



**Bartın Üniversitesi**

Sosyal Bilimler Enstitüsü

**[2019-2021]**

**Stratejik Planı**



*Biz uygarlıktan, ilimden ve fenden kuvvet alıyor ve ona göre yürüyoruz.*

*K. Atatürk*

## İçindekiler

<b>I. BÖLÜM: DURUM ANALİZİ</b> .....	5
1.1. Tarihçe .....	5
1.2. Paydaş Analizi .....	5
1.3. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi .....	6
1.4. Akademik Personel ve Öğrenci Sayılarının Orantısal Gelişimi .....	7
1.5. Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi .....	10
1.6. Akademik Faaliyetler Analizi .....	11
1.7. GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi .....	12
<b>II. GELECEĞE BAKIŞ</b> .....	22
2.1. Misyon.....	22
2.2. Vizyon .....	22
2.3. Temel Değerler .....	22
<b>III. BÖLÜM: FARKLILAŞTIRMA STRATEJİSİ</b> .....	23
<b>IV. BÖLÜM: STRATEJİ GELİŞTİRME, AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ</b> .....	24
4.1. Amaçlar.....	24
4.2. Hedefler.....	24
4.3. Göstergeler .....	25

## Tablolar

Tablo 1.Paydaş Analizi.....	5
Tablo 2. 2018 yılı idari personel kadro durumu .....	6
Tablo 3. Sınıflara ve yıllara göre kadrolu idari personel sayısı .....	6
Tablo 4.Akademik Personel ve Öğrenci Sayılarının Orantısal Gelişimi .....	7
Tablo 5.Yıllara Göre Kayıt Olan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı.....	7
Tablo 6.Akademik Program Bazında Aktif Öğrenci Sayıları.....	8
Tablo 7.Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi .....	10
Tablo 8.Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi .....	10
Tablo 9.Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi .....	10
Tablo 10.Mezun Öğrenci Sayıları.....	11
Tablo 11.Yıllara göre lisansüstü programlarda ders veren öğretim üyelerinin unvana göre dağılımı .....	11
Tablo 12.GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi .....	12
Tablo 13.Hedef Kartı 1 .....	25
Tablo 14.Hedef Kartı 2 .....	25
Tablo 15.Hedef Kartı 3 .....	25
Tablo 16.Hedef Kartı 4 .....	26
Tablo 17.Hedef Kartı 5 .....	26
Tablo 18.Hedef Kartı 6 .....	26
Tablo 19.Hedef Kartı 7 .....	27
Tablo 20.Hedef Kartı 8 .....	27
Tablo 21.Hedef Kartı 9 .....	27
Tablo 22.Hedef Kartı 10 .....	27

## Grafikler

Grafik 1.Enstitülere göre genel Memnuniyet Anket Sonuçları .....	6
Grafik 2.Akademik Program Bazında Aktif Öğrenci .....	9
Grafik 3.Cinsiyete göre öğrenci sayısı.....	9



## SUNUŞ

Günümüz dünyasında klasik kamu yönetimi anlayışı, yerini stratejilere dayalı yeni kamu yönetimi yaklaşımına bırakmıştır. İlişkilerin iç içe geçtiği ve birbirini etkilediği rekabetçi bir ortamda belirlenen hedeflere ulaşmak için dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesi ve kurum yapılarının ona göre düzenlenmesi gerekmektedir.

Bir kurumun başarısında onu meydana getiren alt birimlerin sağlıklı yapılanması kadar, hep birlikte kurum hedeflerine odaklanmaları ve sinerji oluşturmaları da büyük önem arz eder. Kurum, onu meydana getiren parçaların toplamından daha büyük olmalıdır. Bu kurum kültürüdür, bu markadır. Kurumların sağlıklı yapılanmalarından kasıt; fonksiyondan forma, amaçtan araçlara ve tekrarlara fırsat vermeyen görev tanımlarına göre yapılanmalarıdır.

Stratejik yönetim anlayışı, iyi çalışılmış bir stratejik plân üzerine bina edilebilir. Bunun için stratejik yönetimi bilen yönetici ve uzmanlara ihtiyaç vardır. Bu alandaki açıklar giderilmeden yapılacak plânlamaların kurumu hedefe taşınması müşkülâtlıdır.

Kurumların belirlenen amaçları gerçekleştirebilmesi için süreçlerin sağlıklı yönetilmesi kadar geri besleme ve düzeltme fonksiyonunun da iyi çalışması gerekir. Bunun için denetim önemli bir uzmanlık, iç kontrol ise toplam kaliteye ulaşmada “sıfır hata” amacının en etkili aracıdır. Stratejik plânlamada performans esaslı bütçeleme ilkeleri, mali saydamlık ve hesap verme unsurlarının dikkate alınması iç kontrol açısından önemlidir.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu idarelerine “Stratejik Plan” hazırlama mecburiyeti getirilmiştir. Böylece kamu hizmetlerini yürütenlerin daha fazla sorumluluk üstlenmesi, kamu idarelerinin performansının artması, yasama denetiminin daha müessir olması hedeflenmektedir.

Kamu kurumlarında saydamlık ve hesap verilebilirlik kadar toplumun bilgilendirilmesi de stratejik planları önemli kılmaktadır. Enstitümüzün 2019-2021 yıllarına ait “Birim Stratejik Planı” bu mülahazalarla hazırlanmış olup başta paydaşlarımız olmak üzere herkesin görüş ve önerine her zaman açıktır.

**Prof. Dr. Metin SABAN**  
**Enstitü Müdürü**

## I. BÖLÜM: DURUM ANALİZİ

### 1.1. Tarihçe

Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 22 Mayıs 2008 tarih ve 5765 sayılı kanun ile kurulan Bartın Üniversitesi'nin bir Enstitüsü olarak 2008-2009 Eğitim Öğretim yılında faaliyetlerine başlamıştır.

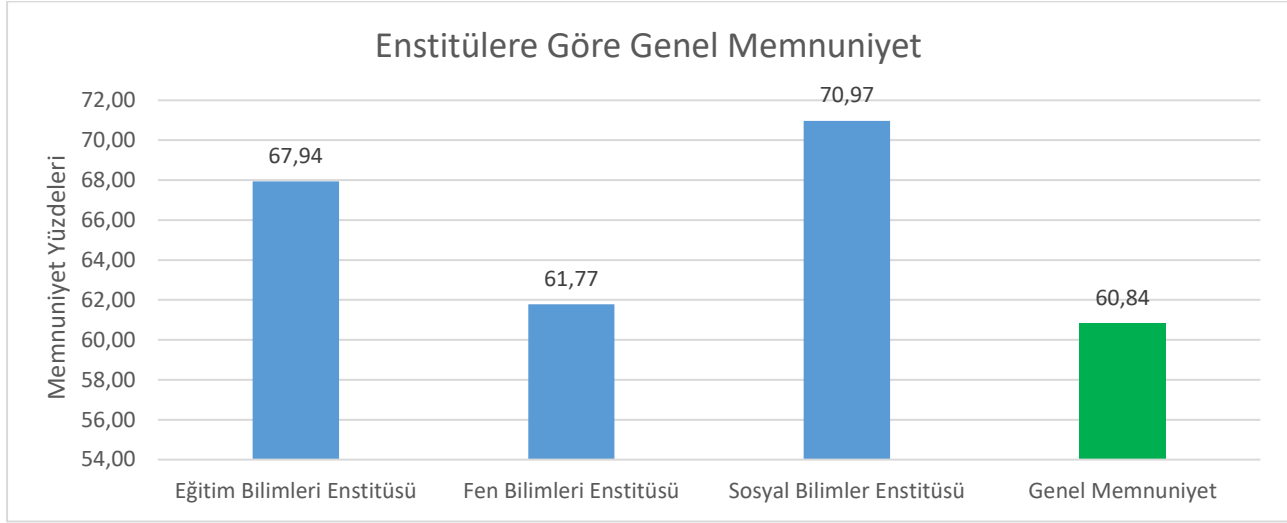
2011 yılının Güz Döneminde toplam 17 öğrenci ile eğitime başlayan Enstitümüzün 2018 yılı itibariyle 10 Anabilim Dalı 4 ü doktora programı olmak üzere toplam 16 programla 568 öğrencisiyle gelişmeye devam etmektedir.

### 1.2. Paydaş Analizi

Tablo 1. Paydaş Analizi

➤ <b>KOSGEB</b>
➤ <b>Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü</b>
➤ <b>BAKKA</b>
➤ <b>TÜBİTAK</b>
➤ <b>Bartın Belediyesi ve Bağlı Kuruluşları</b>
➤ <b>Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü</b>
➤ <b>İl Müftülüğü</b>
➤ <b>İl Özel İdaresi</b>
➤ <b>Organize Sanayi</b>
➤ <b>Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü</b>
➤ <b>Sanayi Kuruluşları</b>
➤ <b>Karayolları Bölge Müdürlüğü</b>
➤ <b>Diğer Üniversitelerin ilgili programları</b>
➤ <b>Lisansüstü Program Mezunları</b>
➤ <b>Diğer Enstitüler</b>
➤ <b>İlgili diğer meslek odaları ve STK'lar</b>

Grafik 1.Enstitülere göre genel Memnuniyet Anket Sonuçları



2018 yılında yapılan öğrenci memnuniyetleri anketi sonuçları enstitü bazında incelendiğinde tüm enstitülerdeki memnuniyet düzeyi, üniversitenin genel memnuniyet düzeyinin üzerinde olduğu görülmüştür. Enstitülerin genel memnuniyet oranının % 66.89 olduğu memnuniyet anket sonuçlarında Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrenci memnuniyet düzeyinde hem enstitüler hem de tüm akademik birimler içinde ilk sırada gelmektedir.

### 1.3. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Tablo 2. 2018 yılı idari personel kadro durumu

Sınıflar	Dolu	Boş	TOPLAM
Genel İdari Hizmetler	5	1	6
TOPLAM	5	1	6

Enstitümüzde 2018 yılı itibariyle aktif olarak beş idari personel görev yapmakta olup bir personelimiz, Rektörlük Makamınca Üniversitemiz Genel Sekreterliğinde görevlendirilmiştir.

#### Sınıflara ve Yıllara Göre Kadrolu İdari Personel Sayısı

Tablo 3. Sınıflara ve yıllara göre kadrolu idari personel sayısı

SINIFLAR	YILLAR		
	2016	2017	2018
Genel İdari Hizmetler	6	4	4
TOPLAM	6	4	4

2016 yılında iki idari personelimiz il dışında farklı bir kuruma naklen atanmıştır.

## 1.4. Akademik Personel ve Öğrenci Sayılarının Orantısal Gelişimi

Tablo 4. Akademik Personel ve Öğrenci Sayılarının Orantısal Gelişimi

Akademisyen başına düşen öğrenci sayısı	2016	2017	2018
	7,14	9,81	8,29

Tablo 5. Yıllara Göre Kayıt Olan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

Yıllara Göre Kayıt Olan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı	2016	2017	2018
Kız	24	36	68
Erkek	107	199	156
TOPLAM	131	235	224

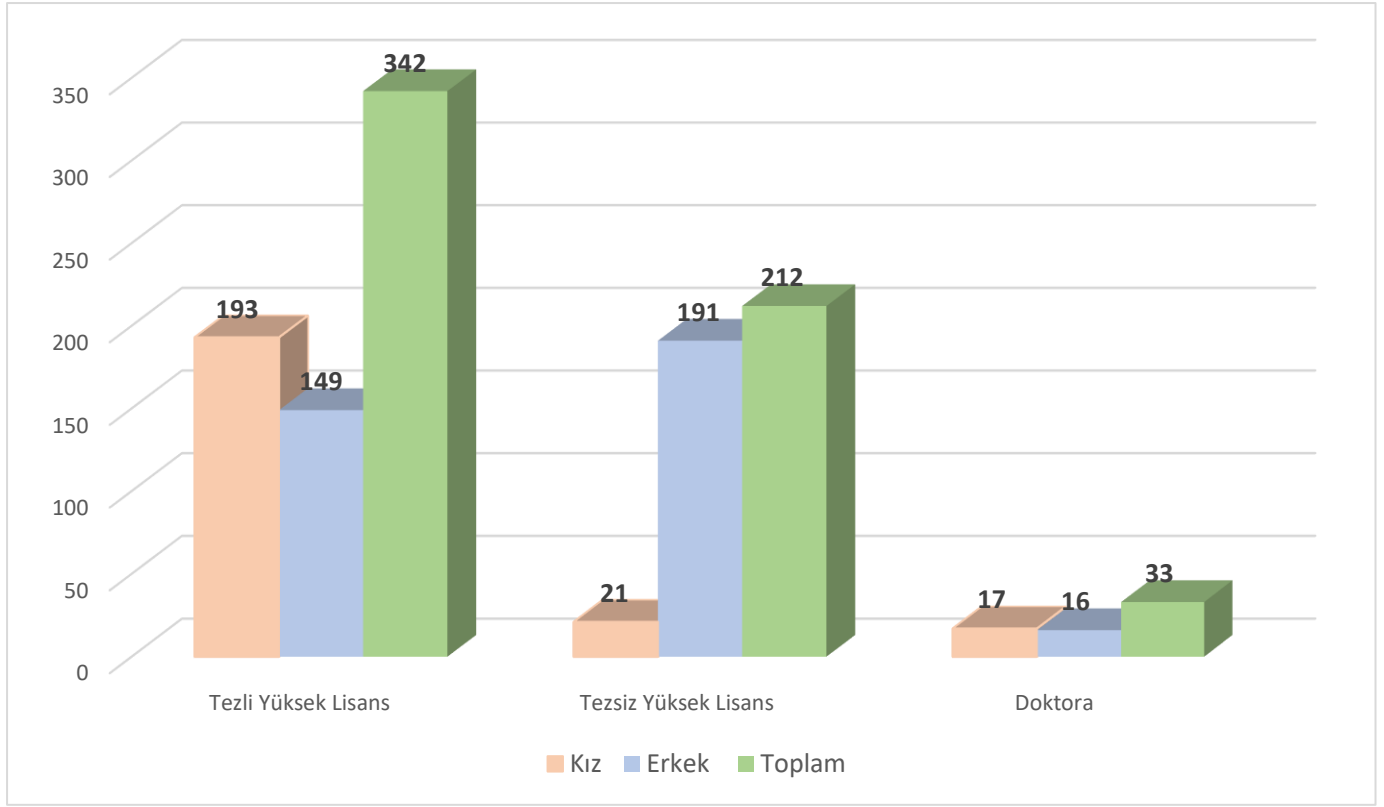
Yıllara göre kayıtlarda erkek öğrenci oranı genel olarak yüksektir. Kız öğrencilerin kayıt oranında ise düzenli artış görünmektedir.



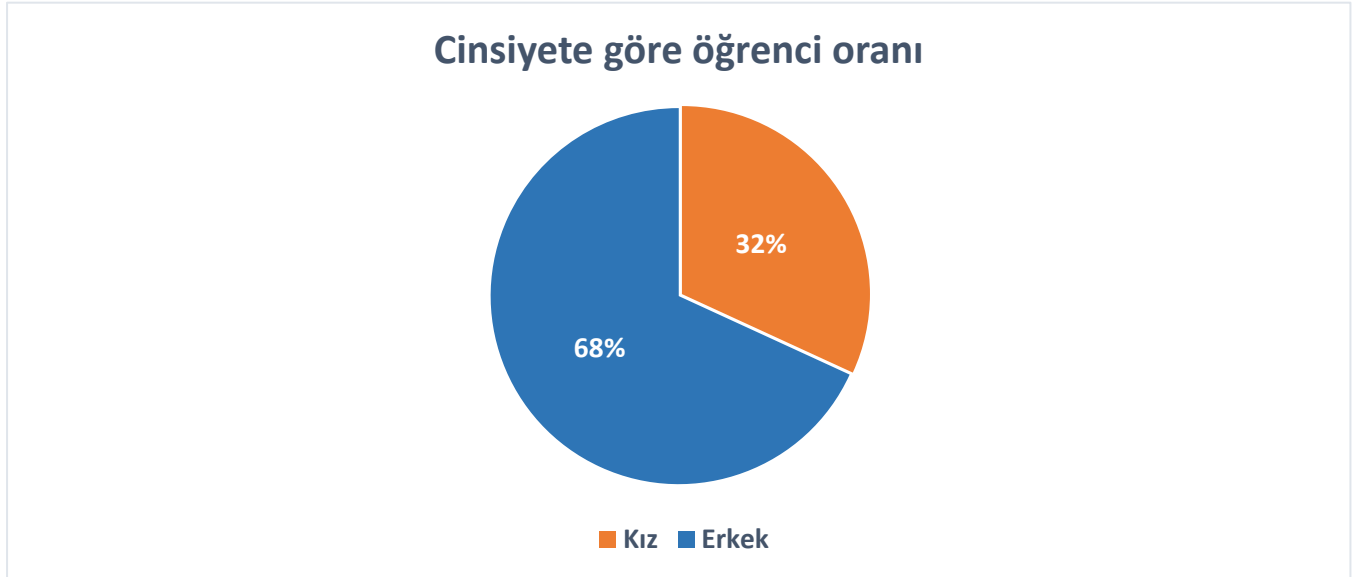
Tablo 6.Akademik Program Bazında Aktif Öğrenci Sayıları

<b>Mevcut Öğrenci Sayıları</b>				
<b>Anabilim Dalı</b>	<b>Öğretim Türü</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kız</b>	<b>Toplam</b>
<b>Beden Eğitimi ve Spor</b>	Tezli Yüksek Lisans	22	12	<b>34</b>
<b>İşletme</b>	Doktora	2	2	<b>4</b>
	Tezli Yüksek Lisans	40	28	<b>68</b>
	Tezli Yüksek Lisans (Bülent Ecevit Üniversitesi İle Ortak)	9	10	<b>19</b>
	Yüksek Lisans (Tezsiz-Uzaktan Öğretim)	56	10	<b>66</b>
<b>İktisat</b>	Doktora	1		<b>1</b>
	Tezli Yüksek Lisans (Bülent Ecevit Üniversitesi İle Ortak)	26	21	<b>47</b>
<b>Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi</b>	Doktora (Karabük Üniversitesi İle Ortak)	8	5	<b>13</b>
	Tezli Yüksek Lisans	17	16	<b>33</b>
<b>Türk Dili ve Edebiyatı</b>	Doktora	2	5	<b>7</b>
	Tezli Yüksek Lisans	28	31	<b>59</b>
<b>Temel İslam Bilimleri</b>	Tezli Yüksek Lisans	21	14	<b>35</b>
<b>Felsefe</b>	Tezli Yüksek Lisans	7	11	<b>18</b>
<b>Tarih</b>	Tezli Yüksek Lisans	1		<b>1</b>
<b>Girişimcilik</b>	Yüksek Lisans (Tezsiz-Uzaktan Öğretim)	59	5	<b>64</b>
<b>Yönetim Bilişim Sistemleri</b>	Yüksek Lisans (Tezsiz-Uzaktan Öğretim)	98	1	<b>99</b>
	YÜKSEK LİSANS (TEZLİ)	<b>171</b>	<b>143</b>	<b>314</b>
	YÜKSEK LİSANS (UZAKTAN ÖĞRETİM-TEZSİZ)	<b>213</b>	<b>16</b>	<b>229</b>
	DOKTORA	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>
	<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>397</b>	<b>171</b>	<b>568</b>

Grafik 2.Akademik Program Bazında Aktif Öğrenci



Grafik 3.Cinsiyete göre öğrenci sayısı



## 1.5. Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi

Tablo 7.Büro Alanı (2018)

Hizmet Alanları	Ofis Sayısı	Alan m <sup>2</sup>	Personel Sayısı
Akademik Personel	2	40	2
İdari Personel	3	50	4

Tablo 8.Eğitim Alanları (2018)

Alan	Kapasite 0-25	Kapasite 26-50	Kapasite 51-75	Kapasite 76-100	Kapasite 101-150
Sınıf	2	-	-	-	-
Laboratuvar	-	-	-	-	-
Toplam	2	-	-	-	-

Enstitümüze İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden iki sınıf tahsis edilmiştir.

Tablo 9.Teknoloji ve Fiziksel Kaynak Analizi

Cinsi	İdari Amaçlı (Adet)
Projeksiyon	5
Masaüstü Bilgisayar	8
Dizüstü Bilgisayar	7
Yazıcılar	4
Barkod yazıcı	1
Fotokopi Makinesi	1
Fotoğraf Makinesi	1
Faks Özellikli Yazıcı	2
Televizyonlar	2
Tarayıcı özellikli yazıcı	2
Tarayıcı	1

## 1.6. Akademik Faaliyetler Analizi

Akademik faaliyetler analizi kapsamında enstitümüzün 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 10. Mezun Öğrenci Sayıları

Program Türü	İşletme	İktisat	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	Türk Dili ve Edebiyatı	Temel İslam Bilimleri	Beden Eğitimi ve Spor.	Felsefe	Tarih	Yönetim Bilişim Sistemleri	Girişimcilik	TOPLAM
Tezli Yüksek Lisans	27	16	5	18	3						69
Tezsiz Yüksek Lisans	28								41	6	75
Doktora	-			3							3
<b>TOPLAM</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>3</b>				<b>41</b>	<b>6</b>	<b>147</b>

Enstitümüze bağlı on Anabilim Dalı Başkanlığı ve onaltı adet lisansüstü program bulunmaktadır. Programların dokuzu tezli yüksek lisans, üçü tezsiz yüksek lisans ve dördü doktora programıdır.

Bu programlarda ki öğretim üyesi sayısı tabloda belirtilmiştir.

Tablo 11. Yıllara göre lisansüstü programlarda ders veren öğretim üyelerinin unvana göre dağılımı

Akademik Personel	2016	2017	2018
Profesör	6	8	11
Doçent	7	6	14
Dr. Öğr. Üyesi	44	56	71
<b>TOPLAM</b>	<b>57</b>	<b>70</b>	<b>96</b>

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

### ARAŞTIRMA: GÜÇLÜ YÖNLER

Tablo 12. GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler) Analizi

GÜÇLÜ YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Üniversitemizin AR-GE, TÜBİTAK vb. çalışmalarına verdiği önem,	Üniversitemizde AR-GE, TÜBİTAK vb. çalışmalarına verilen önemin artması.
2	Akademik personelin, araştırma projelerine katılım isteklendirmelerinin yüksek olması,	Üniversitemizin akademik kadrosu, meslekî ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak projelere katılma noktasında hevesli ve gelişime açıktır.
3	Üniversitenin huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olması,	Üniversitemizde, araştırma çalışmalarını destekleyen ve bu faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini temin eden huzurlu ve güvenli bir ortam mevcuttur.
4	İdarî ve akademik birimlerin uyumlu çalışması,	Üniversitemizde, araştırma projelerine başvuru ve bu projelerin yönlendirilmesinde akademik birimlerin girişimlerini destekleyen bir yönetim anlayışı hâkimdir.
5	Üniversitenin huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olması.	Üniversitemizde, araştırma çalışmalarını destekleyen ve bu faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini temin eden huzurlu ve güvenli bir ortam mevcuttur.

### ARAŞTIRMA: ZAYIF YÖNLER

ZAYIF YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Kütüphane imkânlarının yetersizliği,	Kütüphanelerin henüz gelişme aşamasında oluşu.
2	Fazla ders yükü,	Öğretim üyelerinin lisans ve lisansüstü derslerinin yanı sıra idari sorumluluklarının da bulunması araştırmaya ayrılacak vaktin azalmasına sebep olmaktadır.
3	Proje Desteği,	BAP projelerine desteğin yeterli düzeyde olmayışı.
4	Sosyal Bilimler Enstitüsünün uluslararası indekste taranan akademik bilimsel bir dergisinin bulunmaması,	Enstitünün prestiji bakımından önemli olması.
5	Araştırmalara ve araştırmacılara kısıtlı malî destek sunulması,	Araştırmalara ve araştırmacılara proje geliştirme için gerekli olması.
6	Üniversitenin bazı birimlerinde bina, derslik, laboratuvar, çalışma odası, uygulama alanı gibi altyapı eksikliklerinin bulunması,	Üniversitemizin hâlen yapılanma aşamasında olması dolayısıyla bilhassa laboratuvar ve uygulama alanları bakımından eksiklikler bulunmaktadır. Bu eksiklikler, araştırma faaliyetlerini aksatmaktadır.
7	Akademik personel, bilgisayar işletmeni ve memur sayısının yetersiz oluşu.	Üniversitemizde akademik personel eksiğinden dolayı atıl olan birçok bölümümüz bulunmaktadır. Ayrıca bölüm ve anabilim dalı sekreterlerine ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra özellikle bilgisayar işletmeni ve memur sıkıntısı da yaşanmaktadır.

## ARAŞTIRMA: FIRSATLAR

FIRSATLAR		GEREKÇESİ
1	Bölgesel avantajlar,	Batı Karadeniz Bölgesi'nin Sosyal Bilimler açısından az araştırılmış yahut el değmemiş birçok alanının bulunması.
2	Yeni yaklaşımlar,	Lisansüstü eğitimin iş hayatında sunduğu avantajlar
3	Yeniliklere ve gelişmelere açık bir yönetim anlayışına sahip olunması,	Programların güncellenmesi, kalite ve akreditasyon çalışmalarına hız verilmesi.
4	Değişim programlarının varlığı,	Üniversitemiz öğrenci ve akademisyenleri değişim programları sayesinde yurt dışı deneyim kazanma fırsatına sahiptirler.
5	Bölgesel imkânlar,	Bartın ilinin içinde bulunduğu bölgeye yapılan yatırımlar, devlet desteği
6	Proje Desteği,	TÜBİTAK projelerinin motive edici destekleri
7	Şehrin kısıtlı kütüphane, kitapçı koşullarına rağmen üniversite kütüphanesinin araştırmacıya destekleri,	Üniversite kütüphanesinin araştırmacılara kitaplara, elektronik kaynaklara ulaşma konusundaki desteği, kütüphaneler arası kitap alışverişi, kütüphaneye kitap alımı talebinde bulunabilme hakkı tanınması.
8	Üniversite üst yönetiminin yeniliklere açık olması ve toplam kalite yönetimine önem vermesi,	2017 yılı Nisan ayı itibarıyla üniversitemizde kalite-akreditasyon araştırmalarına önem veren yeni bir yönetim anlayışı öne çıkmıştır.
9	Yurt içi ve yurt dışı görevlendirmelerde akademik faaliyetlerin ödüllendirilmesi üzerinden bir sistemin kurulma aşamasında olması,	Yıl içerisinde akademik personelin, gösterdiği performans ölçüsünde yurt içi ve yurt dışı görevlendirmelerde desteklenmesi şeklinde bir sistem aracılığıyla hem akademik çalışmalar teşvik edilecek hem de yurt içi/dışı akademik etkinliklere üniversitemizin aktif katılımı sağlanmış olacaktır.
10	Akademik bakımdan kendini geliştirmek için yeterli arzuya sahip akademik kadronun varlığı,	Kurulduğu günden bu yana kadrosunun araştırma olanaklarını geliştirme konusunda destekler sunan bir yönetin anlayışı ve bu destekleri kullanarak kendini geliştirmek için çaba sarf eden bir akademik kadronun varlığı söz konusudur.

## ARAŞTIRMA: TEHDİTLER

TEHDİTLER		GEREKÇESİ
1	Öğrenci sayısının çokluğu,	Öğrenci sayısının fazla olmasının hizmet kalitesine olumsuz etkisi.
2	Bütçe,	Ülke genelinde araştırmalara ayrılan bütçenin azalması.
3	Üniversite öncesi eğitimin kalitesindeki düşüşün, yükseköğretimde etkinlik ve verimliliği olumsuz yönde etkilemesi,	Öğrenci seviyesinin araştırma, yayın yapma düzeyinin düşüklüğü.
4	Mezuniyet sonrası iş bulabilme ile ilgili yaşanan/yaşanabilecek olan sıkıntıların öğrencinin motivasyonunu düşürmesi,	Öğrencilerin kayıt hakkı kazandıktan sonra kayıtlarını dondurmaları, tezlerini bitirememeleri.
5	Bilimsel araştırmalara ayrılan bütçenin yetersiz oluşu,	Üniversitemiz, BAP faaliyetlerinin geniş ölçekli desteklenmesini sağlayacak ekonomik kaynaklara mevcut koşullarda sahip görünmemektedir.
6	Fiziki imkânlar.	Var olan fiziki imkânların düzelmesi adına atılan adımların (yeni yerleşke alanı vb.) süreç hâlinde tamamlanacak olması. Bu sürecin uzaması hâlinde araştırma olanaklarının sınırlılıklarla devam ettirilmesi.

## EĞİTİM: GÜÇLÜ YÖNLER

GÜÇLÜ YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Üniversitenin genç ve dinamik bir akademik kadroya sahip olması,	Anabilim dalımızın genç ve dinamik bir akademik kadroya sahip olması eğitimi olumlu etkilemektedir.
2	Kütüphane,	Matbu ve elektronik yayın sayısının yeterli olması ve yeni yayınların hızlı tedarik edilmesi.
3	Bartın'ın Ankara, İstanbul gibi illere yakın olması sebebiyle farklı illerden gelen öğrenci çeşitliliği,	Üniversitemizin sadece kendi mezunlarının değil başka üniversite öğrencileri tarafından da tercih edilmesi.
4	Öğretim üyesi-öğrenci ilişkilerinin iyi düzeyde olması,	Ders saatlerinin yanında yüz yüze ve güncel teknolojilerin eşliğinde uzaktan iletişim ile akademik danışmanlığın yürütülmesi.
5	Üniversitede ikili öğretimin ve Uzaktan Eğitim Merkezi'nin bulunması,	Normal öğretimin yanı sıra ikinci öğretim ve UZEM vasıtasıyla öğretim olanaklarının ve kapsamının öğrenci sayısı bakımından genişletilmesi memnuniyet vericidir.
6	Öğretim elemanlarının paylaşımcı ve özverili çalışmaları,	Öğrencilere nitelikli bir eğitim verilmesi için öğretim elemanlarının çalışma isteklendirmelerinin yüksek düzeyde olması önemlidir.
7	Öğrenci gelişimine yönelik faaliyetlerin desteklenmesi,	Öğrenci gelişimine yönelik faaliyetlerin rektörlük ve akademik birimlerce desteklenmesi.
8	Öğretim üyesi - öğrenci ilişkilerinin iyi düzeyde olması.	Derslerden öğrencilerin verimli şekilde yararlanabilmeleri açısından dersi veren

	öğretim elemanının öğrencilere yaklaşımı son derece önemlidir.
--	--

### EĞİTİM: ZAYIF YÖNLER

ZAYIF YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Nitelikli öğrenci adaylarını üniversiteye çekmekte yaşanan zorluklar,	Öğrencilerin üniversitemize yerleşme puanlarının nispeten düşük olması öğretim faaliyetlerinin kalitesini olumsuz etkilemektedir.
2	Fazla ders yükü,	Öğretim üyelerinin lisans ve lisansüstü derslerinin yanı sıra idari sorumluluklarının da bulunması eğitim için yapılması gereken hazırlıkları zayıflatabilir.
3	Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının fazlalığı,	Öğretim Elemanı - Öğrenci ilişkilerinin zayıflamasına ve öğrenciler ile bireysel olarak ilgilenmenin zorlaşmasına neden olmaktadır.
4	Değişim Programları,	Yurt içi/yurt dışı akademisyen/öğrenci değişim programlarında hareketliğin az oluşu
5	Proje,	Ulusal ve uluslararası proje sayılarının yeterli düzeyde olmaması.
6	Sosyal, kültürel ve sportif alanların öğrenciler ve öğretim elemanları açısından yetersizliği,	Öğrencilerin eğitim faaliyetlerinden çok yönlü yararlanabilmeleri ve kişisel gelişimleri açısından sosyal ve kültürel alanların tahsisi elzemdir.
7	Lisansüstü programların sayıca yetersiz oluşu,	Lisansüstü programların yeterli düzeyde açılmamış olması nitel büyümenin de yavaşlamasına yol açmaktadır.
8	Enstitünün bilimsel faaliyetlerinin fakültelerden ayrılamayışı, bilimsel özerkliğinin olmayışı	Enstitünün Akademik kadronun olmayışı

### EĞİTİM: FIRSATLAR

FIRSATLAR		GEREKÇESİ
1	Lisansüstü eğitim almak isteyenler için mevcut olan istihdam olanakları,	Kurumlarda lisansüstü eğitimini tamamlamış adaylara duyulan gereksinim.
2	Mezun potansiyeli,	Ülke genelinde lisans mezun sayısının fazla olması yüksek lisans ve doktora programlarına talebin artmasını sağlayacaktır.
3	İşbirliği,	Akademik çalışmalarda üniversitenin bulunduğu şehrin kurum ve bireylerinin paylaşımına ve yardımlaşmaya açık tavrı, desteği.
4	Yeni öğretim modellerinin geliştirilmesinin, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinin verimliliğinin artırması,	Yeni öğretim modellerinin geliştirilmesinin, eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinin verimliliğinin arttırmasında kolaylık sağlaması.
5	<b>Socrates</b> ve <b>Erasmus</b> gibi öğrenci değişim programlarının yaygınlaşması,	Öğrencilerimizin yurt dışı eğitim ve öğrenme deneyimlerinin arttırılması açısından öğrenci



		değişim programlarından geniş kapsamlı olarak yararlanmak gerekir.
6	Kadronun sürekliliği,	Akademik ve idari kadronun son yıllarda istikrarlı biçimde üniversitemizde kalması orta ve uzun süreli eğitim planlamaları yapmayı kolaylaştırmaktadır.
7	Ders görevlendirmelerinde yetkinlik.	Ders görevlendirmelerinde yetkinlik ilkesinin esas alınması öğrencilerin uzman akademik kadro ile öğrenime devam etmesini sağlamaktadır.

### EĞİTİM: TEHDİTLER

TEHDİTLER		GEREKÇESİ
1	Toplumsal ilgisizlik,	Lisansüstü eğitim bilincinin yeterli düzeyde olmayışı
2	İşsizlik,	Ülke genelinde yüksek lisans ve doktora mezun sayısının artması ileriye dönük akademik kariyer sahibi işsiz bir nüfusun oluşmasına yol açabilir.
3	Mezun sayısının, sektörün sağladığı iş olanaklarının üzerinde olması,	İlgili alandaki mezun olan öğrencilerin çokluğu ve iş bulmada yaşadıkları sorunlar nedeniyle mezun olunca iş bulamayacağını düşünen öğrencilerin ilgili bölümleri tercih etmemesi. Ayrıca tercih edenlerin de karamsarlığa kapılarak amaçsız bir şekilde mezun olmaları.
4	Öğrencilerin test sisteminden gelmesi,	Öğrencilerin ilkokuldan itibaren test sistemi ile yetişmeleri düşünme, yazma, araştırma ilgi ve becerilerini olumsuz yönde etkilemektedir.
5	Tercih,	Bartın Üniversitesinin öğrencilerin ilk tercihleri arasında yer almayışı.
6	Gereğinden fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü açılması,	Gereğinden fazla Sosyal Bilimler Enstitüsü açılmasının kaliteli öğrenci yetişmesine engel teşkil etmesi.
7	Sürekli çıkan af yasaları,	Sürekli çıkan af yasalarıyla öğrenci motivasyonunun azalması.
	Üniversite bütçesinin kısıtlı olması,	Sosyal, kültürel ve sportif tesislerin üniversitemize kazandırılması belirli bir bütçe gerektirmektedir.
8	Kentin sosyal olanaklarının yetersizliği,	Öğrencilerimize çok yönlü bir eğitim verme noktasında şehrin sunduğu sosyal ve kültürel ortam ve etkinlikler çok yeterli değildir.
9	Öğrenci değişim programlarıyla üniversitemize gelen öğrenci sayısının yetersizliği.	Öğrenci değişim programlarıyla üniversitemize gelen öğrenci sayısının yetersizliği Üniversitemizin ulusal ve uluslararası entegre sürecinin önünde bir tehditir.

## GİRİŞİMCİLİK: GÜÇLÜ YÖNLER

GÜÇLÜ YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Yönetimsel Destek,	Yönetim anlayışının girişimciliği destekler doğrultuda olması.
2	Girişimciliğe yönelik alanlar,	Enstitü bünyesinde girişimciliği teşvik edecek anabilim dallarının bulunması.
3	Girişimcilik konusunda farkındalık oluşturma,	Üniversitemiz girişimcilik konusunda farkındalık oluşturmak için konferans ve seminerler düzenlemektedir.
4	Girişimcilik konusunda öğrenciyi yönlendirme,	Bu konuda konferans ve seminerler düzenlemesi, kariyer günlerinin yapılması.
5	Genç ve dinamik bir akademik kadronun varlığı,	Üniversitemizin şehirle, kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarla ilişkilerinin ve bu amaçla yapılacak tanıtım faaliyetlerinin yürütülmesinde genç ve dinamik bir akademik kadroya ihtiyaç vardır.
6	Meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile iyi ilişkiler kurulması,	Mesleki kuruluşlarla var olan iyi ilişkiler devam ettirilip bunlara yenilerinin eklenmesi gerekmektedir. Bu sayede, öğrencilerimiz mezun olduklarında yeni sektörlere daha rahat adapte olabilirler veya girişimci konumuna gelebilirler.
7	Girişimcilik teşebbüslerine açık bir çevre yapısı,	Üniversitemiz, girişimcilik konusunda yerleşik veya yeni teşebbüslere açık bir doğal ve sosyal çevrenin içerisinde yer almaktadır.
8	Girişimci ve destekçi, bir yönetim anlayışı.	Girişim yapmak için planlamalar yapan, üniversite bünyesindeki girişimleri sürekli destekleyen bir yönetim anlayışının olması güçlü yönlerimizdendir.

## GİRİŞİMCİLİK: ZAYIF YÖNLER

ZAYIF YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Girişimciliğe bakış,	Girişimcilik ile ilgili gereken cesaretin gösterilmesi noktasında yaşanan sorunlar.
2	Girişimciliğe yönelik olmayan alanlar,	Enstitü bünyesindeki bazı anabilim dallarının girişimciliğe uygun olmaması .
3	Kurumsal süreklilik eksikliği,	Belirli bir başarı kazanıldıktan sonra bu başarının devam ettirilmemesi veya ettirilememesi. Başarılı girişimciliklerin devam ettirilmesi ve o konuda anabilim dalının adının duyurulması gerekmektedir.
4	Girişimcilik bilinci,	Öğretim kadrosu ve öğrencilerin girişimcilik konusunda yeterli bilgi, tecrübe ve cesarete sahip olmayışı.
5	Mezunları takip ve onlarla iletişim konusunda yetersizlikler; kariyer danışma hizmetlerinin yeterli olmaması,	Öğrencilerimizi girişimcilik konusunda bilinçlendirecek ve mezuniyet sonrası farklı iş

		ortamlarına hazırlayacak hizmetlere ihtiyaç vardır.
6	Sertifikalı eğitimlerin yetersizliği.	Üniversitemizin ilgili birimleri tarafından organize edilen girişimcilik sertifikası veren eğitimler yetersizdir.

### GİRİŞİMCİLİK: FIRSATLAR

FIRSATLAR		GEREKÇESİ
1	İlgili kurum ve kuruluşlarla ortak çalışma fırsatları,	Kamu ve özel sektörle yapılan bilgi paylaşımı.
2	Şehir	Bartın'ın gelişmekte olan bir şehir olması.
3	Üniversite-sanayi iş birliğindeki gelişmeler,	Sanayi bölgesindeki firmalar/fabrikalar ile iletişimler artırılarak öğrencilerimiz için iş olanağı sağlanabilir.
4	Girişimciliğe bakışın değişmeye başlaması,	Girişimciliği kariyer olarak düşünen kişilerin sayısındaki artış.
5	Girişimciliğin desteklenmesi,	Girişimciliği kariyer olarak düşünen kişilerin sayısının artması.
6	Üniversite hizmet binalarının, çağın gereklerine uygun şekilde donatılması,	Hizmet binalarının, öğrencilerin ve öğretim elemanlarının verimli ve etkin kullanımına olanak sağlayacak şekilde teknik, teknolojik ve görsel malzemelerle donatılması gerekmektedir.
7	Toplum bilinçlendirme amaçlı seminer, konferans gibi etkinliklerin düzenlenmesi,	Şehir halkıyla sosyal ilişkilerin kuvvetlendirilmesi, üniversitemizin çevreye tanıtımı açısından toplumu bilgilendirme etkinlikleri çok faydalı olacaktır.
8	Girişimcilik için uygun bir fiziki ve sosyal çevre,	Bartın'ın her tür yeni ve yerleşik girişimler için yeterli bir doğal ortama yanı sıra sosyal çevreye sahip oluşu önemli bir fırsattır.
9	Kamu kuruluşları ve özel kurumlarla güçlü iletişim,	Üniversitemizin kamu kuruluşları ile özel kurumlarla kurduğu etkili iletişim girişimler yapmak için fırsattır.
10	Bartın'ın turizm kenti oluşu.	Bartın'ın turistik açıdan tercih edilen bir yerleşim yeri oluşu girişimcilik faaliyetlerini artırabilir ve bu konuda çeşitlilik sağlayabilir.

### GİRİŞİMCİLİK: TEHDİTLER

TEHDİTLER		GEREKÇESİ
1	Toplumsal Destek Eksikliği,	Girişimcilik konusunda toplumsal farkındalığın nispeten düşük seviyede olması.
2	Şehir	Bartın'ın küçük bir şehir olması
3	Toplumun bilimsel ve teknolojik gelişime yeterli önemi vermemesi,	Şehir halkının teknoloji kullanımına pek önem vermemesi. Üniversite'nin yaptığı

		girişimlerden haberdar olmamaları dolayısıyla desteklerinin düşük seviyede kalması.
4	Toplumsal farkındalıkların düşük olması,	Toplumun ve yerel yönetimlerin girişim ve yenilikler karşısında farkındalık seviyelerinin düşük olması katkılarının düşük seviyede kalmasına yol açmaktadır.
5	Mali tablo,	Girişimcilik konusunda verilen maddi desteklerin yetersizliği.
6	Kentte sanayinin yetersiz oluşu,	İş tecrübesi ve mezuniyet sonrası istihdam olanakları açısından Bartın sanayisinin tatmin edici imkanlara sahip olamaması.
7	Üniversitenin eğitim ve bilimsel araştırmalara ayırdığı bütçenin kısıtlı olması,	Üniversitemizi öne çıkaracak girişim planlarının maddi desteğe ihtiyacı vardır.
8	Şehir ile üniversitemizin büyüme hızının aynı olmaması,	Bartın ilimizin önemli ve değerli bir jeopolitik konuma sahip olmasına rağmen üniversitemizdeki girişimcilik faaliyetlerini destekleyecek hızda büyüme gösterememesi bir tehdit olarak algılanabilir.
9	Bölge kamuoyunun ilgisizliği,	Şehir halkının teknoloji kullanımına pek önem vermemesi. Üniversitenin yaptığı girişimlerden haberdar olmamaları, dolayısıyla desteklerinin düşük seviyede kalması.

### TOPLUMSAL KATKI: GÜÇLÜ YÖNLER

GÜÇLÜ YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Birlikte Çalışabilme Yeteneği,	İnsanlarımız arasında mevcut olan müşterek değerler ve ortak kültürel amaçlar.
2	Mesleki kuruluşlarla iyi ilişkilerin varlığı,	Mesleki kuruluşlarla var olan iyi ilişkiler devam ettirilip bunlara yenilerinin eklenmesi gerekmektedir.
3	Şehir-üniversite kaynaşmasının önünün açık olması,	Üniversitemizin kuruluşundan bu yana şehir-üniversite kaynaşmasının önünü açacak yaklaşım ve uygulamalarla toplumsal destek için önemli adımlar atılmıştır.
4	Yerel kültür miraslarına yönelik çalışmalar,	Yerel kültür miraslarına yönelik çalışmaların artması ve Bartın il yönetiminin, sivil kuruluşların, belediyenin, yöre halkının bu çalışmalara dâhil edilmesi.
5	Yerel yönetimin desteği,	Yerel yönetimlerin üniversitemize gösterdikleri ilgi ve verdikleri destek, toplumsal katkı girişimlerinin başarılı olması açısından önemlidir.
6	Toplumla barışık bir üniversite anlayışı.	Üniversitemizin yönetimi, bütün birimleri ve personeli ile toplumsal faydayı ön planda tutan bir stratejik anlayışa sahip oluşu.

### TOPLUMSAL KATKI: ZAYIF YÖNLER

ZAYIF YÖNLER		GEREKÇESİ
1	Mezunlarla İletişim,	Mezunlarla olan iletişimin faydalı dönütler açısından güçlendirilmesi gerekliliği. Enstitünün mezunlarla ilgili bilgilere erişememesi
2	Akademik seviye,	Enstitü bünyesinde yapılan araştırmaların akademik seviyesinin yüksek olması çalışmaların topluma ulaşmasını zorlaştırabilir.
3	Mezunların üniversite ile iletişim eksikliği, mezunlar arası ortak platformun henüz kurulmamış olması,	Dış paydaşlarımız olan mezun öğrencilerimizle daha iyi bir iletişim içerisinde olmamız gerekir. Onların dönütleri sayesinde öğrencilerimizin ve toplumun gereksinimlerini daha iyi bir şekilde belirleyebiliriz.
4	Yöre halkının üniversiteyi ve öğrencileri yeteri kadar tanımaması,	Toplum, üniversiteyi ve öğrencileri yeteri kadar tanımadığı için toplumsal işbirliği tam olarak gerçekleşmemekte, gerekli katkı sağlanamamaktadır.
5	Bilgilendirme,	Güncel sorunlarla ilgili üniversitemizin yaptığı bilgilendirmelerin azlığı.
6	Mezun ve mevcut öğrencilerin şehirden uzak bir stratejilerinin oluşu,	Üniversitemize kaydolan ve üniversitemizden mezun öğrencilerimizin Bartın'da yeni olanaklar ve toplumsal yararı gözetecek bir planlamaya sahip olmayışı.
7	Toplumsal katkıya yönelik projelerin yetersiz oluşu.	Akademik personel ve öğrenci bazında toplumsal katkı sağlamaya yönelik projelerin artması, şehir-üniversite işbirliğini güçlendirecektir.

### TOPLUMSAL KATKI: FIRSATLAR

FIRSATLAR		GEREKÇESİ
1	İç ve Dış Paydaşların Desteği,	İç ve Dış paydaşların işbirliği konusunda istekli olmaları.
2	Şehir,	Bartın'ın gelişmekte olan bir şehir olması
3	Toplumun nitelikli hizmet ihtiyacının artıyor olması,	Günden güne artan nitelikli hizmet ihtiyacı karşımızda bir fırsat olarak durmaktadır. Yetiştireceğimiz nitelikli öğrencilerle bu ihtiyacı karşılayabiliriz.
4	Yönetim desteği,	Toplum yararına yapılan bütün faaliyetlere destek veren bir yönetim anlayışına sahip olunması

5	Toplumu bilinçlendirme amaçlı seminer, konferans gibi etkinliklerin düzenlenmesi,	Şehir halkıyla sosyal ilişkilerin kuvvetlendirilmesi, üniversitemizin çevreye tanıtımı açısından toplumu bilgilendirme etkinlikleri çok faydalı olacaktır.
6	Nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç,	Üniversitemizin yetiştireceği nitelikli öğrenciler, toplumun ve sanayinin nitelikli hizmet ihtiyacını karşılayabilecektir.
7	Bartın şehrinin toplumsal katkısı önceleyecek ve kabullenecek bir tarihi birikime sahip oluşu,	Bartın şehrinin köklü ve yerleşik tarihi toplumsal katkı sağlayacak her proje ve girişimi destekleyecek kadar güçlüdür.
8	Toplumun ve sanayinin nitelikli hizmet ihtiyacının artıyor olması.	Günden güne artan nitelikli hizmet ihtiyacı karşımızda bir fırsat olarak durmaktadır. Yetiştireceğimiz nitelikli öğrencilerle bu ihtiyacı karşılayabiliriz.

### TOPLUMSAL KATKI: TEHDİTLER

TEHDİTLER		GEREKÇESİ
1	Toplumla temas eksikliği,	Kurumda gerçekleştirilen bilhassa bölgeyi ilgilendiren araştırmaların topluma daha güçlü bir şekilde iletilmesi ihtiyacı.
2	Mali kaynak eksikliği,	Üniversite bütçesinin belirli olması ve ekstra yapılacak olan hizmetlere bütçe aktarmada yaşanan aksaklıklar karşımızda bir tehdit olarak durmaktadır.
3	Akademisyenliğin meslek olarak çekiciliğini yitirmesi,	Sürekli araştırma, üretme, yaşam boyu öğrenme vasıflarına sahip olmanın yeni nesil tarafından tercih edilmemesi, kolay yoldan iş sahibi olma yollarının aranması.
4	Kentin sosyal olanaklarının yetersizliği,	Üniversitemizin planlayacağı kapsamlı toplumsal katkı faaliyetlerini yürütme ve sunma konusunda şehrin sosyal imkânları yetersiz kalmaktadır.
5	Toplumsal katkı sağlamaya yönelik faaliyetlerin vizyonu.	Üniversitemizin yürüttüğü toplumsal katkı planlamalarının ulusal ve uluslararası düzeyde olmayışı şehrimizin ve üniversitemizin ulusal ve uluslararası düzeyde entegrasyonunu engellemektedir.

## II. GELECEĞE BAKIŞ

### 2.1. Misyon

- Öğrenci merkezli bir yaklaşımla Lisansüstü eğitimde nitelikli, rekabet edebilir bilim uzmanları yetiştirmek, bilgiye erişmeyi bilen, bilgiyi üreten, kullanan ve yaygınlaştıran, araştırma becerilerine sahip, bağımsız veya ekip halinde çalışabilen, toplumsal sorumluluk bilincine sahip , sanata ve kültüre ulusal ve evrensel düzeyde katkı sağlayan bireyler yetiştirmektir.

### 2.2. Vizyon

- Evrensel bilimi, teknolojik gelişmeleri, topluma doğrudan katkı sağlayan çalışmalarını ön plana alan, nitelikli eğitim, öğrenim, araştırma ve geliştirme faaliyetleri yürüten kurumsal kültürü ve aidiyet duygusu yüksek, verdiği iyi eğitimle tercih edilen bir enstitü olmaktır.

### 2.3. Temel Değerler

Sosyal Bilimler Enstitüsü;

- İnsana ve doğaya saygıyı,
- Hakkaniyeti,
- Hoşgörüyü,
- Etik değerlere bağlılığı,
- Katılımcılığı,
- Şeffaflığı,
- Hesap verebilirliği,
- Akademik düşüncüyü ve özgürlüğü,
- Sosyal sorumluluğu,
- Girişimciliği ilke edinmiştir.

### III. BÖLÜM: FARKLILAŞTIRMA STRATEJİSİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü olarak küreselleşme olgusunun güçlendiği, değişimin hız kazandığı ve bilginin en önemli güç odağı olduğu bir dünyada sosyal bilimlerin insan ve toplum üzerindeki etkilerinin merkeze almak suretiyle bilimsel bilginin üretilmesi ve bunun akademik ve iş dünyasına aktarılmasını temel uğraş alanımız haline getirilmiştir. Bu bağlamda her geçen dönem yeni akademik programlar açılması temel hedeflerimiz arasındadır. Mevcut programlarımızla bölgesel kalkınmaya hizmet eden akademik çalışmalar yürütülmekte ve desteklenmektedir. Lisansüstü programlara kayıtlı öğrencilerimizin değişim programları aracılığıyla farklı kültürlerle karşılaşmaları, akademik ve entelektüel seviyelerinin arttırılmaları hedeflenmektedir. Girişimcilik alanında verilen eğitimlerle istihdam sorununa çözümler üretilmeye çalışılmaktadır. İçinde bulunduğumuz coğrafya özgü kültürel ve tarihsel çalışmalar öngörülmekte ve desteklenmektedir. Verilen akademik eğitim doğrultusunda kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının sağlanması en önemli odaklanmalarımızdan birisidir. Çalışmalarımızda, disiplinler arası bilgi, paydaş analizleri ve kalite merkezi öneme sahiptir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü olarak, icra edilen lisansüstü öğretim faaliyetleri, yürütülen akademik tezler ve yılda iki kez çıkartılan ulusal hakemli dergimiz aracılığıyla gelecek dönemlerde de bölgesel ve küresel düzeyde bilim ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu bilginin ve nitelikli insan kaynağının temini hususunda çalışmalarımız hız kesmeden sürdürülecektir.



## IV. BÖLÜM: STRATEJİ GELİŞTİRME, AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİLERİN BELİRLENMESİ

### 4.1. Amaçlar

Amaç 1. Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak

Amaç 2. Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek

Amaç 3. Üniversite Genelinde Girişimci ve Yenilikçi Faaliyetleri Yaygınlaştırmak ve Kurumsallaştırmak

Amaç 4. Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak

Amaç 5. Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek

### 4.2. Hedefler

Hedef 1.1. Eğitim-öğretimin fiziksel ve akademik altyapısı iyileştirilecektir.

Hedef 1.2. Eğitim-Öğretim programları iyileştirilecektir.

Hedef 1.4. Öğrencilere yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilecektir.

Hedef 2.4. Lisansüstü eğitim programlarının niteliği ve niceliği arttırılacaktır.

Hedef 3.1. Girişimcilikle ilgili eğitim-öğretim faaliyetleri geliştirilecektir.

Hedef 3.4. Öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimini sağlayacak etkinlikler arttırılacaktır.

Hedef 4.4. Bölgenin kalkınmasına ve gelişmesine yönelik faaliyetler arttırılacaktır.

Hedef 5.1. Üniversitemiz mezunları ile ilişkiler geliştirilecektir.

Hedef 5.3. Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.

Hedef 5.5. Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.

### 4.3. Göstergeler

Tablo 13.Hedef Kartı 1

Amaç (A1)	Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak				
Hedef (H1.1)	Eğitim-öğretimin fiziksel ve akademik altyapısı iyileştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG1.1.3. Eğitim amaçlı araç-gereçlerin yeterli düzeyi (%)	%100	65	75	80	85

Tablo 14.Hedef Kartı 2

Amaç (A1)	Öğrenci Merkezli Eğitimle Öğrenci Başarısını Arttırmak				
Hedef (H1.2)	Eğitim-Öğretim programları iyileştirilecektir.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG1.2.5. Uzaktan eğitimle verilen ders sayısı	%100	28	28	29	30

Tablo 15.Hedef Kartı 3

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 2018	2019	2020	2021
PG1.4.3. Lisansüstü düzeyde danışman başına düşen öğrenci sayısı	%50	8,29	8	7,5	7
PG1.4.4. Öğrencilerin idari personel hizmetlerinden memnuniyet düzeyi (%)	%20	73,5	74	74,25	74,50
PG1.4.5. Öğrencilerin akademik danışmanlık hizmetlerinden memnuniyet düzeyi (%)	%30	75,57	76	76,25	76,50

Tablo 16.Hedef Kartı 4

Amaç (A2)	Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerini Nitelik ve Nicelik Yönünden Geliştirmek				
Hedef (H2.4.)	Lisansüstü eğitim programlarının niteliği ve niceliği arttırılacaktır.				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG2.4.1. Lisansüstü öğrenci oranı (%)	%10	3,53	3,55	3,57	3,60
PG2.4.2. Yüksek lisans programlarını tamamlayan öğrencilerin sayısı	%30	68	90	120	150
PG2.4.3. Doktora programlarını tamamlayan öğrencilerin sayısı	%30	2	3	4	5
PG2.4.5.Lisansüstü öğrencilerin yaptığı yayın sayısı	%30	48	62	74	85

Tablo 17.Hedef Kartı 5

Amaç (A3)	Üniversite Genelinde Girişimci ve Yenilikçi Faaliyetleri Yaygınlaştırmak ve Kurumsallaştırmak				
Hedef (H3.1.)	Girişimcilikle ilgili eğitim-öğretim faaliyetlerini geliştirmek				
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG3.1.1. Özel sektöre yönelik hazırlanan lisansüstü tez sayısı	%30	2	5	10	15
PG3.1.2. Yenilik ve girişimcilik temalı ders sayısı	%30	7	8	8	8
PG3.1.3. Girişimcilik konusunda faaliyet gösteren öğrenci sayısı	%40	11	15	20	25

Tablo 18.Hedef Kartı 6

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 2018	2019	2020	2021
PG3.4.1. Öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimine yönelik düzenlenen etkinlik sayısı	%100	0	2	4	6

Tablo 19.Hedef Kartı 7

<b>Amaç (A4)</b>	<b>Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak</b>				
<b>Hedef (H4.4.)</b>	<b>Bölgenin kalkınmasına ve gelişmesine yönelik faaliyetler arttırılacaktır.</b>				
<b>Performans Göstergeleri</b>	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG4.4.2. Bölgeye yönelik hazırlanan lisansüstü tez sayısı	%100	5	7	9	11

Tablo 20.Hedef Kartı 8

<b>Amaç (A5)</b>	<b>Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek</b>				
<b>Hedef (H5.1.)</b>	<b>Üniversitemiz mezunları ile ilişkiler geliştirilecektir.</b>				
<b>Performans Göstergeleri</b>	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG5.1.1. Mezun bilgi sisteminde kayıtlı öğrenci sayısı	%100	88	100	110	120

Tablo 21.Hedef Kartı 9

<b>Amaç (A5)</b>	<b>Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek</b>				
<b>Hedef (H5.3.)</b>	<b>Paydaşların karar alma süreçlerine etkin katılımı sağlanacaktır.</b>				
<b>Performans Göstergeleri</b>	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG5.3.1. Birimlerde yapılan toplantılara katılan akademik personel sayısı	%25	8	15	22	28
PG5.3.2. Birimlerde yapılan toplantılara katılan idari personel sayısı	%25	16	25	32	38
PG5.3.3. Birimlerde yapılan toplantılara katılan öğrenci sayısı	%25	0	8	16	22
PG5.3.4. Katılımcı uygulama örnekleri sayısı	%25	0	2	4	6

Tablo 22.Hedef Kartı 10

<b>Amaç (A5)</b>	<b>Katılımcı Yönetim ve Organizasyon Yapısı ile Kurum Kültürünü Geliştirmek</b>				
<b>Hedef (H5.5.)</b>	<b>Kurum içinde kalite kültürü yaygınlaştırılacaktır.</b>				
<b>Performans Göstergeleri</b>	Hedefe Etkisi(%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri 2018	2019	2020	2021
PG5.5.3. Belirlenmiş iş süreçleri sayısı	%100	15	21	21	21