

2022 Yılı Kalite İç Değerlendirme Raporu

TARSUS ÜNİVERSİTESİ->GENEL SEKRETERLİK->PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI

A. LİDERLİK, YÖNETİŞİM ve KALİTE

A.1. Liderlik ve Kalite: Kurum, kurumsal dönüşümünü sağlayacak yönetim modeline sahip olmalı, liderlik yaklaşımları uygulamalı, iç kalite güvence mekanizmalarını oluşturmalı ve kalite güvence kültürünü içselleştirmelidir.

A.1.1. Yönetişim modeli ve idari yapı

Personel Daire Başkanlığımız Tarsus Üniversitemizde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari insan kaynağımızın işlemlerini hızlı, çözüm üreten ve bilgilendirme esaslı bir yaklaşımla hizmet sunmayı sürdürmektedir.

Başkanlığımızda yürütülmekte olan tüm süreçlerde; kaliteye, yeniliğe, dijitalleşmeye, iç ve dış paydaş görüşlerine önem vermeye, işlemlerde standartlaşmaya ve birimler arası uygulama birliğini sağlamaya, insan kaynağının mesleki gelişimini artırmaya yönelik sürekli iyileştirme anlayışıyla gayret eden bir yönetim tarzı benimsenmiştir.

Bu kapsamda çalışanlarımız; Akademik Personel Şube Müdürlüğü, İdari Personel Şube Müdürlüğü, Tahakkuk, Sözleşmeli Personel ve İşçi Şube Müdürlüğü ve Disiplin İşleri ve Hizmet İçi Eğitim Şube Müdürlüğü olmak üzere Personel Daire Başkanlığımıza bağlı 4 (dört) alt birim tarafından yürütülmektedir. Bu birimlerde Daire Başkanına bağlı olarak 1 Şube Müdürü, 2 Şef, 2 Bilgisayar İşletmeni, 2 Memur, 1 Tekniker olmak üzere toplam 8 personel görevini sürdürmektedir.

Başkanlığımızda görevli personelin görev tanımları belirlenerek, ilgili personele tebliğ edilmiş olup personel değişikliğinde de gerekli güncellemeler derhal yapılmaktadır.

Başkanlığımız uygulamaya girecek tüm düzenlemeler ve mümkün olan diğer tüm idari işlemlerde **paydaş görüşlerine** çok önem verilmektedir.

Bu çerçevede “Tarsus Üniversitesi İdari İnsan Kaynakları Yönerge” taslağı hakkında Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesinin görüş ve değerlendirmelerine başvurulmuştur. Başkanlığımız birim stratejik planı güncelleme çalışmaları kapsamında Fakülte Sekreteri/Yüksekokul Sekreteri/Enstitü Sekreterleri ve birim personel işlemlerinden sorumlu memurlarla değerlendirme toplantısı yapılarak görüş ve önerileri alınmış; izin işlemlerinde istişarelerde bulunmak üzere birim personel işlemlerinden sorumlu memurların katılımıyla değerlendirme toplantısı yapılarak görüşleri alınmıştır.

Üniversitemiz 2019-2023 Stratejik Planında yer alan PG.5.3.4. “Üniversitenin karar alma süreçlerine katılan dış paydaş sayısı” göstergesine istinaden karar alma süreçlerinde dış paydaşların da görüşleri dikkate alınmakta ve periyodik olarak kendileriyle toplantılar düzenlenmektedir. Bu kapsamda Kurum İdari Kurul toplantısı, Yetkili Sendika Belirleme toplantısı, İdari Personel Naklen Tayin Yönergesi kapsamında yapılan başvuruların değerlendirmesi ve itirazına ilişkin toplantı yapılarak dış paydaşlar karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılmıştır.

Başkanlığımız görev alanıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kullanılan dokümanların Üniversite Kalite Dokümantasyon Sistemine uygun olarak standartlaştırılmasına yönelik çalışmalara önem vermektedir. Bu kapsamda uygulamada birlikteliği sağlamak amacıyla iş ve işlemlere yönelik standart dokümanlar hazırlanarak birimlerin/personelin kullanımına sunulmakta, revize ihtiyacı olan dokümanlar güncellenip yayımlanarak birimlere duyurulmaktadır. Ayrıca başkanlığımız iş ve işlemlerine dair oluşturulan iş akış şemaları 2022 yılında revize edilerek kullanıma sunulmuştur.

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun yönetim modeli ve organizasyonel yapılanması birim ve alanların genelini kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir.

Kanıtlar

<https://personel.tarsus.edu.tr/tr/idaripersonel>

<https://kalite.tarsus.edu.tr/tr/page/is-akis-semalari/8094#nested-accordionPersonel>

<https://kalite.tarsus.edu.tr/tr/page/gorev-tanimlari/8086#nested-accordionPersonel>

A.1.2. Liderlik

Personel Daire Başkanı yükseköğretim sisteminde meydana gelen değişimleri çevik bir yöntemle kavrayıp benimsemekte, bu değişimleri Başkanlığımız faaliyetlerinde kolaylıkla uygulamaya sunmaktadır. Başkanlığımız alt birimlerinde orta ve alt düzeydeki yöneticilere yetki paylaşımı yapılmıştır. Yönetici ve personel arasında iletişim kuvvetlendirilmesi amacıyla sık sık bir araya gelmekte toplantılar ve doğum günü organizasyonları yapılmaktadır. Ayrıca birim personeli üst ve orta düzey yöneticilere kolaylıkla ulaşabilmekte ve her türlü konuda destek alabilmektedir. Daire Başkanımızın liderliğinde orta ve alt düzey yöneticilerin sorumluluğunda görev yapan tüm çalışanlarımız, kamu personeli mevzuatına hakim, teknolojiye yatkın, genç ve dinamik, Üniversitemizin misyonu, vizyonu ve kalite politikasına uygun olarak görevlerini sürdürmektedir.

Olgunluk Düzeyi: (4) Liderlik uygulamaları ve bu uygulamaların kalite güvencesi sistemi ve kültürünün gelişimine katkısı izlenmekte ve bağlı iyileştirmeler gerçekleştirilmektedir.

A.1.3. Kurumsal dönüşüm kapasitesi

Başkanlığımız yükseköğretim mevzuatı ve uygulamalarında değişen sistemleri titizlikle takip ederek iş ve işlemlerini buna göre yürütmeye önemli bir gayret göstermektedir. Üniversitemiz çalışanlarının personel alanındaki işlemlerini kolaylaştırmayı amaçlayan bir yönetim anlayışla dijitalleşmeye büyük önem verilmektedir.

Bu çerçevede akademik ve idari personelin birimleri aracılığıyla Personel Daire Başkanlığına gönderilecek tüm bilgi ve belgeler elektronik ortamlarda alınmaya çalışılmakta, zorunlu haller dışında birimlerden fizik evrak istenmemektedir.

Dijitalleşme yolunda atılan önemli adımlardan biriside sözleşmeli personel alımlarında e-Devlet üzerinden Cumhurbaşkanlığı Kariyer Kapısı aracılığıyla online başvuru alınması ve kuruma sadece asıl olarak hak kazanların başvuru evrakları göndermesi sağlanmaktadır. **(Kanıt 1)**

Diğer taraftan e-Kampüs uygulaması üzerinde bir çok iş ve işlemin elektronik ortama aktarılması için çalışmalarımız devam etmekte olup, yetkili yazılım firması ile görüşmeler devam etmektedir. İlerleyen sürelerde elektronik arşiv sistemi, akademik teşvik sistemi, özellikle akademik personel ilanları için elektronik ilan sistemi çalışmaları devam etmektedir.

Kanıt 1 : 2022 yılı 4/B Sözleşmeli Personel Alım İlanı

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumda değişim yönetimi yaklaşımı kurumun geneline yayılmış ve bütüncül olarak yürütülmektedir.

Kanıtlar

[20.05.2022 tarihli 4-B Sözleşmeli Personel İlanı.pdf](#)

A.1.4. Liderlik ve Kalite (İç kalite güvencesi mekanizmaları)

Kalite yönetim sistemi ile ilgili standartların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi, iyileştirilmesi ve raporlanmasına dair birim kalite komisyonumuz belirlidir. PUKÖ temelli eylem planı çerçevesinde Başkanlığımızca yapılmaktadır. Birim personelinin görev ve sorumlulukları belirlidir. Başkanlığımız personelinin görev ve sorumluluklarında değişimler olduğunda gerekli güncellemeler yapılarak ilgililere tebliğ edilmektedir. Kurum içinde tüm birimlerde Başkanlığımız iş ve işlemlerine ilişkin aynı formların kullanılmasını sağlamak amacıyla oluşturulan standart formların kullanılması sağlanmakta ve eksik olduğu görülen iş ve işlemlere dair yeni formlar oluşturularak kullanıma sunulmaktadır. Birim web sayfasında yayımlanarak Üniversitemiz personelinin istifadesine sunulmaktadır.

Birim personelinin görev tanımlarının belirlenmiş olması, Başkanlığımız iş akış şemalarının güncel olması, standartlaşan dokümanlarımızın giderek artması, 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.

Olgunluk Düzeyi: (4) İç kalite güvencesi sistemi mekanizmaları izlenmekte ve ilgili paydaşlarla birlikte iyileştirilmektedir.

A.1.5. Liderlik ve Kalite (Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik)

Kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirliğin zamanında, doğru ve açık bir şekilde gerçekleştirilerek yapılan işlemlerin şeffaf bir şekilde ortaya konulması amacıyla personel alım ilanları ve diğer duyurular ve sonuç duyuruları KVKK hükümleri de göz önünde bulundurularak oldukça açık bir şekilde ilan edilmekte ve isteyen her birey bu bilgilere web sayfalarımızdan ulaşabilmektedir. **(Kanıt 1)**

Kanıt 1: 4/b Sözleşmeli Personel Sonuç açıklama listesi

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurum tanımlı süreçleri doğrultusunda kamuoyunu bilgilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarını işletmektedir.

Kanıtlar

[kanıt 6 \(Sonuç Açıklama Listesi\).pdf](#)

A.2. Misyon ve Stratejik Amaçlar: Kurum; vizyon, misyon ve amacını gerçekleştirmek üzere politikaları doğrultusunda oluşturduğu stratejik amaçlarını ve hedeflerini planlayarak uygulamalı, performans yönetimi kapsamında sonuçlarını izleyerek değerlendirmeli ve kamuoyuyla paylaşmalıdır.

A.2.1. Misyon, vizyon ve politikalar

Başkanlığımızca Üniversite misyon, vizyon ve politikaları benimsenmektedir.

Misyonumuz

Üniversitenin insan gücü planlamasında en iyi teknolojiyi kullanarak, bilimsel veriler ışığında personel politikasını belirlemek, personel sisteminin geliştirilmesi ile ilgili önerilerde bulunmaktır. Üniversite personelinin atama, özlük ve emeklilik işleri ile ilgili işlemleri yapmak. İdari personelin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarını düzenleyerek eğitim seviyelerini en üst seviyelere çıkarmaktır. Üniversitemizin ilkeleri ve hedefleri doğrultusunda hizmet gereklerine uygun nitelik ve nicelikte personel istihdamını sağlayarak çağdaş insan kaynakları yönetimi anlayışıyla hızlı ve kaliteli hizmet sunmaktır.

Vizyonumuz

Çağdaş insan kaynakları yönetimi anlayışıyla kamuda öncü olmak, insana saygı ve hoşgörü gösteren, kurumlara ve topluma güvenen, bilimsel gerçeklere dayalı kararlar alabilen ve bu kararları uygulayabilen nitelikli ve kaliteli personel yetiştiren, temel uygulamalı araştırmalar ile toplum ve ülke kalkınmasına katkıda bulunan bireylerin olduğu bir birim oluşturmak ve çalışanlar arasında uyumlu ve güçlü ilişkiler geliştirmek, takım ruhuna sahip nitelikli insan kaynağını oluşturmak, korumak ve geleceğe taşımaktır.

Politikalar

Yönetişim anlayışı içerisinde çok yönlü iletişimi uygulamak.

Örgütsel bağlılığı artırmak ve kurum içi iletişim güçlendirmek amacıyla çalışanların motivasyonunu artıracak sosyal, kültürel ve sanatsal etkinlikleri desteklemek.

Kurumun orta ve uzun vadeli insan kaynakları planlamasını yaparak kurumun misyonu ve vizyonu doğrultusunda, doğru kişinin doğru yerde istihdam edilmesini sağlayacak sistemi kurmak ve geliştirmek,

Çalışanların eğitim ihtiyaç analizi ve fırsat eşitliği doğrultusunda eğitim planlamalarını yapmak ve bireysel kariyer planlarının gerçekleştirilmesi için gelişimlerine katkı sağlamak,

Performans değerlendirme sistemi doğrultusunda personelin görevi içerisinde terfi edebilmesine imkan sağlamak,

Performansa dayalı yetkilendirme, tanıma, takdir ve kişisel gelişim uygulamaları ile çalışanları desteklemek,

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında tüm personelin kendilerini güvende hissedeceği bir iş ortamı oluşturmak

Olgunluk Düzeyi: (2) Kurumun tanımlanmış ve kuruma özgü misyon, vizyon ve politikaları bulunmaktadır.

A.2.2. Stratejik amaç ve hedefler

Eğitim Öğretim Stratejileri

Aday memurların yetiştirilmesine yönelik eğitim programları düzenlemek.

Personelin hizmet ihtiyaçlarına göre eğitim programları yolu ile yetiştirilmesini sağlamak.

İnsan Kaynakları Stratejileri

İlgili bütçe yılı içerisinde Cumhurbaşkanlığınca verilen kontenjanlar dahilinde kadrolarımızı etkin ve verimli şekilde kullanmak.

Kullanım izni verilen akademik kadroların istihdamının sağlanması.

Üniversitemizde ihtiyaç duyulan unvanlarda mevcut kadro durumu da dikkate alınarak Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği uyarınca görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarını yapmak.

Personel Özlük Programını Web tabanlı otomasyon sistemine geçirilerek kullanım oranını arttırmak ve iş akışını hızlandırmak.

Kurumsal Gelişim ve İşleyiş Stratejileri

Kurumsallaşma kapsamında yapılan iş analizi ve görev tanımları çerçevesinde birimimiz teşkilat yapısını oluşturmak.

Olgunluk Düzeyi: (2) Kurumun ilan edilmiş bir stratejik planı bulunmaktadır.

A.2.3. Performans yönetimi

Üniversitemizde görevli idari personelin performansını değerlendirmek amacıyla hazırlanan İdari Personel Performans Değerlendirme Yönergemiz mevcut olup, yönerge kapsamında yıllık olarak personelin durumlarının değerlendirmeleri birim amirleri tarafından yapılmakta ve kişisel değerlendirme raporları olarak Başkanlığımıza gönderilmektedir. 2022 yılı performans değerlendirme formları Başkanlığımıza ulaşmış olup değerlendirme işlemleri devam etmektedir. **(Kanıt 1, 2)**

Kanıt 1: İdari Personel Performans Değerlendirme Yönergesi

Kanıt 2: 2022 yılı Performans Değerlendirme Dağıtım Yazısı.

Olgunluk Düzeyi: (2) Kurumda performans göstergeleri ve performans yönetimi mekanizmaları tanımlanmıştır.

Kanıtlar

<https://www.tarsus.edu.tr/Images/Uploads/82-%20T%C3%9C%20%C4%B0dari%20Personel%20Performans%20De%C4%9Ferlendirme%20Y%C3%B6nergesi.pdf>

[Kanit 7 \(idari Personel Performans Değerlendirme Dağıtım Yazısı\).pdf](#)

A.3. Yönetim Sistemleri: Kurum, stratejik hedeflerine ulaşmayı nitelik ve nicelik olarak güvence altına almak amacıyla mali, beşeri ve bilgi kaynakları ile süreçlerini yönetmek üzere bir sisteme sahip olmalıdır.

A.3.2. İnsan kaynakları yönetimi

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 Başkanlığımız 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.

İnsan 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.

Akademik kadroların yönetimi ve planlanması, Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik hükümleri esas alınarak, ilgili bölümlerin görüşleri alınmak suretiyle Üniversite Yönetim Kurulu tarafından belirlenmektedir. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın Yükseköğretimde Büyük Veri ve Dijitalleşme Projesi dahilinde, yükseköğretimde mevcut kapasitenin daha etkin ve verimli kullanılması, bürokrasinin azaltılması ve üniversitelerimiz için daha uzun vadeli ve rasyonel planlamalar yapılması amacıyla öğretim elemanı kadro taleplerinin üniversitelerin yıllık planı kapsamında yeni tasarlanan sistem üzerinden dijital ortamda gerçekleştirileceği bildirilmiş ve bu kapsamda Üniversitemiz birimleri de kadro planlamalarını yaparak ilgili sisteme veri girişleri yapılmıştır. Üniversitemiz tahsis edilen Kontanjan durumlarını gösteren ekran görüntüsü kanıtta sunulmuştur.

İdari kadroların planlaması ise Cumhurbaşkanlığı Kararı tarafından, 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca Üniversitemize tahsis edilen serbest memur atama izinlerine göre yapılmaktadır. Geçtiğimiz yıl 11 adet olarak verilen serbest memur izinlerinin büyük bir kısmı genç nüfusa istihdam sağlamak ve nitelikli memur alımına imkân verilmesi amacıyla KPSS üzerinden alınmaktadır.

İdari personelin mevcut yeterliklerinin beklenen görevlere uyumunun sağlanması için oryantasyon uygulamaları ve personelin gelişimine yönelik hizmet içi eğitimler giderek artırılmaktadır. Cumhurbaşkanlığı tarafından geliştirilen “Uzaktan Eğitim Kapısı” üzerinden verilen eğitimler personelin gelişimi ve eğitim eksikliklerinin tamamlanması aşamasında büyük kolaylıklar sağlamış olup, Üniversitemiz tarafından gerekli görülen 25 eğitimin tüm personel tarafından alınması ve 88 eğitiminde isteğe bağlı olarak izlenmesi istenmiştir.

İdari personelin verim ve kalitesini yükseltmek, görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini arttırmak, yaptıkları görevlerin öneminin ve hizmete uygunluğunun farkında olmalarını sağlamak, görevde yükselme eğitimi gerçekleştirmek, eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek, planlanması, uygulanması ve değerlendirilebilmesini sağlamak için çalışmalar önümüzdeki yıllarda artarak devam edecektir. İnsan kaynakları yönetiminde gerekli planlamaların yapılması, insan kaynağının gelişimine önem verilmesi güçlü yön olarak değerlendirilmektedir.

Kanıtlar Kanıt 1: Kontanjan dağılımı ekran görüntüleri

Kanıt 2: 2022 yılı Memur Kontenjanı Dağılımı Takip Listesi

Kanıt 3: Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı Üzerinden Alınacak Eğitimlerin Dağıtım Yazısı

Kanıt 4: Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı Üzerinden Alınması zorunlu tutulan Eğitimlerin Listesi

Kanıt 5: Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı Üzerinden alınması isteğe bırakılan Eğitim listesi

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun genelinde insan kaynakları yönetimi doğrultusunda uygulamalar tanımlı süreçlere uygun bir biçimde yürütülmektedir.

Kanıtlar

[Kanıt 2 \(2022 yılı Memur Kontenjan Dağılımı Takip Listesi\).pdf](#)

[Kanıt 3 \(Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden alınacak eğitim yazısı\).pdf](#)

[Kanıt 4 \(Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden alınan eğitim listesi\).pdf](#)

[Kanıt 5 \(Cumhurbaşkanlığı Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden alınan eğitim listesi\).pdf](#)

[Kanıt 1 \(Ekran Görüntüsü\).pdf](#)

A.4. Paydaş Katılımı: Kurum, iç ve dış paydaşlarının stratejik kararlara ve süreçlere katılımını sağlamak üzere geri bildirimlerini almak, yanıtlamak ve kararlarında kullanmak için gerekli sistemleri oluşturmalı ve yönetmelidir.

A.4.1. İç ve dış paydaş katılımı

B. EĞİTİM - ÖĞRETİM

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 sunmalıdır.

B.4.1. Atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri

Kurumumuzda atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri ve süreçleri tanımlanmış olup kamuoyuna ilan edilmiştir. Öğretim elemanlarının işe alınması, atanması ve yükseltilmesi 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Yönetmeliği esas alınarak Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi gereğince, öğretim üyesi dışındaki akademik personelin atama işlemleri ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun ve Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında adil ve açık şekilde yürütülmektedir (**Kanıt 1**). 02 Kasım 2019 Tarihli ve 30936 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” (**Kanıt 2**), 09 Kasım 2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” esasları (**Kanıt 3**), “Öncelikli Alanlardaki Araştırma Görevlisi Kadrolarına Atananların Lisansüstü Eğitimleri ile Diğer Hususlara İlişkin Usul ve Esaslar” (**Kanıt 4**) ve “Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamıyla İlgili Usul ve Esaslar”(**Kanıt 5**) ile bu mevzuatlarda gerçekleştirilen değişiklikler takip edilerek uygulamalar yapılmaktadır. Atama, yükseltme ve görevlendirme uygulamalarının sonuçları yıllık akademik personel faaliyet raporları, performans analizleri, birim faaliyet raporları ve öğrenci anketleri talepleri-şikâyet önerileri gibi araçlarla değerlendirilerek bir sonraki ders görevlendirme süreçlerinde göz önünde bulundurulmaktadır. Öğretim elemanı niteliğinin artırılması, 2020-2024 Stratejik Planının önemli hedeflerinden biridir. 2022 Yılı Norm Kadro Planlamasında yer alan öğretim elemanı kadroları ‘Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik’ doğrultusunda, Üniversitemizin öncelikli ihtiyaçları, 2020-2024 Stratejik Planında belirtilen performans göstergeleri ile kadro durumu gözetilerek ihtiyaca binaen planlanmıştır.

KANITLAR

Kanıt 1: Tarsus Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atanma Ölçütleri Yönergesi

Kanıt 2: Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik

Kanıt 3: Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Kanıt 4: Öncelikli Alanlardaki Araştırma Görevlisi Kadrolarına Atananların Lisansüstü Eğitimleri ile Diğer Hususlara İlişkin Usul ve Esaslar

Kanıt 5: Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı İstihdamıyla İlgili Usul ve Esaslar

Olgunluk Düzeyi: (3) Kurumun tüm alanlar için tanımlı ve paydaşlarca bilinen atama, yükseltme ve görevlendirme kriterleri uygulanmakta ve karar almalarda (eğitimöğretim kadrosunun işe alınması, atanması, yükseltilmesi ve ders görevlendirmeleri vb.) kullanılmaktadır.

Kanıtlar

<https://www.tarsus.edu.tr/Images/Uploads/MyContents/1716-20190327232131343641.pdf>

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=27923&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=28947&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

https://www.yok.gov.tr/DuyuruBelgeleri/Personel%20Daire%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1/2019/Oncelikli_alan_usul_esas.pdf

B.4.2. Öğretim yetkinlikleri ve gelişimi

Öğretim elemanlarına yönelik sistematik olarak eğitimcilerin eğitimi programı 2023 yılından itibaren gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Olgunluk Düzeyi: (4) Öğretim yetkinliğini geliştirme uygulamalarından elde edilen bulgular izlenmekte ve izlem sonuçları öğretim elemanları ile birlikte irdelenerek önlemler alınmaktadır.

B.4.3. Eğitim faaliyetlerine yönelik teşvik ve ödüllendirme

Üniversitemiz öğretim elemanlarının uluslararası ve ulusal bilimsel makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, proje, atıf, patent, endüstriyel tasarım gibi akademik ve Ar-Ge çalışmalarını teşvik etmek ve yapılan çalışmaları ödüllendirmek amacıyla Akademik Teşvik Yönetmeliği uygulanmaktadır (**Kanıt 1**). Bu amaçla akademik teşvik başvurularında öğretim elemanlarına kolaylık sağlaması amacıyla başvuru kılavuzları oluşturulmakta ve yayımlanmaktadır (**Kanıt 2**). 2022 yılı bilimsel çalışmaları esas alındığında, Üniversitemiz bünyesinde çalışan 108 öğretim elemanı akademik teşvik ödeneği almaya hak kazanmıştır (**Kanıt 3, 4**).

Eğitcilerin, ğrenci merkezli öğrenmeye yönelik mesleki gelişimlerini sağlayabilmek amacıyla, eğitcilerin eğitimi çalışmalarına önem verilmiştir. Bu amaçla 2023 yılında birçok eğitim planlanmış, bu süreçte niversitemizdeki eğitcilerin hem mesleki gelişimlerinde sürekli iyileşme sağlanması, hem de ğrenci merkezli eğitimin yaygınlaştırılarak bir öğrenme kültürüne dönüşmesine katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

KANITLAR

Kanıt 1: 2022 Yılı Akademik Teşvik deneği Başvuru Takvimi

Kanıt 2: Öğretim Elemanı Akademik Teşvik Başvuru İşlemleri Kılavuzu

Kanıt 3: Akademik Teşvik deneği Nihai Sonuçları Duyurusu

Kanıt 4: Akademik Teşvik deneği Nihai Sonuç Puan Tablosu

Oğunluk Düzeyi: (2) Teşvik ve ödüllendirme mekanizmalarının; yetkinlik temelli, adil ve şeffaf biçimde oluşturulmasına yönelik planlar bulunmaktadır.

Kanıtlar

<https://personel.tarsus.edu.tr/tr/news-detail/akademik-tesvik-odenegi-takvimi/13681>

<https://personel.tarsus.edu.tr/tr/news-detail/2022-yili-akademik-tesvik-duzenleme-denetleme-ve-itiraz-komisyonu-nihai-puan-listesi/13723>

C. ARAşTIRMA VE GELİşTİRME

C.3. Araştırma Performansı: Kurum, araştırma faaliyetlerini verilere dayalı ve periyodik olarak ölçmeli, değerlendirmeli ve sonuçlarını yayımlamalıdır. Elde edilen bulgular, kurumun araştırma ve geliştirme performansının periyodik olarak gözden geçirilmesi ve sürekli iyileştirilmesi için kullanılmalıdır.

C.3.1. Araştırma performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

İdari birim olmamız nedeniyle araştırma performans kriterimiz bulunmamaktadır.

Oğunluk Düzeyi: (1) Kurumda araştırma performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.

D. TOPLUMSAL KATKI

D.1. Toplumsal Katkı Süreçlerinin Yönetimi ve Toplumsal Katkı Kaynakları:Kurum, toplumsal katkı faaliyetlerini stratejik amaçları ve hedefleri doğrultusunda yönetmelidir. Bu faaliyetler için uygun fiziki altyapı ve mali kaynaklar oluşturmalı ve bunların etkin şekilde kullanımını sağlamalıdır.

D.1.1. Toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi

Başkanlığımızca toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısına ilişkin bir planlama bulunmamaktadır.

D.1.2. Kaynaklar

Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.

Olgunluk Düzeyi: (1) Kurumun toplumsal katkı faaliyetlerini sürdürebilmesi için yeterli kaynağı bulunmamaktadır.

D.2. Toplumsal Katkı Performansı: Kurum, toplumsal katkı stratejisi ve hedefleri doğrultusunda yürüttüğü faaliyetleri periyodik olarak izlemeli ve sürekli iyileştirmelidir.

D.2.1. Toplumsal katkı performansının izlenmesi ve değerlendirilmesi

Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır

Olgunluk Düzeyi: (1) Kurumda toplumsal katkı performansının izlenmesine ve değerlendirmesine yönelik mekanizmalar bulunmamaktadır.