

BÖLÜM 1

ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ VE ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ GÖREV SÜRESİ UZATIMI UYGULAMA ESASLARINA GENEL BAKIŞ

Abdullah Gül Üniversitesi araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri görev süresi uzatımı uygulama esasları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 31'inci maddesi ve 33'üncü maddesinin (a) fıkrası kapsamında Üniversitemizde istihdam edilen öğretim görevlileri ile araştırma görevlilerinin görev süresi uzatmalarında kullanılmak üzere, üniversitemiz senatosunun 26.04.2023 tarihli ve 2023.14.01 sayılı kararı ile belirlenmiş ve kabul tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. İlgili uygulama esasları, üniversitemizde çalışmakta olan araştırma görevlileri ile ders veren ve ders vermeyen öğretim görevlilerini kapsamaktadır. Araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin yeniden atanabilmeleri için belirli alt başlıklar altında tanımlanmış faaliyetlerden asgari bir puan alması gerekmektedir. Bu puanlama kendi içinde altı bölümden oluşmaktadır.

Bu bölümler:

- Lisansüstü Eğitim/yayınlarından alınan puan
- Yönetici değerlendirmesinden alınan puan
- Eğitim süreçlerine katkıdan alınan puan
- Yönetim süreçlerine katkıdan alınan puan
- Projelerden alınan puan
- Toplumsal katkı, bilimsel alana ve mesleğe katkıdan alınan puan

şeklindedir.

Yukarıda ifade edilen altı alt başlıktan yayın/proje/toplumsal katkı, bilimsel alana ve mesleğe katkı dışındaki bölümler Tablo 1'de puanlandırılmıştır. Yayın/proje/toplumsal katkı, bilimsel alana ve mesleğe katkı bölümlerinden alınacak puanlar ise AGÜ Akademik Yükseltme ve Atanma Yönergesinde yer alan değerlendirme tablolarına göre belirlenmektedir (Bkz. Ek 1).

Tablo 1 doğrultusunda alınan puanlara göre, üniversitemizde çalışan araştırma ve öğretim görevlileri, Tablo 2'te ifade edilen kriterler doğrultusunda yeniden atanabilmektedir. Tablo 2'ye göre, araştırma görevlileri ile ders veren ve ders vermeyen öğretim görevlileri **altı aylık, bir yıllık ve iki yıllık** olmak üzere, üç farklı şekilde yeniden atanabilir. Örneğin, üniversitemizde çalışan bir araştırma görevlisi bir senelik yeniden atama için 13 puanı çeşitli alt başlıklardan almak üzere toplamda 15 puanı tamamlamak zorundadır. Ders veren bir öğretim görevlisi ise 8 puanı çeşitli alt başlıklardan alma koşulu ile toplamda 10 puan almak zorundadır. Aynı koşul için (1 yıllık yeniden atanma durumu) ders vermeyen bir öğretim görevlisi ise, minimum 5 puanı çeşitli alt başlıklardan alma koşulu ile toplamda 8 puan almalıdır.

Tablo 2'ye göre araştırma ve öğretim görevlilerinin yeniden atanmaları, **ders veren öğretim görevlilerinin altı aylık yeniden atanma koşulu hariç olmak üzere, sadece asgari koşullarının yerine getirilmesi ile mümkün olmamakta**, söz konusu öğretim elemanlarının yeniden atanabilmeleri için çeşitli **ilave çalışmalar yapmaları** beklenmektedir.

Tablo 1. AGÜ araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri akademik ve idari değerlendirme tablosu (AGÜ, E-26137996-900-85313 numaralı yazıdan)

Lisansüstü Eğitim ^{1,2}	Puan
Ders Aşamasını Başarıyla Sürdürmek	2,50
Tez Çalışmasını Başarıyla Sürdürmek	2,50
Yeterlilik / Tez Önerisi Aşamasını Başarıyla Tamamlamak	2,50
Tez Savunmasını Başarıyla Tamamlamak	3,50
Yayın / Proje / Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkı	
AGÜ Akademik Yükseltme ve Atanma Yönergesinde kabul edilen Akademik Değerlendirme Puan Tablosu kullanılacaktır.	
Eğitim Süreçlerine Katkı ³	
Ders Süreçlerine Destek (Lab/Uygulama/Asistanlık) ⁴	Ders Saati X 0.3
Gözetmenlik	Ders Saati X 0.1
Mecburi ders yükü üzerinde ders yürütmek ⁴	Ders Saati X 0.3
Yeni ders açmak	3,00
Akademik Danışmanlık	2,00
Yönetim Süreçlerine Katkı	
Komisyonlarda Görevler	2,00
Bölüm/Akademik Direktör Tarafından Yapılan Görevlendirmeler	0,50
Dekanlık/Müdürlük Tarafından Yapılan Görevlendirmeler	1,00
Rektörlük Tarafından Yapılan Görevlendirmeler	2,00
Yönetici Değerlendirmesi ⁵	
Üstün Başarılı: Verilen görev ve sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirmek. Üstün çalışma performansıya, akademik ortamı zenginleştirmek	5,00
Başarılı: Verilen görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmek.	4,00
Olumlu: Verilen görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmek, ancak gelişmeye açık alanlar bulunmak.	3,00
Geliştirilebilir Olumlu: Verilen görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmek, ancak gelişmeye açık önemli/çok alanlar bulunmak	2,00
Yetersiz: Verilen görev ve sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirememek.	1,00
Olumsuz: Verilen görev ve sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirememek. Akademik ortamı bozacak davranışlarda bulunmak.	0,00

1 Lisansüstü eğitim puanı, her dönem için ayrı puanlanır.

2 Kayıt dondurma durumunda eğitim süreçlerinden puan alınmış sayılır.

3 Yükseköğretim Kurulu'nun 22/02/2018 tarih ve 7100 sayılı kararı doğrultusunda Doktor unvanına sahip Araştırma Görevlileri ders verebilirler.

4 Dönemlik hesaplanır. Yabancı Dil Yüksek Okulu için 2 çeyrek 1 dönem sayılır.

5 Dekanlık/Müdürlük puanının 2,00 ve üzeri olmaması durumunda, Dekanlık/Müdürlük görüşü olumsuz kabul edilir.

Tablo 2. AGÜ araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri görev süresi uzatımı için kriterler (AGÜ, E-26137996-900-85313 numaralı yazıdan)

Fakülte / Enstitü / Ortak Dersler Araştırma Görevlileri			
Görev Süresi Uzatma Kriterleri			
Tür	Süre Uzatımı için Minimum Kriterler		
	6 Ay	1 Yıl	2 Yıl
Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlarından Alınan Puan	2,50	5,00	15,00
Yönetici Değerlendirmesinden Alınan Puan	2,00	3,00	5,00
Eğitim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	1,00	2,00	3,00
Yönetim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Projelerden Alınan Puan	-	-	2,00
Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkıdan Alınan Puan	-	-	2,00
Toplam	8,00	15,00	35,00

Fakülte / Enstitü / Ortak Dersler / Yabancı Diller Okulu Öğretim Görevlileri (Ders Veren)			
Görev Süresi Uzatma Kriterleri			
Tür	Süre Uzatımı için Minimum Kriterler		
	6 Ay	1 Yıl	2 Yıl
Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlarından Alınan Puan	-	-	4,00
Yönetici Değerlendirmesinden Alınan Puan	2,00	3,00	5,00
Eğitim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	1,00	2,00	3,00
Yönetim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Projelerden Alınan Puan	-	-	-
Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkıdan Alınan Puan	-	-	1,00
Toplam	5,00	10,00	18,00

Fakülte / Enstitü / Ortak Dersler / Yabancı Diller Okulu Öğretim Görevlileri (Ders Vermeyen)			
Görev Süresi Uzatma Kriterleri			
Tür	Süre Uzatımı için Minimum Kriterler		
	6 Ay	1 Yıl	2 Yıl
Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlarından Alınan Puan	-	-	4,00
Yönetici Değerlendirmesinden Alınan Puan	2,00	3,00	5,00
Eğitim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	-	-	-
Yönetim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	1,00	2,00	3,00
Projelerden Alınan Puan	-	-	-
Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkıdan Alınan Puan	-	-	1,00
Toplam	4,00	8,00	15,00

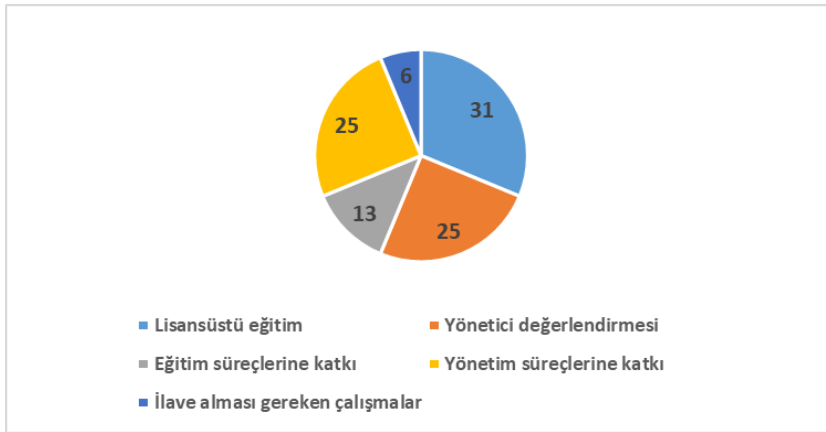
Bu açıdan, yeniden atama uygulama esasları, öğretim elemanlarının akademik faaliyetlerini gerçekleştirdikleri süreler boyunca, bazı asgari koşulları **zorunlu olarak sağlamalarını** ve uygulama esaslarına tabii olan bir bölümün belki de çoğunluğun (ders veren öğretim elemanlarının altı aylık yeniden atanma durumu dışında kalan bütün öğretim elemanlarının) **ilave çalışmalar gerçekleştirmelerini** gerekli kılmaktadır. **Bu ilave çalışmalar, yoğun şekilde görevlerini yerine getirmekte olan öğretim elemanlarını zorlayıcı bir unsur olarak değerlendirilebileceği gibi, öğretim elemanlarının kişisel/akademik performanslarını artırmalarına da olanak sağlayabilen bir unsur olarak da değerlendirilebilir.**

BÖLÜM 2

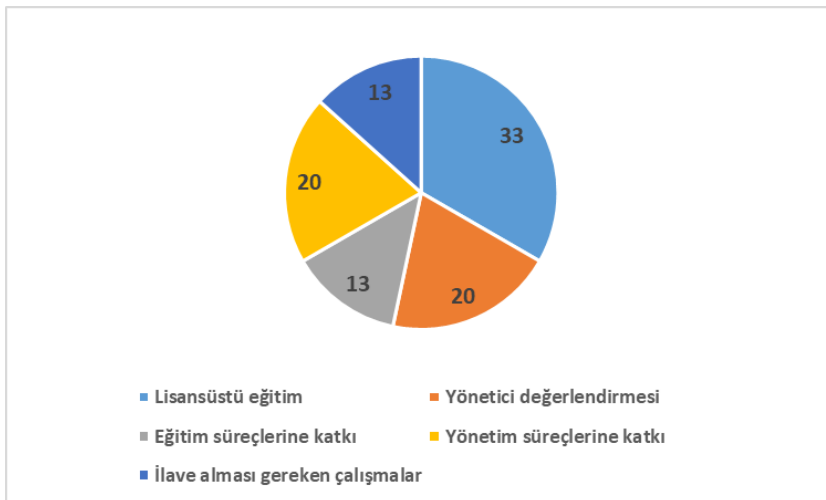
UYGULAMA ESASLARINA İLİŞKİN PUANLAMALARIN SAYISAL ANALİZİ VE YENİDEN ATANMA İÇİN MİNİMUM KOŞULLARIN SAĞLANABİLİRLİĞİ

Mevcut uygulama esaslarına göre, Tablo 2’de yer alan yeniden atanma kriterleri, **altı aylık, bir yıllık** ve **iki yıllık** olmak üzere üç farklı yolla uygulanacaktır. Öğretim elemanlarının, farklı süreler dikkate alınarak yeniden atanabilmeleri için gerekli olan puanların sayısal analizi Şekil 1 – Şekil 9’da verilmiştir. İlgili şekillerde ifade edilen pasta diyagramlarda, araştırma görevlilerinin farklı başlıklar altında almaları gereken minimum puanların yeniden atanabilmek için almaları gereken toplam puana oranları yer almaktadır.

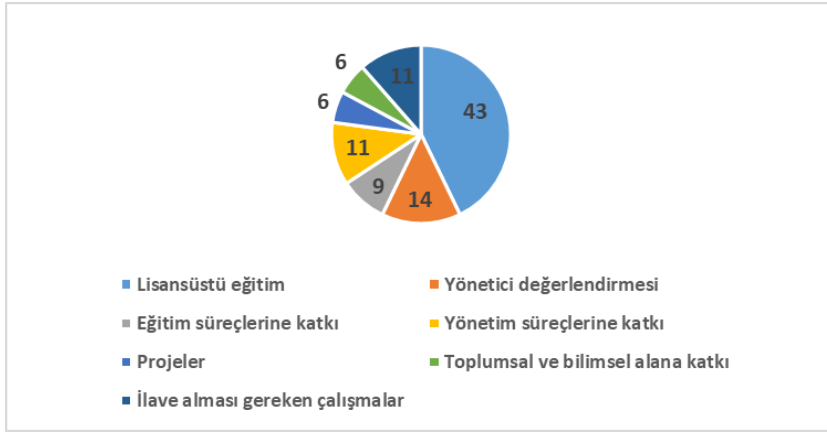
Bu veriler ışığında, araştırma görevlileri için, yeniden atanma süresi arttıkça, farklı alt başlıklar altında alınması gereken asgari puanın toplam puana oranı arasında ciddi farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. **Söz konusu bu farklılık, iki yıllık yeniden atanma koşullarında kendisini ciddi şekilde göstermektedir.**



Şekil 1. Araştırma görevlileri için **altı aylık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

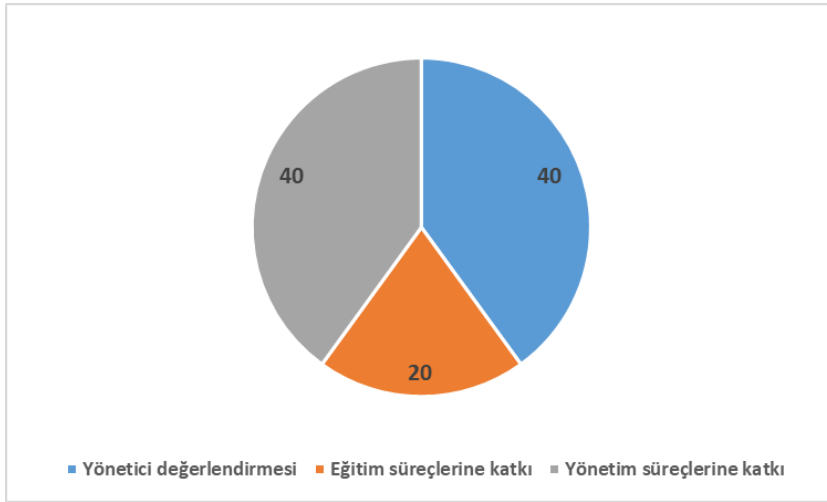


Şekil 2. Araştırma görevlileri için **bir yıllık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

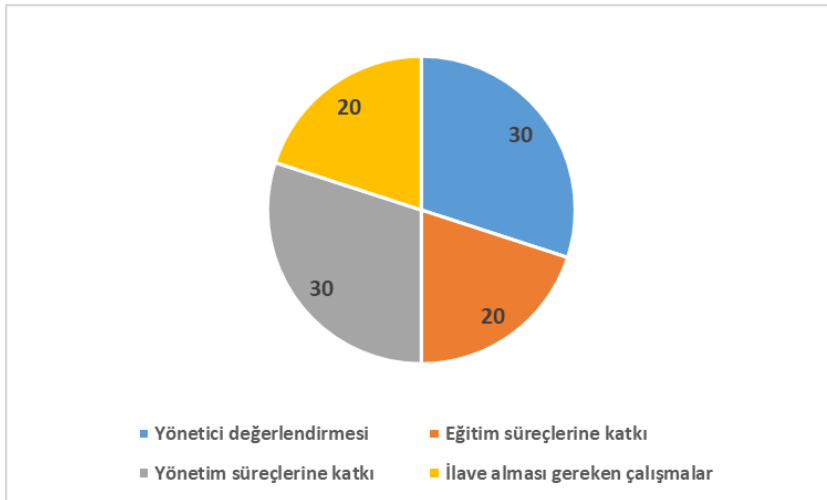


Şekil 3. Araştırma görevlileri için **iki yıllık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

Ders veren öğretim görevlileri için yeniden atanabilmesi, (altı ay – iki yıl) ağırlıklı olarak yönetici değerlendirmesi, yönetim süreçlerine katkı ve eğitim süreçlerine katkı başlıklarına bağlıdır (Şekil 4–Şekil 6).



Şekil 4. Ders veren öğretim görevlileri için **altı aylık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

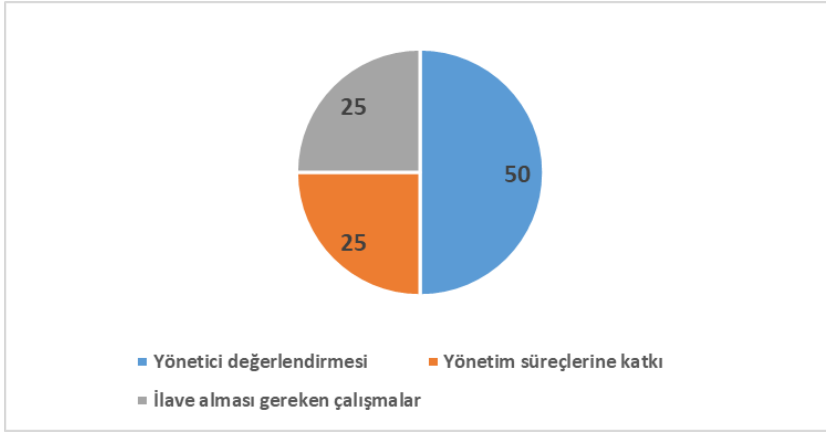


Şekil 5. Ders veren öğretim elemanlarının **bir yıllık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

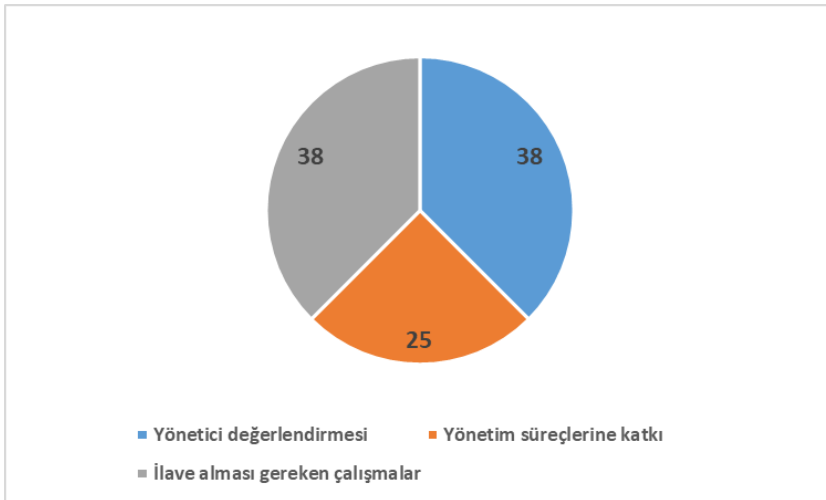


Şekil 6. Ders veren öğretim elemanlarının **iki yıllık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

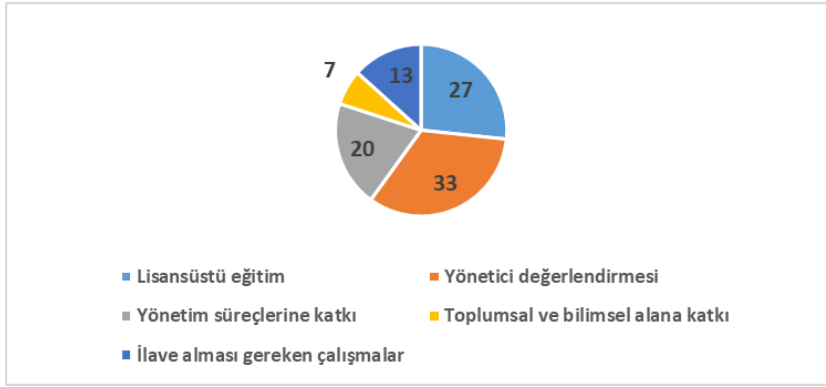
Ders vermeyen öğretim görevlileri için ise, yeniden atanma koşulları (altı ay – iki yıl) ağırlıklı olarak, yönetici değerlendirmesi ve yönetim süreçlerine katkı başlıklarına bağlı olduğu söylenebilir (Şekil 7–Şekil 9).



Şekil 7. Ders vermeyen öğretim elemanlarının **altı aylık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi



Şekil 8. Ders vermeyen öğretim elemanlarının **bir yıllık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi



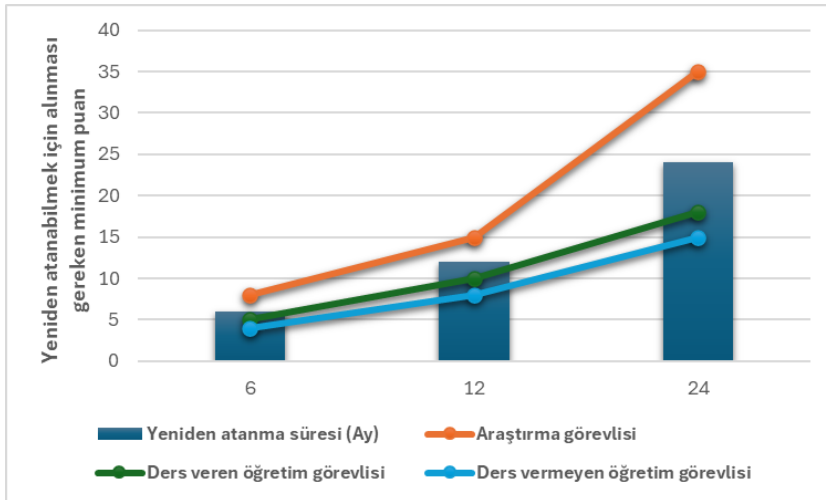
Şekil 9. Ders vermeyen öğretim elemanlarının **iki yıllık** yeniden atanma koşullarının sayısal analizi

Genel Değerlendirme

Yeniden atanabilme hususunda, atanabilme süresi arttıkça öğretim elemanlarının alması gereken asgari puan dikkate değer ölçüde artmaktadır. Bu artış öğretim elemanları arasında değerlendirildiğinde ise, araştırma görevlilerinin yeniden atanabilme süreleri arttıkça almaları gereken puanın değişimi, diğer öğretim elemanlarına göre ciddi anlamda değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik iki yıllık atanma süresi için belirgin şekilde dikkat çekmektedir.

Bu durum, araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha yoğun ve adil olmayan koşullar altında söz konusu bu puanları almaları anlamına gelmektedir.

Şekil 10'da ifade edilen puan değişimlerinin olabildiğince dengelenerek **revize edilmesi komisyon tarafından önerilmektedir. Bu revizyon ile öğretim elemanlarının benzer koşul ve şartlarda puan almaları mümkün olabilir, üniversitemizin daha adil ve ölçülebilir bir yeniden atanma uygulama esaslarına sahip olmasına olanak sağlayabilir.**



Şekil 10. Yeniden atanma sürelerine göre öğretim elemanlarının almaları gereken puanların değişimi.

Ayrıca, altı aylık, bir yıllık ve iki yıllık yeniden atanabilme için gerekli olan minimum puanların, atanabilme için gerekli olan toplam puana oranlarının alt başlıklar mertebesinde olabildiğince eşitlenmesi, adil, şeffaf ve ölçülebilir bir yeniden atanabilme için önem arz edecektir. Ayrıca uygulama esaslarına tabii olan öğretim elemanlarının Tablo 2'deki puanları almalarının önünde birtakım engeller bulunmaktadır.

Lisansüstü/yayımlar sekmesi dikkate alındığında:

- Öğretim elemanlarının lisansüstü eğitimlerinde karşılaşılabileceği olası aksamalar (**Yüksek lisans ve doktora süreci boyunca öğrencinin kendisinden veya danışmanından kaynaklı olabilir**), uzun yazışma süreleri, öğretim elemanın farklı şehirlerde yüksek lisans ve/veya doktora yapışından kaynaklanan süre kayıpları, ve diğer öngörülemez sebepler, kişilerin ilave puan almalarını engelleyebilir.
- Deneysel olarak çalışan öğretim elemanlarının **deneylerini tamamlamaları, yayınlarını yazmaları ve makalelerinin hakemler tarafından değerlendirmeleri gereken sürelerin öngörülemes oluşu**, kişilerin gerekli puanları almalarını engelleyebilir.
- Doktorasını yeni bitirmiş, AGÜ ailesine yeni katılmış ve **herhangi bir laboratuvar imkânı olmayan** veya **laboratuvar imkânı sınırlı olan** öğretim elemanlarının **deneysel çalışma durumları** da kişilerin puan almalarında ciddi sorunlara sebep olabilir. Zira, üniversitemizin pek çok bölümünde ve merkez laboratuvarımızda oldukça çeşitli laboratuvar imkanları olmasına rağmen, bu **laboratuvarların kullanımı için gerekli olan iletişim/yazışmalarda harcanan süreler, iş yoğunluklarından dolayı verilen randevu sürelerinin uzaması, deneylerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan sürelerin ve maddi kaynakların yetersizliği veya bu kaynakların ilgili yerlere aktarılması için gerekli olan süreler ile gerekli laboratuvar imkanlarının AGÜ'de olmayışından kaynaklanan ilave süreler dikkate alındığında da**, araştırma görevlilerinin Lisansüstü/Yayımlar sekmesinden alması gereken asgari ve ilave puanlar ciddi şekilde kesintiye uğrayabilir.
- Teorik çalışan öğretim elemanları da **makalelerinin değerlendirilme sürelerinden kaynaklanan sorunlarla** karşılaşabilir.

Yönetici değerlendirmesi sekmesi dikkate alındığında:

- Yönetici ile öğretim elemanları arasındaki **kişisel** olası husumetler (her ne kadar bu puanlama Dekanlık ve Rektörlük mertebesinde yeniden değerlendirilecek olsa bile)
- Yöneticinin isteyerek veya istemeyerek bölümlerindeki öğretim elemanlarına **tarafsız** ve **adil davranmaması** sonucu oluşabilecek gerginliklerden kaynaklanabilecek gecikme ve kurumsal sorunların öğretim elemanına fatura edilebilmesi
- Öğretim elemanının yöneticinin verdiği görevleri geciktirmesi, eksik yapması veya yapmaması sonucu doğacak sorunlardan kaynaklanan puan kesintilerinin yönetici tarafından kanıtlanabilir olmaması hali (**Sözlü görevlendirme verilmesi sonucu tam veya eksik verilen puanlamanın ve değerlendirmenin kanıtlanabilir olmayışı**)
- Özellikle iki yıllık yeniden atanma koşullarında **yönetici değerlendirmesi sekmesinden beş puan alınmasının zorunlu olması**, yöneticinin söz konusu öğretim elemanı arasında herhangi bir sıkıntı olması durumunda mümkün olamamaktadır. Zira, yöneticinin beş puan vermemesi durumunda, Dekanımız ve Rektörümüz ne yaparsa yapsın söz konusu öğretim elemanı iki sene atanamaz. **Bu da bölüm başkanının asimetrik bir güce sahip olması anlamına gelebilir.**

Eğitim s¼reçlerine katkı sekmesi dikkate alındığında:

- Yöneticinin bazı öğretim elemanlarına fazla sınav gözetmenliği, ders verme gibi **adil olmayan uygulamaların mümkün olabilmesi**
- Doktoralı araştırma görevlilerinin yeni ders açabilmeleri için gerekli hazırlık, bürokratik yazışma için geçen süreler, her dönem **yeni ders açabilmenin uygulanabilir ve sürdürülebilir olmayışı**
- Doktoralı araştırma görevlilerinin çoğunun **akademik danışmanlık yapmamaları** veya **bu araştırma görevlilerine akademik danışmanlık yaptırılmamasından kaynaklanan dolaylı puan kesintileri**

Yönetim süreçlerine sekmesi dikkate alındığında:

- Yöneticinin **adil olmayan** komisyon ve bölüm içi görevlendirmeleri sonucu doğacak adaletsiz puanlamalar
- Yöneticinin yaptığı **sözlü görevlendirmelerinin** kanıtlanabilir olmamasından kaynaklanan sorunlar
- Dekanlık ve Rektörlük mertebesinde bazı öğretim görevlilerine **birden fazla** komisyon görevi verilirken bazı öğretim görevlilerine ise **hiç** komisyon görevi verilmemesi (Bkz. AGÜ komisyonlar belgesi)

Projelerden alınan puanlar ile mesleğe/topluma/bilime katkı sekmeleri dikkate alındığında ise

- Her öğretim elemanının farklı disiplinlerden olmaları sebebiyle, eşit koşul ve şartların sağlanamayışından kaynaklanan sorunlar
- Bazı proje sahiplerinin sürekli kendi aralarında proje görevlendirmeleri yapabilmeleri
- Yeni başlayan ve görece tecrübesi az olan öğretim elemanlarının topluma/bilime ve mesleğe katkı yapabilmelerinin sınırlı olması

gibi sebepler öğretim elemanlarının sınırlı sürelerde (altı ay ile iki yıl arasında) belirli puanları almalarına engel teşkil edebilecek önemli hususlardır.

Yukarıda ifade edilen hususların bazıları öğretim elemanın kişisel kabiliyeti ve iletişim becerileri sayesinde sorun olmaktan çıkabileceği gibi, pek çok husus ise kişilerin elinde olamayabilir.

BÖLÜM 3

UYGULAMA ESASLARINDA GERÇEKLEŞMESİ MUHTEMEL BAZI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Bu bölümde komisyon tarafından tanımlanan 11 adet gerçekleşmesi pek mümkün olan sorun ve bu sorunlara ait bazı çözüm önerileri sunulmuştur.

Sorun: İki yıllık atanma durumunda yönetici değerlendirmesi sekmesinden 5 puan istenmesi

Çözüm: Kimse mükemmel değildir. Bu sebepten yönetici değerlendirmesi sekmesinden alınan puanın iki yıl için 4 puan olarak revize edilmesi. Bu sorunu açıklayıcı bir örnek aşağıda verilmiştir.

Örnek: Bir öğretim elemanı 1 yıllık bir süre içerisinde çok büyük bir efor sarf ederek 31 puan toplayabilir. Yönetici değerlendirmesi sürecine dahil olan, ders sorumlusu, akademik danışman (mevcut ise), bölüm başkanı, dekanlık/müdürlük görüşenlerinden herhangi bir tanesinin 4 puan vermiş olması halinde, diğer değerlendirme birimleri 5 puan vermiş olsa bile $((4+5+5)/3=4,67)$ ortalama olarak 5 puan elde etme şansı kalmıyor. 4 puan da değerlendirme açısından yüksek bir not olmasına rağmen burada araştırma görevlisi için olumsuz bir durum teşkil ediyor.

Sorun: Araştırma görevlileri açısından iki yıl yeniden atanmaları için projeler sekmesinden 2 puan istenmesi.

Çözüm: Mevcut değerlendirmeye göre, araştırma görevlisinin bu puanı alabilmesi için bir projede yürütücü veya araştırmacı olması gerekmektedir. Ancak akademik performans açısından yeterli işler yapabilen bununla beraber projesi olmayan araştırma görevlileri bu uygulama esaslarına göre iki yıl için atanamaz. Söz konusu bu 2 puanın iki yıllık yeniden atanma için Projeler kısmından çıkartılması ve bu puanın Lisansüstü Eğitim/Yayınlar/Projeler sekmesi şeklinde değerlendirilmesi.

Sorun: Öğretim elemanlarının projeler sekmesinden puan alırken, proje bursiyeri olarak puan alamaması. (Bkz. AGÜ akademik yükseltme ve atanma yönergesi, Ek 1 – Tablo 2).

Çözüm: Öğretim elemanlarının proje bursiyeri olarak çalışmalarını halinde projeler kısmından puan alınabilmesinin sağlanması.

Öneri: Bursiyer olarak projeden alınacak puan: AGÜ akademik yükseltme ve atanma yönergesinde ifade edilen araştırmacı puanının yarısı bursiyer için aranır.

Sorun: Öğretim elemanları için proje başvurusunda bulunmasının projeler kısmından puan almalarına yeterli olmayışı.

Çözüm: Öğretim elemanları için örneğin Tübitak 1002 gibi projelere başvurmaları durumunda projeler sekmesinden en az 1 puan alabilmeleri.

Sorun: Yüksek lisans ve doktoralarını yeni tamamlamış öğretim elemanlarının ilk atamalarında Lisansüstü/yayınlar sekmesinden puan alamama ihtimali.

Çözüm: Öğretim elemanlarının yeniden atanma dosyasını 45 gün öncesinden verilmesini takiben lisansüstü eğitimini tamamlaması durumunda tez savunması puanı olan 3.5 Puanı alamıyor. Bu 3.5 puanın bir sonraki sene alınabilmesi.

Sorun: Yeni ders açma konusundaki sorunlar.

Çözüm: Her araştırma görevlisi veya öğretim görevlisi her dönem yeni ders açamaz. Bu sürdürülebilir değildir. Bu durumda ders yürüten araştırma görevlisi veya öğretim elemanları için, eğitim süreçlerine katkı kısmından alınacak olan 0.3xders puanının 0.4xders saati olarak revize edilmesi. Yeni ders açmak isteyen öğretim görevlilerinin teşvik edilmesi.

Sorun: Dekanlık, müdürlük görevlendirmeleri konusunda özellikle yabancı dillerde çalışan öğretim elemanları için yaşanabilecek, öğretim elemanı sayısının fazlalığından kaynaklanabilecek sorunlar.

Çözüm: Söz konusu Dekanlık, müdürlük mertebelerinde yapılacak olan görevlendirmelerin adil olarak öğretim elemanı sayısına eşit paylaşılması ve aşağıdaki uygulamanın değerlendirilmesi.

Örnek:

Öğretim elemanı sayısı: 40 (Bir fakültede örneğin)

Dekanlık, müdürlük mertebesinde yapılan görevlendirme sayısı: 35 (Bir sene içerisinde)

Öğretim üyesine düşen görevlendirme sayısı: $35/40 = 0.875$

Bu sayının 1 değerinden düşük olması halinde o fakültedeki bütün öğretim elemanlarına yönetim süreçlerine katkı değerlendirmesi kısmından 1 puan verilmesi.

Sorun: Lisansüstü eğitimini yarıda bırakan, bırakmak zorunda kalan öğretim elemanların bir sonraki başlayacağı lisansüstü eğitiminden Lisansüstü/Yayımlar sekmesi için puan alamayışı (Uygulama yönergesi madde 6.3)

Çözüm: Lisansüstü eğitimini yarıda bırakmış öğretim elemanlarının bir defaya mahsus bu maddeden muaf tutulması.

Sorun: Akademik faaliyetlerin sürdürüldüğü yıl içerisinde:

- Öğretim elemanının aile üyelerinden birini kaybetmesi durumunda
- Kişinin uzun süreli sağlık raporu alması durumunda (en az 3 ay)
- Öğretim elemanlarının askere gitmesi durumunda
- Doğum izni
- Ücretsiz izin
- Görevli izin (post doc., yurt dışı araştırma vb).
- Evlilik izni

gibi durumların uygulama esaslarına açık bir şekilde eklenmesi ve bu durumlarda bu hallerin belgelendirilmesinin zorunlu hale getirilmesi. Yukarıda ifade edilen bu durumlardan

- Aile üyelerinden kayıp yaşanması
- Uzun süreli sağlık sorunları yaşayan (raporlandırmak kaydıyla)

Öğretim elemanlarının Lisansüstü yayımlar kısmından aranan puanın yarısının talep edilmesi.

Örnek: öğretim elemanlarının 1 yıllık yeniden atanabilmesi için lisansüstü/yayımlar kısmından alması gereken puan: 5 – Yukarıdaki iki halin geçerli olması durumunda bu araştırma görevlisinden o yıl için $5/2 = 2.5$ puan aranması.

Sorun: Yönetim süreçlerine katkı sekmesinde yer alan komisyon görevleri (2 puan) ifadesinin açık olmayışı.

Çözüm: Komisyon görevleri (2 puan) ifadesinin hangi koşul ve şartlarda alınabileceğinin netlik kazanması. Örneğin: bölüm içi komisyon görevlendirmeleri bu kapsamda mı değerlendirilecek? Sözlü görevlendirmelerin sona ermesi ve bütün görevlendirmelerin yazılı olarak EBYS sisteminden yapılması. Disiplin kurulu görevlerinden puan alınıp alınamayacağı gibi bilgilerin netlik kazanması.

Sorun: Eğitim süreçlerine katkı kısmında asimetrik görevlendirmeler (sınav gözetmenliği, lab asistanlığı vb.)

Çözüm: Eğitim süreçlerine katkı kısmında rektörlük mertebesinde bir havuz oluşturulması ve eğitim süreçlerine katkı veren öğretim elemanlarının havuz sorumlusu tarafından denetlenmesi, söz konusu asimetrik görevlendirmelerin olması durumunda, havuz sorumlusunun Rektör hocamıza bilgi vermesi ve durumun düzeltilmesi.

Yukarıda 11 madde ile özetlenen olası sorunların Rektör hocamız tarafından değerlendirilmesini ve bizlerin mesleklerini daha sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasını saygılarımızla arz ediyoruz. 30.03.2024

Saygılarımızla.

Arş. Gör. Özkan İlmek

Arş Gör. Ahmet Hilmi Güler

Arş Gör. Gülcan Doğanay

Öğr. Gör. Şebnem Severcan

Arş Gör. İrem Baz

Arş. Gör. Ekin Köken

Öğr. Gör. Fatma Emray Deniz

Ekler

Ek-1 Yayın/proje/toplumsal katkı, bilimsel alana ve mesleğe katkı bölümlerinden alınabilecek puanlar (Abdullah Gül Üniversitesi Akademik Yükseltme ve Atanma Yönergesi 2022)

3. AGÜ AKADEMİK DEĞERLENDİRME PUAN TABLOSU	
ARAŞTIRMA	
Makaleler (1) (2) (3)	
A tipi SCI, SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded veya AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış Makale	25
B tipi SCI, SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded veya AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış Makale	20
C tipi SCI, SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded veya AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış Makale	15
A tipi SCI, SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded veya AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış editöre mektup teknik not, vaka incelemesi	5
B tipi SCI, SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded veya AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış editöre mektup teknik not, vaka incelemesi	3
C tipi SCI,SCI-Expanded, SSCI, SSCI-Expanded veya AHCI kapsamındaki dergilerde yayımlanmış editöre mektup teknik not, vaka incelemesi	2
Architectural Publications Index, Architectural Periodicals Index, Art Index, Design and Applied Arts Index, Avery Index to Architectural Periodicals ve Index Islamicus kapsamındaki dergilerde yayımlanmış makaleler	15
ISI İndeksi Dışındaki Dergilerde Makale	10
ULAKBİM tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayımlanmış makale	6
Bildiriler	
Uluslararası Hakemli Kongre/Çalıştay Bildirisi (Basılı tam makale)	4
Uluslararası Hakemli Kongre/Çalıştay Bildirisi (Basılı özet-poster)	3
Hakemli Ulusal Kongre/Çalıştay Bildirisi (Basılı tam makale)	3
Hakemli Ulusal Kongre/Çalıştay Bildirisi (Basılı özet-poster)	1

Ek 1 (devam ediyor)

Kitap	
A tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı yazarlığı	40
B tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı yazarlığı	25
A tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabında bölüm	15
B tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabında bölüm	10
A tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı hakemliği	5
B tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı hakemliği	3
A tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı çevirisi	20
B tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı çevirisi	10
A tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı bölüm çevirisi	7
B tipi uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanan bilimsel kitap, mesleki kitap ders kitabı bölüm çevirisi	5
Kitap başlığında ulusal yayınevleri tarafından yayımlanan kitap faaliyetleri	Uluslararası/2.5

Ek 1 (devam ediyor)

Bilimsel Araştırma Projesi	
A grubu Çok Ortaklı Uluslararası Projelerde Yönetici/Koordinatör olmak ((Cost projeleri hariç) EU, NSF, Newton, Marie Curie,...)	50
A grubu uluslararası Proje Yürütücüsü olmak	30
A grubu uluslararası Proje Araştırmacısı/Danışmanı olmak	15
A grubu uluslararası Sanayi Ortaklı Proje Yürütücüsü olmak	40
A grubu uluslararası Sanayi Ortaklı Proje Araştırmacısı/Danışmanı olmak	20
A grubu Ulusal Çok Ortaklı Projelerde Yönetici/Koordinatör olmak	30
A grubu Ulusal Projelerde Yürütücü Olmak	20
A grubu Ulusal Projelerde Araştırmacı/Danışman Olmak	10
A grubu Ulusal Sanayi Ortaklı Projelerde Yürütücü olmak	20
A grubu Ulusal Sanayi Ortaklı Projelerde Araştırmacı/Danışman olmak	10
A grubu projeler; TÜBİTAK 1001, 3501, 1003, 1005, 1004, 1007 TEYDEB (1501, 1505, 1507, 1511), San-Tez, Bakanlık ve üst düzey devlet diğer kurumlarca destekli projeler*, üniversite-sanayi/sivil toplum işbirliği projeleri*, vb.*	
B grubu projelerle ilgili faaliyetler: TUBİTAK 1002, 3001, 1512, Bakanlık ve üst düzey devlet diğer kurumlarca destekli projeler*, üniversite-sanayi/sivil toplum işbirliği projeleri*, vb.*	A Grubu / 2
*ilgili kurul kararı ile	
Üniversite Destekli Proje (BAP) Yürütücüsü olmak	5
Üniversite Destekli Proje (BAP) Araştırmacı/Danışman Olmak	2
Diğer kurum kuruluşlarca desteklenen projelerde yürütücü olmak	5
Diğer kurum kuruluşlarca desteklenen projelerde araştırmacı/danışman olmak	2
BAP destekli tez projeleri ile ilgili faaliyetler	Normal BAP Proje Puanı/2

Ek 1 (devam ediyor)

KATKI (Toplumsal-Bilimsel Alan-Kurum)	
Toplumsal Katkı	
Özel- Kamu-STK Profesyonel Danışmanlık Projeleri	5
Diğer İşbirlikleri	1
Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarında Görevler	4
Ulusal Sivil Toplum Kuruluşlarında Görevler	2
Topluma Yönelik Eğitim/Seminer/Çalıştay Düzenlemek/Görev Almak	2
Topluma Yönelik Yayınlar/Sunumlar	3
Şirket Kurmak/Yürütmek (Teknopark, AR-GE Ofisi)	10
Teknopark/Teknokent vb. Ofislerde Yürütülen Projeler	15
Uluslararası Bilirkişi Raportörlüğü	8
Ulusal Bilirkişi Raportörlüğü (mahkeme bilirkişi raporu hariç)	3
Ulusal Kurum-Kuruluşlar için Hazırlanan Teknik Rapor	2
Uluslararası Kurum-Kuruluşlar için Hazırlanan Teknik Rapor	4

Ek 1 (devam ediyor)

Bilimsel Alana ve Mesleğe Katkı	
Araştırma ve Uygulama Merkezi Kurmak	20
Uluslararası	
Kongre/Toplantı Düzenleme Kurulu Başkanlığı	10
Kongre/Toplantı Düzenleme Kurulu Üyeliği	2
Kongre/Toplantı Bilimsel Kurul Üyeliği	1
Bilimsel Dergi Editörlüğü (A grubu)	40
Bilimsel Dergi Editörlüğü (B grubu)	20
Bilimsel Dergi Editörlüğü (C grubu)	10
Bilimsel Dergi Yardımcı Editörlüğü (A grubu) (Editörler Kurulu Üyeliği 5 Puan)	10
Bilimsel Dergi Yardımcı Editörlüğü (B grubu) (Editörler Kurulu Üyeliği 3 Puan)	5
Bilimsel Dergi Yardımcı Editörlüğü (C grubu) (Editörler Kurulu Üyeliği 2 Puan)	3
Özel Sayı Editörlüğü (A grubu)	4
Özel Sayı Editörlüğü (B grubu)	2
Özel Sayı Editörlüğü (C grubu)	1
Sergi Küratörlüğü	15
Sürekli Mesleki Ödül Seçici Kurul Üyeliği	5
Bilimsel Dergi Hakemliği	2
Proje Hakemliği /Panelistliği /Denetçiliği	5
Akademik Yükseltmelerde Jüri Üyeliği	5
Davetli Konuşmacı	5
Meslek Kuruluşları Tarafından Düzenlenen Proje/Tasarım Yarışmalarında (Ödül/Mansiyon) Jüri Üyeliği	2
Yayınlanmış Proje/Uygulama/Fikir projesi	20
Uluslararası saygın kuruluşlarda komisyon üyelikleri (UNESCO, NATO vb.)	20
Bilimsel üst kuruluşlarda üyelik	10
Ulusal	
Bilimsel Alana ve Mesleğe Katkı Alanındaki Ulusal faaliyetler	Uluslararası faaliyet puanı/2
Bilimsel üst kuruluşlarda üyelik	5

Ek 1 (devam ediyor)

Toplumsal Katkı	
Özel- Kamu-STK Profesyonel Danışmanlık Projeleri	5
Diğer İşbirlikleri	1
Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşlarında Görevler	4
Ulusal Sivil Toplum Kuruluşlarında Görevler	2
Topluma Yönelik Eğitim/Seminer/Çalıştay Düzenlemek/Görev Almak	2
Topluma Yönelik Yayınlar/Sunumlar	3
Şirket Kurmak/Yürütmek (Teknopark, AR-GE Ofisi)	10
Teknopark/Teknokent vb. Ofislerde Yürütülen Projeler	15
Uluslararası Bilirkişi Raportörlüğü	8
Ulusal Bilirkişi Raportörlüğü (mahkeme bilirkişi raporu hariç)	3
Ulusal Kurum-Kuruluşlar için Hazırlanan Teknik Rapor	2
Uluslararası Kurum-Kuruluşlar için Hazırlanan Teknik Rapor	4

ABDULLAH GÜL ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ve ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ
GÖREV SÜRESİ UZATIMI UYGULAMA ESASLARI

Ek-3

Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Uygulama Esaslarının amacı, Abdullah Gül Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin görev süresi uzatımlarında kullanılacak yöntem ve esasları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Uygulama Esasları, AGÜ'de görev yapan araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin, Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlar, Eğitim Süreçlerine Katkı, Yönetim Süreçlerine Katkı, Projeler ve Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana ve Mesleğe Katkı ile Yönetici Değerlendirmesi üst başlıklarında yıllık yapılacak değerlendirmelerde aranacak kriterleri ve görev süresi uzatım ilkelerini kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Uygulama Esasları, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kurulu Kanunu'nun 14/1-b maddesi, 31. maddesi ve 33. maddesi dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Uygulama Esaslarında geçen;

- a) AGÜ: Abdullah Gül Üniversitesini,
- b) Rektör: Abdullah Gül Üniversitesi Rektörünü,
- c) Dekan: İlgili Fakülte Dekanını,
- d) Müdür: İlgili Enstitü veya Yüksekokul Müdürünü,
- e) Senato: Abdullah Gül Üniversitesi Senatosunu,
- f) ÜYK: Üniversite Yönetim Kurulunu,
- g) FYK: Fakülte Yönetim Kurulunu,
- h) EYK: Enstitü Yönetim Kurulu
- i) YYK: Yüksekokul Yönetim Kurulu
- j) Puan Tablosu: AGÜ Araştırma Görevlileri ve Öğretim Görevlileri Akademik ve İdari Değerlendirme Puan Tablosu'nu (Ek 1)
- k) Görev Süresi Uzatım Kriterleri: AGÜ Araştırma Görevlileri ve Öğretim Görevlileri Görev Süresi Uzatımı için Kriterler (Ek 2) tablolarını ifade eder.

İlkeler

MADDE 5 – (1) Bu Uygulama Esasları, AGÜ'nün yükseköğretim kurumları arasında yüklenmiş olduğu görev ve sorumlulukların, bu doğrultuda belirlemiş ve tanımlamış olduğu vizyon ile misyonunun gerçekleşmesi için gerekli nitelikli öğretim elemanı kadrosunun oluşması, gelişmesi ve sürdürülmesi için hazırlanmıştır.

(2) Bu kapsamda, görev süresi uzatma süreçlerine yetkili amir ve kurullara, kolaylık ve birliktelik sağlayarak, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri hakkında gerçekçi, şeffaf ve izlenebilir değerlendirmelerin yapılabilmesi için usul ve esaslar tanımlanmıştır.

(3) Araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin, tanımlanan kriterlerine göre öz değerlendirmelerini yaparak, yetilerini değerlendirip geliştirmeleri için gerekli esasları ortaya koymaktadır.

Değerlendirme Esasları

MADDE 6 – (1) AGÜ'de görev yapan araştırma görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin görev süreleri, Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlar, Eğitim Süreçlerine Katkı, Yönetim Süreçlerine Katkı, Projeler ve Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana ve Mesleğe Katkı ile Yönetici Değerlendirmesi üst başlıklarında Puan Tablosu ilkelerine göre puanlanır, değerlendirilir ve Görev Süresi Uzatım Kriterlerine göre uzatılır.

(2) Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlar kapsamında, araştırma görevlilerinin veya öğretim Görevlilerinin, lisansüstü eğitim faaliyetleri ve/veya makale, bildiri, kitap, kitap bölümü gibi akademik yayınları puanlanır.

(3) Lisansüstü eğitim puanı için sadece bir yüksek lisans ve/veya doktora eğitimi dikkate alınır. Mezun olmamak koşulu ile sadece bir kez program değişikliği yapılabilir.

(4) Yönetici Değerlendirmesi, Bölüm görüşü ve Dekanlık/Müdürlük görüşü ortalamasından oluşur. Bölüm görüşü, araştırma görevlileri için dönem sonu ders sorumlusu değerlendirmeleri, akademik danışman değerlendirme, Bölüm Başkanı/ABD Başkanı görüşü üzerinden ilgili birim kurulu kararı ile belirlenir. Öğretim görevlileri için ise varsa akademik danışman değerlendirme, Bölüm Başkanı/ABD Başkanı görüşü üzerinden ilgili birim kurulu kararı ile belirlenir.

(5) Eğitim Süreçlerine Katkı kapsamında, Araştırma Görevlilerinin veya (ders veren) öğretim Sörevlilerinin eğitim-öğretim süreçlerinde aldığı görevler puanlanır. Ders vermeyen öğretim Görevlileri, bu kısımdan muaf tutulur.

(6) Yönetim Süreçlerine Katkı kapsamında araştırma görevlilerine veya öğretim görevlilerine, Bölüm, Anabilim Dalı, Dekanlık, Müdürlük veya Rektörlük tarafından verilen görevler puanlanır. Komisyon görevleri hariç, görevin tamamlanma şartı aranır.

(7) Projeler kapsamında araştırma görevlilerinin veya öğretim görevlilerinin, AGÜ'de veya ilgili kurulların onayıyla kurum dışında yürütülen araştırma çalışmalarında aldığı görevler değerlendirilir. Projenin tamamlanma şartı aranmaz.

(8) Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana ve Mesleğe Katkı kapsamında araştırma görevlilerinin veya öğretim görevlilerinin AGÜ içinde veya ilgili kurulların onayıyla kurum dışında yaptığı gönüllülük çalışması, seminer, davetli konuşma, sergi, proje gibi toplumsal, bilimsel ve/veya mesleki çalışmaları puanlanır.

Başvuru

MADDE 7 – (1) Görev süresi uzatımı talep eden araştırma görevlisi veya öğretim görevlisi, görev süresinin bitiminden en az kırk beş (45) gün önce, ilgili Bölüm/Anabilim Dalı veya Müdürlüğe, ekinde “Görev Süresi Uzatma Puanlaması” ve çalışmalarına ait belgeleri sunarak dilekçeyle başvuru yapar.

(2) Görev süresi uzatım sürecini ilgili birim amiri (Bölüm Başkanı, Anabilim Dalı Başkanı, Müdür) takip eder.

Araştırma Görevlileri için Değerlendirme Süreci

MADDE 8 – (1) Araştırma görevlileri için, ders sorumluları her dönem sonunda, Puan Tablosunu kullanarak sürece katkısını ve çalışma performansını değerlendirir ve ilgili Bölüm veya Anabilim Dalına iletir.

(2) Bölüm veya Anabilim Dalı Başkanı, ders sorumlusu değerlendirmeleri, liderlik ve takım çalışması uyumu, verilen işleri başarma durumları ve gözlemleri üzerinden Puan Tablosunu kullanarak çalışma performansını değerlendirir ve Bölüm / Program Yürütme Kurulu görüşüyle Dekanlık veya Müdürlüğe iletir.

(3) Dekan veya Müdür, Bölüm Kurulu / Program Yürütme Kurulu Kararı ve Fakülte / Enstitü / Yüksekokul içi liderlik ve takım çalışması uyumu, verilen işleri başarma durumları ve gözlemleri üzerinden Puan Tablosunu kullanarak çalışma performansını değerlendirir ve Görev Süresi Uzatım Kriterleri tablosunu kullanarak görev süresi uzatımı için görüşünü FYK/EYK/YYK'ya iletir.

Öğretim Görevlileri için Değerlendirme Süreci

MADDE 9 – (1) Ders veren öğretim görevlileri için, fakülte ve müdürlüklerde bölüm başkanlıkları, enstitülerde anabilim dalı başkanlıkları öğrenci değerlendirmeleri, ders verme kapasitesi, liderlik ve takım çalışması uyumu, verilen işleri başarma durumları ve gözlemleri üzerinden Puan Tablosunu

kullanarak çalışma performansını değerlendirir ve Bölüm / Program Yürütme Kurulu görüşüyle Dekanlık, Enstitü veya Müdürlüğe iletir.

(2) Dekan veya Müdür, Bölüm Kurulu / Program Yürütme Kurulu Kararı ve Fakülte / Enstitü / Yüksekokul içi liderlik ve takım çalışması uyumu, verilen işleri başarma durumları ve gözlemleri üzerinden Puan Tablosunu kullanarak çalışma performansını değerlendirir ve Görev Süresi Uzatım Kriterleri tablosunu kullanarak görev süresi uzatımı için görüşünü FYK/EYK/YYK'ya iletir.

(3) Ders verme zorunluluğu bulunmayan öğretim görevlileri için, ilgili birim amiri, bölüm veya anabilim dalı başkanı, liderlik ve takım çalışması uyumu, verilen işleri başarma durumları ve gözlemleri üzerinden Puan Tablosunu kullanarak çalışma performansını değerlendirir ve Bölüm / Program Yürütme Kurulu görüşüyle Dekanlık veya Müdürlüğe iletir.

(4) Rektörlükte görevlendirilen Öğretim Görevlileri için değerlendirmeler, ilgili Rektör Yardımcısı veya Rektör tarafından yapılır.

Görev Süreci Uzatımı

MADDE 10 – (1) Görev süresi, ilgili Dekanlık / Müdürlük veya Rektörlük görüşü, FYK/EYK/YYK/ÜYK uzatma teklifine ilişkin karar üzerine Rektörlük Makam onayı ile uzatılır. Görevlendirmeler ile farklı birimde görev yapan araştırma görevlileri veya öğretim görevlilerinin, görev süresi uzatma işlemleri görevlendirildikleri birim görüşü esas alınarak bağlı buldukları birim tarafından yürütülür.

(2) Kriterleri tam olarak yerine getiremeyen araştırma görevlileri / öğretim görevlileri için, sadece bir defaya mahsus olmak üzere, ilgili akademik birimin yöneticisinin (Bölüm Başkanı/Anabilim Dalı Başkanı) görüşü, ilgili FYK/EYK/YYK önerisi ve Rektör kararıyla bir (1) yıl için yeniden atanmaları yapılabilir. Bu şekilde görev süreleri uzatılan araştırma görevlileri / öğretim görevlileri bir sonraki süre uzatım değerlendirmelerinde bu uygulama esaslarının eklerinde belirtilen ve yıllık süreler için belirlenmiş kriterlerin bütün unsurları için geçmiş iki (2) yıl için, en az iki kat puan toplayacak performansı göstermiş olmaları şartı aranır.

(3) Görev süresinin uzatıldığına dair Rektörlük Makam Onayı ilgisine, bağlı bulunduğu birim tarafından tebliğ edilir.

İtiraz

MADDE 11 – (1) Araştırma görevlileri veya öğretim görevlileri, görev süresi uzatım kararının bildirilmesinden itibaren 5 (beş) iş günü içinde bağlı buldukları Dekanlık veya Müdürlüğe, gerekçeli dilekçeleriyle başvuru yaparak yeniden değerlendirme talep edebilirler.

(2) Dekanlık veya Müdürlük, gerekçeler üzerinden inceleme yapması için komisyon kurar. Komisyon, itiraz konusunu, görev süresi uzatım başvurusunu ve ekleri üzerinden inceler ve beş (5) iş günü içinde değerlendirmesini tamamlayarak Dekanlığa iletir.

(3) Komisyon kararı, ilgili Dekanlık/Müdürlük veya Rektörlük görüşü ÜYK'a iletilir ve alınan karar Rektörlük Makamına sunulur. Rektör tarafından nihai karara bağlanan itiraz sonucu ilgisine tebliğ edilmek üzere birimine iletilir.

Yürürlük

MADDE 12– (1) Bu Uygulama Esasları Üniversite Senatosu tarafından kabul edildiği tarihten itibaren yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 13 – (1) Bu Uygulama Esasları Rektör tarafından yürütülür.

GEÇİCİ MADDE 1 – Bu usul ve esaslar, yürürlüğe girdiği tarihten önce süre uzatımı ya da ataması yapılmış olanlar için ilk süre uzatımı tarihinden sonra uygulanır.

Ek 1
AGÜ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ve ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ
AKADEMİK ve İDARİ DEĞERLENDİRME PUAN TABLOSU ¹

Lisansüstü Eğitim ^{2,3}	Puan
Ders Aşamasını Başarıyla Sürdürmek	2,50
Tez Çalışmasını Başarıyla Sürdürmek	2,50
Yeterlilik / Tez Önerisi Aşamasını Başarıyla Tamamlamak	2,50
Tez Savunmasını Başarıyla Tamamlamak	3,50
Yayın / Proje / Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkı ⁴	
AGÜ Akademik Yükseltme ve Atanma Yönergesinde kabul edilen Akademik Değerlendirme Puan Tablosu kullanılacaktır.	
Eğitim Süreçlerine Katkı ⁵	
Ders Süreçlerine Destek (Lab/Uygulama/Asistanlık)	Ders Saati X 0.3
Gözetmenlik	Sınav Saati X 0.1
Mecburi ders yükü üzerinde ders yürütmek	Ders Saati X 0.3
Yeni ders açmak	3,00
Akademik Danışmanlık (min. 5 öğrenci)	2,00
Ders Koordinatörlüğü ⁶	1,00
Yönetim Süreçlerine Katkı	
Komisyonlarda Görevler ⁷	2,00
Bölüm/Akademik Direktör Tarafından Yapılan Görevlendirmeler	0,50
Dekanlık/Müdürlük Tarafından Yapılan Görevlendirmeler	1,00
Rektörlük Tarafından Yapılan Görevlendirmeler	2,00
Yönetici Değerlendirmesi ⁸	
Üstün Başarılı: Verilen görev ve sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirmek. Üstün çalışma performansıya, akademik ortamı zenginleştirmek	5,00
Başarılı: Verilen görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmek.	4,00
Olumlu: Verilen görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmek, ancak gelişmeye açık alanlar bulunmak.	3,00
Geliştirilebilir Olumlu: Verilen görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirmek, ancak gelişmeye açık önemli/çok alanlar bulunmak	2,00
Yetersiz: Verilen görev ve sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirememek.	1,00
Olumsuz: Verilen görev ve sorumluluklarını eksiksiz ve zamanında yerine getirememek. Akademik ortamı bozacak davranışlarda bulunmak.	0,00

- 1 Her faaliyetten sadece tek alandan puan alınabilir.
- 2 Lisansüstü eğitim puanı, her dönem için ayrı puanlanır.
- 3 Kayıt dondurma durumunda eğitim süreçlerinden puan alınmış sayılır.
- 4 AGÜ Akademik Yükseltme ve Atanma Yönergesinde kabul edilen Akademik Değerlendirme Puan Tablosu'nda belirtilen hususlara ek olarak TÜBİTAK 1002 için 1 puan ve proje bursiyerliği için araştırmacı puanının yarısı uygulanır. Projelerden alınan puan sağlanmadığı durumda, eksik kalan puanın en az 2 katı kadar yayın puanı ile telafi edilir.
- 5 Yükseköğretim Kurulu'nun 22/02/2018 tarih ve 7100 sayılı kararı doğrultusunda Doktor unvanına sahip Araştırma Görevlileri ders verebilirler.
- 6 Aynı dönemde birden fazla şubede ve öğretim elemanı tarafından verilen dersler için
- 7 Komisyonlarda en az 3 ay görev yapılmış olması gerekir.
- 8 Dekanlık/Müdürlük puanının 2,00 ve üzeri olmaması durumunda, Dekanlık/Müdürlük görüşü olumsuz kabul edilir.

Ek 2
AGÜ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ve ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ
GÖREV SÜRESİ UZATIMI İÇİN KRİTERLER

Fakülte / Enstitü / Ortak Dersler Araştırma Görevlileri Görev Süresi Uzatma Kriterleri			
Tür	Süre Uzatımı için Minimum Kriterler		
	6 Ay	1 Yıl	2 Yıl
Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlarından Alınan Puan	2,50	5,00	15,00
Yönetici Değerlendirmesinden Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Eğitim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	1,00	2,00	3,00
Yönetim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Projelerden Alınan Puan	-	-	2,00
Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkıdan Alınan Puan	-	-	2,00
Toplam	8,00	15,00	35,00

Fakülte / Enstitü / Ortak Dersler / Yabancı Diller Okulu Öğretim Görevlileri (Ders Veren) Görev Süresi Uzatma Kriterleri			
Tür	Süre Uzatımı için Minimum Kriterler		
	6 Ay	1 Yıl	2 Yıl
Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlarından Alınan Puan	-	-	4,00
Yönetici Değerlendirmesinden Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Eğitim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	1,00	2,00	3,00
Yönetim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Projelerden Alınan Puan	-	-	-
Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkıdan Alınan Puan	-	-	1,00
Toplam	5,00	10,00	18,00

Fakülte / Enstitü / Ortak Dersler / Yabancı Diller Okulu Öğretim Görevlileri (Ders Vermeyen) Görev Süresi Uzatma Kriterleri			
Tür	Süre Uzatımı için Minimum Kriterler		
	6 Ay	1 Yıl	2 Yıl
Lisansüstü Eğitim ve/veya Yayınlarından Alınan Puan	-	-	4,00
Yönetici Değerlendirmesinden Alınan Puan	2,00	3,00	4,00
Eğitim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	-	-	-
Yönetim Süreçlerine Katkıdan Alınan Puan	1,00	2,00	3,00
Projelerden Alınan Puan	-	-	-
Toplumsal Katkı, Bilimsel Alana, Mesleğe Katkıdan Alınan Puan	-	-	1,00
Toplam	4,00	8,00	15,00