



2023

DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİ

Kalite Komisyonu

Değişim yönetimi, kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için süreklilik arz eden bir süreç olup kurumun dönüşüm kabiliyetini güçlendirir. Stratejik planlama değişim yönetiminin temelini oluşturur. Başka bir ifadeyle, değişim yönetimi stratejik planlama sürecinin bir sonucudur ve stratejik hedeflerin başarıyla gerçekleştirilmesini destekler.

Selçuk Üniversitesinin dördüncü stratejik planı olan “2022-2026 Stratejik Planı”, geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle hazırlanmıştır. Stratejik planımız dört stratejik amaç ve on yedi stratejik hedef üzerine kurulmuştur. Amaçların sayısı eğitim, araştırma, girişimcilik ve toplumsal katkıdan oluşan temel faaliyet alanlarını kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Stratejik amaçların altında amaçların gerçekleşmesini sağlayacak stratejik hedefler tanımlanmış, her bir hedef için sorumlu birim ile işbirliği yapılacak birimler tayin edilmiştir.

Değişim yönetimi süreci boyunca, risklerin sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi önemlidir. Böylece, kurumun değişim sürecinin her aşamasında karşılaşılan risklere hızlı bir şekilde yanıt vermesi ve gerekirse değişiklikler yapması sağlanmış olur. Bu amaçla, üniversitemiz 2022-2026 Stratejik Planı'nda yer alan “Hedeflere İlişkin Kontrol ve Risk Faaliyetleri” değişim süreçlerinin etkili bir şekilde yönetilmesine yardımcı olacaktır.

Selçuk Üniversitesi; faaliyet raporları, iyileştirme eylem planları, performans programı, stratejik plan değerlendirme raporları ve stratejik plan izleme raporları ile süreci takip eder, değerlendirir ve iyileştirir. Üst yönetim, değişim gerekliliğinin farkındadır ve ilgili kaynakları (insan kaynakları, finansal kaynaklar, teknolojik altyapı veya diğer gerekli kaynaklar) sağlar.



Selçuk Üniversitesi, stratejik planında hedeflediği son duruma ulaşabilmek için şu süreci takip eder:

Liderlik

Üst yönetim ve paydaşlar değişimi desteklemek için gereken kaynakları sağlar ve birlikte çalışır

1

Değişim ihtiyacının belirlenmesi

- Performans değerlendirmeleri
- Paydaş görüşleri/beklentileri ve geri bildirimler
- Akreditasyon süreçleri
- Rekabet analizi
- Değişen toplumsal ve ekonomik koşullar
- Öz değerlendirme
- Mevzuat

2

Değişim ortamının hazırlanması

- Vizyon
- Stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi
- Politikalar
- Risk analizi
- İzleme ve iyileştirme planları
- Değişime gösterilen dirençle başa çıkma stratejileri
- Farkındalık oluşturma

3

Değişimin uygulanması

- Çalışma gruplarının oluşturulması
- Değişim projesinin paydaşlarının belirlenmesi
- Yenilikçi eğitim ve öğretim yaklaşımları
- Araştırma altyapısı ve işbirliklerinin güçlendirilmesi
- Öğrenci odaklı stratejilerin geliştirilmesi
- Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin benimsenmesi
- Kalite güvencesi kültürünün içselleştirilmesi

4

Değişim sürecinin izlenmesi - Kurumsallaştırma

- Veri toplama ve analiz
- Düzenli değerlendirme toplantılarının yapılması
- İlerleme raporları
- Paydaş katılımı ve geri bildirimleri
- Düzeltilici ve iyileştirici faaliyetler
- Değişim sürdürülebilirliğinin sağlanması
- Yeni uygulamaların kurum kültürüne entegre edilmesi

5