



# YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

## YENİLİKÇİ KURUM KÜLTÜRÜ

Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇALIŞKAN



# ÖMER ÇALIŞKAN

Yozgat Bozok Üniversitesi, Eğitim Fakültesi (2017- ...)

## EĞİTİM GEÇMİŞİ

ODTÜ İngilizce Öğretmenliği **Lisans** - 2007

ODTÜ Eğitim Yönetimi ve Planlaması **Yüksek Lisans** - 2011

ODTÜ Eğitim Yönetimi ve Planlaması **Doktora** – 2017

..

Utrecht Üniversitesi/Hollanda –Araştırmacı- (2010 - 6 ay)

Alabama Üniversitesi/ABD –Araştırmacı- (2014-2015 – 1 yıl)

## ÇALIŞMA ALANLARIM

Örgütsel Değişim, Yükseköğretim, Demokrasi, Sosyal Adalet

Akademik Çalışmalar: <https://scholar.google.com.tr/citations?user=rsUra20AAAAJ&hl=tr&oi=ao>



@Omer\_Caliskan\_



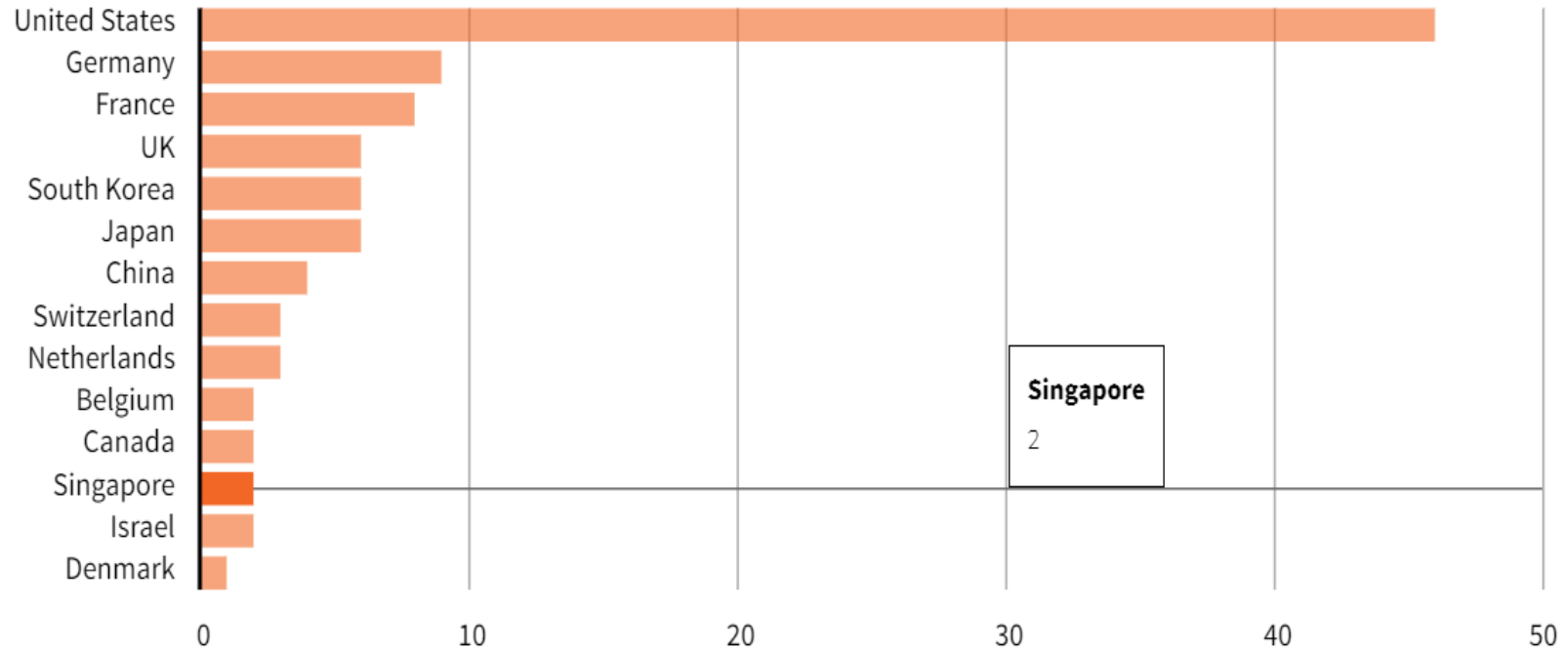
# NE DURUMDAYIZ ? NASILIZ ?

- Günümüzdeki örgütler, sürdürülebilir ve sağlıklı değişim meydana getirmede yetersiz kalmaktadır.
- Değişim uygulamalarında %80'e varan oranlarda hoşnutsuzluk
- %28 düzeyinde vazgeçme
- %43 oranında ise erteleme durumu göze çarpmaktadır.
- Değişim girişimlerinin sadece 1/3'ü başarılı olarak kabul edilmiştir. (McKinsey Global, 2008)
- Eğitim kurumları tüm dünyada değişim yorgunudur !!!
- Aynı hatalar tekrar edilmekte fakat farklı sonuçlar beklenmektedir!
- Bu durum, kurumların ve onu oluşturan kişilerin yenilikçi bakış açısına sahip olamaması ile ilişkilendirilmektedir.



# Yenilikçi Üniversiteler

NUMBER OF UNIVERSITIES IN REUTERS TOP 100 BY COUNTRY



Source: Clarivate Analytics



# Türkiye'nin en yenilikçi üniversiteleri

SIRALAMA	ÜNİVERSİTE	TOPLAM PUAN	BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA YETKİNLİĞİ	FİKRİ MÜLKİYET HAVUZU	İŞBİRLİĞİ VE ETKİLEŞİM	EKONOMİK KATKI VE TİCARİLEŞME
1	ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	81,9	12,6	11,4	22,7	35,2
=2	İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT ÜNİVERSİTESİ	74,9	11,7	13,3	20,9	29,0
=2	İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	74,9	11,5	12,5	21,8	29,2
4	SABANCI ÜNİVERSİTESİ	73,6	9,8	14,5	22,7	26,7
5	BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ	70,2	9,7	10,1	19,3	31,0
6	YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	67,9	9,4	12,2	18,3	28,1
7	KOÇ ÜNİVERSİTESİ	65,4	11,4	10,1	18,6	25,3
8	GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	64,4	8,4	7,9	17,8	30,2
9	ÖZYEĞİN ÜNİVERSİTESİ	63,7	5,9	14,4	18,5	25,0
10	İZMİR YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ	63,2	9,4	9,9	19,9	24,0

# Yenilikçi Üniversite Endeksi (Tübitak-2020)

1.1. BİLİMSEL YAYIN SAYISI	1.2. ATIF SAYISI	1.3. PROJE SAYISI	1.4. PROJELERDEN ELDE EDİLEN FON TUTARI	1.5. ULUSLAR ARASI BİLİM ÖDÜLÜ SAYISI	1.6. DOKTORA MEZUN SAYISI	2.1. ULUSAL PATENT BELGE SAYISI	2.2. ULUSAL FAYDALI MODEL BELGE SAYISI	2.3. ULUSLAR ARASI PATENT BAŞVURU SAYISI	2.4. ULUSLAR ARASI PATENT BELGE SAYISI
----------------------------	------------------	-------------------	---	---------------------------------------	---------------------------	---------------------------------	--	--	--

3.1. SANAYİ İŞBİRLİĞİYLE YAPILAN PROJE SAYISI	3.2. SANAYİ İŞBİRLİĞİYLE YAPILAN PROJELERDEN ELDE EDİLEN FON TUTARI	3.3. ULUSLAR ARASI İŞBİRLİĞİYLE YAPILAN PROJE SAYISI	3.4. ULUSLAR ARASI İŞBİRLİĞİYLE YAPILAN PROJELERDEN ELDE EDİLEN FON TUTARI	3.5. DOLAŞIMDAKİ ÖĞRETİM ELEMANI / ÖĞRENCİ SAYISI	3.6. SANAYİ DOKTORA PROGRAMINA KAYITLI ÖĞRENCİ SAYISI	4.1. AKADEMİSYEN FİRMA SAYISI	4.2. ÖĞRENCİ / MEZUN FİRMA SAYISI	4.3. AKADEMİSYEN FİRMALARININ NET SATIŞ GELİRİ	4.4. ÖĞRENCİ / MEZUN FİRMALARININ NET SATIŞ GELİRİ	4.5. LİSANSLANAN PATENT VE FAYDALI MODEL SAYISI	4.6. BİGG FİRMA SAYISI
---	---	--	--	---	---	-------------------------------	-----------------------------------	--	--	---	------------------------



# 21. YY Becerileri

Yenilikçi bir EKOSİSTEM öğrencilerimizin 21. yy becerilerini geliştirecektir.

- Eleştirel Düşünme ve Problem Çözme
- İletişim ve İşbirliği
- Yaratıcılık ve Yenilikçilik
- İnisiyatif Kullanma ve Kendini Yönlendirme
- Sosyal, Kültürler Arası Beceriler, Liderlik ve Sorumluluk
- Üretkenlik ve Hesap Verebilirlik



# YANIİİ???

- İlgili göstergelerin iyileşmesi için **HEPİMİZE** görev düşüyor
  - Yöneticiler
  - İdari Personel
  - Akademisyen
  - İşletmeler
  - Şehir





# Eğitim Sistemini Dava Eden Adam !!!





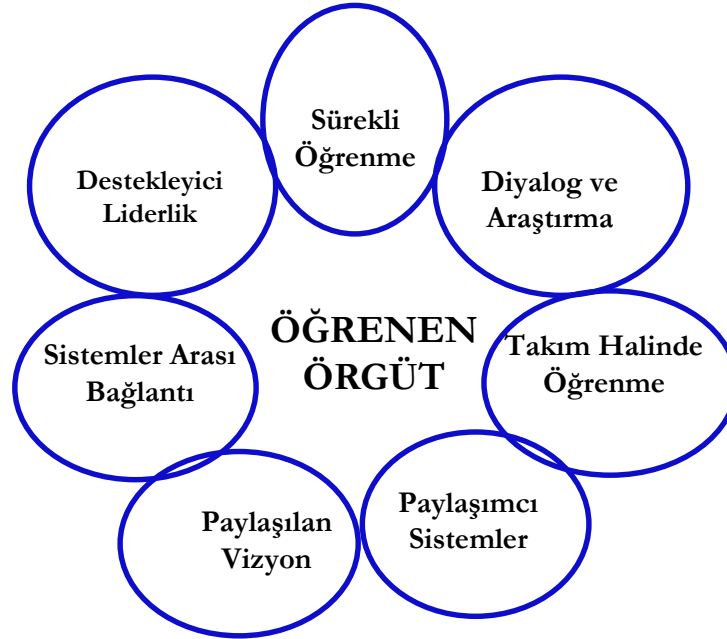
# Öğrenen Örgütler (Learning Organizations)

- Eğitim kurumları böylesi bir durum karşısında ne yapabilir?
- **Üniversite bileşenleri olarak kampüslerimizi yeni koşullara nasıl hazırlayabiliriz?**
- **Yenilikçi (İnnovatif) kurum kültürünü nasıl inşa edebiliriz?**

## Öğrenen Örgütler

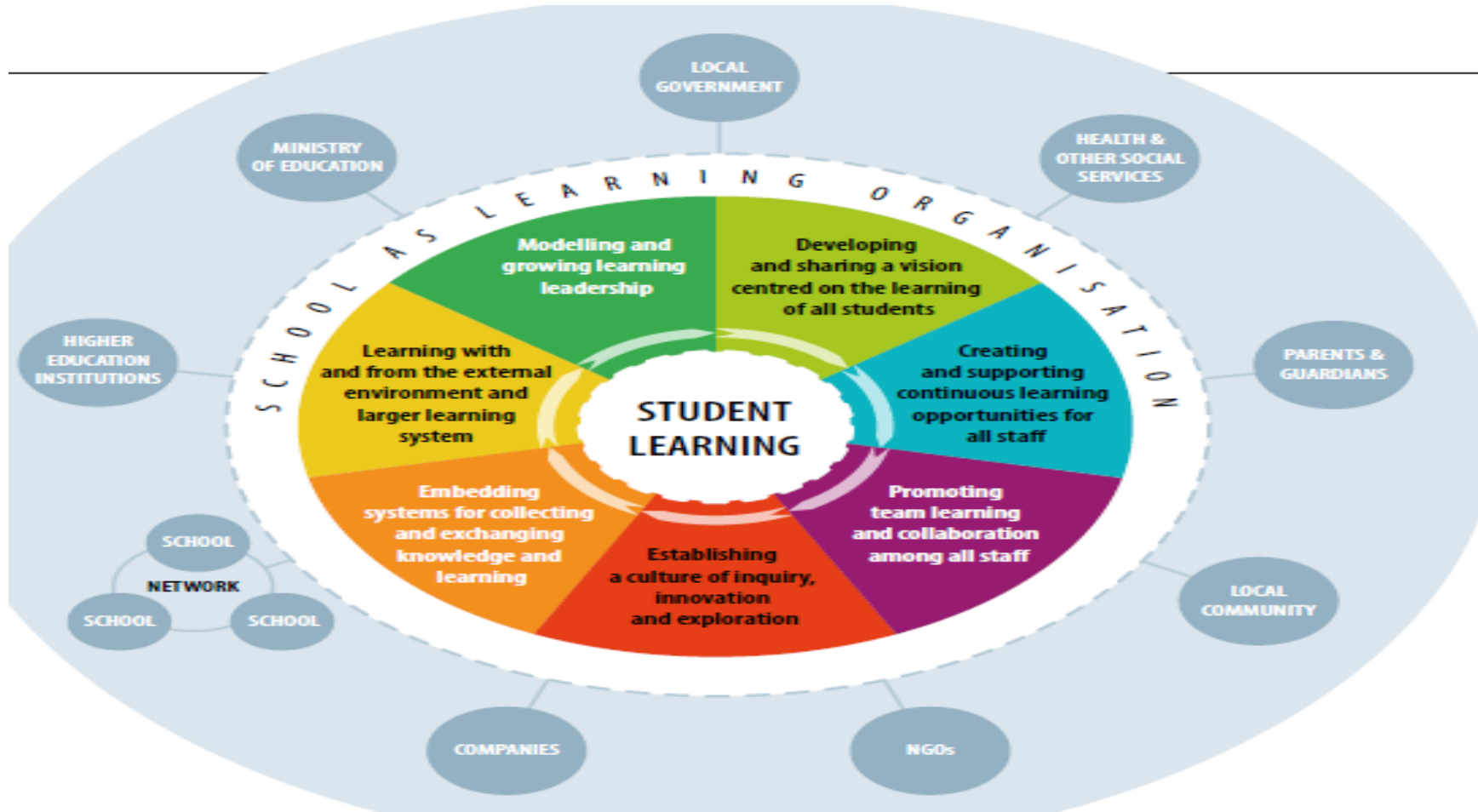
- Öğrenen Örgütler kavram olarak 1980'lerde ortaya atılmış bir kavramdır.
- **Bir örgütün sürekli olarak yaşadığı olaylardan sonuç çıkarması, bunları aynı zamanda çalışanlarını geliştirebileceği bir sistem içinde değişen çevre koşullarına adapte edebilmesi ve tüm bunların sonucunda sürekli olarak değişen, gelişen ve kendini yenileyen dinamik bir örgüt olmasıdır (Senge, 1996).**
- **Değişim, bilgi temelli ve rasyonel olması gerekiyor.**
- Son yıllarda, eğitim kurumlarını «Öğrenen Örgütler» yapma konusu OECD ve UNICEF tarafından da öncelikli bir konu haline getirilmiştir.
- Mühendislik ve Bilgi Teknolojilerinde **hata temelli öğrenme** ve **sürekli değişim**. (Örn. Toyota, Apple)

# Öğrenen Örgütler (Learning Organizations)



Öğrenen Örgüt Alt Boyutları (Watkins ve Marsick, 1993)

# Öğrenen Örgütler (Learning Organizations)





## ÜNİVERSİTELER NASIL ÖĞRENEN ÖRGÜTLER HALİNE GELİR

1. TÜM ÖĞRENCİLERİN ÖĞRENMESİNE ODAKLANAN ORTAK BİR VİZYON GELİŞTİRMEK.
2. TÜM PERSONEL İÇİN SÜREKLİ MESLEKİ ÖĞRENMEYİ TEŞVİK ETMEK VE DESTEKLEMEK
3. TÜM PERSONEL ARASINDA TAKIM ÖĞRENİMİNİ VE İŞBİRLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK
4. ARAŞTIRMA, KEŞİF VE İNOVASYON KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI
5. BİLGİ TOPLAMA, PAYLAŞMA VE ÖĞRENME İÇİN SİSTEMLER ARASI İŞBİRLİĞİ
6. **DIŞ ORTAM** ve **DAHA BÜYÜK SİSTEM** ile ÖĞRENME
7. MODELLEME VE **BÜYÜYEN ÖĞRENME LİDERLİĞİ**



# TÜM ÖĞRENCİLERİN ÖĞRENMESİNE ODAKLANAN ORTAK BİR VİZYON GELİŞTİRMEK.

- Ortak bir vizyon
- Tüm öğrencileri kapsamayan bir başarı gerçek başarı değildir!
- Özellikle dezavantajlı çocuklar. (Engelli, ekonomik ve sosyal politikalar)
- Paydaşların buna gerçekten inanması önemli.
- Bu ortamın sağlanması için yöneticilerin, akademik ve idari personelin liderlik becerileri önemlidir.
- Hocam, bunların gerçek hayatta karşılığı yok ama 😊 ???



# TÜM PERSONEL İÇİN SÜREKLİ MESLEKİ ÖĞRENMEYİ TEŞVİK ETMEK VE DESTEKLEMEK

- Hayat Boyu Öğrenme (Genel Müdürlük)
- «KNOW HOW» Birşeyin nasıl yapılacağını bilmek çok değerli.
- Üniversite bileşenlerinin, kendilerini sürekli yenileyebilmeleri için uygun ortam ve imkanların oluşturulması (Seminer, Yüksek Lisans, vb.)
- Öğrenme uğraşı sadece bir iş veya yük olarak değerlendirilmemelidir.
- Öğrenme merakı bir kültürdür aslında.
- Algılarımızı ve dünyaya bakış açımızı şekillendirir.
- Bilgi kendisine değer verilen ortamda kök salar.
- Yöneticiler için rol model olabilmek önemlidir. (En önemli öğrenme biçimi rol model örneğidir).



# TÜM PAYDAŞLAR ARASINDA TAKIM ÖĞRENİMİNİ VE İŞBİRLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK

- Bilimsel verilere göre, **sosyal öğrenme** etkili bir öğrenme yöntemidir.
- 21. yy becerileri arasında, **birlikte iş yapabilme becerisi** önemli becerilerden biri olarak öne çıkmaktadır.
- Güvenin ve karşılıklı saygının gelişmesi için takım öğrenmesi ve işbirliği gereklidir.
- Düzenli buluşmalar, ziyaretler ve ortak çalışmalar. (Diğer üniversiteler, birimler)





# ARAŞTIRMA, KEŞİF VE YENİLİKÇİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASI

- « Dünyayı zayıflar ve güçlüler olarak değil, başarılar veya başarısızlıklar olarak da değil, **Öğrenenler ve Öğrenmeyenler** olarak ayırıyorum.» (Benjamin Barber).
- Başarmaya çok fazla anlam atfettiğimiz için başarısızlık ve hata gözümüzü korkutuyor.
- Risk almak ve hata yapmak.
- Esas olan başarılı/başarısız olmak değil, **çabalamaktır. (Örn., IQ testleri)**
- «Eğer bir restoranda az bardak kırılıyorsa, o restoranda iş yapılmıyordur.»



# BİLGİ TOPLAMA, PAYLAŞMA VE ÖĞRENME İÇİN SİSTEMLER ARASI İŞBİRLİĞİ

- **Sistemler oluşturmak**; mevcut ve beklenen etki arasındaki ilerlemeyi ve boşlukları incelemek için.
- **Uygulama örnekleri** – iyi ve kötü-analiz etmek için tüm personele sunulur.
- Araştırma kanıtlarının kaynakları (veriler) kolayca erişilebilir olmalı (**Şeffaflık**).
- Düzenli diyalog ve bilgi alışverişi alışkanlığı mekanizması işletilmeli
- Paydaşların elde edilen bilgiyi **analiz edebilme ve kullanabilme yeteneği** olmalı (Yozgat bu anlamda şanslı, genç ve dinamik bir kadro).
- Üniversite gelişim planı, bilgi temelli ve güncel olmalı (**Sürekli değişim**)
- Üniversite, **eylem takvimini** düzenli olarak değerlendirir, gerektiğinde değiştirir ve günceller.
- Üniversite, **mesleki öğrenmenin etkisini değerlendirir**



## DIŞ ORTAM ve DAHA BÜYÜK SİSTEM ile ÖĞRENME

- Üniversite ekosistemi içerisinde **birçok bileşen** vardır.
- Bu bileşenler ile etkileşim çok önemlidir.
- Yapılması gereken işler çok fazla ve **iş birliği şart !!!**
- Bunun için paydaşları **ikna etmek** çok önemli
- **Paydaşlar** (Sivil Toplum Kuruluşları, Kurumlar).
- Özellikle Üniversite – Okul işbirliği
- Bazı örnekler farklı illerden.



# MODELLEME VE BÜYÜYEN ÖĞRENME LİDERLİĞİ

- Kurumları harekete geçirme noktasında, liderler modeldir.
- Değişimde, liderler proaktif ve öncü olmalıdır.
- Liderler, profesyonel diyalogu kolaylaştırmak, iş birliğini artırmak ve bilgi alışverişini mümkün kılmak için koşulları uygun hale getirir.
- Psikolojik ortam
- Farklılıkların takdir edilmesi
- Yeni düşüncelere açık olma
- Sakin bir düşünme zamanı/ortamı





# Üniversitemiz Ne Kadar Öğrenen Örgüt?

- Bir ölçüm yapalım
- 20 soruluk bir ölçek.
- Buyrun ankete 😊

<https://docs.google.com/forms/d/18Vj-FC2ptR09D85hu-mp6j0FILrEFwYAs1d-3p84HPI/edit>



# Zaman Ayırıp Dinlediğiniz için Teşekkür Ederim

