

PEROFMANS UYGULAMA VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Performans değerlendirmesi için Mesleki Gelişim Birimi (PDU) ve Yüksekokul yönetimi işbirliği içinde çalışır. Akademik personelin ihtiyaçları mesleki gelişim birimi tarafından belirlenir. İhtiyaçlar ve talepler doğrultusunda dönem içi ve dönem sonu eğitimler düzenlenir. Hizmet içi eğitim sonunda katılımcı öğretim elemanlarından alınan geri bildirimlere göre PDU tarafından ileri eğitimler düzenlenir. Öğretim elemanlarının performans değerlendirmeleri için Yabancı Diller Yüksekokulu'nda dönem sonu öz değerlendirme anketleri, bireysel değerlendirme raporları, bölüm değerlendirme raporları, günlük tutma ve performans değerlendirme sistemi gibi bazı prosedürler takip edilmektedir.

Yabancı Diller Yüksekokulu'nda PDU, akademik personelin performanslarını değerlendirmeleri için bir dönem sonu öz değerlendirme anketi uygulamaktadır. Anket aşağıdaki temel boyutları kapsamaktadır: Öğretim ve Planlama, Sınıf Ortamı, Mesleki Gelişim, İş Memnuniyeti ve Sonuçlar. Bu boyutlar, her bir akademik personelin performansı ve gelişim alanları hakkında kapsamlı bir genel bakış sağlamaya yardımcı olur. Bu öz değerlendirme aracı, profesyonel gelişimi desteklemek ve akademik personelimizin sürekli gelişimini sağlamak için devam eden çabalarımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Öğretim performansı hakkında değerli içgörüler sağlar, kendi kendine düşünmeyi teşvik eder ve daha fazla gelişim alanlarının belirlenmesine yardımcı olur. Anket, süreci verimli bir şekilde kolaylaştıran özel bir platform olan EDS- Prodesc üzerinden gerçekleştirilmektedir. PDU anketi yönetir, yanıtların dağıtımını ve toplanmasını denetler. Veriler toplandıktan sonra, Okul Müdürlüğü sonuçları değerlendirir ve akademik personele geri bildirimde bulunur.

Ankete ek olarak, her dönem sonunda akademik personelden bireysel değerlendirme raporu ve aynı seviyede aynı dersi veren öğretim görevlileri tarafından hazırlanan bölüm değerlendirme raporunu sunmaları istenmektedir. Bu raporlar tüm akademik personele açık olan EDS Prodesc platformuna kaydedilir; ya da alternatif olarak, dönem sonunda sunulmak üzere öğretim elemanları tarafından dört adet dergi şablonu doldurularak EDS Prodesc platformunda belgelenir. Bu ek gönderimler, performansın daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine katkıda bulunur.

Performans değerlendirme yöntemi öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmiştir. Google dokümanları üzerinden bir anket gerçekleştirilmiş ve öğretmenlerin çoğunluğu (%56,1) tarafından seçilen maddenin günlük tutma olduğu görülmüştür. Öncelikle, günlük tutma dersi öğretmenlerin kendileriyle birlikte belirlenmiştir. PDU tüm öğretmenlere doldurmaları için bir günlük şablonu gönderir (Bkz. Günlük Şablonu). Öğitmenler günlük tutmaları gereken derse ilişkin formu doldururlar. Öğitmenlerin dersler hakkında mümkün olduğunca çok şey hatırlayabilmeleri için formu derslerinden hemen sonra doldurmaları beklenmektedir. Seçilen dersle ilgili olarak her dönem dört kez günlük tutmaları beklenmektedir. Bunu takiben, şeffaf ve tarafsız olması için herkes günlüklerini EDS Prodesc online platformuna yükleyecektir. PDU,

formları toplamak ve öğretim görevlilerini nasıl destekleyeceğini bulmak için bunları analiz etmekten sorumludur. Adil olması için tüm eğitimcilerin aynı prosedürü uygulaması ve aynı formu doldurması beklenmektedir.

Buna paralel olarak, PDU ve AR-GE tarafından yapılan anketlere dayalı olarak yönetim tarafından 360 derece performans değerlendirmesi de yapılmaktadır. Performans değerlendirme, akademik personelden toplanan verilerle akademik ve kurumsal değerlendirme olarak iki farklı boyutta gerçekleştirilir. Sürecin takibi ve değerlendirme idarenin sorumluluğundadır. Değerlendirmeler kapsamında puanlama hesaplanır. Puanlar, ilgili öğretim elemanı ile işbirliği yapılarak olumlu yönlerin öne çıkarılmasına, ihtiyaçların karşılanmasına ve zayıf yönlerin iyileştirilmesine hizmet eder. Bu sayede akademik veya kurumsal ihtiyaçlar da giderilmiş olur.

Tüm bunlara ek olarak, Mesleki Gelişim Birimi (PDU) tarafından yönetilen ve akademik personelin gelişimiyle ilgili her türlü eylem ve güncellemenin paylaşıldığı 'Prodesc' adlı interaktif bir WhatsApp grubumuz bulunmaktadır. Bu platform aynı zamanda çeşitli faaliyetlerin teşvik edilmesi ve tanıtılmasına da hizmet etmekte olup, tüm duyurular burada yayınlanmaktadır.

PERFORMANS DEĞERLENDİRME

1. Kurumsal Performans

Pamukkale Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu (YDYO) kurumsal performansını değerlendirme usul ve esasları:

Kurumsal Performansın değerlendirileceği ana alanlar:

Kurum Kültürü: Personelin kuruma ait olma duygusu, ortak değerler, misyon ve vizyona uyum.

Kurum İklimi: İş ortamının kalitesi, destekleyici yapı, iş doyumu.

Kurumsal İletişim: Açıklık, bilgilendirme, iletişim kanallarının etkinliği.

Dayanışma ve Uyum: İş birliği, takım ruhu, çatışma çözme kabiliyeti.

Değerlendirme Ölçütleri

Kurum Kültürü: Ortak değerleri destekleme, kuruma bağlılık.

Kurum İklimi: Çalışma ortamında destekleyicilik, motivasyon sağlama.

Kurumsal İletişim: Etkili iletişim kurma, bilgilendirme sürecinde şeffaflık.

S.N.	Kurum Kültürü	5	4	3	2	1
1	Kurumun vizyon ve misyonuna katkıda bulunmak için motive oluyorum.					
2	Kurumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü hissediyorum.					
3	YDYO'nun hedeflerine ulaşması için aktif olarak destek sunuyorum.					
4	Çalıştığım kurumun başarısından gurur duyuyorum.					
5	Kurum kültürünün bir parçası olmaktan memnuniyet duyuyorum.					
6	Kurumun değerlerine tam olarak uyum sağladığımı düşünmüyorum.					
7	YDYO'nun hedeflerine ulaşmasına katkı sunmak benim için öncelikli değil.					

Dayanışma ve Uyum: Takım çalışmasına katkı, çözüm odaklılık.

Çevrimiçi Ölçek ve Anketler

Çevrimiçi değerlendirme araçları kullanarak tüm personelin birbirini değerlendirmesi amaçlanır. Değerlendirme sürecinin gizliliğini ve objektifliğini sağlamak için, anket formları anonim olarak doldurulur. Anket süreci her modül sonu ve akademik yıl sonunda uygulanır.

Geri Bildirim ve Gelişim Planları

Analiz sonuçlarına göre:

Kurum içi güçlü yönler ve gelişim alanları belirlenir. Geri bildirim toplantıları düzenleyerek tüm personelle sonuçlar paylaşılır. İlgili alanlarda eğitimler ve atölyeler düzenleyerek personelin performans gelişimine katkı sağlanması amaçlanır.

Sürekli İyileştirme

Bu süreç düzenli olarak tekrarlayarak kurum iklimi ve kültürünü sürekli iyileştirmeye yönelik stratejik adımlar atılması amaçlanır.

Ölçekler ve Açık uçlu Sorular

(5=Kesinlikle Katılıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum)

S.N.	Kurum İklimi	5	4	3	2	1
------	--------------	---	---	---	---	---

1	Çalışma ortamımda kendimi desteklenmiş ve değerli hissediyorum.					
2	Çalışma arkadaşlarım, görevlerimi daha iyi yerine getirmem için bana destek sağlıyor.					
3	YDYO'da motivasyonumu artıran bir iş ortamına sahibim.					
4	Yöneticilerim, çalışma ortamındaki sorunları çözmek için çaba gösteriyor.					
5	Çalışma ortamı, profesyonel gelişimimi destekleyici nitelikte.					
6	Çalışma arkadaşlarım, iş yapış sürecimde yeterli destek sağlamıyor.					
7	Çalışma ortamının profesyonel gelişimimi desteklediğini düşünmüyorum.					

S.N.	Kurumsal İletişim	5	4	3	2	1
	Olumlu Sorular					
1	Kurum içinde bilgiler açık ve şeffaf bir şekilde paylaşılmaktadır.					
2	Yöneticilerimiz, personeli bilgilendirme konusunda tutarlı ve açık bir iletişim kurmaktadır.					
3	İş arkadaşlarım, ihtiyaç duyduğum bilgilere ulaşmamda bana yardımcı olmaktadır.					
4	YDYO içinde her seviyede açık ve etkili bir iletişim kültürü bulunmaktadır.					
5	İletişim sürecinde herkesin fikrine değer verildiğini hissediyorum.					
6	Kurum içinde bilgi akışı yetersiz ve kapalı bir şekilde yürütülmektedir.					
7	İletişim sürecinde görüşlerime değer verilmediğini düşünüyorum.					

S.N.	Dayanışma ve Uyum	5	4	3	2	1
	Olumlu Sorular					
1	İş arkadaşlarım zorlandığım konularda bana destek sağlamaktan çekinmez.					
2	YDYO'daki ekip çalışmaları, dayanışma ruhunu güçlendiriyor.					
3	İş yerinde uyumlu bir çalışma ortamının mevcut olduğunu düşünüyorum.					
4	Kurumda herkesin yardımlaşmaya istekli olduğunu gözlemliyorum.					

5	Farklı görevlerdeki personelle iş birliği yapmak kolay ve verimli.					
6	Çalışma ortamında uyumsuzlukların iş süreçlerini olumsuz etkilediğini düşünüyorum.					
7	Farklı görevlerdeki personelle iş birliği yapmak çoğunlukla zorluk çıkarıyor.					

2- Öz değerlendirme

Perfor mans Alanı	Standards	5 Her zaman	4 Sıklıkla	3 Bazen	2 Nadiren	1 Hiç
1. Öğretim & Planlama	1. Derslerime ısınma aktiviteleri ile (warm-up activities) başlarım.					
	2. Ders konularını öğrencilerin ilgisini çekecek hale getirebilirim.					
	3. Konuların kolayca anlaşılabilir olmasını sağlayabilirim.					
	4. Konunun öneminden bahsederek öğrencilerimi öğrenmeye motive ederim.					
	5. Öğrencileri öğrenmelerini kolaylaştıracak güncel ve gerçek hayata uygun örnekler verebilirim.					
	6. Derslere hazırlıklı olarak gelirim.					
	7. Derslerde zaman yönetimi becerilerim iyidir.					
	8. Öğrencilerimin çalışmalarına/ödevlerine zamanında ve yapıcı dönüt veririm.					
	9. Derslerde teknolojiden / dijital araçlardan yeteri kadar faydalanabiliyorum.					
2. Sınıf Ortamı	10. Samimiyete ve saygıya dayalı bir sınıf ortamı kurabilirim.					
	11. Sınıftaki her öğrenciyle etkili bir iletişim ve etkileşim sağlayabilirim.					
	12. Öğrencilerin sınıf içi ve sınıf dışı yaşadıkları zorluklara karşı duyarlıyım.					
	13. Öğrencilerin sahip oldukları yeteneklerin farkındayım.					
	14. Sınıf içi disiplini ve yönetimi etkin bir şekilde sağlıyorum.					

3. Mesleki Gelişim	15. İşimle ilgili yaşadığım sorunları belirlemek ve çözmek için iş arkadaşlarımdan destek alırım.					
	16. Mesleki gelişimle ilgili eğitimlere katılırim ve yeni bilgileri öğretimimde uygulayım.					
4. Mesleki Tatmin	17. Mesleğimi severek yapıyorum.					
	18. Öğrencilerimle iletişim kurmaya hevesliyim.					
	19. İş arkadaşlarımla iletişim kurmaya hevesliyim.					
	20. Yönetimle iletişim kurmaya hevesliyim.					
	21. Okul etkinliklerine aktif olarak katılmaya hevesliyim.					
	22. Mesleki olarak kendimi geliştirme konusunda hevesliyim.					
	23. Mesleki anlamda kendimi değerlendirme konusunda hevesliyim.					
5. Sonuç	24.Güçlü özelliklerim:					
	25.Geliştirmem gereken özelliklerim:					
	26. Yeni döneme dair hedeflerim/stratejilerim:					