hizmet içi eğitim faaliyetleri konusunda bilgi ve tecrübe paylaşımlarında bulunmak amacıyla, Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı Eğitim Birim Sorumlusu Pınar SARIÇAM, Başkanlığımızı ziyaret ederek, genel işleyiş ve personelimize yönelik sunduğumuz hizmetler hakkında bilgiler paylaşılmıştır. Bartın Üniversitesi olarak gerçekleştirdiğimiz hizmet içi eğitim süreçleri ile ilgili sunum gerçekleştirilmiştir **(Kanıt A.4.1.5).** Ayrıca,Bursa Teknik Üniversitesi ev sahipliğinde birçok farklı devlet üniversitesinden Genel Sekreter ve Personel Daire Başkanlarının katılımlarıyla dördüncüsü gerçekleştirilen “*İnsan Kaynakları Yönetimi Çalıştayı*”nda, yenilikçi yaklaşımlar ve süreç iyileştirme stratejileri gibi ana konu başlıkları ele alınmış olup kurumların farklı uygulamalarına dair etkileşim sağlanarak istişarelerde bulunulmuştur. Ayrıca 2024 yılında Personel Daire Başkanımız Turgay DELİALİOĞLU ile İdari İnsan Kaynağı Şube Müdürümüz Hasan ÖZDEMİR, Üniversitemizin insan kaynakları süreçlerini geliştirmek ve olası iş birliklerini güçlendirmek amacıyla önemli bir dizi ziyaret gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda, Kırıkkale Üniversitesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi ve Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Personel Daire Başkanlıkları ziyaret edilmiştir. Ziyaretlerde, her bir üniversitenin insan kaynakları yönetimi ve işbirlikleri üzerine kapsamlı görüşmeler yapılmıştır. Söz konusu eğitimlerin üniversiteler arası işbirliklerinin derinleştirilmesi ve insan kaynakları süreçlerinin daha etkin bir şekilde yönetilmesi konularında değerlendirmelerde bulunulmuştur **(Kanıt A.4.1.6)**.

Başkanlığımız faaliyetlerinde ve kararlarında iç ve dış paydaş katılımının olması, paydaş görüşlerinin alınması **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1**: [7/24 Paydaş Memnuniyet Anketi Giriş Ekranı](https://docs.google.com/forms/d/1MnYL9u2mP1EurrNoKrugP1Qi30oIHTbxokWytijqcaU/edit)

**(4) Kanıt 2:** Anket Yapılmasına Dair Üst Yazı

**(4) Kanıt 3:** [Danışma Kurulu Toplantısı Web Sayfası Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/danisma-kurulu-toplantisi-gerceklestirildi.html)

**(4) Kanıt 4:** [Birim Ziyareti Sosyal Medya Paylaşımı](https://x.com/PDB_BARU/status/1818715108438429790/photo/1)

**(4) Kanıt 5:** [Marmara Üniversitesinden Başkanlığımıza Ziyaret](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/marmara-universitesinden-baskanligimiza-ziyaret.html)

**(4) Kanıt 6:** [Üniversite Ziyaretleri](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/personel-daire-baskanligindan-dort-universiteye-ziyaret.html)

# B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

## B.4. Öğretim Kadrosu

### B.4.1. Atama, Yükseltme ve Görevlendirme Kriterleri

Olgunluk Düzeyi 4

Atama, yükseltme ve görevlendirme uygulamalarının sonuçları izlenmekte ve izlem sonuçları değerlendirilerek önlemler alınmaktadır.

Üniversitemiz öğretim üyesi alımları “*Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi*” ile ilgili ilanda yer alan şartlar doğrultusunda değerlendirilmektedir **(Kanıt B.4.1.1)**. Halihazırda uygulanmakta olan atama ölçütlerinin sürekli iyileştirme anlayışıyla değerlendirilmesi amacıyla tüm akademik birimlerden "Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi” hakkında bölüm kurulları ile birim doktor öğretim üyesi ön değerlendirme komisyonu üyelerinin görüş ve değerlendirmeleri 14 Şubat 2025 tarihine kadar Başkanlığımıza gönderilmesi istenmiş olup süreç hala devam etmektedir **(Kanıt B.4.1.2).**

“Bartın Üniversitesi Yurt içi ve Yurt dışı Bilimsel Etkinliklere Katılımı Destekleme Yönergesi” ile Üniversitemiz öğretim elemanlarının akademik teşvik puanı kapsamında görevlendirme kriterleri belirlidir **(Kanıt B.4.1.3).** Tasarruf tedbirleri kapsamında dikkate alınarak yönerge güncellenmiş olup, öğretim elemanlarının ulusal ve uluslararası alanda yapılan bilimsel etkinliklere katılımını artırmak amacıyla yönergedeki destek miktarlarında artış sağlanmıştır. **(Kanıt B.4.1.4).**

Güncel bir atama ve yükseltilme yönergesinin olması, atama, yükseltilme ve görevlendirmelerle ilgili kriterlerin belirli olması **güçlü yönümüz olarak değerlendirilmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi

**(4) Kanıt 2:** Akademik Birimlerden Görüş İstenmesi Üst Yazısı

**(4) Kanıt 3:** Yurtiçi ve Yurtdışı Bilimsel Etkinlikleri Katılımı Destekleme Yönergesi

**(4) Kanıt 4:** [Senato Kararı ve Öğretim Elemanlarının Görevlendirme Destek Miktarları Artırıldı Web Sayfası Duyuru Haberi](https://onceinsan.bartin.edu.tr/haberler/ogretim-elemanlarinin-gorevlendirme-destek-miktarlari-artirildi.html)

### B.4.3. Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Teşvik ve Ödüllendirme

Olgunluk Düzeyi 4

Teşvik ve ödül uygulamaları izlenmekte ve iyileştirilmektedir.

Bartın Üniversitesine bağlı akademik birimlerde görev yapan ve derse giren öğretim elemanlarının eğitim-öğretim performanslarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi amacıyla hazırlanan *"Bartın Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Eğitim-Öğretim Performanslarının Değerlendirilmesi ve Ödüllendirilmesi Yönergesi"* 2023 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda öğretim elemanlarının başvuruları alınarak izlemeler yapılmıştır. **(Kanıt B.4.3.1).** Eğitim-Öğretim Performans Değerlendirme Kurulu başvuran öğretim elemanlarının ödüllendirme süreciyle ilgili son kararı vermek üzere 25 Şubat 2025 Salı günü saat 14.00’te toplantı gerçekleştirecektir (**Kanıt** **B.4.3.2**).

Bartın Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Eğitim-Öğretim Performanslarının Değerlendirilmesi ve Ödüllendirilmesi Yönergesinin olması **güçlü yön olarak devam etmektedir.**

**Kanıtlar**

**(4) Kanıt 1:** Yönerge ve Duyuru Yazısı

**(4) Kanıt 2:** Toplantı Üst Yazısı

# SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Personel Daire Başkanlığı olarak 2024 yılı Birim İç Değerlendirmemizi yaptığımızda; ülke genelinde öncü bir birim olma yolunda çalışmalar yürüttüğümüzü, özellikle sosyal medya ve dijital platform vasıtasıyla yapılan faaliyetlerin etkisiyle Bartın Üniversitesini pozitif yönde tanıttığımızı ve kurum imajına ciddi katkılar sağladığımızı ifade edebiliriz. Çalışmalarımızı bu yönde devam ettirmek suretiyle çağın gereklerine uygun bir şekilde insan odaklı bir yönetim anlayışıyla sürdürmek için gayret edeceğiz.

## A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

### Güçlü Yönler

* Başkanlığımız misyon, vizyon ve temel değerlerinin tanımlı olması.
* Birim personelinin gelişimine yönelik “Mesleki Söyleşiler” ve “Liderlik Sohbetleri”nin gerçekleştirilmesi.
* Genç, dinamik ve istekli bir ekibe sahip olunması.
* Başkanlığımız kalite çalışmaları kapsamında iş ve işlemlerinde dokümanlarda standartlaşmaya gidilmesi,
* Başkanlığımızda yürütülen iş ve işlemlere ilişkin olarak görev tanımları ile iş akış süreçlerinin belirlenerek duyurulmuş olması.
* Aylık iş takviminin Office 365 Planner uygulaması üzerinden takip edilmesi.
* Web sayfamızın güncel olarak tutulması ve sosyal medya hesaplarımızın aktif kullanılıp paylaşımların yapılması, takip edilmesi ve faaliyetlerimize ilişkin birçok başvurunun çevrim içi olarak alınması.
* Görev dağılımlarının güncel tutulması.
* Süreç yönetiminin var olması ve izlenmesi.
* Paydaş memnuniyetine önem verilmesi.
* Paydaş görüş ve değerlendirmelerinin karar alma süreçlerine dahil edilmesi.
* Tüm üniversiteler ile yakın iş birliği içerisinde olunması.
* Teknolojiye hakim olup yapay zeka araçlarının kullanılması.
* Özlük dosyalarının saklanabildiği güvenilir bir arşive sahip olunması.
* İç paydaşlar ile iyi iletişime sahip olunması.

### 

### Gelişmeye Açık Yönler

* Bir personele birden fazla farklı alanlarda görev ve sorumluluk verilmesi.
* PUKÖ aşamalarının henüz tüm süreçlerde uygulanamaması.
* Birim Stratejik Planında yer alan göstergelerimizden bazılarında hedefe ulaşılamaması.
* Teknik ekipman (yazıcı, tarayıcı) eksikliği.

## B. EĞİTİM VE ÖĞRETİM

### Güçlü Yönler

* Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Sınavına hazırlanan adaylar için sosyal medya hesaplarımızda içerikler üretip aktif bir şekilde takibinin yapılması.
* Uzaktan eğitim kapısı üzerinden alınan eğitimlerin teşviki.
* Üniversitemiz akademik ve idari personelinin yararlanabileceği eğitim planlarının yapılması.
* Üniversitemiz personelinin mesleki ve kişisel gelişimini artırabileceği yeterli seviyede hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi.
* Üniversitemiz personeline yönelik verilen hizmet içi eğitimlerin giderek zenginleşmesi.
* Alanında uzman eğitmenlerin hizmet içi eğitimler gerçekleştirmesi.
* Farklı kamu kurum ve üniversitelerle hizmet içi eğitim iş birliği protokollerinin yapılması
* İsteğe ve ihtiyaca bağlı hizmet içi eğitimin yapılması.
* Kurumlar arası iyi ve yakın iletişim.
* Teknolojinin ve yapay zeka araçlarının aktif bir şekilde kullanılması
* Uzaktan Eğitim Kapısı ve Bilgi Teknolojileri Kurumunun aktif şekilde tanıtılması.

### Gelişmeye Açık Yönler

* Eğitim süreçlerinin memnuniyet düzeyinin yeterince ölçülememesi.
* Uygulamalı eğitimlerin eksikliği.