**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ**

**AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME YÖNERGESİ**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

**Amaç ve kapsam**

**MADDE** **1** **–** (1) Bu Yönerge’nin amacı, Türk Hava Kurumu Üniversitesi'nde tam zamanlı olarak görev yapan öğretim elemanlarının performans düzeyinin nesnel esaslara göre tespit edilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Bu Yönerge’nin uygulanmasıyla akademisyenlerin gerçekleştirmekte olduğu eğitim-öğretim faaliyetlerinin ve bilimsel araştırma çalışmalarının kalitesinin artırılması, böylece Üniversite araştırma çıktılarının nitelik ve niceliğinin geliştirilmesi ile daha nitelikli ve donanımlı öğrenciler yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Akademik performans düzeyinin bu yönerge hükümleri ile ölçülmesi neticesinde belirlenen performans; ödül kararlarında, sözleşmelerin devamı ve sona erdirilmesinde ölçüt olarak kullanılacaktır.

**Dayanak**

**MADDE** **2** **–** (1) Bu Yönerge, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu, 2809 sayılı Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği ile Türk Hava Kurumu Üniversitesi Ana Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**MADDE** **3** **–** (1)Bu Yönerge’de geçen;

a) Akademik teşvik: Öğretim elemanlarının alanları ile ilgili yayınladıkları bilimsel makale, kitap, katıldıkları kongre ve benzeri bilimsel faaliyetleri nedeniyle Mütevelli Heyeti tarafından kararlaştırılan ödüllendirmeyi,

b) Akademik puan: Öğretim elemanının unvanı esas alınarak ham puanın belli bir katsayıyla çarpılmasıyla elde edilen puanı,

c) Değerlendirme komisyonu: Rektörlük temsilcisi ile fakülte dekanlarından oluşan komisyonu,

ç) Ham puan: Öğretim elemanının eğitim-öğretim faaliyetleri, bilimsel faaliyetleri ve üniversiteye katkısı dikkate alınarak bu Yönerge ve ekinde belirlenen usullere göre hesaplanan puan toplamını,

d) Mütevelli Heyet: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Mütevelli Heyetini,

e) Rektörlük temsilcisi: Rektör veya personelden sorumlu rektör yardımcısını,

f) Yetkinlik değerlendirmesi: Her öğretim elemanı için bu Yönerge ekinde verilen formda yer alan soruların, ilgili akademik birimin birinci ve ikinci derecede üst yöneticisi tarafından kanaate dayalı olarak cevaplanması sonucunda hesaplanan ortalama puanı,

ifade etmektedir.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**Akademik Personel Performans Değerlendirmesi**

**Akademik personel performans değerlendirmesinde izlenecek yöntem**

**MADDE** **4** **–** (1)Ham puan, öğretim elemanlarının eğitim-öğretim faaliyetleri, bilimsel faaliyetleri, üniversiteye katkı ve idari görevleri sonucunda elde edilen puanların toplamından oluşur. Ham puanı oluşturan faaliyetler, bunlarda uyulacak esaslar ve bunların puan ölçütleri (Ek-1)’de yer alan Eğitim-Öğretim Faaliyetleri, Bilimsel Faaliyetler, Üniversiteye Katkı ve İdari Görevlerin Hesaplanmasında Uyulacak Esaslar ve Puanları, tabloda gösterilmektedir.

(2) Ham puanın hesaplanmasında öğretim elemanının birden fazla idari görevi varsa sadece biri değerlendirmeye alınır. Aylık bazda en üst görev dikkate alınır.

(3)Akademik puan, öğretim elemanının elde ettiği ham puanın aşağıda tabloda belirtilen ünvan katsayısı ile çarpılarak elde edilen değerdir.

|  |  |
| --- | --- |
| **Unvan** | **Ünvan katsayısı** |
| Profesör Doktor | 1 |
| Doçent Doktor | 1 |
| Doktor Öğretim Üyesi | 1 |
| Öğretim Görevlisi | 2 |
| Araştırma Görevlisi | 3 |

(4) Akademik puan, sözleşme başlangıç tarihinin 3 ay öncesinden sözleşme bitiş tarihinin 3 ay öncesini kapsayan zaman dilimindeki akademik toplam puanının aylık bazda sözleşme süresine bölünüp, 12 ile çarpılarak yıllık hesaplanır.

(5) Eğitim-Öğretim faaliyetleri, bilimsel faaliyetler, üniversiteye katkı ve idari görevleri yanında yetkinlik değerlendirmesi (Ek-2)’de yer alan ölçütlerin ilgili birimin yetkililerinin ayrı ayrı ve gizli değerlendirmesi 100 üzerinden puanlama şeklinde yapılır. Ölçütler 5’li skala kullanılarak değerlendirilir. Yetkinlik değerlendirilmesinde birinci ve ikinci amirin kanaati ile oluşan puanların ortalaması alınır. Birinci birim amiri biriminde kendisinden yüksek akademik unvana sahip öğretim elemanının yetkinlik değerlendirmesini yapamaz. Bu durumda ikinci birim amirinin puanı esas alınır. Rektör yardımcısı, dekan, akademik kadroda bulunan genel sekreter ile enstitü ve meslek yüksekokul müdürleri için yetkinlik değerlendirmesi yapılmaz.

 (6) Yetkinlik değerlendirilmesinde aşağıdaki tabloda belirtilen 5’li skala kullanılır.

|  |  |
| --- | --- |
| **Yetkinlik Düzeyi** | **Puanı** |
| Çok düşük | 1 |
| Düşük | 2 |
| Orta | 3 |
| Yüksek | 4 |
| Üstün | 5 |

**Akademik performansın hizmete yansıması**

**MADDE** **5** **–** (1)Öğretim elemanlarının sözleşmelerinin yenilenmesinde, akademik puanın en az 300 ve yetkinlik değerlendirme puanının en az 70 olması yanı sıra değerlendirme komisyonunun salt çoğunluğu esas alınır. 300 puanın en az 60 puanı A, B, C, D1 ,D2, E1-E5, F1, F3 grubundaki aktivitelerden oluşmalıdır. Öğretim üyelerinde C2 ve C4 dikkate alınmaz.

Rektörlük temsilcisinin aynı zamanda dekanlık görevi olması durumunda tek oy hakkı vardır. Eşitlik durumunda Rektörlük temsilcisinin görüşü dikkate alınır.

(2) Yasayla belirlenmiş süreli kadrolara atanan öğretim üyelerinin sözleşme süresi atandıkları görev ile sınırlıdır. Söz konusu görev süresini tamamlayan veya bu görevden ayrılan öğretim elemanlarının sözleşme sürelerinde bu Yönergede belirtilen esaslar geçerlidir.

(3) Akademik teşvik ve ödüllendirmede bu Yönerge’de belirtilen bilimsel faaliyetler esas alınmakla birlikte, ödül miktarının belirlenmesi Mütevelli Heyetinin kararları doğrultusunda yapılır.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**Son Hükümler**

**Yürürlükten kaldırılan yönerge**

**MADDE 6** – (1)28.10.2020 tarihli ve 08 Numaralı Mütevelli Heyet Kararı ile kabul edilen Akademik Personel Performans Ölçme Ve Değerlendirme Yönergesiyürürlükten kaldırılmıştır.

**Yürürlük**

**MADDE** **7** **–** (1) Bu Yönerge, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Mütevelli Heyetin onayladığı tarihte yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**MADDE** **8** **–** (1)Bu Yönerge hükümlerini, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Rektörü yürütür.