

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ

GELİŞİM ODAKLI 360 DERECE PERFORMANS
DEĞERLENDİRME KİTAPÇIĞI

Öğretim Üye ve Elemanları İçin
Gelişim Odaklı Değerlendirme Rehberi

Hazırlayan

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Hemşirelik Bölümü Akreditasyon Komisyonu

Haziran 2026

HAZIRLAYANLAR

Dr. Öğr. Üyesi Aydolu TOROS

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK

Arş. Gör. Dr. Gül ŞAHBUDAK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme Kitapçığı 19.06.2026 tarih ve 2026/91 sayılı Hemşirelik Bölüm Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiştir.

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ

- 1.1. Amaç
- 1.2. Kapsam
- 1.3. Dayanak

2. GELİŞİM ODAKLI 360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME

- 2.1. Tanım
- 2.2. Değerlendirme Sürecine Katılan Paydaşlar
- 2.3. Özellikleri
- 2.4. Avantajları

3. AKREDİTASYON VE KALİTE GÜVENCE SÜREÇLERİ İLE İLİŞKİSİ

4. DEĞERLENDİRME BİLEŞENLERİ

5. DEĞERLENDİRME SÜRECİNİN YÜRÜTÜLMESİ

- 5.1. Değerlendirilecek Derslerin Belirlenmesi
- 5.2. Sürecin Koordinasyonu
- 5.3. Formların Uygulanması
- 5.4. Verilerin Analizi ve Raporlanması
- 5.5. Kayıtların Saklanması
- 5.6. İyileştirme Kararlarının İzlenmesi

6. PUANLARIN HESAPLANMASI VE YORUMLANMASI

7. SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

8. GERİ BİLDİRİM VE GELİŞİM PLANI

- 8.1. Geri Bildirim İlkeleri
- 8.2. Geri Bildirim Süreci
- 8.3. Bireysel Gelişim Planı
- 8.4. İzleme ve Değerlendirme

9. ETİK YAKLAŞIM, GİZLİLİK VE VERİ GÜVENLİĞİ

- 9.1. Gizlilik İlkesi
- 9.2. Öğrenci Geri Bildirimlerinde Anonimlik
- 9.3. Verilerin Saklanması ve Güvenliği
- 9.4. Sonuçların Kullanım İlkeleri
- 9.5. Raporlama ve Paylaşım Düzeyi
- 9.6. Etik Kullanım İlkesi

10. KULLANIM VE GÜNCELLEME

11. EKLER

- 10.1. Bölüm Başkanlığı/Yönetici Değerlendirme Formu
- 10.2. Meslektaş/Akran Değerlendirme Formu
- 10.3. Öğretim Üye/Elemanı Öz Değerlendirme Formu
- 10.4. Öğrenci Değerlendirme Formu

1.GİRİŞ

1.1. Amaç

Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin amacı, öğretim üye ve elamanlarının akademik, mesleki ve kurumsal performanslarının çok boyutlu, nesnel, sistematik ve gelişim odaklı bir yaklaşımla değerlendirilmesini sağlamaktır. Sistem, öğretim üye ve elemanlarının eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme, toplumsal katkı ve kurumsal hizmet alanlarındaki performanslarını bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirerek bireysel ve kurumsal gelişime katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda sistem; öğretim üye ve elamanlarının performanslarına ilişkin geri bildirimlerin öğrenciler, akademik yöneticiler, meslektaşlar ve öz değerlendirme kaynakları gibi farklı paydaşlardan elde edilmesini esas alarak değerlendirme sürecinin güvenilirliğini, geçerliliğini ve kapsayıcılığını artırmayı hedeflemektedir.

Sistem ayrıca öğretim üye ve elamanlarının güçlü yönlerinin belirlenmesini, gelişime açık alanlarının ortaya konulmasını, mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesini ve sürekli öğrenme kültürünün desteklenmesini amaçlamaktadır. Elde edilen sonuçların bireysel gelişim planlarının oluşturulmasına, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesine, akademik liderlik kapasitesinin güçlendirilmesine ve insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlaması hedeflenmektedir.

360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi, yükseköğretimde kalite güvencesi anlayışını destekleyen bir performans yönetimi aracı olarak; kurumsal etkinlik ve verimliliğin artırılmasına, stratejik hedeflere ulaşma düzeyinin izlenmesine, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerinin güçlendirilmesine ve sürekli iyileştirme çalışmalarına veri sağlanmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu çerçevede sistem, performansı yalnızca ölçmeye yönelik bir değerlendirme aracı değil; öğretim üye ve elamanlarının akademik, mesleki ve kurumsal gelişimlerini destekleyen, geri bildirim temelli ve sürdürülebilir bir gelişim mekanizması olarak tasarlanmıştır.

1.2. Kapsam

Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi, Üniversitede görev yapan profesör, doçent, doktor öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin performanslarının çok boyutlu geri bildirim yaklaşımı doğrultusunda değerlendirilmesine yönelik ilke, yöntem, süreç ve uygulamaları kapsamaktadır. Değerlendirme süreci, Hemşirelik Bölümü'nde görev yapan öğretim üye ve elemanlarının ana dersler kapsamındaki eğitim-öğretim faaliyetlerini kapsamaktadır.

Sistem kapsamında, öğretim üye ve elamanlarının eğitim-öğretim faaliyetleri, araştırma-geliştirme çalışmaları, bilimsel yayın ve proje üretkenlikleri, lisansüstü eğitim ve danışmanlık faaliyetleri,

toplumsal katkı çalışmaları, kurumsal hizmetleri ve yönetsel görevleri ile akademik ve mesleki yetkinlikleri değerlendirilmektedir.

Performans değerlendirme süreci; öğrenciler, akademik yöneticiler, meslektaşlar ve öz değerlendirme kaynaklarından elde edilen geri bildirimlerin bütüncül olarak analiz edilmesini içermektedir. Bu kapsamda performans yalnızca akademik çıktı ve sonuçlar açısından değil; iletişim becerileri, iş birliği ve ekip çalışmasına katkı, liderlik özellikleri, etik ilkelere uyum, kurumsal aidiyet, paydaşlarla etkileşim ve mesleki davranışlar açısından da değerlendirilmektedir.

Sistem; performans göstergelerinin belirlenmesi, değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, verilerin toplanması, analiz edilmesi ve raporlanması ile geri bildirim ve iyileştirme süreçlerinin yürütülmesine ilişkin tüm faaliyetleri kapsamaktadır.

Elde edilen değerlendirme sonuçları; bireysel gelişim planlarının oluşturulması, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, akademik kalite süreçlerinin desteklenmesi, kurumsal performansın izlenmesi ve sürekli iyileştirme çalışmalarına veri sağlanması amacıyla kullanılmaktadır. Bu çerçevede sistem, öğretim üye ve elamanlarının performansını çok yönlü değerlendiren, kalite kültürünü güçlendiren ve kurumsal gelişimi destekleyen bütünlük bir performans yönetimi ve kalite güvence mekanizması olarak uygulanmaktadır.

1.3. Dayanak

Bu Kitapçık;

- a) 04/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu,
 - b) 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili hükümleri,
 - c) Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) tarafından yayımlanan Kurumsal Akreditasyon Programı, Kurumsal Dış Değerlendirme Programı ve kalite güvencesine ilişkin düzenlemeler,
 - ç) Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan yükseköğretimde kalite güvencesi ve performans izleme uygulamalarına ilişkin düzenlemeler,
 - d) Üniversitenin Stratejik Planı, Kalite Güvence Sistemi ve ilgili iç mevzuatı,
 - e) Üniversitenin insan kaynakları yönetimi, akademik performans değerlendirme ve kurumsal gelişim politikaları
- hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

2. GELİŞİM ODAKLI 360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME

2.1. Tanım

Gelişim odaklı 360 derece performans değerlendirme, bir öğretim üyesi veya öğretim elemanının performansının yalnızca tek bir kaynak tarafından değil, farklı paydaşların görüşleri alınarak çok yönlü şekilde değerlendirilmesi yöntemidir. Bu yaklaşımda değerlendirme süreci; kişinin kendisini değerlendirmesiyle başlar ve buna ek olarak öğrenciler, akademik akranlar (meslektaşlar) ve bölüm yönetimi gibi farklı gruplardan geri bildirim toplanır. Bu sayede performans değerlendirme süreci yalnızca yukarıdan aşağıya (yönetimden personele) değil, çok yönlü ve etkileşimli bir yapıya kavuşur.

2.2. Değerlendirme Sürecine Katılan Paydaşlar

360 derece değerlendirme modelinde farklı bakış açıları sürece dahil edilir:

- **Öz değerlendirme (self-assessment):** Öğretim elemanı kendi performansını, güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını değerlendirir.
- **Öğrenci geri bildirimleri:** Dersin işlenişi, öğretim yöntemleri, iletişim becerisi ve öğrenme ortamının kalitesi hakkında bilgi sağlar.
- **Akademik akran değerlendirmesi:** Aynı alanda çalışan öğretim üyeleri, bilimsel yeterlilik, ders içeriği ve akademik katkılar açısından değerlendirme yapar.
- **Bölüm yönetimi değerlendirmesi:** Kurumsal hedeflere uyum, idari sorumlulukların yerine getirilmesi ve genel performans açısından değerlendirme sağlar

2.3. Özellikleri

Bu değerlendirme yöntemini diğerlerinden ayıran bazı temel özellikler vardır:

- **Çok kaynaklıdır:** Birden fazla gruptan veri toplanır.
- **Kapsayıcıdır:** Akademik ve idari performans birlikte değerlendirilir.
- **Gelişim odaklıdır:** Amaç yalnızca ölçmek değil, geliştirmektir.
- **Dengeli bir yaklaşım sunar:** Tek taraflı değerlendirme hatalarını azaltır.

2.4. Avantajları

- Daha objektif ve güvenilir sonuçlar sağlar
- Farklı bakış açılarını bir araya getirir
- Öğretim elemanının kendini daha iyi tanımasına yardımcı olur
- Eğitim kalitesinin artırılmasına katkı sağlar

- Kurumsal karar alma süreçlerini destekler

3. AKREDITASYON VE KALİTE GÜVENCE SÜREÇLERİ İLE İLİŞKİSİ

Bu rehber, Hemşirelik Bölümünde yürütülen akreditasyon ve kalite güvencesi, program değerlendirme ve sürekli iyileştirme çalışmalarını desteklemek amacıyla hazırlanmıştır. Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi; öğretim üye ve elemanlarının eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin çok yönlü geri bildirimlerin sistematik olarak toplanmasına, analiz edilmesine ve iyileştirme süreçlerinde kullanılmasına olanak sağlamaktadır.

Sistem, HEPDAK tarafından benimsenen kalite güvencesi yaklaşımı ile uyumlu olarak öğretim üye ve elemanlarının performansının izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda;

- Öğretim üye ve elemanlarının eğitim-öğretim yeterliliklerinin izlenmesine,
- Öğrenci geri bildirimlerinin sistematik olarak alınmasına ve değerlendirilmesine,
- Akademik ve mesleki gelişim gereksinimlerinin belirlenmesine,
- Bölümün kalite güvencesi sistemine veri sağlanmasına,
- Sürekli iyileştirme çalışmalarının planlanmasına,
- Paydaş katılımının güçlendirilmesine

katkı sunmaktadır.

Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi özellikle HEPDAK standartlarında yer alan öğretim üye ve elemanlarının niteliğinin izlenmesi, eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi, paydaş görüşlerinin alınması, kalite güvencesi mekanizmalarının işletilmesi ve sürekli iyileştirme çalışmalarının yürütülmesine yönelik ölçütlerin desteklenmesinde kullanılabilecek önemli bir iç değerlendirme aracıdır. Değerlendirme sonuçları bireysel düzeyde öğretim üye ve elemanlarının gelişim planlarının hazırlanmasında; kurumsal düzeyde ise eğitim programının geliştirilmesi, öğretim yöntemlerinin iyileştirilmesi, öğrenci öğrenme deneyimlerinin güçlendirilmesi ve kalite güvence süreçlerinin desteklenmesinde kullanılmaktadır.

Sistemden elde edilen veriler Akreditasyon Komisyonu, Program Değerlendirme Komisyonu, Kalite Komisyonu ve Bölüm Kurulu tarafından değerlendirilerek gerekli görülen iyileştirme faaliyetleri planlanır. Böylece değerlendirme sonuçlarının yalnızca veri toplama amacıyla değil, Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al (PUKÖ) döngüsü kapsamında sürekli iyileştirme çalışmalarına temel oluşturması sağlanır.

4. DEĞERLENDİRME BİLEŞENLERİ

360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi öğretim üye ve elemanlarının performansını aşağıdaki dört temel boyutta değerlendirmektedir:

Boyut	Açıklama	Ağırlık
Eğitim-Öğretim	Ders planlama, öğretim yöntemleri, öğrenme ortamı oluşturma, öğrenci etkileşimi ve ölçme-değerlendirme süreçleri	%50
Araştırma-Geliştirme	Bilimsel yayınlar, araştırma faaliyetleri, projeler ve bilimsel etkinliklere katılım	%20
Kurumsal Katkı ve Liderlik	Komisyon, kurul ve çalışma gruplarında görev alma, kurumsal sorumluluklar ve ekip çalışmasına katkı	%15
Mesleki Etik ve Sürekli Gelişim	Mesleki etik ilkelere uyum, akademik tutum, mesleki gelişim faaliyetleri ve öz gelişim çalışmaları	%15

Performans değerlendirme sürecinde öğrenci, akran, yönetici ve öz değerlendirme kaynaklarından elde edilen veriler ilgili boyutlar kapsamında değerlendirilir. Değerlendirme sonuçları yalnızca toplam puan üzerinden değil, her bir boyut için ayrı ayrı analiz edilir. Böylece öğretim üye ve elemanlarının güçlü yönleri ile gelişime açık alanlarının daha doğru belirlenmesi amaçlanır.

5. DEĞERLENDİRME SÜRECİNİN YÜRÜTÜLMESİ

360 derece performans değerlendirme süreci yılda bir kez, Bölüm Başkanlığı koordinasyonunda ve Bölüm Kalite Komisyonu ile Program Değerlendirme Komisyonunun iş birliğiyle yürütülür. Sürecin sistematik, izlenebilir ve sürdürülebilir biçimde yürütülmesi için değerlendirme takvimi her akademik yıl başında belirlenir.

5.1. Değerlendirilecek Derslerin Belirlenmesi

Değerlendirme kapsamına alınacak dersler Bölüm Başkanlığı tarafından, ilgili anabilim dallarının görüşleri alınarak belirlenir. Ders seçiminde aşağıdaki ölçütler dikkate alınır:

- Hemşirelik programının temel/ana derslerinden biri olması,
- Dersin program çıktılarıyla doğrudan ilişkili olması,
- Teorik ve/veya uygulamalı öğrenme süreçlerini içermesi,
- Öğrenci sayısı ve dersin programdaki ağırlığı,
- Önceki yıllara ait öğrenci geri bildirimleri,
- Program değerlendirme sonuçlarında iyileştirme gereksinimi belirlenen alanlarla ilişkili olması.

Gerekli görüldüğünde tüm ana dersler değerlendirme kapsamına alınabilir. Değerlendirilecek derslerin listesi ve uygulama takvimi Bölüm Başkanlığı tarafından duyurulur.

5.2. Sürecin Koordinasyonu

Değerlendirme süreci Bölüm Başkanlığı koordinasyonunda yürütülür. Bölüm Kalite Komisyonu ve Program Değerlendirme Komisyonu sürecin planlanması, formların uygulanması, verilerin değerlendirilmesi ve iyileştirme kararlarının izlenmesinde görev alır. Süreçte görev ve sorumluluklar şu şekildedir:

Bölüm Başkanlığı: Sürecin genel koordinasyonunu sağlar, değerlendirilecek dersleri ve takvimi onaylar.

Bölüm Kalite Komisyonu: Değerlendirme araçlarının uygulanmasını ve kalite güvence sistemiyle ilişkilendirilmesini izler.

Program Değerlendirme Komisyonu: Elde edilen sonuçları program değerlendirme ve sürekli iyileştirme süreçleri açısından inceler.

Anabilim Dalı Başkanlıkları: İlgili dersler ve öğretim elemanlarıyla ilgili sürecin yürütülmesine destek sağlar.

Öğretim üye/elemanları: Öz değerlendirme formunu doldurur ve gerektiğinde bireysel gelişim planı hazırlar.

Akran değerlendiriciler: Belirlenen ders veya faaliyet kapsamında değerlendirme formunu doldurur.

Öğrenciler: İlgili derslere yönelik öğrenci değerlendirme formunu doldurur.

5.3. Formların Uygulanması

Değerlendirme formları her akademik yılın sonunda veya ilgili dersin tamamlanmasını izleyen dönemde uygulanır. Öğrenci değerlendirme formları ders tamamlandıktan sonra, notlandırma süreci tamamlanmadan önce veya bölüm tarafından belirlenen uygun bir zamanda uygulanabilir. Öğrenci geri bildirimlerinin gönüllülük ve gizlilik esasına göre alınması sağlanır.

Öz değerlendirme formu ilgili öğretim üye/elemanı tarafından doldurulur. Akran değerlendirmesi, mümkün olduğunda farklı anabilim dalından bir öğretim üye/elemanı tarafından yapılır. Bölüm Başkanlığı/yönetici değerlendirmesi ise Bölüm Başkanı veya yetkilendirilen akademik yönetici tarafından gerçekleştirilir.

Öğretim üye ve elemanlarının 360 derece performans değerlendirme süreci kapsamında bölüm başkanı ve akran değerlendirmeleri, planlanan değerlendirme dönemi içerisinde gerçekleştirilecektir. Bu kapsamda bölüm başkanı ve ilgili öğretim üyesi, önceden belirlenen bir ders saatinde gözlemci olarak derse katılacaktır. Ders gözlemi sırasında öğretim üyesinin ders planlama ve yürütme becerileri, öğrenci ile iletişimi, öğretim yöntem ve tekniklerini kullanma düzeyi, öğrenme ortamını yönetme becerisi, ölçme-değerlendirme yaklaşımı ve mesleki tutumu gibi hususlar yapılandırılmış değerlendirme formları aracılığıyla değerlendirilecektir. Gözlem sonuçları gizlilik ve objektiflik ilkeleri çerçevesinde kayıt altına alınacak, öğretim üyesinin akademik ve eğitsel gelişimini desteklemek amacıyla geri bildirim sürecinde kullanılacaktır. Her öğretim üyesi için değerlendirme döneminde en az bir ders gözlemi yapılması esastır.

5.4. Verilerin Analizi ve Raporlanması

Toplanan formlar Bölüm Başkanlığı koordinasyonunda analiz edilir. Puanlar kitapçıkta belirtilen hesaplama yöntemi doğrultusunda değerlendirilir. Nicel puanların yanı sıra açık uçlu görüş ve öneriler de tematik olarak incelenir.

Değerlendirme sonuçları bireysel ve toplu düzeyde raporlanır. Bireysel raporlar yalnızca ilgili öğretim üye/elemanı ve yetkilendirilmiş yöneticilerle paylaşılır. Toplu sonuçlar ise kişisel bilgilerden arındırılarak bölümün kalite geliştirme ve program değerlendirme süreçlerinde kullanılabilir.

5.5. Kayıtların Saklanması

Değerlendirme formları, analiz dosyaları, bireysel gelişim planları ve yıllık değerlendirme raporları Bölüm Başkanlığı tarafından belirlenen elektronik/fiziki arşivde saklanır. Kayıtların gizliliği, erişim yetkisi ve güvenliği Bölüm Başkanlığı sorumluluğundadır. Belgeler, kalite güvence ve akreditasyon süreçlerinde kanıt olarak kullanılabilecek şekilde düzenli, erişilebilir ve izlenebilir biçimde arşivlenir.

5.6. İyileştirme Kararlarının İzlenmesi

Değerlendirme sonuçları Bölüm Kalite Komisyonu ve Program Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda bireysel gelişim alanları, eğitim-öğretim süreçlerine ilişkin iyileştirme gereksinimleri ve bölüm düzeyinde alınması gereken önlemler belirlenir. Gerekli görülen iyileştirme kararları Bölüm Kurulunda görüşülür. Alınan kararlar PUKÖ döngüsü kapsamında izlenir, uygulanır ve sonuçları bir sonraki değerlendirme döneminde yeniden gözden geçirilir. Böylece 360 derece performans değerlendirme süreci yalnızca veri toplama aracı olarak değil, sürekli iyileştirme ve kalite güvencesi mekanizmasının bir parçası olarak işletilir.

6. PUANLARIN HESAPLANMASI VE YORUMLANMASI

Her değerlendirme formunda yer alan maddeler ilgili performans boyutları altında gruplanır. Her boyut için elde edilen puanların ortalaması alınarak boyut puanı hesaplanır.

Boyut puanları aşağıdaki ağırlıklara göre genel performans puanına dönüştürülür

- Eğitim-Öğretim: %50
- Araştırma-Geliştirme: %20
- Kurumsal Katkı ve Liderlik: %15
- Mesleki Etik ve Sürekli Gelişim: %15

Genel performans puanı yanında her boyut için ayrı performans puanı da raporlanır. Böylece öğretim üye ve elemanlarının yalnızca genel başarı düzeyleri değil; eğitim-öğretim, araştırma, kurumsal katkı ve mesleki gelişim alanlarındaki performansları da izlenebilir hale gelir.

7. SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Elde edilen genel başarı puanı aşağıdaki aralıklara göre yorumlanır:

Puan Aralığı	Değerlendirme
90-100	Üstün Başarı
80-89	Çok Başarılı
70-79	Başarılı
60-69	Geliştirilmeli
60 altı	Gelişim Desteği Gerekli

Bu sınıflandırma, öğretim üye ve elemanlarının performansını cezalandırmak veya kişiler arasında karşılaştırma yapmak amacıyla kullanılmaz. Sonuçlar, güçlü yönlerin sürdürülmesi ve gelişime açık alanların desteklenmesi amacıyla değerlendirilir.

8. GERİ BİLDİRİM VE GELİŞİM PLANI

360 derece performans değerlendirme sürecinin temel amacı, öğretim üye ve elamanlarına gelişim odaklı ve yapıcı geri bildirim sağlamaktır. Bu yaklaşımda değerlendirme sonuçları yalnızca performansın ölçülmesine yönelik bir araç olarak değil, aynı zamanda bireysel ve kurumsal gelişimi destekleyen bir rehber olarak ele alınır. Sürecin temel hedefi, öğretim üyelerinin güçlü yönlerini görünür kılmak, gelişime açık alanlarını belirlemek ve sürekli iyileştirme kültürünü desteklemektir.

Değerlendirme sonuçları doğrultusunda öğretim üye ve elamanlarının eğitim-öğretim faaliyetleri, öğrenci iletişimi, akademik üretkenliği, kurumsal katkıları, meslektaş ilişkileri ve liderlik becerileri gibi alanlardaki güçlü yönleri ile geliştirilmesi önerilen yönleri belirlenebilir. Elde edilen veriler, bireysel performansın geliştirilmesinin yanı sıra bölüm ve kurum düzeyinde eğitim kalitesinin artırılmasına da katkı sağlar.

8.1. Geri Bildirim İlkeleri

Gelişim odaklı 360 derece performans değerlendirme sonuçlarının paylaşılmasında aşağıdaki ilkelere uyulmalıdır:

- **Gizlilik:** Değerlendirme sonuçları yalnızca ilgili öğretim üyesi ve yetkilendirilmiş yöneticiler tarafından görüntülenmelidir.
- **Saygı ve Profesyonellik:** Geri bildirim süreci yargılayıcı veya cezalandırıcı değil, destekleyici ve geliştirici bir yaklaşımla yürütülmelidir.
- **Nesnellik:** Geri bildirimler kişisel görüşlere değil, değerlendirme sonuçlarına ve somut verilere dayanmalıdır.
- **Denge:** Öğretim üye ve elamanlarının güçlü yönleri ve gelişime açık alanları birlikte ele alınmalıdır.
- **Gelişim Odaklılık:** Amaç eksiklikleri vurgulamak değil, gelişim fırsatlarını belirlemektir.
- **Süreklilik:** Geri bildirim tek seferlik bir etkinlik olarak değil, sürekli mesleki gelişimin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

8.2. Geri Bildirim Süreci

Değerlendirme sonuçları mümkün olduğunca bireysel geri bildirim görüşmeleri aracılığıyla paylaşılmalıdır. Görüşmeler bölüm başkanı, anabilim dalı başkanı veya yetkilendirilen akademik yönetici tarafından gerçekleştirilebilir.

Geri bildirim görüşmelerinde aşağıdaki aşamalar izlenir:

1. Öğretim üye ve elamanlarının güçlü yönlerinin ve başarılı uygulamalarının paylaşılması,
2. Değerlendirme sonuçlarının genel olarak açıklanması,
3. Gelişime açık alanların somut örnekler üzerinden ele alınması,
4. Öğretim üye ve elamanlarının değerlendirme sonuçlarına ilişkin görüşlerinin alınması,
5. İyileştirme ve gelişim hedeflerinin birlikte belirlenmesi,
6. İzleme ve değerlendirme sürecinin planlanması.

Görüşmeler sırasında suçlayıcı, yargılayıcı veya karşılaştırmacı ifadelerden kaçınılmalı; bunun yerine çözüm odaklı ve yapıcı bir iletişim dili kullanılmalıdır.

8.3. Bireysel Gelişim Planı

Değerlendirme sonuçları doğrultusunda gerekli görüldüğünde öğretim üyesi için bireysel gelişim planı hazırlanabilir. Gelişim planı, öğretim üye ve elamanlarının ihtiyaçları ve kariyer hedefleri doğrultusunda yapılandırılmalıdır. Bireysel gelişim planı aşağıdaki alanları içerir:

- Eğitim-öğretim yöntem ve tekniklerinin geliştirilmesi,
- Ölçme ve değerlendirme becerilerinin güçlendirilmesi,
- Eğitim teknolojilerinin etkin kullanımı,
- Öğrenci danışmanlığı ve öğrenci iletişimi becerilerinin geliştirilmesi,
- Akademik yayın ve proje geliştirme süreçlerine katılımın artırılması,
- Araştırma kapasitesinin geliştirilmesi,
- Liderlik ve yönetsel becerilerin güçlendirilmesi,
- Kurumsal komisyon ve çalışma gruplarında aktif görev alma,
- Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim programlarına katılım.

8.4. İzleme ve Değerlendirme

Hazırlanan gelişim planlarının uygulanması belirli aralıklarla izlenmeli ve değerlendirilmelidir. İzleme sürecinde öğretim üye ve elamanlarının belirlenen hedeflere ulaşma durumu gözden geçirilmeli, gerekli durumlarda ek destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.

Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme sürecinin başarısı, yalnızca değerlendirme sonuçlarının elde edilmesiyle değil, bu sonuçların, öğretim üye ve elamanlarının mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak şekilde kullanılmasıyla mümkündür. Bu nedenle geri bildirim ve gelişim planı süreci, kurumsal kalite güvencesi ve sürekli iyileştirme anlayışının önemli bir bileşeni olarak ele alınmalıdır. Gelişim Odaklı 360 Derece Performans Değerlendirme sonuçları yıllık olarak Akreditasyon Komisyonu, Bölüm Kalite Komisyonu ve Program Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilir. Elde edilen bulgular doğrultusunda iyileştirme faaliyetleri planlanır, alınan kararlar Bölüm Kurulunda görüşülür ve sonuçlar izlenerek PUKÖ döngüsü kapsamında raporlanır.

9. ETİK YAKLAŞIM, GİZLİLİK VE VERİ GÜVENLİĞİ

360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi kapsamında elde edilen tüm veriler gizlilik, etik kullanım ve veri güvenliği ilkeleri doğrultusunda korunur. Değerlendirme süreci; saygı, tarafsızlık, şeffaflık, gönüllülük, mesleki etik ve sürekli gelişim anlayışı temelinde yürütülür.

9.1. Gizlilik İlkesi

Değerlendirme sonuçları yalnızca ilgili öğretim üye/elemanı, Bölüm Başkanı ve değerlendirme sürecinin yürütülmesinden sorumlu yetkilendirilmiş kişiler tarafından görüntülenebilir. Bireysel değerlendirme sonuçları üçüncü kişilerle paylaşılmaz ve kişilerin açık rızası olmaksızın kamuya açık hale getirilmez.

9.2. Öğrenci Geri Bildirimlerinde Anonimlik

Öğrenci değerlendirme formları anonim olarak uygulanır. Öğrencilerin kimlik bilgileri değerlendirme sonuçlarıyla ilişkilendirilmez ve bireysel öğrenci görüşleri öğretim üye/elemanlarıyla paylaşılmaz. Öğrenci geri bildirimleri yalnızca toplu ve anonimleştirilmiş biçimde raporlanır.

9.3. Verilerin Saklanması ve Güvenliği

Değerlendirme sürecinde elde edilen formlar, analiz raporları ve gelişim planları bölüm tarafından yetkilendirilmiş elektronik ve/veya fiziki arşivlerde saklanır. Tüm kayıtlar yalnızca yetkili kişiler tarafından erişilebilecek şekilde muhafaza edilir. Değerlendirme kayıtları kalite güvencesi ve akreditasyon süreçlerinde kullanılmak üzere en az 5 yıl süreyle saklanır. Süre sonunda ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda arşivleme veya imha işlemleri gerçekleştirilir.

9.4. Sonuçların Kullanım İlkeleri

Değerlendirme sonuçları;

- Bireysel gelişim planlarının hazırlanması,
- Eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Eğitim-öğretim süreçlerinin iyileştirilmesi,
- Program değerlendirme ve kalite güvencesi çalışmalarının desteklenmesi,
- Akreditasyon ve sürekli iyileştirme faaliyetlerine veri sağlanması

amaçlarıyla kullanılır.

Değerlendirme sonuçları öğretim üye ve elemanlarını sıralamak, karşılaştırmak, etiketlemek veya cezalandırmak amacıyla kullanılmaz.

9.5. Raporlama ve Paylaşım Düzeyi

Bireysel performans raporları yalnızca ilgili öğretim üye/elemanına ve yetkilendirilmiş yöneticilere sunulur. Bölüm Kurulu, Kalite Komisyonu ve Program Değerlendirme Komisyonu gibi kurullarda yalnızca toplulaştırılmış ve anonimleştirilmiş sonuçlar paylaşılır. Kurumsal raporlarda bireysel isimler yerine bölüm düzeyindeki genel eğilimler, güçlü yönler ve gelişime açık alanlar yer alır.

9.6. Etik Kullanım İlkesi

Değerlendirme sürecinde elde edilen bilgiler hiçbir şekilde ayrımcılık, baskı, yıldırma veya kişisel değerlendirme amacıyla kullanılamaz. Tüm değerlendiriciler objektiflik, dürüstlük, gizlilik ve mesleki etik ilkelerine uygun davranmakla yükümlüdür. Süreç boyunca elde edilen verilerin kullanımında kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır.

Değerlendirme sürecinde elde edilen tüm veriler gizlilik ilkesi doğrultusunda korunur. Değerlendirme sonuçları yalnızca akademik gelişim, eğitim-öğretim kalitesinin artırılması ve kurumsal iyileştirme amacıyla kullanılır.

Süreçte tarafsızlık, saygı, etik duyarlılık ve yapıcı geri bildirim anlayışı esas alınır. Değerlendirme formlarında kişisel, ayrımcı, aşağılayıcı veya mesleki saygınlığı zedeleyici ifadeler yer verilmez.

Değerlendirme sonuçları, öğretim üye ve elemanlarını karşılaştırmak veya sıralamak amacıyla kullanılmaz. Amaç, bölüm içinde sürekli gelişim kültürünü desteklemek ve eğitim-öğretim süreçlerinin niteliğini artırmaktır.

10. KULLANIM VE GÜNCELLEME

Bu kitapçık, Hemşirelik Bölümünde uygulanacak 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin amaç, kapsam, ilke ve uygulama esaslarına ilişkin rehberlik sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Kitapçık,

performans değerlendirme sürecinin sistematik, tutarlı ve etkin bir şekilde yürütülmesine katkı sunmayı hedeflemektedir.

İçeriği; bölümün kurumsal gereksinimleri, kalite güvence sistemi kapsamında yürütülen çalışmalar, stratejik hedefler ve uygulama süreçlerinden elde edilen deneyim ve geri bildirimler doğrultusunda sürekli iyileştirme anlayışı çerçevesinde gözden geçirilebilir ve güncellenebilir.

Değerlendirme sürecinden elde edilen veriler; ęretim ye ve elemanlarının akademik ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, güçlü yönlerinin belirlenmesi, gelişime açık alanlarının tespit edilmesi, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının ortaya konulması ve eğitim-ęretim faaliyetlerinin niteliğinin artırılması amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca bu veriler, bölümün kalite güvence süreçlerinin güçlendirilmesine, kurumsal performansın izlenmesine ve sürekli iyileştirme çalışmalarına kanıt temelli katkı sağlamaktadır.

11. EKLER

Bu kitapçık kapsamında kullanılan değerlendirme formları aşağıda yer almaktadır:

11.1. BÖLÜM BAŞKANLIĞI / YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

Öğretim Üye/Elemanının Adı Soyadı: _____

Bölüm / Program: _____

Dersin Adı: _____

Değerlendirme Tarihi: ____ / ____ / ____

Değerlendiren Yönetici: _____

Değerlendirme Ölçeği

1 = Çok Yetersiz 2 = Yetersiz 3 = Orta 4 = İyi 5 = Çok İyi

Değerlendirme Kriteri	1	2	3	4	5
Derse zamanında başlama ve bitirme	☐	☐	☐	☐	☐
Konunun amaç ve kazanımlarını açıklama	☐	☐	☐	☐	☐
Dersi, aktif öğrenmeyi destekleyen interaktif yöntem ve teknikler kullanarak işleme	☐	☐	☐	☐	☐
Dersi açık ve anlaşılır sunma	☐	☐	☐	☐	☐
Güncel bilgi ve örnekler kullanma	☐	☐	☐	☐	☐
Aktif öğrenme yöntemlerini kullanma	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrenci katılımını teşvik etme	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerin sorularına yeterli cevap verme	☐	☐	☐	☐	☐
İletişim becerisi ve sınıf yönetimi	☐	☐	☐	☐	☐
Eğitim teknolojisi ve materyal kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐
Ölçme-değerlendirme süreçlerini etkin yürütme	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki etik ve akademik tutum	☐	☐	☐	☐	☐
Bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerine katkı	☐	☐	☐	☐	☐

Değerlendirme Kriteri	1	2	3	4	5
Proje geliştirme veya projelerde görev alma	☐	☐	☐	☐	☐
Kongre, sempozyum ve çalıştaylara katılım	☐	☐	☐	☐	☐
Komisyon, kurul ve idari görevlerde aktif rol alma	☐	☐	☐	☐	☐
Akademik ve idari ekiplerle etkili iletişim ve iş birliği kurma	☐	☐	☐	☐	☐
Kurumsal sorumluluk ve ekip çalışmasına katkı	☐	☐	☐	☐	☐
Uygulama alanı ekipleri ile etkili iletişim ve işbirliği kurma					

Genel Değerlendirme Notu:

Gelişime Yönelik Öneriler:

İmza: _____

11.2. MESLEKTAŞ / AKRAN DEĞERLENDİRME FORMU

Öğretim Üye/Elemanının Adı Soyadı: _____ Bölüm / Program: _____

Gözlemlenen Ders: _____ Değerlendiren Akademisyen: _____ Tarih: ____ / ____ / ____

Değerlendirme Ölçeği

1 = Çok Yetersiz 2 = Yetersiz 3 = Orta 4 = İyi 5 = Çok İyi

Değerlendirme Kriteri	1	2	3	4	5
Ders içeriğinin düzenli ve planlı sunulması	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrenme hedeflerinin net ifade edilmesi	☐	☐	☐	☐	☐
Konuların bilimsel yeterlilikle aktarılması	☐	☐	☐	☐	☐
Örnek, vaka veya uygulama kullanımı	☐	☐	☐	☐	☐
Aktif öğrenme yöntemlerinden yararlanma	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerle etkili iletişim kurma	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerin derse katılımını sağlama	☐	☐	☐	☐	☐
Sorulara açıklayıcı cevap verme	☐	☐	☐	☐	☐
Eğitim teknolojilerini etkin kullanma	☐	☐	☐	☐	☐
Ölçme-değerlendirme yaklaşımının uygunluğu	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki etik ve akademik tutum	☐	☐	☐	☐	☐
Bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerine katkı	☐	☐	☐	☐	☐
Kongre, seminer veya çalıştaylara katılım düzeyi	☐	☐	☐	☐	☐
Proje geliştirme ve yürütme becerisi	☐	☐	☐	☐	☐
Bölüm/fakülte komisyon çalışmalarına katkı	☐	☐	☐	☐	☐
Kurumsal sorumluluk ve ekip çalışmasına uyum	☐	☐	☐	☐	☐
Ekip üyeleri ile iletişim becerisi	☐	☐	☐	☐	☐
Akademik ve idari ekiplerle etkili iletişim ve iş birliği kurma	☐	☐	☐	☐	☐

Genel Değerlendirme Notu:

Gelişime Yönelik Öneriler:

İmza: _____

11.3. ÖĞRETİM ÜYE/ELEMANI ÖZ DEĞERLENDİRME FORMU

Ad Soyad: _____

Bölüm / Program: _____

Ders/Dersler: _____

Akademik Yıl / Dönem: _____

Değerlendirme Ölçeği

1 = Hiç Katılmıyorum 2 = Katılmıyorum 3 = Kararsızım 4 = Katılıyorum 5 = Tamamen Katılıyorum

Değerlendirme Kriteri	1	2	3	4	5
Derslerime planlı ve hazırlıklı girerim.	☐	☐	☐	☐	☐
Dersin amaç ve hedeflerini öğrencilere açıklarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Dersi anlaşılır ve sistematik şekilde sunarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Derslerde örnek, vaka ve uygulamalara yer veririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Aktif öğrenme yöntemlerini kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerin derse aktif katılımını desteklerim.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerin sorularını etkili biçimde yanıtlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerle iletişimimin güçlü olduğunu düşünürüm.	☐	☐	☐	☐	☐
Eğitim teknolojilerini etkili kullanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ölçme ve değerlendirme süreçlerini adil yürütürüm.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrenci geri bildirimlerini dikkate alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki gelişimime önem veririm.	☐	☐	☐	☐	☐
Akademik kongre, sempozyum veya çalıştaylara katılırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Bilimsel araştırma ve yayın çalışmalarına katkı sağlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
Araştırma projelerinde görev alırım veya proje yürütürüm.	☐	☐	☐	☐	☐
Üniversite komisyon ve kurullarında aktif görev alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
Kurumsal görev ve sorumluluklarımı zamanında yerine getiririm.	☐	☐	☐	☐	☐

Genel Değerlendirme Notu:

Gelişime Yönelik Öneriler:

İmza: _____

11.4. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRME FORMU

Dersin Adı: _____

Öğretim Üye/Elemanının Adı Soyadı: _____ Akademik Yıl / Dönem: _____

Değerlendirme Tarihi: ____ / ____ / ____

Değerlendirme Ölçeği

1 = Hiç Katılmıyorum 2 = Katılmıyorum 3 = Kararsızım 4 = Katılıyorum 5 = Tamamen Katılıyorum

İfade	1	2	3	4	5
Öğretim elemanı derse hazırlıklı gelir.	☐	☐	☐	☐	☐
Dersin amacı ve öğrenme hedefleri açık şekilde ifade edilir.	☐	☐	☐	☐	☐
Ders konuları anlaşılır ve düzenli biçimde anlatılır.	☐	☐	☐	☐	☐
Derslerde güncel bilgi, örnek veya vakalara yer verilir.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğretim elemanı öğrencilerin derse katılımını destekler.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğrencilerin sorularına açıklayıcı cevaplar verilir.	☐	☐	☐	☐	☐
Derslerde uygun eğitim materyalleri kullanılır.	☐	☐	☐	☐	☐
Ders süresi etkili kullanılır.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğretim elemanı öğrencilerle saygılı ve etkili iletişim kurar.	☐	☐	☐	☐	☐
Ölçme-değerlendirme yöntemleri ders içeriği ile uyumludur.	☐	☐	☐	☐	☐
Öğretim elemanı öğrenci geri bildirimlerine açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐
Ders, mesleki bilgi ve becerilerimin gelişimine katkı sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐

Dersin Güçlü Yönleri:

Dersin Geliştirilmesine Yönelik Önerileriniz:
