



**T.C.**  
**İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ**  
**AKADEMİK PERSONEL PERFORMANS ÖLÇME YÖNERGESİ TASLAĞI**  
(*Üniversite Senatosu'nun 04.12.2023 tarih ve 2023/29 sayılı toplantısında kabul edilmiş ve 16.01.2024 tarih ve 2024/02 sayılı Yürütme Kurulu toplantısında onaylanmıştır.*)

**BİRİNCİ BÖLÜM**  
**Amaç, Kapsam ve Tanımlar**

**Amaç**

**MADDE 1 – (1)** Bu yönergenin amacı İstanbul Arel Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi) içinde bulunulan akademik yıl içinde gösterdiği performansın, bu yönergede belirlenen yöntemlere göre objektif şekilde ölçülmesidir.

**Kapsam**

**MADDE 2 – (1)** Bu yönerge İstanbul Arel Üniversitesi akademik personelinin performans ölçütlerini; performans ölçme yöntemini; performansa bağlı olarak yapılacak maaş artışına, sözleşmesinin yenilenmesine veya sona erdirilmesine ilişkin usul ve esasları kapsar.

**Dayanak**

**MADDE 3 – (1)** Bu yönerge, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 130 uncu maddesi ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu, Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**MADDE 4 – (1)** Bu yönergede geçen;

Akademik Personel: İstanbul Arel Üniversitesinde görev yapan tam zamanlı Profesör, Doçent Doktor ve Doktor Öğretim üyesi kadrosunda bulunan personeli

Mütevelli Heyet: İstanbul Arel Üniversitesi Mütevelli Heyetini,

Performans: Akademik personelin kurumdaki eğitim-öğretim faaliyetlerini, akademik ve bilimsel faaliyetlerini, toplumsal katkı Faaliyetlerini,

Rektör: İstanbul Arel Üniversitesi Rektörünü

Üniversite: İstanbul Arel Üniversitesini

İfade eder

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**Performans Ölçüm Süreci ve Kriterleri**

**Performans Ölçme Süreci**

**MADDE 5 – (1)** Performans ölçüm süreci 1 yılı kapsar. Bir önceki yılın 16 Mayıs'da başlar, 15 Mayıs tarihinde biter.

(2) Her akademik personel 15 Mayıs mesai bitimine kadar bir önceki yıla ilişkin bilgilerini yönergenin ekinde yer alan Akademik Personel Değerlendirme Formunu (Ek-1) ARELİM Performans Ölçme Sistemi üzerinden doğru olarak doldurmak zorundadır. 15 Mayıs mesai bitimine kadar girilmeyen veri ve bilgiler daha sonra sisteme girilemez ve ilgili personel bildirim hakkından vazgeçmiş sayılır.

(3) 15 Mayıs mesai bitimine kadar akademik personel tarafından girilen verinin düzeni ve doğruluğu, ilgili bölüm başkanı tarafından kontrol edilerek en geç 25 Mayıs'a kadar Dekan/Müdürün onayına sunulur. Dekan/Müdür başkanlığında verinin toplandığı tüm bölüm başkanlarından oluşacak bir komisyon onaya sunulan performans verilerini değerlendirir.

(4) Performans Ölçme Sistemine girilen veriler Dekan/Müdür tarafından yönetici değerlendirmesinin de girilmesi ile en geç 5 Haziran tarihine kadar Rektörlüğe sunulur.

(5) 20 Haziran tarihine kadar her bir personelin performans puanı hesaplanır.

(6) Öğretim elemanlarının ARELim üzerinden gireceği akademik faaliyet bilgilerinin belgelendirilmesi esas olup hangi faaliyetlerin nasıl belgelendirileceğine ilgili alanın özelliklerini dikkate alarak Bölüm Başkanlığı/Dekanlık/Müdürlük karar verir. Bölüm Başkanlığı/Dekanlık/Müdürlük bu konuda bir ilke kararı alabileceği gibi ARELim sistemine girilen bilgiler üzerine belli faaliyetler için de belge talep edebilir. İstenen belgelerin üç gün içerisinde teslim edilmesi zorunlu olup süresi içinde belgelendirilmeyen faaliyetler değerlendirmeye alınmaz.

(7) Performans puanlarının belirlenmesi üzerine Dekan/Müdür tarafından akademik personele aldığı performans puanı, gizliliğe özen gösterilerek bildirilir.

(8) Akademik performans değerlendirme işlemlerinde görevli tüm akademik personelin gizliliğe ve Kişisel Verilerin Korunumu Kanuna riayet etmesi şarttır.

### **Performans Ölçme Kriterleri**

**MADDE 6 –(1)** Öğretim elemanının akademik başarısının ölçümlemesine ilişkin puan ve kriterler; *Eğitim ve Öğretim Faaliyetleri, Akademik ve Bilimsel Faaliyetler, Toplumsal Katkı Faaliyetleri, Bölüm Stratejik Performans Değerlendirmesi, ve Akademik Personel Yetkinlik Değerlendirmesi* olmak üzere beş (5) faaliyet türü altında toplanmış ve (EK-1) deki formda belirtilmiştir.

(2) Öğretim Elemanının Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerinin toplam performans içindeki ağırlığı %30, Akademik ve Bilimsel Faaliyetlerinin toplam performans içindeki ağırlığı %30, Toplumsal Katkı Faaliyetlerinin toplam performans içindeki ağırlığı %10, Bölüm Stratejik Performans Değerlendirme ağırlığı %20 ve yönetici değerlendirmesinin ağırlığı %10 olarak alınmak suretiyle her bir akademik personel için toplam performans puanı hesaplanır.

(3) Akademik personelin Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerinden en az 40 puan, Akademik ve Bilimsel Faaliyetlerden en az 40 puan, Bölüm Stratejik Performans Değerlendirme ağırlığından en az 40 puan ve yönetici değerlendirmesinden en az 40 puan alması beklenir. İlgili Faaliyet türlerinden en az birinden belirlenen minimum (asgari) puanın altında puan toplayan akademik personelin performansı “E” kategorisinde değerlendirilir. Eğitim ve araştırma faaliyetlerinde süregelen ihtiyaç göz önünde bulundurularak, rektörlüğün talep etmesi halinde, akademik performans değeri “E” kategorisinde olan öğretim elemanı ile yeniden sözleşme yapmak Mütevelli Heyetinin takdirindedir.

(4) Hesaplamalar her fakülte/yüksekokul için ayrı ayrı yapılır. Her bir fakültedeki/yüksekokuldaki öğretim üyesi, profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi olarak ayrı ayrı gruplandırılır. Akademik personelin aldıkları puanlar, kendi grupları içinde ve Performans Değerlendirme Formundaki A, B ve C bendi faaliyet türleri (A. Eğitim ve Öğretim Faaliyetleri, B. Akademik ve Bilimsel Faaliyetler, C. Toplumsal Katkı Faaliyetleri) içinde ayrı ayrı en yüksekte en düşüğe göre sıralanır. Her bir grubun, her bir faaliyet türünde (A, B ve C bendi için geçerlidir) ham puanlarına göre yapılan sıralamalar, en yüksek puanı alan akademik personelin puanı 100 olacak şekilde normalize edilir. Standardizasyon her bir personel için, toplam personel sayısından ilgili personelin sıra numarasının bir eksiğinin çıkarılması ile bulunan değer toplam personel sayısına bölünmesi ile bulunur.

Başarı endeksi aşağıdaki şekilde hesaplanır:

$$\text{Başarı Endeksi} = (\text{ntop}-n+1)/\text{ntop}$$

(n=sıra numarası, ntop=fakülte/yüksekokulda mevcut öğretim elemanının kendi grubu içerisindeki personel sayısı)

D ve E bendi faaliyet türlerinde (*Bölüm Stratejik Performans Değerlendirmesi ve Akademik Personel Yetkinlik Değerlendirmesi*) puanlar her bir öğretim elemanı için klasik şekilde sisteme direk girilecektir.

Her faaliyet türünde yüz üzerinden alınmış puanlar bu maddenin 2inci bendinde belirtilen her bir faaliyet türü için belirlenmiş ağırlıklarla hesaplanarak, her bir akademik personel için toplam performans puanı hesaplanır.

(5) Elde edilen akademik performans değerlerine göre her bir akademik birim (fakülte/yüksekokul) için ayrı bir sıralama gerçekleştirilir. Yapılan sıralamaya göre akademik personelin sıra değeri (n)'den 1 çıkarılarak ve sıralamaya esas akademik personel sayısı (N: toplam akademisyen sayısı)'e bölünür. Elde edilen değer 1 den çıkarılarak her bir akademik personel için bir performans endeks değeri bulunur. Bu endeks değerlerine göre akademik personelin performans sınıflandırması aşağıdaki tabloya göre yapılır.

Kategori	Aralık
A	0,81-1,00
B	0,61-0,80
C	0,41-0,60
D	0-21-0,40
E	0.00-0,20

(6) Lisans programlarında kadrolu bulunan akademik personel içinde bulunduğu Fakülte sıralamasına dahil edilir. Lisans programlarında yer alan (görevlendirilmiş) öğretim üyeleri ise kadrolarının hangi programda bulunduğundan bağımsız olarak kadrolarının bulunduğu fakülte sıralamasına dahil edilir. Ön Lisans programlarında kadroları bulunan öğretim üyeleri ise kendi alanlarındaki öğretim üyeleri ile birlikte değerlendirilirler.

(7) Performans ölçüm sistemine veri girişi yapmayan akademik personel değerlendirme kapsamına alınmadan "E" kategorisinde yer alır.

### **Performans Ölçüm Sonuçlarına İtiraz**

**Madde 7-(1)** Akademik personelin hesaplanan puana ilişkin itirazı var ise performans sonuçları bildirildikten sonra en geç 2 iş günü içinde Rektörlüğe itiraz edilir ve itiraz en geç 2 iş günü içinde sonuçlandırılarak akademik personele bildirilir.

### **Performans Ölçüm Sonuçlarının Uygulanması**

**Madde 8-(1)** Değerlendirmenin yapıldığı her akademik yıl, öncesindeki iki yıl ile birlikte son üç akademik yıldan oluşan bir dönem olarak kabul edilir. Bu üç yıllık dönem içinde bir akademik yıldan fazla veya iki akademik yıl üst üste "E" kategorisinde yer alan öğretim üyesinin sözleşmesi süresi sonunda yenilenmez, geçerli sebep ile sona erdirilir.

(2) “E” sınıfında yer alan akademik personel bilimsel araştırma ve çalışmalara verilen destek ve teşviklerden faydalanamaz.

(3) “A” ve “B” kategorisinde olan öğretim elemanın bir sonraki yıl ücret artışı diğer kategorilerde değerlendirilen öğretim elemanın ücret artış oranından daha yüksek olarak belirlenebilir.

### **Yürürlük**

**MADDE 9-** (1) Bu Yönerge, Senato tarafından kabul edildiği ve Yürütme Kurulu'nca onaylandığı 16.01.2024 tarihinde yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**Madde 10-(1)** Bu yönerge hükümlerini İstanbul Arel Üniversitesi Rektörü yürütür.