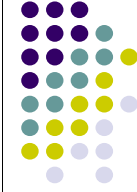


## Sunum 5



# Öz değerlendirme süreci ve sonuçları



## Öz değerlendirme süreci için kılavuz bilgiler

- Aşağıdaki adımlar özellikle önerilir
- Bu adımlar çerçevesinde çeşitli değişkenler hesaba katılabilir: kültür, kuruluşun olgunluk düzeyi...



## 1. Öz değerlendirme sürecinin organizasyonu



- Üst yönetimin sorumluluğunu sağlayın (amaç, sonuçların kabul edilmesi, eylem planının uygulanması)
- Personeli bilgilendirin
- CAF proje lideri atayın

© EIPA CAF 2006

3

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## 2. Öz değerlendirme grubu adaylarını belirleyin



- Kuruluşun temsilcileri: tüm birimler, yaş grupları, sorumluluk düzeyleri ...
- Büyük patronun olması gerekli değil!
- Bilgili bireylerden oluşan bir grup
- Eleştirel, yapıcı ve güvenilir bireyler
- Profesyonel becerilerden daha çok kişisel beceriler

© EIPA CAF 2006

4

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

### 3. Belirlenen adayları bilgilendirin ve öz değerlendirme grubunu (ÖDG) kurun

- Sürecin lider tarafından sunumu: amaç, kullanılışlılık, eylem planı, gerekli dürüstlüğün sağlanması
- ÖDG'nun CAF uygulaması ile ilgili eğitimi
- Bilgilerin araştırılması işini organize edin



© EIPA CAF 2006

5

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

### 4. Bireysel puanlama

- Her üye her bir alt kıstas için güçlü yanları ve iyileştirme alanlarını dikkate alır ve bunları kanıtlarla gerekçelendirir (anahtar kelimeler)
- Her üye her bir alt kıstas için bir puan verir ve verdiği puanı bilgi ve deneyimi temelinde gerekçelendirir



© EIPA CAF 2006

6

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## 5. Fikir birliđi

- Güçlü yanlar, iyileştirme alanları ve puanların gerekçelendirilmesi için grup içinde fikir birliğine varılmaya çalışılır
- Alternatifler: istatistiksel ortalama: diyalog ortamının ve görüş alışverişinin kaybolması durumunda tavsiye edilir
- Grup liderinin önemli rolü
- Kanıtlara veya CAF örneklerine dayalı tartışma

CAF



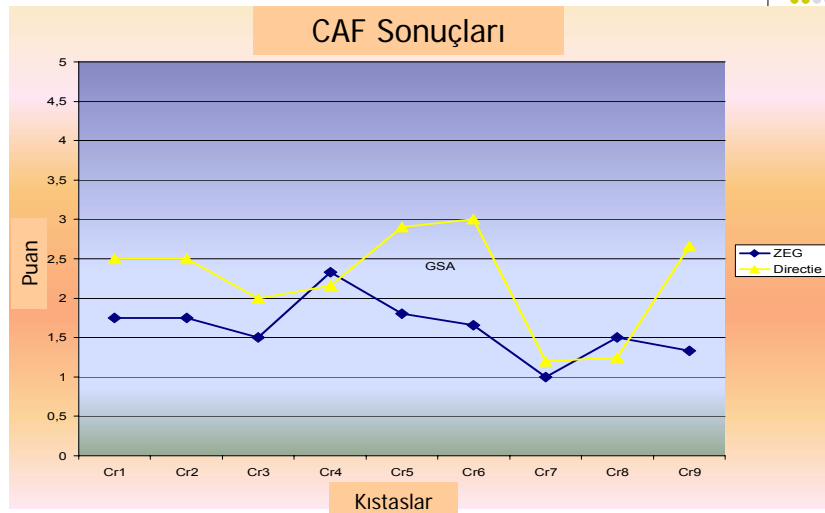
İstanbul Avrupa  
Akademi ve Yönetim Kurulu Başkanı  
Eğilimler, İstatistik ve Değerlendirme  
tepa | epr |

© EIPA CAF 2006

7

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## CAF Sonuçları



CAF



İstanbul Avrupa  
Akademi ve Yönetim Kurulu Başkanı  
Eğilimler, İstatistik ve Değerlendirme  
tepa | epr |

3

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## 6. Öz değerlendirme sonuçları nasıl kullanılacak

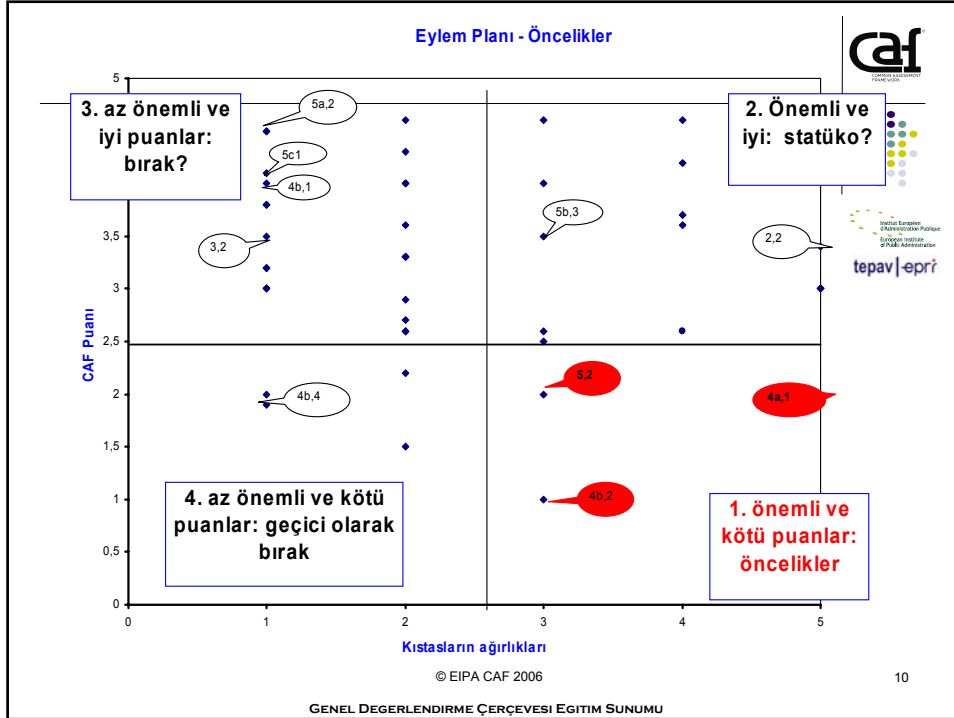
- Teşhis = güçlü yanlar ve iyileştirme alanları
- CAF uygulaması sonucunda ortaya çıkan (düşük puanlar) iyileştirme alanlarını belirle ve bunlar için eylemler geliştir
- Öncelikleri düzenle : ör.
  - a. Kistasların stratejik ağırlığını ve aldığı puanı çaprazlayarak
  - b. Stratejik önemi ve eylemin uygulanmasının kolaylığını ağırlıklandırarak



© EIPA CAF 2006

9

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU



## Eylemleri stratejik önemlerine ve uygulamasının kolaylığına göre ağırlıklandırarak önceliklendirmek

- Eylemin stratejik ağırlığı (SW)
- Paydaşlar üzerindeki etkisi (IMS)
- Kuruluşun sonuçları üzerindeki etkisi
- Görünürlük
- Eylemin uygulamasının kolaylığı (EIM)
- Zorluk düzeyi
- Gerekli kaynaklar
- Hayata geçirme hızı
- Eylemle ilgili alt kıstasta verilen CAF puanı
- Eylemin uygulanmasının önceliği (PIM) (1 düşük öncelik – 4 yüksek öncelik)

© EIPA CAF 2006

11

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU



## Sonuçların karşılaştırmalı analizi

- CAF uygulayan diğer kuruluşlarla karşılaştırma
- Kuruluşu ulusal veya Avrupa ortalamasına göre konuşturun.
- Şu anda Avrupa çapında karşılaştırma için: <http://www.eipa.nl>
- Ulusal veritabanları ör. Belçika ([www.publicquality.be](http://www.publicquality.be)), Macaristan vs.

© EIPA CAF 2006

12

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU



## 7. Öz deęerlendirmenin avantajları

- Dış denetimden daha etkili: kişinin kendi keşfettiği şey daha fazla farkındalık yaratır
- Pek pahalı değil
- Çalışanların katılımı = sürekli iyileştirme için temel

CAF  
YÖNETİM SİSTEMLERİ



İstanbul Avrupa  
Akademi ve Mesleki Eğitim  
Enstitüsü  
Eğitim Kurumları  
Eğitim Akademi

tepav | epr

© EIPA CAF 2006

13

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## 8. Eylem planı

Aşağıdaki sorular cevaplanmalı:

- 2 yıl sonra nerde olmak istiyoruz?  
= amaçları düzenlemek
- Bu hedefleri gerçekleştirmek için ne tür eylemleri uygulamaya koymalıyız?  
= strateji
- Tüm personele eylem planını veya programını ilet

CAF  
YÖNETİM SİSTEMLERİ



İstanbul Avrupa  
Akademi ve Mesleki Eğitim  
Enstitüsü  
Eğitim Kurumları  
Eğitim Akademi

tepav | epr

© EIPA CAF 2006

14

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## Eylem planının uygulanması

- İyileştirme için kurum içi bir ekip
- Dışardan bir danışman
- İç ve dış kıyaslama :
  - Sonuçları karşılaştır
  - İyileştirme alanındaki en iyisini seç
  - İyi uygulamayı al



© EIPA CAF 2006

15

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU

## Takip

CAF'ı 1 veya 2 yıl sonra eylemlerin etkililiğini  
değerlendirmek için tekrar uygula  
= Kalite yaklaşımı  
Yeni bir eylem planı geliştir  
= Sürekli iyileştirme



© EIPA CAF 2006

16

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU



## 9. CAF ve özdeğerlendirmenin kritik başarı faktörleri



- Yönetimin tam desteği
- Temsili bir özdeğerlendirme grubu
- Çabuk çalışma: 4 yarım günlük toplantı
- Kanıtlar temelinde puanlama yapmak
- Sonuçları öncelikli iyileştirmelere çevirebilmek
- Öz değerlendirme uygulaması ve iyileştirmelerde çok iyi iletişim
- Özdeğerlendirmeyi ilerlemeyi ölçmek için periyodik olarak tekrar et = kalite adımı

© EIPA CAF 2006

17

GENEL DEĞERLENDİRME ÇERÇEVESİ EĞİTİM SUNUMU