

T.C. İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ İÇİN PERFORMANS ÖLÇME
YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

MADDE 1- (1) Bu yönergenin amacı İstanbul Arel Üniversitesi'nde Meslek Yüksek Okullarında ve Fakültelerde görev yapan öğretim görevlilerinin içinde bulunulan akademik yıl içinde gösterdiği performans bu yönergede belirlenen yöntemlere göre objektif şekilde ölçülmesi için usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu yönerge İstanbul Arel Üniversitesi'nde Meslek Yüksek Okullarında ve Fakültelerde görev yapan öğretim görevlilerinin performans ölçütlerini, performans ölçme yöntemini, performansla ilgili olarak yapılacak maaş artışına, sözleşmesinin yenilenmesine veya sona erdirilmesine ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

MADDE 3- (1) Bu yönerge, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 14 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4- (1) Bu yönergede geçen;

- a) Akademik Personel: İstanbul Arel Üniversitesinde görev yapan tam zamanlı Öğretim Görevlisi kadrosunda bulunan personeli,
- b) Mütevelli Heyet: İstanbul Arel Üniversitesi Mütevelli Heyetini,
- c) Performans: Akademik personelin kurumdaki eğitim-öğretim faaliyetlerini, toplumsal katkı faaliyetlerini, bölüm stratejik performans değerlendirmesi ve akademik personel yetkinlik değerlendirmesini
- d) Rektör: İstanbul Arel Üniversitesi Rektörünü,
- e) Üniversite: İstanbul Arel Üniversitesini ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Performans Ölçüm Süreci ve Kriterleri

Performans Ölçme Süreci

MADDE 5- (1) Performans ölçüm süreci 1 yılı kapsar. Bir önceki yılın 1

Ağustosunda başlar, 31 Temmuz tarihinde biter.

(2) Her akademik personel 31 Temmuz mesai bitimine kadar bir önceki yıla ilişkin bilgilerini yönergenin ekinde yer alan Öğretim Elemanı Değerlendirme Formunu (Ek-1) ARELim Performans Ölçme Sistemi üzerinden doğru olarak doldurmak zorundadır. 31 Temmuz (hafta sonuna gelirse, hafta sonu öncesindeki Cuma günü) mesai bitimine kadar girilmeyen veri ve bilgiler daha sonra sisteme girilemez ve ilgili personel bildirim hakkından vazgeçmiş sayılır.

(3) 31 Temmuz mesai bitimine kadar akademik personel tarafından girilen verinin düzeni ve doğruluğu, ilgili bölüm başkanı tarafından kontrol edilerek en geç 15 Ağustos (hafta sonuna gelirse, hafta sonu öncesindeki Cuma günü mesai bitimine kadar) tarihine kadar Dekanın/Müdürün onayına sunulur.

(4) Performans Ölçme Sistemine girilen veriler Dekan/Müdür tarafından yönetici değerlendirmesinin de girilmesi ile en geç 25 Ağustos tarihine kadar (hafta sonuna gelirse, hafta sonu öncesindeki Cuma günü mesai bitimine kadar) Rektörlüğe sunulur.

(5) 1 Eylül tarihine kadar her bir akademik personelin performans puanı hesaplanır.

(6) Öğretim görevlilerinin ARELim üzerinden gireceği akademik faaliyet bilgilerinin belgelendirilmesi esas olup hangi faaliyetlerin nasıl belgelendirileceğine ilgili alanın özelliklerini dikkate alarak Rektörlük karar verir. Rektörlük 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 akademik personele aldığı performans puanı, gizliliğe özen gösterilerek Rektörlükçe 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 görevlisinin akademik başarısının ölçülmesine ilişkin puan ve kriterler; Eğitim ve Öğretim Faaliyetleri, Bölüm Stratejik Performans Değerlendirmesi, Toplumsal Katkı Faaliyetleri, ve Akademik Personel Yetkinlik Değerlendirmesi olmak üzere dört (4) faaliyet türü altında toplanmış ve (Ek-1) deki formda belirtilmiştir.

(2) Öğretim görevlisinin Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerinin toplam performans içindeki ağırlığı %40, Bölüm Stratejik Performans Değerlendirme ağırlığı %30, Toplumsal Katkı Faaliyetlerinin toplam performans içindeki ağırlığı %10 ve Dekan/Müdür değerlendirmesinin ağırlığı %20 olarak alınmak suretiyle her bir akademik personel için toplam performans puanı hesaplanır.

(3) Akademik personelin Eğitim ve Öğretim Faaliyetlerinden 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 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) Tüm öğretim görevlileri alan farkı gözetmeksizin ve gruplandırılmadan değerlendirmeye alınır. Öğretim görevlilerinin aldıkları puanlar hesaplanırken:

a) Performans Değerlendirme Formundaki A ve C bendi faaliyet türleri (A. Eğitim

ve Öğretim Faaliyetleri, C. Toplumsal Katkı Faaliyetleri) için öğretim görevlisi tarafından sisteme yapılan veri girişlerine göre, A ve C bendi için toplam puanları ayrı ayrı hesaplanır.

b) B bendi faaliyet türünde (Bölüm Stratejik Performans Değerlendirmesi) Stratejik Planlama Müdürlüğü tarafından ve D bendi faaliyet türündeki (Akademik Personel Yetkinlik Değerlendirmesi) puan, her bir öğretim görevlisi için Müdür tarafından klasik şekilde sisteme direk girilecektir.

c) Her bir öğretim görevlisinin A ve C toplam puanları ile C ve D faaliyet türünde

almış oldukları puanlar bu maddenin 2inci bendinde belirtildiği şekilde ağırlıkları ile çarpılarak her bir faaliyet türü için ağırlıklı puanlar belirlenir.

d) A, C, B ve D ağırlıklı puanları toplanarak her bir öğretim görevlisi için toplam puan hesaplanır.

e) Daha sonra öğretim görevlileri toplam puana göre en yüksek puandan en düşük puana göre sıralanır ve aşağıda belirtilen formül ile her bir öğretim görevlisi için Başarı Endeksi hesaplanır.

$$\text{Başarı Endeksi} = [(n_{\text{top}} - n) + 1] / n_{\text{top}}$$

(n=sıra numarası, n_{top}= öğretim görevlisinin kendi grubu içerisindeki personel sayısı)

(5) Öğretim görevlileri için Başarı Endeksi değerine göre Tavlo 1’e göre performans sınıflandırılması yapılır.

Tablo 1. Performans Sınıf Tablosu

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) Performans ölçüm sistemine veri girişı yapmayan akademik personel değerdendirme 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) Değerdendirmenin 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 görevlisinin sözleşmesi süresi sonunda yenilenmez, geçerli sebep ile sona erdirilir.

Eğitim faaliyetlerinde süregelen ihtiyaç göz önünde bulundurularak, rektörlüğün talep etmesi halinde, akademik performans değeri “E” kategorisinde olan öğretim görevlisi ile yeniden sözleşme yapmak Mütevelli Heyetinin takdirindedir.

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

(3) “A”, “B”, “C” ve “D” kategorisinde olan öğretim görevlisinin bir sonraki yıl ücret artış oranları Mütevelli Heyeti tarafından ilgili Akademik Yılın bütçesi dikkate alınarak belirlenir.

Yürürlük

MADDE 9- (1) Bu Yönerge, Senato tarafından kabul edildiğı ve Mütevelli Heyet’ in onaylandığı 24.06.2025 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

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