

**KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ**  
**AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME**  
**YÖNERGESİ**

**Amaç**

**Madde 1-** Bu yönergenin amacı Kadir Has Üniversitesi'nde görevli akademik personelin performanslarını nesnel esaslara göre belirlemek suretiyle eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ile akademik ve idari hizmetlerin verimliliğini arttırmak ve kalitesini yükseltmektir.

Bu değerlendirme Üniversite'nin kadrolu olarak en az 2 (iki) yıl görev yapan profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlilerini kapsar ve her yıl uygulanır. Kadir Has Üniversitesi İngilizce Hazırlık Okulu, İngilizce Destek Birimi ve İngilizce Yazı Merkezine bağlı olarak çalışan öğretim elemanları bu yönerge kapsamında değerlendirilmez. Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Yüksek Okul ve Enstitü Müdürlerinin performansları Mütevelli Heyetçe değerlendirilir.

**Performans Değerlendirmelerinde Dikkate Alınacak Temel Alanlar**

**Madde 2-** Akademik personelin performansı fakülte/yüksekokul bazında eğitim-öğretim, araştırma-uygulama ve hizmet olarak belirlenen üç temel alanda değerlendirilir ve Performans Değerlendirme Tablosunda belirtilen konular ile bu konulara ilişkin puanlar dikkate alınarak hesaplanır. Puan ağırlıkları her bir fakülte/yüksekokul için Üniversitenin stratejik plan hedefleri ile fakülte/yüksekokul ve bölümlerin yapısı ve faaliyetleri dikkate alınarak Rektör kararıyla oluşturulur veya değiştirilir.

**Performans Değerlendirmesinde İzlenecek Yöntem**

**Madde 3-** Akademik personelin performansı her bir öğretim yılı (1 Eylül-31 Ağustos) dikkate alınarak hesaplanır. Değerlendirmeye tabi öğretim elemanları bireysel performans değerlendirme formlarını ve ilintili belgeleri her yıl en geç 15 Eylül tarihine kadar **AKA-DATA** sistemine yüklerler. (Aşama 1). Daha sonra, ilgili Bölüm Başkanları ve Dekan/Müdür görüşleri ile üst düzey yönetici puanı sisteme girilir (Aşama 2 ve 3). Dekanlıkların kontrolü sonrasında yapılan düzeltmeler (Aşama 4) ilgili personelin inceleme ve itirazına (Aşama 5) açılır. Nihai değerlendirme ilgili Dekanlık tarafından yapılarak sonuçlar, Rektör onayı ile, ilgili personele iletilir. Sistemin işleyişi ve farklı aşamaların tarihlerini Rektörlük Ofisi her yıl performans değerlendirme dönemi başlamadan belirleyerek ilan eder.

**Performans Değerlendirme Notunun Hesaplanması**

**Madde 4-** Ana şablonda yer alan her bir ölçüt için öğretim elemanı tarafından doldurulan ham puan tablolarına bağlı kalınarak, öğretim elemanlarının puanlaması ilgili Dekanlıklar tarafından yapılır. Dekanlık incelemesinde sehven girilmiş puanlar düzeltilir; eksik belgeyle girilmiş veriler hesaplama dışında tutulur. Her bir öğretim elemanının her ölçüt için aldığı ham puan, bağlı olduğu fakülte/okul bazında 100 üzerinden standartlaştırılır ve öğretim elemanına o ölçüt için 0-100 arasında bir şablon puanı verilir.

Her bir öğretim elemanının, her bir ölçüt için aldığı şablon puanı, bulunduğu fakülte/okulun ana şablonunda o ölçüt için belirlenmiş ağırlıkla çarpılır. Her bir ölçüt için hesaplanan değerlerin sütun toplamı öğretim elemanının nihai puanını verir.

Öğretim elemanlarının performansları bağlı oldukları fakülte/okulun kendi içindeki nihai puan sıralaması üzerinden değerlendirilir. Her temel alanda elde edilen Ana Şablon Puanı sıralamasında 1. ile 2. sıradaki puanlar arasında %40 ve üzeri fark oluşması halinde, buna neden olan en üst puan Ana Şablon Puanı hesaplamasında göz ardı edilir. Ortalama dışında tutulan öğretim elemanının Ana Şablon Puanı, 2. en iyi puanla standartlaştırılarak hesaplanır.

### **Performans Değerlendirme Kategorileri**

**Madde 5- (1)** Değerlendirme sonucunda öğretim elemanlarının performansları beş kategoriye ayrılır:

<b>Mükemmel (Excellent)</b>	: 85.1 - 100 arası
<b>Başarılı (Successful)</b>	: 65.1 - 85.00 arası
<b>Yeterli (Satisfactory)</b>	: 50.1 – 65 arası
<b>Sınırlı Performans (Modest)</b>	: 0-50.00 arası

(2) Bu kategoriler dışında “Mükemmel” kategorisine dahil olan personelden ayrıca aşağıdaki koşulları da sağlayanlar Ayırtedici (Outstanding) olarak değerlendirilirler.

- (a) Öğrenci memnuniyet değerlendirmesinde üniversite düzeyinde en az ilk %20’lik dilimde yer almak.
- (b) Üniversite yönetimince yapılmış akademik/idari görevlendirmelerde ilgili yöneticiler tarafından başarısız bulunmamış olmak.
- (c) Aşağıdaki minimum yayın şartlarını yerine getirmiş olmak.

Mühendislik Fakültesi öğretim elemanları için; SCI-EXP, SSCI, AHCI kapsamında taranan dergilerde yayınlanmış 5 tam makale.

İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve İşletme Fakültesi öğretim elemanları için; SCI-EXP, SSCI, AHCI kapsamında taranan dergilerde yayınlanmış 4 tam makale. Bunun 1’i uluslararası tanınmış yayınevleri tarafından yayınlanmış tek/iki yazarlı kitap olabilir.

İletişim Fakültesi ile Sanat ve Tasarım Fakültesi öğretim elemanları için; SCI-EXP, SSCI, AHCI kapsamında taranan dergilerde yayınlanmış 3 tam makale. Bunun 1’i uluslararası tanınmış yayınevleri tarafından yayınlanmış tek/iki yazarlı kitap veya uluslararası düzeyde tanınmış, küratörlü, jüri sergilere (bienal vb.) ya da yurtdışındaki müze ve tanınmış sanat kuruluşları kalıcı koleksiyonlarına kabul edilmiş sanat yapıtları/tasarımları olmak veya uluslararası boyutta sergi, film, tiyatro, gösteri ile kişisel sanat ve tasarım çalışması gerçekleştirmek olabilir.

Hukuk Fakültesi öğretim elemanları için; SCI-EXP, SSCI, AHCI kapsamında taranan dergilerde yayınlanmış 2 tam makale veya uluslararası tanınmış yayınevleri tarafından yayınlanmış tek/iki yazarlı 1 kitap veya tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayınlanmış tek yazarlı 2 kitap.

Kadir Has MYO ve Adalet MYO öğretim elemanları için; Uluslararası hakemli ve endeksli (SCI-EXP, SSCI, AHCI, SCOPUS, EconLit, v.b.) dergilerde yayınlanmış 1 tam makale veya ulusal/uluslararası tanınmış yayınevleri tarafından yayınlanmış tek/iki yazarlı 1 kitap.

## **Geri Bildirim**

**Madde 6-** İlgili Dekanlık tarafından nihai hali verilen puanlamalar ilgili personele iletilerek, varsa itirazlar için 7 gün süre verilir. İtirazların karara bağlanmasında İlgili Dekanlık kararı nihaidir. Fakülte/okullara ait nihai sonuçlar birimlere iletdikten sonra dekan/müdür ilgili öğretim elemanları ile görüşerek, kendileri hakkındaki değerlendirme ve önerilerini öğretim elemanına iletir ve öğretim elemanın bu konulardaki görüşünü kayıt altına alır. İlgili öğretim elemanı tarafından doldurulan Yıllık Değerlendirme ve Hedef Belirleme Formu (EK-7) birlikte değerlendirilerek, öğretim elemanı için hazırlanacak kısa (1 yıl), orta (2 yıl) ve uzun (4 yıl) dönemli performans planlamaları forma eklenir ve Dekanlıklara iletir. Bu plan öğretim elemanlarından beklenen araştırma ve yayın performansı, proje geliştirme, ders geliştirme ve verme, üniversite hizmetlerine katılım ve sair görev ve beklentileri içerir ve Dekanlıklar tarafından bir sonraki performans değerlendirmesinde dikkate alınır.

## **Sonuçların Kullanımı**

**Madde 7-** Performans değerlendirme dilimleri sözleşme yenilenmesinde, performansa dayalı yıllık ücret artışının belirlenmesinde, teşvik ve ödüllerin dağıtımında, üniversite araştırma fonundan yararlanmada, bireysel araştırma fonunun belirlenmesinde, akademik yükseltmelerde, ders yüklerinin belirlenmesinde, akademik ve idari görevlendirmelerde dikkate alınır.

“Mükemmel” ve “Başarılı” kategorilerinde yer alan personelin aylık ücretlerine miktarı her yıl Mütevelli Heyet tarafından belirlenen düzeyde “performans katkısı” eklenir.

## **Yürürlük**

**Madde 8-** Bu Yönerge Üniversite Senatosunun 17.10.2018 tarih ve 2018/15 sayılı toplantısında kabul edilerek aynı tarihte yürürlüğe girer ve Kadir Has Üniversitesi Senatosu tarafından 17.03.2017 tarihinde kabul edilen yönergenin yerine geçer.

## **Yürütme**

**Madde 9-** Bu yönerge Kadir Has Üniversitesi Rektörü tarafından yürütülür.