

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ
AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME USUL VE ESASLARI
BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- Bu usul ve esasların amacı; KSU Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde görev yapan akademik personelin performansını ölçmek, geliştirmek, verimli çalışanları teşvik etmek, kurumsal kalite kültürünü pekiştirmek ve akademik personel planlamasında sağlıklı bir veri tabanı olusturmaktır.

MADDE 2- Bu çerçevede; eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı, kurumsal katkı ve bölge çarpan katkısı boyutlarında kanıta dayalı ve sürekli iyileştirmeye yönelik sistematik bir değerlendirme anlayışı benimsenmektedir.

Kapsam

MADDE 3- Bu usul ve esaslar; KSU Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde görev yapan Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlı tüm akademik personeli kapsamaktadır.

MADDE 4- Değerlendirme sürecinin paydaşları: Bölüm Başkanı ve Bölüm Başkan Yardımcısı, Anabilim Dalı Başkanları, akademik personel ve öğrencilerdir.

Dayanak

MADDE 5- Bu usul ve esaslar aşağıdaki yasal düzenleme ve kalite standartlarına dayanılarak hazırlanmıştır:

- a) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- b) 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ilgili hükümleri,
- c) 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu,
- d) Yükseköğretim Kalite Güvencesi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu Yönetmeliği,
- e) KSÜ Kalite Güvencesi Yönergesi ve İç Kalite Güvencesi Sistemi Uygulama Esasları,
- f) KSÜ Öğretim Üyeliğine Yükselme ve Atanma Ölçütleri,

g) HEPDAK Hemşirelik Programları Akreditasyon Standartları.

Tanımlar

MADDE 6- Bu usul ve esaslarda geçen tanımlar:

- a) **Üniversite:** Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesini,
- b) **Fakülte:** Sağlık Bilimleri Fakültesi'ni,
- c) **Bölüm:** Hemşirelik Bölümü'nü,
- d) **Bölüm Başkanı:** KSU Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölüm Başkanı'nı,
- e) **Akademik Personel:** Hemşirelik Bölümü'nde görev yapan Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlı tüm öğretim üyesi ve elemanlarını,
- f) **Performans:** Akademik personelin belirli bir dönem içinde eğitim-öğretim, araştırma, kurumsal katkı ve bölge çarpan katkısı boyutlarında gerçekleştirdiği iş verimini ve kalitesini,
- g) **360 Derece Değerlendirme:** Performans değerlendirilmesinin; öz değerlendirme, yönetici değerlendirmesi, akran değerlendirmesi ve öğrenci değerlendirmesi olmak üzere çoklu kaynaklardan elde edilen verilerle yapıldığı sistemi,
- h) **Öz Değerlendirme:** Öğretim elemanının kendi akademik faaliyetlerini belirlenmiş ölçütlere göre değerlendirdiği süreci,
- i) **Performans Değerlendirme Komisyonu:** Değerlendirme formlarını hazırlamaktan, sürecin koordinasyonundan ve sonu raporlamasından sorumlu komisyonu,
- j) **PUKO Döngüsü:** Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al; performans değerlendirme sürecinde sürekli iyileştirmeyi sağlayan metodolojik döngüyü ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Performans Değerlendirme İlkeleri ve Değerlendirme Boyutları

Değerlendirme Temel İlkesi

MADDE 7- Performans değerlendirmelerinde akademik personelin eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı, kurumsal katkı ve bölge çarpan katkısı boyutlarının dikkate alınması esastır.

MADDE 8- Değerlendirme süreci; şeffaflık, adaletlilik, gizlilik, kanıta hayalilik ve sürekli iyileştirme ilkeleri çerçevesinde yürütülür.

MADDE 9-Performans değerlendirme sonuçları; kariyer planlaması, iyileştirme faaliyetleri ve ödüllendirme kararlarına girdi olarak kullanılır.

Performans Değerlendirme Boyutları

MADDE 10- Akademik personel, aşağıdaki sekiz (8) boyutta değerlendirilir. Her boyutun kapsamına giren faaliyetler ile ilgili form 'Öğretim Elemanının Akademik Performans Değerlendirmesi Formu' (Ek-2)'de ayrıntılı olarak yer almaktadır:

Kod	Boyut	Kapsam	Form
01	Kurumsal Katkı	Bölüm/Fakülte komisyon üyelikleri, idari görevler, kurum içinde düzenlenip yapılan etkinlikler, akademik danışmanlık, akreditasyon alışmaları	Ek-2
02	Eğitime Katkı	Verilen lisans/lisansüstü dersler, ders notu/kitap/materyal hazırlama, ders gözetmenliği, tez danışmanlığı, sınav sorumlulukları	Ek-2
03	Araştırmaya Katkı	Yayınlar (makale, bildiri, kitap/bölüm), proje yürütücüsü/araştırmacısı, patent, atıf	Ek-2
04	Topluma Katkı	Topluma yönelik eğitim/seminer/konferans, medya katkıları, sivil toplum iş birliği, sanat/kültür etkinlikleri	Ek-2
05	Eğitim-Araştırma Katkısı	Araştırma temelli eğitim uygulamaları, öğrencilere yönelik araştırma projeleri, bilimsel toplantılara öğrenci katılımını destekleme	Ek-2
06	Eğitim-Toplumsal Katkı	Eğitim temelli toplumsal etkinlikler, topluma yönelik öğrenci projeleri	Ek-2
07	Araştırma-Toplumsal Katkı	Araştırma temelli toplumsal katkı projeleri, kamu/STK ile yürüttüğü araştırmalar	Ek-2

08	Bölge Çarpan Katkısı	Kahramanmaraş ve çevresine yönelik gerçekleştirilen özel etkili proje ve etkinlikler	Ek-2
----	----------------------	--	------

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Değerlendirme Usulü ve Formlar

Değerlendirme Usulü

MADDE 11- (1) Performans değerlendirme uygulaması, 'Çoklu Değerlendirme Yöntemi' (360 derece) kullanılarak yapılır. Bu doğrultuda:

- Yönetici Değerlendirmesi:** Her öğretim elemanı, bağlı olduğu Anabilim Dalı Başkanı ve Bölüm Başkanı/Yardımcısı tarafından mesleki ve yönetsel yetkinlikler yönünden 'Yönetici Performans Değerlendirme Formu' ile değerlendirilir.
- Öz Değerlendirme:** Öğretim elemanı, belirlenen sekiz (8) boyuttaki akademik faaliyetlerini 'Öğretim Elemanının Akademik Performans Değerlendirmesi Formu' aracılığıyla öz değerlendirme yöntemiyle raporlar.
- Öğrenci Değerlendirmesi:** Öğrenciler, derslerinden sorumlu her bir öğretim üyesini; mesleki yeterlilik, iletişim becerisi, zaman yönetimi ve derse aktif katılımı sağlama becerisi yönünden 'Öğrencilerin Öğretim Üyesi Performans Değerlendirme Formu' ile değerlendirir.

Değerlendirme Periyodu ve Takvimi

MADDE 12- (1) Her yılın performans değerlendirmesi, 1 Ocak- 31 Aralık tarihleri arasında kapsayacak şekilde, bir sonraki yılın Ocak ayının ilk on (10) günü içinde tamamlanır.

MADDE 12- (2) Öğretim elemanları tarafından 'Akademik Performans Değerlendirme Formu' (Ek-2) doldurularak Bölüm Başkanlığı'na iletilir. Yönetici ve öğrenci değerlendirmeleri de aynı süre içinde tamamlanır.

MADDE 12- (3) Nihai değerlendirme yapıldıktan sonra sonuçlar Bölüm Başkanlığı aracılığıyla akademik personelin kendisine bireysel olarak iletilir.

Değerlendirme Formları

MADDE 13- Performans değerlendirme sürecinde aşağıdaki formlar kullanılır:

Ek	Form Adı	Kapsam	Periyot
----	----------	--------	---------

Ek-1	Yönetici Performans Değerlendirme Formu	Dekan/yardımcısı ve anabilim Dalı başkanlarını mesleki ve yönetsel yetkinlikler yönünden değerlendirme	Her yıl
Ek-2	Öğretim Elemanının Akademik Performans Değerlendirmesi Formu	Öğretim elemanının 8 boyutta öz değerlendirmesi; Kurumsal Katkı ,Eğitime Katkı, Araştırmaya Katkı Topluma Katkı, Eğitim-Araştırma Katkısı, Eğitim-Toplumsal Katkı Araştırma-Toplumsal Katkı Bölge Çarpan Katkısı	Her yıl
Ek-3	İş Arkadaşı Performans Değerlendirme Formu	Akranların mesleki yetkinlik, iletişim, liderlik, sorun çözme ve ekip çalışmasını değerlendirme	Her yıl
Ek-4	Öğrencilerin Öğretim Üyesi Performans Değerlendirme Formu	Öğrencilerin; mesleki yeterlilik, iletişim, zaman yönetimi, derse aktif katılımı sağlama becerilerini değerlendirme	Her yıl

(2) Formlar, Performans Değerlendirme Komisyonu tarafından her akademik yılın başında güncellenerek bölüm web sayfasında ve EBYS üzerinden akademik personele duyurulur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Sonuçların Değerlendirilmesi ve Ödüllendirme

Sonuçların Değerlendirilmesi

MADDE 14- Bölüm Başkanı tarafından toplanan formlardan elde edilen verileri derleyerek bireysel performans skorlarını hesaplar ve Bölüm Başkanlığı'na raporlar.

MADDE 15- Değerlendirilme sonuçları KSÜ ‘nın öngörüldüğü puan tablosuna göre aşağıdaki kategorilere göre sınırlandırılır:

- 1. ve 2. kategori: Performans yetersiz- bireysel iyileştirme planı oluşturulur,
- 3. ve 4. kategori: Performans gelişim göstermesi gerekiyor- destekleyici faaliyetler planlanır,
- 5. ve 6. kategori: Performans yeterli- sürdürülebilirlik desteklenir, 6. kategoridekiler ödüllendirilir.

MADDE 16- Anabilim Dalı Başkanı ve Bölüm Başkanı tarafından değerlendirilen performans sonuçları 360 derece değerlendirme usulü esas alınarak akademik personelin kendisi ile paylaşılır.

MADDE 17- Performans değerlendirmesi yapılacak akademik personelin bölümde en az üç (3) ay çalışmış olması ve bir yılını tamamlamış olması şarttır. Bu koşulu karşılamayanlar herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmaz.

Ödüllendirme

MADDE 18- Performans değerlendirme sonucunda kendi akademik unvanları içerisinde en yüksek toplam akademik performans puanını alan öğretim elemanlarına Bölüm Başkanlığı tarafından Akademik Kurulda takdir/teşekkür belgesi verilir.

MADDE 19- Performans değerlendirmesinde belirlenen hedeflere ilişkin öğretim elemanlarına yönelik Bölüm Başkanlığı ve Anabilim Dalı Başkanları gerekli iyileştirmeler için etkinlikler planlar.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İzleme, İyileştirme ve PUKO Döngüsü

İzleme ve Değerlendirme

MADDE 20- (1) Performans değerlendirme sürecinin etkinliği her akademik yılın sonunda Birim, Kalite ve Faaliyet Komisyonu ile Stratejik Plan, Performans Programı ve Bütçe Komisyonu tarafından gözden geçirilir.

MADDE 20- (2) Gözden geçirme kapsamında aşağıdaki hususlar ele alınır:

- Formların güncelliği ve uygunluğu,
- Değerlendirme süreç uyumu ve tamamlanma oranları,
- Elde edilen puanların analizi

- Tespit edilen aksaklıklar ve iyileştirme önerileri.

PUKO Döngüsü

MADDE 21- Performans değerlendirme sürecinin tümü PUKO (Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al) döngüsü çerçevesinde yönetilir:

Aşama	Faaliyet	Açıklama	Sorumlu
P PLANLA	Değerlendirme Planlanması	Her akademik yılın başından değerlendirme takvimi belirlenir. Formlar (Ek-1 ila Ek-4) güncellenir. Değerlendirici atamalar yapılır. Performans kriterleri ve hedef değerler duyurulur.	Bölüm Başkanı ve Birim, Kalite ve Faaliyet Komisyonu
U UYGULA	Değerlendirme Sureci	Ocak ayının ilk 10 günü içinde: öz değerlendirme (Ek-2), yönetici değerlendirmesi (Ek-1), is arkadaşı değerlendirmesi (Ek-3) ve öğrenci değerlendirmesi (Ek-4) tamamlanır.	Tüm Akademik Personel, Anabilim Dalı Başkanları, Öğrenciler
K KONTROL ET	İzleme ve Analiz	Toplanan formlar derlenerek bireysel performans skorları hesaplanır. Kategori dağılımına göre güçlü ve geliştirilmesi gereken alanlar belirlenir. Bölüm Başkanlığı'na rapor sunulur.	Birim, Kalite ve Faaliyet Komisyonu, Stratejik Plan, Performans Programı ve Bütçe Komisyonu
O ONLEM AL	İyileştirme ve Ödüllendirme	En yüksek performans puanını alan öğretim elemanlarına ödüllendirme yapılır. Geliştirme gerektiren alanlarda	Bölüm Başkanı , Birim, Kalite ve Faaliyet Komisyonu

		bireysel/kurumsal iyileştirme planı hazırlanır. Bir sonraki doneme aktarılır.	
--	--	---	--

Bölüm Başkanlığı, her akademik yılın sonunda PUKO döngüsü çerçevesinde hazırlanan Performans İyileştirme Eylem Planı'nı Birim, Kalite ve Faaliyet Komisyonu, Stratejik Plan, Performans Programı ve Bütçe Komisyonu 'na sunar.

ALTINCI BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

MADDE 22- Bu usul ve esaslar, KSÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer ve yayımı tarihinden itibaren uygulamaya alınır. Usul ve esaslar, en az iki (2) yılda bir ya da HEPDAK akreditasyon standartlarında veya ilgili mevzuatta değişiklik olması halinde güncellenir. Güncellemeler Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 23- Bu usul ve esasların hükümlerini KSU Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölüm Başkanı yürütür.