



**BARTIN ÜNİVERSİTESİ**  
Antrenörlük Eğitimi Bölümü

**2021-2023**  
**Stratejik Planı**

## İçindekiler

İçindekiler .....	1
Tablolar Dizini .....	2
Şekiller Dizini .....	2
DURUM ANALİZİ .....	3
1.1. Kurumsal (Birim) Tarihçe .....	3
1.2. Paydaş Analizi .....	4
1.2.1. Paydaşların Tespiti ve Önceliklendirilmesi .....	4
1.2.2. Paydaşların Değerlendirilmesi .....	6
1.2. Paydaş Etki / Önem Matrisi .....	7
1.2.1. Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi .....	7
1.3. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi .....	8
1.3.1. Eğitim ve Gelişim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi .....	8
1.3.2. Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim ve Seminerler .....	9
1.3.3. Birimden Gelen Hizmet İçi Eğitim Talepleri .....	10
1.3.4. Antrenörlük Eğitimi Bölümü Örgüt Yapısı .....	10
1.4. Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi .....	11
1.4.1 Fiziksel Kaynak Analizi .....	11
1.4.2. Teknolojik Alt Yapı Analizi .....	12
1.5. Akademik Faaliyetler Analizi .....	12
1.6. GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi .....	19
1.6.1. Üstünlükler .....	19
1.6.2. Zayıflıklar .....	19
1.6.3. Tehditler .....	19
1.6.4. Fırsatlar .....	19
GELECEĞE BAKIŞ .....	20
2.1. Misyon .....	20
2.2. Vizyon .....	20
2.3. Temel Değerler .....	21
STRATEJİ GELİŞTİRME, AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ .....	22
3.1. Amaçlar .....	22
3.2. Hedefler .....	23
3.3. Göstergeler .....	25

## Tablolar Dizini

<b>Tablo 1.</b> Paydaş Önceliklendirme Tablosu .....	4
<b>Tablo 2.</b> Paydaş-Ürün Hizmet Matrisi .....	5
<b>Tablo 3.</b> Paydaş etki/önem matrisi.....	6
<b>Tablo 4.</b> Paydaş etki /önem matrisi.....	7
<b>Tablo 5.</b> Bölüm çalışanlarının unvan ve görevleri.....	10
<b>Tablo 6.</b> Bölüm Kurulu .....	10
<b>Tablo 7.</b> Akademik faaliyetler Analizi .....	12
<b>Tablo 8.</b> Hedef kartı 1 .....	26
<b>Tablo 9.</b> Hedef Kartı 2 .....	27
<b>Tablo 10.</b> Hedef kartı 3 .....	28
<b>Tablo 11.</b> Hedef kartı 4.....	29
<b>Tablo 12.</b> Hedef Kartı 7.....	30
<b>Tablo 13.</b> Hedef kartı 8.....	31
<b>Tablo 14.</b> Hedef Kartı 10.....	32

## Şekiller Dizini

<b>Şekil 1.</b> Lisans ve Önlisans Programlarımız .....	3
<b>Şekil 2.</b> İç paydaşlarımızla gerçekleştirilen toplantılardan görüntüler.....	8
<b>Şekil 3.</b> Anatomi ve İlk Yardım Sınıfı .....	12

## 1. BÖLÜM

### DURUM ANALİZİ

Bölümümüzün geleceğine yönelik amaç, hedef ve stratejilerin geliştirilebilmesi için öncelikle geçmişte nelerin başarıldığı, belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı, bunların nedenleri, mevcut durumda hangi kaynaklara sahip olduğu, hangi yönlerin gelişmeye açık olduğu ve bölümün kontrolü dışındaki olumlu ya da olumsuz gelişmelerin değerlendirilmesi gerekmektedir.

#### 1.1. Kurumsal (Birim) Tarihçe

Bartın Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük Eğitimi Bölümü 5765 sayılı Kanunla, 31 Mayıs 2008 tarih ve 26892 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (Kapatılan BESYO) Bartın Üniversitesine bağlanmıştır. Fakültemizde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümüne 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında 54 öğrenci alınarak Eğitim-Öğretime başlanmıştır. 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılında Antrenörlük Eğitimi Bölümü (1. Öğretim ve 2. Öğretim) açılarak bu bölüme de öğrenci alınmaya başlanmış olup 18 Nisan 2019 tarih ve 30749 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 968 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile kapatılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nun Bölüm, Anabilim Dalı ve öğrencilerinin Üniversitemizde yeni kurulan Spor Bilimleri Fakültesi'ne aktarımı sağlanmıştır. Antrenörlük Eğitimi Bölümü'de faaliyetlerini fakülte altından devam ettirmektedir.

İlk kurulduğunda 2 lisans (N.Ö-İ.Ö) programına hizmet veren bölümümüz bünyesinde halen lisansüstü eğitimi bilimler enstitüsü kapsamında bölüm öğretim üyeleri Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisans programı eğitim vermektedir. Ayrıca üniversitemiz bünyesinde yeni açılan lisansüstü eğitim bilimleri enstitüsü kapsamında Hareket ve Antrenman Bilim Dalı açılabilmesi için hazırlıklar tamamlanmış ve başvuru aşamasındadır. Bu bağlamda bölüme bağlı olarak öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda bilim dalı açılması planlanmaktadır.

#### Lisans

- Antrenörlük Eğitimi Bölümü (N.Ö)
- Antrenörlük Eğitimi Bölümü (İ.Ö)

Şekil 1. Lisans Programlarımız

Bölümümüz şehir merkezine 10 km uzaklıkta bulunan Kutlubey yazıcılar köyünde 1.154.893 m<sup>2</sup>'lik alan üzerine kurulmuş olan Kutlubey Yazıcılar Kampüsü'nde yer alan Spor Bilimleri Fakültesi binasında 3. Katta hizmet vermektedir.

## 1.2. Paydaş Analizi

Paydaş analizinin amacı Bartın Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nün paydaşlarının kimler olabileceği, bu paydaşların etkilerinin ve önemlerinin neler olduğu, beklentilerinin belirlenmesi ve bunların devam ettirebilir değer üreterek rekabet avantajı sağlama potansiyelini ortaya koymaktır. Paydaş analizinin ilk aşamasında bölümümüzün paydaşları tespit edilmiş ve bu paydaşların öncelikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Paydaş analizi kapsamında, üniversitenin sunduğu hizmet ve ürünlerle paydaşlar ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Öncelikli paydaşlarla gerçekleştirilebilecek çalışmaların belirlenmesi için paydaş etki/önem matrisi hazırlanmıştır.

### 1.2.1. Paydaşların Tespiti ve Öncelik Durumlarının Belirlenmesi

Paydaşların belirlenmesinde, üretilen ürün ve hizmetlerin kimler tarafından kullanıldığı, ilişkinin ne düzeyde olduğu, etkilene şekli ve durumu dikkate alınmıştır. Bu çerçevede paydaşlar, iç ve dış paydaş olmak üzere iki grupta ele alınmıştır. Bu değerlendirmelerde, öğrencilerin iç paydaş mı yoksa dış paydaş mı sayılacağı hassasiyetle tartışılmıştır. Paydaşların etki ve önem derecesi dikkate alınarak stratejik plan ekibi tarafından puanlanıp önem derecesine göre oluşturulan sıralama Tablo 1'de belirtilmiştir.

**Tablo 1.** Paydaş Önceliklerinin Belirlenmesi Tablosu

Paydaş Adı	İç Paydaş/ Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Bartın Üniversitesi Rektörlüğü	İç Paydaş	5	5	1
Genel Sekreterlik	İç Paydaş	5	5	1
Antrenörlük Bölümü Öğrencileri	Dış Paydaş	4	5	1
Antrenörlük Eğitim Bölümü Mezun Öğrencileri	Dış Paydaş	5	5	1
Lisansüstü öğrenci adayları	Dış Paydaş	5	5	1
Akademik personel	Dış Paydaş	5	5	1
İdari personel	Dış Paydaş	5	5	1
Enstitü Müdürlükleri	Dış Paydaş	4	5	1
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Dış Paydaş	4	5	1
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	Dış Paydaş	4	5	1
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	Dış Paydaş	5	5	1
Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	Dış Paydaş	5	5	1
Uzaktan eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	Dış Paydaş	5	5	1
YÖK	Dış Paydaş	4	4	1
TÜBİTAK	Dış Paydaş	5	5	1
TBMM	Dış Paydaş	4	5	1
Milli Eğitim Bakanlığı	Dış Paydaş	4	5	1
Sayıştay	Dış Paydaş	4	4	1
ÖSYM	Dış Paydaş	4	4	1
Bartın Valiliği	Dış Paydaş	4	4	1
Bartın Belediye Başkanlığı	Dış Paydaş	4	5	1
Bartın'daki İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri	Dış Paydaş	3	5	2
Tedarikçileri	Dış Paydaş	3	4	2
Bartın İlinde Bulunan Liseler	Dış Paydaş	3	4	2
Bartın İlçe Belediye Başkanlıkları	Dış Paydaş	5	4	2
Dernekler	Dış Paydaş	5	4	2
Vakıflar	Dış Paydaş	5	5	1
Federasyonlar	Dış Paydaş	5	3	3
Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	5	5	1
Bartın İl Spor Müdürlüğü	Dış Paydaş	4	4	2

## Paydaşların Değerlendirilmesi

Önceliklendirilen paydaşlar detaylı ve kapsamlı olarak değerlendirilmiştir. Paydaş analizi kapsamında üniversitemizin sunduğu ürün ve hizmetlerle paydaşlar ilişkilendirilmiştir. Paydaşların hangi ürün ve hizmetlerle ilgili oldukları ve beklentileri ile nasıl etkilendikleri ayrıntılı bir şekilde değerlendirilerek paydaş-ürün/ hizmet matrisi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Paydaş - Ürün / Hizmet Matrisi

Ürün/Hizmetler	EĞİTİMİ ÖĞRETİM	ARAŞTIRMA GELİŞTİRME	GİRİŞİMCİLİK	TOPLUMSAL KATKI				
				Yöresel ve Bölgesel Kalkınmaya Destek Olmak	Toplumun Ekonomik Sosyal ve Kültürel Düzeyinin Yükselmeye Katkıda Bulunmak İçin Bilimsel Etkinlikler Düzenlemek (Konferans, Sempozyum, Yayın Yapmak)	Sosyal Sorumluluk Projeleri Geliştirip, Sorunların Çözümüne Katkıda Bulunmak	Gayri Safi Milli Hasılaya Katma Değer Üretmek	
<b>Paydaşlar</b>	Lisans Eğitimi	1	1	1	1	1	1	1
	Lisansüstü Programlar	1	1	1	1	1	1	1
	Lisans Uzaktan Öğretim Dersleri	1	1	1	1	1	1	1
	Yabancı Dil Hazırlık Programı	1	1	1	1	1	1	1
	Ulusal ve Uluslararası Öğrenci/Öğretim Elemanı Değişim Programları Hizmeti	1	1	1	1	1	1	1
	Çift Ana dal /Yan dal Programları	1	1	1	1	1	1	1
	Basılı Kitap, Dergi ve Kurumsal Akademik Arşiv	1	1	1	1	1	1	1
	E-Kitap, E-Dergi	1	1	1	1	1	1	1
	BAP Projeleri (Katımlı, Kapsamlı, Lisansüstü vb.)	1	1	1	1	1	1	1
	TÜBİTAK, Kalkınma Bakanlığı, AB vb. Projeleri	1	1	1	1	1	1	1
	Araştırma ve Uygulama Merkezlerinde Yapılan Çalışmalar	1	1	1	1	1	1	1
	Girişimcilik Lisans Dersleri	1	1	1	1	1	1	1
	Girişimcilik Yüksek Lisans Dersleri	1	1	1	1	1	1	1
Üniversite-Özel Sektör İşbirliği (Proje Danışmanlıkları)	1	1	1	1	1	1	1	
Üniversite-Kamu-Özel Sektör Ortak Proje	1	1	1	1	1	1	1	

### 1.2.2. Paydaşların Değerlendirilmesi

**Tablo 3.** Paydaş-Ürün Hizmet Matrisi Devamı

YÖK			o	o	o	□	o	o	o	o	□	o	o	o	o	o	o
TÜBİTAK	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	o	o	o	o	o	o
TBMM	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	o	o	o	o	o	o
Milli Eğitim Bakanlığı	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	o	o	o	o	o	o
Sayıştay	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	o	o	o	o	o	o
ÖSYM			o	o	o	□	o	o	o	o	□	o	o	o	o	o	o
Bartın Valiliği	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Bartın Belediye Başkanlığı	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Bartın'daki İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Tedarikçileri	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Bartın İlinde Bulunan Liseler	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Bartın İlçe Belediye Başkanlıkları			o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Dernekler			o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Vakıflar	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Federasyonlar	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Bartın İl Spor Müdürlüğü	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o
Spor Uygulama Araştırma Merkezi	□	□	o	o	o	□	o	o	o	o	□	□	o	o	o	o	o

## 1.2. Paydaş Etki / Önem Matrisi

Öncelikli paydaşlarla gerçekleştirilecek çalışmaların belirlenmesi için paydaş önceliklendirme tablosundan yararlanarak paydaş etki/önem matrisi Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Paydaş etki/önem matrisi

Etki Düzeyi Önem Düzeyi	ZAYIF	GÜÇLÜ
DÜŞÜK	<b>İZLE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vakıf ve Dernekler</li><li>▪ Ulusal ve Uluslararası Açık ve Uzaktan Eğitim Merkezleri</li></ul>	<b>BİLGİLENDİR</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▫ Antrenörlük Eğitimi Bölümü Öğrenci adayları</li><li>▫ Spor Bilimleri Fakültesi ve Antrenörlük Eğitimi Bölümü akademik ve idari personeli</li></ul>
YÜKSEK	<b>ÇIKARLARINI GÖZET, ÇALIŞMALARA DAHİL ET</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▫ Tedarikçiler</li><li>▫ Diğer Bakanlıklar</li></ul>	<b>BİRLİKTE ÇALIŞ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bartın Üniversitesi Rektörlüğü</li><li>▪ Genel Sekreterlik</li><li>▪ Antrenörlük Eğitimi Öğrencileri</li><li>▪ Bartın Üniversitesi öğrencileri</li><li>▪ Lisansüstü öğrenci adayları</li><li>▪ Aday Öğrenciler</li><li>▪ Akademik personel</li><li>▪ İdari Personel</li><li>▪ Bartın Üniversitesi</li><li>▪ Enstitü Müdürlükleri</li><li>▪ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı</li><li>▪ Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı</li><li>▪ Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı</li><li>▪ Bartın'daki İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri</li><li>▪ YÖK</li><li>▪ TÜBİTAK</li><li>▪ TBMM</li><li>▪ Millî Eğitim Bakanlığı</li><li>▪ Federasyonlar</li><li>▪ Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü</li><li>▪ Bartın İl Spor Müdürlüğü</li><li>▪ Bartın İlinde Bulunan Liseler</li><li>▪ Bartın İlçe Belediye Başkanlıkları</li><li>▪ Bartın Valiliği</li><li>▪ Bartın Belediye Başkanlığı</li><li>▪ Spor Uygulama Araştırma Merkezi</li></ul>

### 1.2.1. Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi

Paydaşların görüş ve önerilerini belirlemek amacıyla toplantılar düzenlenmiştir. Paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda 2019-2023 dönemi stratejik planı hazırlanmasında üniversitemizin mevcut durumu ve beklentilerinin yansıtılmasına özen gösterilmiştir. İç paydaşların görüşlerinin belirlenmesinde sadece üniversitenin personeline sunduğu fiziki ve sosyal imkânlarla mali haklara ilişkin görüş, öneri ve beklentilerin değil, ürün ve hizmet sunumunun kalitesinin artırılmasına yönelik değerlendirmeler de dikkate alınmıştır.



Bu çerçevede iç ve dış paydaşların beklentileri ve görüşleri doğrultusunda kaliteli hizmet sunulması hedeflenmiştir. Stratejik planda bu beklenti ve önerilere uygun amaç ve hedeflere yer verilmiştir.



Şekil 2. İç paydaşlarımızla gerçekleştirilen toplantılardan görüntüler

### 1.3. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

İnsan kaynakları yetkinlik analizinde, üniversite personeline ilişkin nicel veriler ile personelin sahip olduğu niteliklere ilişkin analizlerin yapılması amaçlanmıştır. Öncelikle, iş analizleri kapsamında birimlerde görev yapan personelin görev tanımları ve birimlere ait iş akış şemaları birimlerce hazırlanarak web sayfalarında ilan edilmiştir. Yetkinlik değerlendirmesinde temel olarak yönetici değerlendirmesi yöntemi kullanılmıştır. Böylece, yönetici, kendisine bağlı personeli, görevin ve pozisyonun gerektirdiği yetkinlik gereksinimlerini dikkate alarak değerlendirmiştir.

#### 1.3.1. Eğitim ve Gelişim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi

Bartın Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nde mevcut akademik personel incelendiğinde 2 adet Doçent, 2 adet Dr. Öğr. Üyesi, 1 adet Dr. Öğr. Gör., unvanına sahip 1 adet Dr. Arş. Gör. ve 1 adet Arş. Görevlisi görev yaptığı görülmektedir. Bu doğrultuda öğretim tasarımı, içerik geliştirme, lisans eğitim gibi konularda uzmanlaşmış Öğretim Üyesi unvanlarında akademik personele ihtiyaç bulunmaktadır.

Diğer taraftan bölümümüzün iş birliği içerisinde olduğu Lisansüstü Bilimler Enstitüsü bünyesindeki programlarda da Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip akademik personel ders vermektedir. Ortak zorunlu derslerin verilmesinde görevli akademik personel dağılımı da incelendiğinde ise tüm akademik unvanlarında akademik personel ders vermektedir.

- 1- Akademik personelin bilgi, beceri ve tutumlarını yansıtırma açısından en güçlü yetkinliklerinin;
  - Üniversitenin hedeflerine, kurum çıkarlarına ve iş etiğine uygun çalışma,
  - Uzmanlaştıkları alanlarda güçlü bilgi birikimine sahip olma,
  - Bilgi ve birikimini öğrenciye aktarma isteği ve gayreti taşıma,
  - İletişim becerisi,
  - Kurumun mevzuat bilgisine sahip olma konularında olduğu görülmektedir.
  - Özverili olmalarıdır.

2- İdari personelin bilgi, beceri ve tutumlarını yansıtmaya açısından en güçlü yetkinliklerinin;

- İletişim becerisi,
- Öğrenmeye açık olma,
- Verilen görevleri zamanında yapma,
- Sorumluluk sahibi olma,
- Özverili olmaları,
- Mevzuat bilgisine sahip olma konularında olduğu görülmektedir.

3- Akademik personelin pozisyonlar/görevler için yetkinlik gereksinimlerine ilişkin tespitler yapılmıştır. Buna göre akademik personele ilişkin en çok gereksinim duyulan konular aşağıda sıralanmıştır:

- Akademik personelin gelişimine yönelik eğitimler düzenlenmesi.
- Proje hazırlama bilgisini arttırmaya yönelik eğitimler sunulması.
- Uzaktan eğitimle ilgili kongre, konferanslara katılımın özendirilmesi.

4- İdari personelin pozisyonlar/görevler için yetkinlik gereksinimlerine ilişkin tespitler yapılmıştır. Buna göre idari personele ilişkin en çok gereksinim duyulan konular aşağıda sıralanmıştır:

- İdari personelin gelişimine yönelik eğitimlerin düzenlenmesi.
- Kurum kültürünün yerleşmesinin sağlanması.
- Teknoloji bilgisi ve yeterliliklerinin artırılmasına yönelik eğitimlerin düzenlenmesi.
- Kurum içi veya kurum dışı eğitimlere katılımın özendirilmesi.
- Verilen kurum içi eğitimlerin uygulamaya dökülmesi.

### **1.3.2. Düzenlenmesi Planlanan Hizmet içi Eğitim ve Seminerler**

Bartın Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nce bölüm ve birim koordinatörlerine, bölümümüz bünyesinde ders veren öğretim elemanlarına yönelik ilkyardım sertifikası eğitimi verilmiştir. Pandemi nedeniyle yapılamayan seminer/toplantı etkinliği gerçekleştirilmesi düşünülmektedir.



### 1.1.2. Antrenörlük Eğitimi Bölümü Örgüt Yapısı

Bölümümüzde 1 bölüm başkanı, 1 bölüm başkanı yardımcısı olmak üzere 7 akademik personel görev yapmaktadır. Bölüm çalışanlarının unvan ve görev dağılımı şu şekildedir:

**Tablo 5.** Bölüm çalışanlarının unvan ve görevleri

Bölüm Başkanı	Doç. Dr. Bilal DEMİRHAN
Bölüm Başkan Yardımcısı	Dr. Öğr. Üyesi Ayça GENÇ
Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Ali ÖZKAN
Öğretim Görevlisi	Dr. Öğr. Üyesi Ferhat GÜDER
Araştırma Görevlisi	Öğr. Gör. Dr. Ali Ozan ERKİLİÇ
	Arş. Gör. Dr. Recep AYDIN
	Arş. Gör. Mustafa Alper MÜLHİM
Sekreter	Şef Derya MEMBUS

	Kadroların İstihdam Şekline Göre			
	Dolu	Toplam	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Profesör	-	-	-	-
Doçent	2	2	2	-
Dr. Öğr. Üyesi	2	2	2	-
Öğretim Görevlisi	1	1	1	-
Çevirici	-	-	-	-
Eğitim- Öğretim Planlamacısı	-	-	-	-
Araştırma Görevlisi	2	2	2	-
Uzman	-	-	-	-

Bölümümüzün yetki, görev ve sorumlulukları; 2547 sayılı yasa ve buna dayalı olarak hazırlanmış olan “Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliğine” göre belirlenmiştir.

### ÖRGÜT YAPISI

<b>Bölüm Başkanı</b>	: Doç. Dr. Bilal DEMİRHAN (Öğretim Üyesi)
<b>Bölüm Başkanı Yardımcısı</b>	: Dr. Öğr. Üyesi Ayça GENÇ (Öğretim Üyesi)
<b>Bölüm Sekreteri Vekili</b>	: Derya MEMBUS (Raportör)

Bölüm Yönetimi görev ve sorumluluklarını aşağıdaki organlar eliyle kanunların verdiği yetki sınırları içinde yürütür ve yerine getirir:

### BÖLÜM ORGANLARI

Bölüm organları Bölüm Başkanı ve Bölüm Kuruludur

Bununla birlikte bölümümüz bölüm Kurulunda 1 Başkan, 4 üye ve 1 sekreter bulunmaktadır.

**Tablo 6.** Bölüm Kurulu

Bölüm Başkanı (Başkan)	Doç. Dr. Bilal DEMİRHAN
Üye	Doç. Dr. Ali ÖZKAN
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ayça GENÇ
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ferhat GÜDER
Üye	Öğr. Gör. Dr. Ali Ozan ERKİLİÇ
Sekreter (Raportör)	Şef Derya MEMBUS

## AKADEMİK TEŞKİLAT ŞEMASI



Bir bölümde, aynı veya benzer nitelikte eğitim-öğretim yapan birden fazla anabilim dalı bulunamaz. Bölüm, bölüm başkanı tarafından yönetilir. Birden fazla anabilim dalı bulunan bölümlerde Bölüm başkanı, o bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde doktor öğretim üyeleri arasından o bölümü oluşturan anabilim ve ana sanat dalı başkanlarının 15 (gün içinde verecekleri yazılı görüşlerini dikkate alarak bir hafta içinde fakültelerde, dekanca; fakülteye bağlı yüksekokullar ve konservatuvarlarda müdürün önerisi üzerine dekanca; rektörlüğe bağlı yüksekokullar ve konservatuvarlarda müdürün önerisi üzerine rektörce atanır. Dekan, atamaları rektörlüğe bildirir. Tek anabilim dalı bulunan bölümlerde bölüm başkanı; bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde doktor öğretim üyeleri arasından, fakültelerde; Bölüm Kurulunun görüşü alınarak dekanca, fakülteye bağlı yüksekokul ve konservatuvarlarda müdürün önerisi üzerine rektörce atanır. Dekan, atamaları rektörlüğe bildirir.

### **Bölüm Sekreteri**

Bölüm Sekreteri Bölüm Başkanına bağlı olarak çalışır ve bölüm idari yönetim yapısının sorumlusudur. Bölüm Sekreteri Bölüm başkanlığının bütün kurullarında raportörlük görevi yapar ve alınan kararların yazılmasını ve uygulanması amacıyla ilgili birimlere yönlendirilmesini sağlar.

## **1.4. Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi**

### **1.4.1 Fiziksel Kaynak Analizi**

Bartın Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Bölümüne yönelik laboratuvar, derslik ve ofisler Kutlubey Yazıcılar kampüsünde bulunan Spor Bilimleri Fakültesi binasında yer almaktadır.

Antrenörlük Eğitimi Bölümün'de eğitim-öğretim ortamlarının yürütülmesinde fakültenin tüm derslikleri, anatomi ve ilkyardım sınıfı, egzersiz ve fizyoloji laboratuvarı ve akıl oyunları sınıfı bulunmaktadır.



**Şekil 3.** Anatomi ve İlk Yardım Sınıfı Görüntüleri

#### **1.4.2. Teknolojik Alt Yapı Analizi**

Bartın Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Bölümü olarak ilgili teknolojiler doğrultusunda yazılım ve donanım alt yapısı sürekli yenilenmektedir.

### **1.5. Akademik Faaliyetler Analizi**

Akademik faaliyetler analizi kapsamında üniversitemizin eğitim-öğretim, araştırma ve geliştirme, girişimcilik, toplumsal katkı alanlarındaki temel akademik faaliyetlerin güçlü yönleri, zayıf yönleri ve sorun alanları belirlenerek, zayıf yönlerin güçlendirilmesine ve sorun alanlarının ortadan kaldırılmasına yönelik olarak neler yapılması gerektiği hususunda öneriler sunulmuştur.

**Tablo 7.** Akademik faaliyetler Analizi

Temel Akademik Faaliyetler	Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Ne yapılmalı?
<b>Eğitim-</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Genç ve dinamik akademik kadro</li> <li>-İnteraktif öğrenme</li> <li>-Antrenörlük eğitimle ilgili bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması</li> <li>-Yaşam boyu öğrenmeyi Desteklemesi</li> <li>-Sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının kazandırılması</li> <li>-Esnek bir öğrenme sistemi sunması</li> <li>-Zorunlu derslere yönelik sınavların koordinasyonu</li> <li>-Herkes için açık bir eğitim anlayışı</li> <li>-Ekonomik bir eğitim teknolojisi olması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Yeni ve üst düzey uzaktan eğitim teknolojilerine yönelik eksiklikler</li> <li>-Bölüm programlarındaki yer alan bazı uzmanlık alanlarının akademik personel eksikliğinden açılmaması</li> <li>- Engellilere yönelik koşulların yetersizliği</li> <li>- Antrenörlük eğitim programlarına ilişkin akreditasyon sürecinin henüz tamamlanmamış olması</li> <li>-Yandal ve çift anadalın olmaması</li> <li>-Akademik kadro sayısının yetersiz olması</li> <li>-Eğitim öğretim faaliyetlerinin tanıtılmasına ilişkin yetersizlikler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Yeni teknolojilerin yer aldığı akıllı sınıflar kurulmalıdır.</li> <li>-Ders veren öğretim elemanlarının ihtiyacı olan teknik donanım ürünleri (web kamera, notebook gibi) sağlanmalıdır.</li> <li>-Eğitimde öğrenme faaliyetlerinin kalitesini artırıcı etkinlikler yapılmalıdır.</li> <li>-Öğrenci-öğretmen-merkez arasındaki iletişim kanallarının artırılması</li> <li>-Öğretimi destekleyici ders materyallerinin artırılması.</li> <li>-Programların tanıtımına yönelik imkanlar artırılmalıdır.</li> <li>-Seçmeli ders uygulaması esnek hale getirilmelidir.</li> <li>-Uzaktan eğitim ile verilen derslerin niteliği artırılmalıdır</li> <li>-Yan dal ve çift ana dal açılmalıdır.</li> <li>-Akreditasyon sürecinin başlatılması.</li> </ul>

<b>Araştırma-</b>	<p>-Akademik personelinin gerçekleştirdiği faaliyet sayısının ve niteliğinin artması</p>	<p>- Bölüme ayrılan ayrı bir bütçenin olmaması ve bu doğrultuda bilimsel araştırmalara verilen mali desteğin yetersiz olması.</p>	<p>- Kamu-üniversite-sanayi (KÜSİ) iş birliği çerçevesinde yapılacak protokollere dayalı lisansüstü uzaktan eğitim programları açılmalıdır. - Öğretim elemanlarının yurt dışındaki deneyimlerini arttırmaya yönelik uygulamalar teşvik edilmelidir. - Disiplinler arası lisansüstü program ve çalışmalar yapılmalıdır. -Akademik personele yönelik disiplinler arası proje yapma becerisini geliştirmeye yönelik faaliyetler yapılmalıdır. - Üniversite-sanayi ve üniversite-toplum iş birliğini artıran çalışmalar yapılmalıdır. -Lisans eğitiminde kaliteyi artırıcı etkinlikler planlanmalıdır. -Bilimsel yayınların niteliğinin artmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır</p>
<b>Girişimcilik</b>	<p>-Girişimcilik alanında lisans ve yüksek lisans programına yönelik iyileştirme ve yaygınlaştırma çalışmaları</p>	<p>-Sektörel iletişimin yeterli düzeyde olmaması. - Girişimcilik kültürünün ve faaliyetlerinin zayıf olması.</p>	<p>-Üniversite öğrencilerinin girişimcilik faaliyetleri bölüm eğitimleriyle desteklenebilir. -Girişimcilik kültürünün ve faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmaların paydaşlarla ortak yürütülmesi için çalışmalar yapılmalıdır.</p>
<b>Toplumsal</b>	<p>-Gelen talepler doğrultusunda halka yönelik sportif uygulamalara yönelik çalışmalar -Çalışanların kendini geliştirmelerine katkı sağlaması</p>	<p>- Sektörel düzeyde iş birliğinde istenilen düzeye ulaşılammış olunması</p>	<p>- Bilimsel etkinlik düzenleme imkanlarını arttırmaya yönelik üniversiteye kongre ve konaklama tesisleri kazandırılmalıdır. -Spor Araştırma ve Uygulama Merkezi ile iş birliği yapılarak toplumsal ihtiyaçlara yönelik sertifika programları planlanmalıdır. - Bölgeye katkı sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. - Çevre bilincinin geliştirilmesine yönelik sosyal sorumluluk projeleri yapılmalıdır.</p>

## 1.6. GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi

### 1.6.1. Üstünlükler

- Bartın Üniversitesinin gözde bir bölümü olmak,
- Bölüm yönetimin iyi niyetli, hoşgörülü, sorun çözen, üretken ve paylaşımcı olması,
- Akademik ve idari personel arasında işbirliğinin ve uyumlu çalışma ortamının olması
- Takım ruhuyla sorunsuz yürütülen eğitim ve öğretim başarısı
- Bölümümüzde çalışanların ve yönetimin yeniliklere açık olması
- Mesleğinde uzman farklı dallarda öğretim elemanları
- Toplumsal fayda bağlamında sanatsal etkinliklerle Bartın halkını birleştiren faaliyetlerin olması
- Genç ve dinamik öğretim elemanı kadrosunun yanı sıra tecrübeli öğretim üyelerinin eğitim verebilme potansiyeli
- Alanında uzmanlaşmış, Bölümümüzün kuruluş aşamasından günümüze kadar etkili şekilde görev yapan ve kendilerini sürekli geliştiren, yeterli deneyim ve tecrübeye sahip uzman personelimizin olması.
- Uzaktan eğitim ile desteklenmesiyle öğrencilerimize ortak zorunlu dersleri mekân ve zaman sınırlaması olmadan alma imkânı verilmesi.
- Öğrenme yönetim sistemimizi, teknik alt yapımızı ve e-öğrenme materyallerimizi sürekli geliştirmemiz ve güncel tutmamız.
- Yapılan taleplerin, isteklerin ve önerilerin hızlı bir şekilde değerlendirilerek gereken işlemlerin yapılması.
- Kütüphanenin abone olduğu veritabanları, verdiği hizmetlerin yeterli olması
- Uluslararası saygın dergilerde çıkan yayın sayısının artış gösteriyor olması
- Farklı ulusal ve uluslararası kongrelere katılım sayısının artış gösteriyor olması

### 1.6.2. Zayıflıklar

- Akademik ve idari eleman yetersizliği
- Yeni binamızın teslim alınmaması nedeniyle faaliyete geçirilemeyen alanların mevcut olması
- Yeni binamızın kapasitesinin fazla olması nedeniyle eğitim ve hizmet alanlarında aktif görev alan yardımcı hizmetler personel sayısının yetersiz olması
- Tesislerin dağılımı kolarak konumlandırılması
- Öğrencilerimizin ders dışı zaman geçirebileceği uygun bir alanın olmaması
- Sosyal ve teknolojik alt yapı yetersizliği
- 

### 1.6.3. Tehditler

- Diğer üniversitelerde yer alan Antrenörlük Eğitimi Bölümleri
- Yetişen akademik personelin başka üniversitelere gitmesi
- Tesislerin tam olarak tamamlanmamış olması, öğrencilerin başka üniversiteleri, tercih etmesi
- İnternet ve elektrik kesintileri nedeniyle canlı derslerin yapılmasının aksaması.
- İnternet ve elektrik kesintileri nedeniyle video çekimlerinin ve işleme süreçlerinin aksaması.

#### ***1.6.4. Fırsatlar***

- Bazı derslerin uzaktan verilmesi, mekândan bağımsız olarak eğitimin her ortamda yapılabilmesi.
- Kurum içi ve hizmet içi eğitimlerin verilebilmesi.
- Kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarıyla imzalanabilecek protokoller sayesinde öğrencilere alternatif eğitim süreçlerinin gerçekleştirilmesi
- Kamu kurumları ve özel sektör kuruluşlarıyla imzalanabilecek protokoller ile uzaktan eğitim yoluyla hizmet içi eğitim yapılması.
- Kamu kurumları ve özel sektör ile ortak projeler yapılması.
- Kamu kurumları ve özel kuruluşların yürüttüğü projelere iştirakçi olarak katılmak.
- Spor Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Uzaktan Eğitimi ve Araştırma merkezi bünyesinde açılan sertifika programlarının yüz yüze ve uzaktan eğitim yoluyla verilmesi.



## II. BÖLÜM

### GELECEĞE BAKIŞ

#### 2.1. Misyon

Bartın Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi'nde olduğu gibi, Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nde Türkiye Cumhuriyeti öncü öğretmenlerini, ANTRENÖRLERİNİ ve SPOR ADAMLARINI yetiştirme hedefiyle; araştırmacı, sorgulayıcı, geliştirici ve çözümleyici düşünce yapısında, farklılıklar gösteren dünya koşullarına uyum sağlayacak ve topluma liderlik yapabilecek, insani değerlere saygılı bireyler kazandırmayı hedef edinmiştir. Bilgi kaynaklarına ev sahipliği yapmayı ve bilgiyi bilimsel çalışmalarda sporla harmanlayarak geliştirirken, toplumsal yaşama da katkı sağlamayı kendine MİSYON edinmiştir.

#### 2.2. Vizyon

Bartın Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda olduğu gibi, Antrenörlük Eğitimi Bölümü de bilimin yol göstericiliğini kabul etmiş, sporda çalışmayı ve başarıyı ödüllendiren, akademik ve etik değerleri koruyarak, sporun geniş kitlelerce değerli tutulmasını isteyen, sporun, fiziksel ve ruhsal sağlığımıza katkısı olduğunu benimsemiş, akademik ve idari olarak gurur duyulmayı amaçlayan, toplumsal görevlerinin bilincinde, çevresine saygılı bir kurum olmayı TEMEL DEĞERLERİ OLARAK kabul etmiş bir kurumdur. Bilim ve teknolojinin spora katkılarını ön planda tutan, bu alanda spor bilim camiasınca tanınan, sporu bütün yönleriyle, üniversitemiz bünyesinde bulunan Öğrenciler ve Bartın halkı için alışkanlık haline getiren, ülkemizin diğer Spor Bilimleri Fakülteleri'nin, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları'nın ve Antrenörlük Eğitimi Bölümleri'nin örnek aldığı, daima yaptıklarıyla önde ve tercih edilen bir bölüm olmak VİZYONUyla yola çıkmıştır.

## 2.3. Temel Değerler

Antrenörlük Eğitimi Bölümü olarak temel değerlerimiz şu şekildedir:

- Araştırmacı,
- Sorgulayıcı,
- Geliştirici ve çözümleyici düşünce yapısında,
- Farklılıklar gösteren dünya koşullarına uyum sağlayacak
- Topluma liderlik yapabilecek,
- İnsani değerlere saygılı bireyler yetiştirmek
- Bilimin yol göstericiliğini kabul etmiş,
- Sporda çalışmayı ve başarıyı ödüllendiren,
- Akademik ve etik değerleri koruyan,
- Sporun geniş kitlelerce değerli tutulmasını isteyen,
- Sporun, fiziksel ve ruhsal sağlığımıza katkısı olduğunu benimsemiş,
- Akademik ve idari olarak gurur duyulmayı amaçlayan,
- Toplumsal görevlerinin bilincinde,
- Çevresine saygılı bir kurum olmayı
- Öğrenen merkezlilik
- Mükemmeli arayış
- Sürekli iyileştirme
- Farklılıklara saygı
- Şeffaflık ve hesap verilebilirlik
- Etik değerlere bağlılık
- Bilimsel üretkenlik
- Çözüm odaklılık

## III. BÖLÜM

### STRATEJİ GELİŞTİRME, AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ

#### 3.1. Amaçlar

- Türkiye'nin her şehrinden lisans ve yüksek lisans öğrenimi görmek isteyen kişilere, bu öğrenim imkânını sağlamak,
- Günümüzde aranan kalifiye öğrencilerin eğitime başlamasını sağlamak,
- Üniversitenin örgün lisans ve lisansüstü programlar dışında eğitim verdiği ve araştırma yaptığı alanlarda ulusal ve uluslararası düzeyde Spor Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sürekli Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi yoluyla eğitim programları, kurslar, seminerler, konferanslar, çalıştaylar düzenleyerek, merkez noktaya gelerek ve merkez noktaya gelmeden bu tip faaliyetlerin yüz yüzenin yanı sıra uzaktan da yürütebileceğini göstermek,
- Antrenörlerini ve spor adamlarını yetiştirmeyi hedeflemek
- Araştırmacı, sorgulayıcı, geliştirici ve çözümleyici düşünce yapısında, farklılıklar gösteren dünya koşullarına uyum sağlayacak ve topluma liderlik yetiştirmek
- İnsani değerlere saygılı bireyler kazandırmak
- Bilgi kaynaklarına ev sahipliği yapmak
- Bilgiyi bilimsel çalışmalarda sporla harmanlayarak geliştirmek
- Toplumsal yaşama da katkı sağlamak
- Bilimin yol göstericiliğini kabul etmiş, sporda çalışmayı ve başarıyı ödüllendiren, akademik ve etik değerleri koruyarak, sporun geniş kitlelerce değerli tutulmasını isteyen, sporun, fiziksel ve ruhsal sağlığınıza katkısı olduğunu benimsemek
- Akademik ve idari olarak gurur duyulmayı amaçlayan, toplumsal görevlerinin bilincinde, çevresine saygılı bir kurum olmayı temel değerleri olarak kabul etmiş spor bilimcileri, antrenörler yetiştirmek
- Üniversitenin kamu ve özel sektörle, ulusal ve uluslararası iş birliğinin gelişmesine katkıda bulunmaktır.
- Öğrenci merkezli eğitimle öğrenci başarısını artırmak
- Bilimsel araştırma ve yayın faaliyetlerini nitelik ve nicelik yönünden geliştirmek
- üniversite genelinde girişimci ve yenilikçi faaliyetleri yaygınlaştırmak ve

kurumsallaştırmak

- Bölgesel kalkınmaya yönelik sosyal, kültürel ve bilimsel faaliyetleri artırmak
- Katılımcı yönetim ve organizasyon yapısı ile kurum kültürünü geliştirmek
- Örgütsel Yapının Güçlendirilmesi
- Kurumsal Kimliğin ve Motivasyonun Güçlendirilmesi
- Eğitimin ve Öğretimin Yapısının Geliştirilmesi
- Bilimsel Araştırmaların Geliştirilmesi
- Öz Kaynakların Geliştirilmesi
- Bölümler arası İşbirliğinin Artırılması

### 3.2. Hedefler

- Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nün akademik-idari personel sayısını arttırmak, teknolojik alt yapıyı ve mekânsal olanakları geliştirmek, var olan imkânları en iyi şekilde değerlendirmek.
- Eğitim-öğretimin fiziksel ve akademik altyapısı iyileştirilecektir.
- Eğitim-Öğretim programları iyileştirilecektir.
- Öğrencilere yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilecektir.
- Araştırma altyapısı iyileştirilecektir.
- Üniversitemizde gerçekleştirilen bilimsel araştırma projelerinin sayısı arttırılacaktır.
- Üniversitemiz araştırmacılarının ulusal ve uluslararası bilimsel etkinliklere katılımı arttırılacaktır.
- Ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısı ve niteliği arttırılacaktır.
- Girişimcilikle ilgili eğitim-öğretim faaliyetleri geliştirilecektir.
- Girişimcilikle ilgili araştırma, uygulama ve proje sayısı arttırılacaktır.
- Üniversite kaynaklı patent, fikri ve sınai mülkiyet hakkı sahipliği girişimleri arttırılacaktır.
- Üniversitenin ulusal ve uluslararası bilimsel faaliyetleri arttırılacaktır.
- Üniversitenin sosyal ve kültürel faaliyetleri arttırılacaktır.
- Bölgenin kalkınmasına ve gelişmesine yönelik faaliyetler arttırılacaktır.
- Üniversitemiz mezunları ile ilişkiler geliştirilecektir.
- Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.
- Üniversitenin ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlığı arttırılacaktır.
- Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.
- Bölümde verilen zorunlu ve seçmeli derslerin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi için gerekli çalışmaları sürdürmek.
- Birim öğrencilerinin talep etmesi halinde ortak zorunlu derslere ek olarak lisans

- öğrencilerimize yönelik e-öğrenme temelli uzaktan eğitim destekli dersler açmak.
- Bölümümüzde verilmekte olan dersleri ilgili öğretim üyesinin talebi ve işbirliği ile öğrenme yönetim sistemi ve e-öğrenme materyalleri ile desteklemek.
  - Mevcut lisans ve yüksek lisans programlarının verimliliğini arttırmak için çalışmalar yapmak.
  - Açılacak yeni seçmeli derslerin ve uzaktan eğitim lisans-yüksek lisans programları için alt yapı hazırlığı yapmak.
  - Eğitim sisteminde hali hazırda kullanılan öğretim materyallerinin günümüz gelişmeleri ışığında güncellenmesini sağlayarak öğrenme yönetim sistemlerinin her zaman güncel olmasını sağlamak.
  - Spor Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi ve Uzaktan Eğitimi Uygulama ve Araştırma Merkezi işbirliği ile uzaktan eğitim yoluyla lisans öğrencilerine ve mezuniyet sonrası eğitim ve sertifika programları düzenleyerek mesleki bilgi güncellemesine yardımcı olmak. Bununla birlikte zaman ve mekân sınırlılığını gidererek bilgiyi topluma yaymak ve yaşam boyu öğrenim ilkesini topluma benimsetmek. İhtiyaç duyulan alanlarda toplumun her kesimine yönelik ve sertifika programları düzenlemek.
  - Talep edilmesi halinde kamu, özel sektör kurum ve kuruluşlarının spor eğitim programlarını geliştirmelerine katkıda bulunmak.
  - Üniversite ile ulusal ve uluslararası üniversiteler, kurum ve kuruluşlar arasında iş birliği ve etkileşim kurarak yardımlaşmaya katkı sağlamak.
  - Lisans eğitim ve öğretim ilgili araştırma-geliştirme faaliyetleri ve yayınlar yapmak.
  - Bilimsel etkinliklere katılarak bilgi alışverişinde bulunmak.
  - Modern spor tesisi sayısının artırılması,
  - Bilgisayar laboratuvarının oluşturulması
  - Eğitimin modern eğitim araçlarıyla yürütülmesi,
  - Toplantı salonlarının oluşturulması
  - Biomekanik, maç analizi laboratuvarlarının açılması

### **3.3. Göstergeler**

Bartın Üniversitesi Stratejik Plan'ında da yer aldığı gibi Antrenörlük Eğitimi aşağıdaki göstergelerde yer alan hedefler için ayrı ayrı belirlenmiştir.

**Tablo 8: Hedef Kartı 1 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A1)	Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak				
Hedef (H1.1)	Eğitim-öğretimin fiziksel ve akademik altyapısı iyileştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
<b>PG1.1.1. Eğitimcilerin eğitimine katılan akademik personel sayısı</b>	10	3	4	5	6
<b>PG1.1.3. Eğitim amaçlı araç- gereçlerin yeterlik düzeyi (%)</b>	20	80	85	90	90
<b>PG1.1.4. Öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı</b>	20	123	100	80	60
<b>PG1.1.5. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı</b>	20	70,28	65	55	35
Sorumlu Birim	• Üst Yönetim				
İşbirliği Yapılacak Birimler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademik Birimler,</li> <li>• Personel Daire Başkanlığı,</li> <li>• İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı,</li> <li>• Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı,</li> <li>• Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı,</li> <li>• Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı</li> </ul>				
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitimcilerin eğitimi konusunda öğretim elemanlarının direnç göstermesi,</li> <li>• Personel, fizikialtyapıvedonanımıhtiyacınınbütçekısıtlarisebebiylezamanında karşılanamaması,</li> <li>• Olası küresel ekonomikrizler</li> </ul>				
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğretim üyesi yetiştirme programlarından etkin bir şekilde yararlanılacaktır.</li> <li>• Eğitimcilerin eğitimine yönelik programlar hazırlanarak bu programlar katılımlı özendirilecek ve desteklenecektir.</li> <li>• Fizikimekanve eğitim araç- gereç ihtiyacının giderilmesinde etkin ve katılımcı bir yatırım politikası izlenecektir.</li> </ul>				
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademik personel başına düşen öğrenci sayısında yıllar itibarıyla artış tespit edilmiştir.</li> <li>• Üniversitenin eğitim alanındaki fiziki kaynakları henüz yeterli düzeyde değildir.</li> <li>• Akademik personelin gelişimine yönelik eğitim ihtiyacı vardır.</li> </ul>				
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kullanıcı odaklı, güvenli, çevreyle barışık, verimli ve mimari estetiğe sahip fiziki mekanlar oluşturulmalıdır.</li> <li>• Eğitim ile ilgili fiziki koşulların iyileştirilmesine yönelik derslik ve laboratuvar ihtiyacı giderilmelidir.</li> <li>• Akademik personel sayısı artırılmalıdır.</li> <li>• Akademik personelin gelişimine yönelik eğitimler yapılmalıdır.</li> <li>• Üniversitenin öğrenci merkezli eğitimi sürdürmesine yönelik eğitim teknolojisi alt yapısı güçlendirilmelidir.</li> </ul>				

**Tablo 9: Hedef Kartı 2 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A1)	Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak				
Hedef (H1.2)	Eğitim-Öğretim programları iyileştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
<b>PG1.2.1. Yan dal programlarına katılan öğrenci sayısı</b>	20	2	2	3	5
<b>PG1.2.2.Çiftanadal programına katılan öğrenci sayısı</b>	20	2	2	3	5
<b>PG1.2.3.Çiftanadal programlarından mezunolan öğrenci sayısı</b>	20	-	-	-	3
<b>PG1.2.4. Paydaş ve toplum beklentileri doğrultusunda güncellenen ders programı sayısı</b>	30	52	5	5	5
<b>PG1.2.5. Uzaktan eğitimle verilen ders sayısı</b>	10	66	8	8	10
Sorumlu Birim	Öğrenci İşleri DaireBaşkanlığı				
İşbirliği Yapılacak Birimler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversite Senatosu,</li> <li>• Akademik Birimler,</li> <li>• Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi</li> </ul>				
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program uyumlarındaki zorluklar</li> <li>• Yan dal ve çift ana dal programlarına olan ilginin yetersiz olması</li> <li>• Üniversitenin uzaktan eğitim konusunda rekabet gücünün göreceli olarak zayıf olması</li> </ul>				
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenciler ve akademik danışmanlar çift anadal ve yandal programlarının kazanımları hakkında bilgilendirilecektir.</li> <li>• Yandal ve çift ana dal programlarından etkin bir şekilde yararlanmak üzere esnek, gerçekçi ve uygulanabilir program anlayışı benimsenecektir.</li> <li>• Paydaş ve toplum beklentileri doğrultusunda ders programları sürekli iyileştirilecektir.</li> </ul>				
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yan dal ve çift ana dal program ve öğrenci sayısı azdır.</li> <li>• Üniversitede seçmeli ders uygulaması yetersiz düzeydedir.</li> <li>• Yan dal ve çift ana dal mezun sayısı azdır.</li> <li>• Uzaktan eğitim ile verilen derslerin niteliği arzulanan düzeyde değildir.</li> </ul>				
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yan dal ve çift ana dal mevzuatı güncellenmelidir.</li> <li>• Yan dal ve çift ana dal program sayısı artırılmalı ve öğrenciler teşvik edilmelidir.</li> <li>• Seçmeli ders uygulaması esnek hale getirilmelidir.</li> <li>• Uzaktan eğitim ile verilen derslerin niteliğinin artırılması ihtiyacı vardır</li> </ul>				

**Tablo 10: Hedef Kartı 3 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A1)	Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak				
Hedef (H1.3)	Bölümümüze gelen Lisans öğrencilerinin nitelikleri iyileştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG1.3.1. Öğrencilerin üniversiteye giriş taban puanları ortalamaları	25	188.90	190	200	210
PG1.3.3. Yerleşen öğrenci sayısının kontenjan sayısına oranı (%)	20	100	100	100	100
PG1.3.5. Lisans öğrenci oranı (%)	15	100	100	100	60
Sorumlu Birim	• Üst Yönetim				
İşbirliği Yapılacak Birimler	• Akademik Birimler, • Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, • Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüğü				
Riskler	• Yükseköğretim kurumu sayısı ve program çeşitliliğinin aşırı artması, • Piyasalarda iş gücü talebinin hızlı değişimi,				
Stratejiler	• İhtiyaç odaklı program anlayışı izlenecektir. • Tanıtım etkinlikleri düzenlenerek üniversitenin tanınırlığı ve görünürlüğü arttırılacaktır.				
Tespitler	• Bazı programlarda öğrenci kontenjanları fazladır. • Yükseköğretimde aşırı büyüme ve baraj uygulamalarının bazı programlardaki kontenjanları boş kalmaktadır.				
İhtiyaçlar	• Bölümün ve programların tanıtımına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. • Programlarda ihtiyaç odaklı güncellemeler yapılmalıdır.				



**Tablo 11. Hedef Kartı 4 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A1)		Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak			
Hedef (H1.4)	Öğrencilere yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
<b>PG1.4.1. Psikolojik danışmanlık hizmetinden yararlanan öğrenci sayısı</b>	10	-	5	10	10
<b>PG1.4.2.Lisans düzeyinde danışman başına düşen öğrenci sayısı</b>	25	85	60	55	40
<b>PG1.4.3. Lisansüstü düzeyde danışman başına düşen öğrenci sayısı</b>	25	8	6	6	6
<b>PG1.4.4. Öğrencilerin idari personel hizmetlerinden memnuniyet düzeyi (%)</b>	15	-	68	70	70
<b>PG1.4.5. Öğrencilerin akademik danışmanlık hizmetlerinden memnuniyet düzeyi (%)</b>	25	-	70	75	76
Sorumlu Birim	• Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı				
İşbirliği Yapılacak Birimler	• Üst Yönetim, • Akademik Birimler, • Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, • Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı,				
Riskler	• Ankete katılım oranının düşük olması, • Akademik ve idari personel sayısının yeterince arttırılmaması				
Stratejiler	• İnsan ve hizmet odaklı danışmanlık anlayışı yürütülecektir. • Anket sonuçlarına göre gerekli iyileştirme çalışmaları yapılacaktır. • Öğrenci odaklı ve bireysel farklılıkları dikkate alan rehberlik ve danışmanlık yaklaşımı uygulanacaktır.				
Tespitler	• Üniversitemizde akademik ve idari personel başına düşen öğrenci sayısında yıllar itibarıyla oransız artış olmuştur. • Üniversitemizde idari personel ihtiyacı had safhadadır. • Akademik personelin danışmanlık ve ders yükü fazladır. • Üniversitenin bağımsız psikolojik danışmanlık ve rehberlik birimi bulunmamaktadır.				
İhtiyaçlar	• Üniversitede bağımsız psikolojik danışmanlık ve rehberlik birimi kurulmalıdır. • Akademik ve idari personel ihtiyacı giderilmelidir.				

**Tablo 12. Hedef Kart 5 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A1)		Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak			
Hedef (H1.5)	Engelli öğrencilerin fiziksel, eğitimsel ve sosyal alanlardaki erişilebilirliği arttırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG1.5.4. Engellilerle ilgili her tür sosyal, kültürel, sportif ve eğitim faaliyeti sayısı	100	-	1	2	2

**Tablo 13. Hedef Kart 6 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A2)		Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek			
Hedef (H2.1.)	Araştırma altyapısı iyileştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG2.1.3. Öğretim elemanlarının araştırma yeterliliklerini arttırmaya yönelik yapılan faaliyet sayısı	100	-	1	2	2

**Tablo 14. Hedef Kart 7(Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A2)		Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek				
Hedef (H2.2.)	Bölümümüzde gerçekleştirilen bilimsel araştırma projelerinin sayısı arttırılacaktır.					
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023	
<b>PG2.2.1. Kamu veya özel sektör finansmanlı araştırma projesi sayısı</b>	25	-	1	1	1	
<b>PG2.2.2. Ulusal ve uluslararası projelerde görev alan öğrenci sayısı</b>	10	-	1	2	2	
<b>PG2.2.3. Uluslararası ortaklı/destekli proje sayısı</b>	25	1	1	1	1	
<b>PG2.2.4. Tamamlanan bilimsel araştırma projesi sayısı</b>	20	10	12	14	15	
<b>PG2.2.5. Disiplinler arası AR-GE projesi sayısı</b>	20	-	1	1	1	
Sorumlu Birim	• Proje Teknoloji Ofisi Genel Koordinatörlüğü,					
İşbirliği Yapılacak Birimler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üst Yönetim,</li> <li>• Akademik Birimler,</li> <li>• Genel Sekreterlik,</li> <li>• Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi</li> <li>• Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi</li> </ul>					
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bütçe kısıtlılıkları,</li> <li>• Proje konusunda nitelikli vedeneyimli öğretim üyelerinin üniversiteden ayrılması,</li> <li>• Proje hazırlık ve uygulama sürecinde karşılaşılan prosedürlerin işyükünü arttırması,</li> </ul>					
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversitemizin araştırma altyapısını güçlendirecek dış kaynaklı projeler teşvik edilecektir.</li> <li>• Üniversitemizin araştırma ve geliştirme altyapısının ulusal ve uluslararası görünürlüğüne sağlanmasına yönelik faaliyetler izlenecektir.</li> <li>• Çok disiplinli projelere yönelik destekleyici mekanizmaların geliştirilmesi sağlanacaktır.</li> </ul>					
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dış kaynaklı proje imkanları yeterince kullanılmamaktadır.</li> <li>• Uluslararası proje sayısı azdır ve bu konuyla ilgili kurumsal işbirlikleri yeterli değildir.</li> <li>• Disiplinler arası proje sayısı yeterli değildir.</li> </ul>					
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademik personel disiplinler arası projeye yapma becerisini geliştirmeye yönelik faaliyetler yapılmalıdır.</li> <li>• Üniversite-sanayi ve üniversite-toplum işbirliğini arttıracak çalışmalar yapılmalıdır.</li> </ul>					

**Tablo 15. Hedef Kart 8(Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A2)		Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek				
Hedef (H2.3.)	Bölümümüz araştırmacılarının ulusal ve uluslararası bilimsel etkinliklere katılımını sağlamak.					
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023	
<b>PG2.3.1. Uluslararası değişim programlarından yararlanan öğretim üyesi sayısı</b>	30	-	1	1	1	
<b>PG2.3.2. Öğretim elemanlarının aktif katılım sağladığı bilimsel etkinlik sayısı</b>	35	10	15	17	19	
<b>PG2.3.3. Araştırma amaçlı yurtdışına giden öğretim elemanı sayısı</b>	35	-	1	1	1	
Sorumlu Birim	• Personel Daire Başkanlığı					
İşbirliği Yapılacak Birimler	• Üst Yönetim, • Akademik Birimler, • Erasmus Koordinatörlüğü, • Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi					
Riskler	• Sözleşme imzalanan ülke ya da tarafların sorumluluklarını yerine getirmemesi, • Ulusal ajans tarafından getirilen kontenjan ve bütçe kısıtlaması					
Stratejiler	• Öğretim elemanı değişimi ve ortak araştırma yapılması ile ilgili proje ve etkinlikler teşvik edilecektir. • Öğretim elemanı değişimi üniversitenin uluslararasılaşma stratejisinin önemli bir parçası olarak görülecektir.					
Tespitler	• Bilimsel araştırmalara ve çalışmalara verilen destek azdır.					
İhtiyaçlar	• Öğretim elemanlarının yurtdışı deneyimlerini arttırmaya yönelik uygulamalar teşvik edilmelidir.					

**Tablo 16. Hedef Kart 10 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A2)		Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek			
Hedef (H2.5.)	Ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısı ve niteliği arttırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG2.5.1. Toplam bilimsel yayın sayısı	20	35	40	45	50
PG2.5.2. Öğretim üyesi başına düşen uluslararası bilimsel dergilerde (SCI, SCI- Expanded, SSCI, AHCI) yapılan yayın sayısı	25	2	2	3	3
PG2.5.3. Öğretim üyesi başına düşen diğer uluslararası indeksli dergilerde yayınlanan yayın sayısı	20	1	2	3	4
PG2.5.4. Öğretim üyesi başına düşen uluslararası bilimsel dergilerdeki (SCI, SCI-Expanded, SSCI, AHCI) atıf sayısı	25	5	6	6	7
PG2.5.5. Öğretim üyesi başına düşen ulusal ve uluslararası dergi ve kitaplarda yer alan atıf sayısı	10	3	5	5	5
Sorumlu Birim	• Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı				
İşbirliği Yapılacak Birimler	• Üst Yönetim, • Akademik Birimler, • Proje ve Teknoloji Ofisi Genel Koordinatörlüğü, • Uygulama ve Araştırma Merkezleri, • Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi				
Riskler	• Öğretilemanların idari görevlerinden dolayı bilimsel çalışmaya yeterlik zamanı olmaması, • Nitelikli ve deneyimli öğretim üyelerinin üniversiteden ayrılması veya üniversiteye gelmemesi, • Atıf sayılarını tespit etmekte yaşanan güçlükler. • Uluslararası alanlarda yapılan yayınların niceliğini arttırırken niteliğini düşürmek				
Stratejiler	• Ulusal ve uluslararası bilimsel toplantılara yapılan katılımda desteği arttırılacaktır. • Üniversitenin ulusal ve uluslararası indekslere girebilecek dergi sayısı arttırılacaktır. • Öğretilemanlarının uluslararası nitelikli yayın yapmalarını sağlayacak akademik destek verilecektir.				
Tespitler	• Etki değeri yüksek ve nitelikli bilimsel çalışma ve atıf sayısı azdır.				
İhtiyaçlar	• Bilimsel yayınların niteliğinin artmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. • Üniversite kütüphanesinin basılı ve elektronik kaynakları arttırılmalıdır.				

**Tablo 17. Hedef Kart 14** (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)

Amaç (A3)		Üniversite Genelinde Girişimci ve Yenilikçi Faaliyetleri Yaygınlaştırmak ve Kurumsallaştırmak				
Hedef (H3.4.)	Öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimini sağlayacak etkinlikler arttırılacaktır.					
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023	
PG3.4.1. Öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimine yönelik düzenlenen etkinlik sayısı	15	-	2	2	2	
PG3.4.1. Öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimine yönelik düzenlenen etkinlik sayısı	15	-	2	4	4	
PG3.4.2. Öğrenci kulüplerinin aktif üye sayısı	20	-	50	60	70	
PG3.4.3. Öğrenci kulüplerinin yıllık faaliyet sayısı	20	-	2	4	4	
PG3.4.4 Kariyer Merkezinden Yararlanan Öğrenci Sayısı	10	-	200	300	350	
PG3.4.5 Spor Tesislerinden Yararlanan Öğrenci Sayısı	20	-	300	350	400	

**Tablo 18. Hedef Kart 15** (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)

Amaç (A4)		Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak				
Hedef (H4.1.)	Üniversitenin ulusal ve uluslararası bilimsel faaliyetleri arttırılacaktır.					
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023	
PG.4.1.1. Düzenlenen ulusal bilimsel etkinlik sayısı	50	-	1	-	1	
PG4.1.2. Düzenlenen uluslararası bilimsel etkinlik sayısı	50	-	-	1	-	

**Tablo 19. Hedef Kart 17 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A4)		Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak			
Hedef (H4.3.)	Üniversitenin sosyal ve kültürel faaliyetleri arttırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG4.3.1. Topluma katkı amaçlı düzenlenen etkinlik sayısı	50	-	1	2	2
PG4.3.4. Paydaşların (birim öğrencilerinin) kütüphane hizmetlerinden yararlanma sayısı	50	34**	200	250	250

\*\*Bölüm öğrencilerinin kütüphane hizmetlerinden “fiziki yararlanma” olarak hesaplanmış ve 1 Ocak – 14 Mart 2020 tarihleri arasında kapsamaktadır

**Tablo 19. Hedef Kart 17 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A4)		Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak			
Hedef (H4.4.)		Bölgenin kalkınmasına ve gelişmesine yönelik faaliyetler arttırılacaktır.			
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG4.4.1. Bölgeye yönelik hazırlanan proje sayısı	50	-	1	1	1
PG4.4.3. Sosyal sorumluluk projesi sayısı	25	-	1	1	1
PG4.4.4. Çevre duyarlılığına ilişkin yapılan toplam faaliyet sayısı	25	-	1	1	1

**Tablo 20. Hedef Kart 18 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A5)		Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek			
Hedef (H5.1.)		Üniversitemiz mezunları ile ilişkiler geliştirilecektir.			
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG5.1.1. Mezun bilgi sisteminde kayıtlı öğrenci sayısı	50	-			
PG5.1.2. Mezunlara yönelik yapılan faaliyet sayısı	50	-			



**Tablo 21. Hedef Kart 19 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A5)	Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek				
Hedef (H5.1.)	Üniversitemiz mezunları ile ilişkiler geliştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG5.1.1. Mezun bilgi sisteminde kayıtlı öğrenci sayısı	50	151	250	350	400
PG5.1.2. Mezunlara yönelik yapılan faaliyet sayısı	50	-	1	1	1

**Tablo 22. Hedef Kart 21 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A5)	Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek				
Hedef (H5.3.)	Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG5.3.1. Birimlerde yapılan toplantılara katılan akademik personel sayısı	50	7	8	8	9
PG5.3.2. Birimlerde yapılan toplantılara katılan idari personel sayısı	25	-	1	1	1
PG5.3.3. Birimlerde yapılan toplantılara katılan öğrenci sayısı	25	-	4	4	4

**Tablo 23. Hedef Kart 22 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A5)	Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek				
Hedef (H5.4.)	Üniversitenin ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlığı arttırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG5.4.1. Birim tanıtıcı etkinlik, broşür, katalog vs. sayısı	50	-	1	1	1
PG5.4.2. Yazılı, görsel ve sosyal medyada birim ile ilgili yer alan haber sayısı	50	-	2	3	4

**Tablo 24. Hedef Kart 23 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (A5)		Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek			
Hedef (H5.5.)	Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
PG5.5.1. Akredite olan program sayısı (Bölümler akredite olma yılını gösterecek)	50	-	1	1	1
PG5.5.2. Kalite kültürüne yönelik yapılan eğitim faaliyetleri sayısı	20	1	2	3	3
PG5.5.4. Uluslararası değişim programlarından gelen öğrenci sayısı	10	..**	2	3	5
Uluslararası değişim programlarından giden öğrenci sayısı	10	..**	2	3	5

\*\*Pandemi süreci olduğundan, herhangi bir değer belirtilmemiştir.

**Tablo 25. Hedef Kart 24 (Üniversite Stratejik Planına Uyumlu Şekilde Hazırlanmıştır)**

Amaç (Ax)		Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek			
Hedef (Hx)	Ulusal ve uluslararası düzeyde yayın sayısı ve niteliği artırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
Bölümde Web of Science veya Scopus kategorisindeki dergilerde sunulan makale sayısı (Bölümün büyüklüğü veya yayın potansiyeline göre her yıl için en az 2/3 olmalı)	50	10	5*	10	15
Bölümde Web of Science veya Scopus kategorisindeki dergilerde yayınlanan makale sayısı (Tüm Bölümlerde her yıl için en az 1/2 hedef olmalı)	50	10	5*	10	15

\* Pandemi sürecinde veri toplanmasının kısıtlı olması sebebiyle düşüş gösterebileceği ön görülmektedir.

Amaç (Ax)		Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek			
Hedef (Hx)	Birim bünyesinde yürütülen projelerinin sayısı arttırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%100)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2020	2021	2022	2023
Bölümde öğretim üyelerince sunulan Tübitak projesi sayısı (Tüm Bölümlerde 3 yıl için en az 2 hedef olmalı)		-	-	1	1
Bölümde kabul edilen Tübitak öğretim üyesi projesi sayısı (Tüm Bölümlerde 3 yıl için en az 1 hedef olmalı)		-	1	1	1
Bölümde sunulan Tübitak öğrenci projesi sayısı (Tüm Bölümler için her yıl en az 2 hedef olmalı)		-	3	3	3
Bölümde kabul edilen Tübitak öğrenci projesi sayısı (Tüm Bölümler için en az 1 hedef olmalı)		-	2	2	2

[antrenorluk.bartın.edu.tr](http://antrenorluk.bartın.edu.tr)

