



SAKARYA
UYGULAMALI BİLİMLER
ÜNİVERSİTESİ

KURUMSAL DÖNÜŞÜM PLANLAMA ÇALIŞTAYI

SONUÇ BİLDİRGESİ

*Bilgiyi beceriyle
bütünleştiriyoruz*

KALİTE KOMİSYONU
21-22 MART 2023

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Kalite Komisyonu'nun düzenlediği Yükseköğretim ekosistemi içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak üniversitemizin geleceğe hazır olmasını sağlamak, çevik yönetim yetkinliğini artırmak amacıyla dört ana başlık ve iki tematik konu ile 21-22 Mart 2023 tarihlerinde 60 katılımcının katkı sağladığı çalıştay iç ve dış paydaşlarımızın katılımıyla başarıyla tamamlanmıştır.

Üniversitenin kurum iç değerlendirmeleri, geri bildirim raporları ve YÖKAK Kurumsal Akreditasyon ölçütleri ve yönetsel yaklaşımlar çerçevesinde çalıştayda; Değişim Yönetimi, Liderlik, Yönetişim ve Kalite, Bilgi ve Teknoloji Yönetimi, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Uygulanabilir Ar-Ge (Tematik Masa), Uygulamalı Eğitim (Tematik Masa) alanlarında uzman görüşleri alınmış ve her bir çalışma alanına yönelik mevcut durum tespiti ile görüş ve öneriler değerlendirilmiştir.

ÖNSÖZ

Yükseköğretim ekosistemi içerisindeki değişimleri, küresel eğilimleri, ulusal hedefleri ve paydaş beklentilerini dikkate alarak üniversitemizin geleceğe hazır olmasını sağlamak, çevik yönetim yetkinliğini artırmak, misyon ve hedeflerimiz doğrultusunda kurumu belirleyen konular ışığında dönüştürmek üzere değişim yönetimi, kıyaslama, yenilik yönetimi gibi yaklaşımları hayata geçirmek ve kurumsal özgünlüğü güçlendirmek amacıyla 21-22 Mart 2023 tarihlerinde akademisyenler, uzmanlar ve sektör temsilcileri ile Kurumsal Dönüşüm Planlama Çalıştayı gerçekleştirilmiştir.

Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) yükseköğretim kurumlarında Kurumsal Dönüşüme dikkat çeken en önemli kuruluşların başında gelmektedir. Dönüşüm planlaması gereken ve yönetilmesi gereken bir kavram olarak günümüzün en önemli kavramları arasında yer almaktadır. SUBÜ kurum iç değerlendirmeleri, Geri Bildirim Raporları ve YÖKAK Kurumsal Akreditasyon ölçütleri ve yönetsel yaklaşımlarımız çerçevesinde Çalıştay alanları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- Değişim Yönetimi
- Liderlik, Yönetişim ve Kalite
- Bilgi ve Teknoloji Yönetimi
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk
- Uygulamalı Eğitim (Tematik Masa)
- Uygulanabilir AR-GE (Tematik Masa)

Çalıştay sonuçları ile iyi ve/veya rol model uygulamalar ortaya çıkmış olup bundan sonraki çalışmalara ışık tutacaktır. Çalıştayda model geliştirme ve mevcut yaklaşımları daha iyi anlama, yurtiçi/yurtdışı kıyaslamalar, kurum çapında farkındalık, sahiplenme ve katılımın artırılması, deneyim ve gelişmelerin paylaşımı gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal dönüşümün değerlendirmesi ve üniversitemizdeki çeşitli uygulamaların iyi uygulama örneklerinin ve rol model uygulamalarımızın değerlendirildiği katılımcıların görüş ve katkılarını içeren bu raporun, kurumsal dönüşüm konusunda atılacak adımlara ve yeniliklere rehber olması amaçlanmıştır.

Çalıştay ile ilgili haber metnine [buradan](#) ulaşabilir, konu ile ilgili olarak sorularınızı ise kalite@subu.edu.tr e-posta adresine gönderebilirsiniz.

Tüm paydaşlarımıza teşekkürlerimizle,

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Kalite Koordinatörlüğü / Çalıştay Düzenleme Komitesi

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	1
İÇİNDEKİLER.....	3
KISALTMALAR.....	4
ÇALIŞTAYIN HEDEFLERİ.....	5
GRUP ÇALIŞMALARINI VE KATILIMCILAR.....	6
1. DEĞİŞİM YÖNETİMİ.....	8
Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum.....	11
Görüş ve Öneriler.....	13
2. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE.....	14
Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum.....	15
Görüş ve Öneriler.....	16
3. BİLGİ VE TEKNOLOJİ YÖNETİMİ.....	18
Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum.....	18
Görüş ve Öneriler.....	19
4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK.....	21
Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum.....	21
Görüş ve Öneriler.....	23
TEMATİK ALANLAR.....	25
1. UYGULAMALI EĞİTİM.....	25
Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum.....	25
Görüş ve Öneriler.....	27
2. UYGULANABİLİR AR-GE.....	29
Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum.....	29
Görüş ve Öneriler.....	31

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
BAP	: Bilimsel Araştırma Projeleri
BAPK	: Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörü
BYS	: Bilgi Yönetim Sistemi
EBYS	: Elektronik Belge Yönetim Bilgi Sistemi
KP	: Kurumsal Performans Yönetim Sistemi
LİDA	: Liderlik Davranış Anketi
LMS	: Uzaktan Eğitimi Sistemi
MUYS	: Mesleki Uygulama Yönetim Sistemi
MÜSİAD	: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
ÖBİS	: Öneri Bilgi ve İstek Sistemi
SAGİF	: Girişimcilik ve İstihdam Fuarı
SAÜ	: Sakarya Üniversitesi
SAYEM	: Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
STK	: Sosyal Toplum Kuruluşu
SUBÜ	: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
TTO	: Teknoloji Transfer Ofisi
TYS	: Talep Yönetim Sistemi
YÖK	: Yükseköğretim Kurumu

ÇALIŞTAYIN HEDEFLERİ

- SUBÜ'deki uygulamaların YÖKAK Kalite Güvencesi perspektifinden değerlendirilmesi,
- İyi uygulamaları belirlemek ve rol model olması için güçlendirmek üzere yapılması gerekenleri tartışmak,
- Yeni geliştirilmesi gereken alanlardaki Rol Model çalışmaları başlatmak,
- İyi ve Rol Model Uygulamaların sayısı arttırmak
- Bu sonucu destekleyecek modelleme çalışmaları başlatmak
- Çalışmaların sahiplenmesinin güçlendirilmesi ve uygulamada yayılım ve farkındalığın arttırılması

GRUP ÇALIŞMALARI VE KATILIMCILAR

1. Değişim Yönetimi

• Doç. Dr. Sinan Esen	Moderatör*	SUBÜ
• Doç. Dr. Nermin Akyel	Katılımcı*	SUBÜ
• Doç. Dr. Aslan Çoban	Katılımcı	SUBÜ
• Doç. Dr. Mehmet Bağış	Katılımcı	SUBÜ
• Doç. Dr. Kenan Göçer	Katılımcı	SUBÜ

2. Liderlik Yönetişim ve Kalite

• Prof.Dr. Mehmet Sarıışık	Moderatör*	SUBÜ
• Prof.Dr. Şenol Çavuş	Katılımcı	SUBÜ
• Doç.Dr. Selma Kırılmaz	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğretim Üyesi Sevda Çiftçi	Raportör*	SUBÜ
• Dr. Öğretim Üyesi Gökhan Ergen	Katılımcı*	SUBÜ
• Tezcan Özdemir	Katılımcı**	NG SAPANCA
• Gülazem Berk	Katılımcı**	SATUMED/NG SAPANCA

3. Bilgi ve Teknoloji Yönetimi

• Dr.Öğr.Üyesi Mücahit Soyaslan	Moderatör*	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Süleyman Uzun	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Selman Hızal	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Cem Özkurt	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Çağrı Kutlu	Katılımcı	SUBÜ
• Arş. Gör. Nur Yasin Peker	Raportör	SUBÜ
• Serkan Bilgeç	Katılımcı	SUBÜ
• İhsan Candar	Katılımcı	SUBÜ

4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

• Prof. Dr. Azize Alaylı	Moderatör*	SUBÜ
• Doç. Dr. İsmail Şimşir	Raportör	SUBÜ
• Doç. Dr. Feride Taşkın Yılmaz	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Sevgi Balcıoğlu	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Selma Yılar	Katılımcı	SUBÜ
• Öğr. Gör. İlknur Çakar	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Burçak Başak Yiğit	Katılımcı	SUBÜ
• Pınar Erdağ	Katılımcı**	ADA TIP
• Zehra Köse Dirim	Katılımcı**	SATSO KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU

5. Uygulamalı Eğitim (Tematik Masa)

• Doç. Dr. Fatih Sönmez	Moderatör*	SUBÜ
• Doç. Dr. İsa Vural	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Aydın Bağdat	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Didar Sarı Çallı	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Atalı	Katılımcı	SUBÜ
• Öğr. Gör. Mükremin Uzer	Katılımcı	SUBÜ
• Öğr. Gör. Süleyman Bakkal	Raportör	SUBÜ
• Arş. Gör. Uğur Alemdar	Katılımcı	SUBÜ
• Tansel Cavit Kulak	Katılımcı**	OPTİMAK STU
• Hamza Pir	Katılımcı***	MEZUN ÖĞRENCİ

6. Uygulanabili AR-GE (Tematik Masa)

• Prof. Dr. Fatih Çalışkan	Moderatör*	SUBÜ
• Prof. Dr. Zafer Tatlı	Katılımcı*	SUBÜ
• Prof. Dr. Taki Demir	Katılımcı*	SUBÜ
• Prof. Dr. Ertuğrul Gelen	Katılımcı	SUBÜ
• Doç. Dr. Nuri Akkaş	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi İlker Dursun	Katılımcı	SUBÜ
• Dr. Öğr. Üyesi Ali Furkan Kamanlı	Katılımcı	SUBÜ
• Arş. Gör. Erhan İbrahimoglu	Raportör	SUBÜ
• Çağla Numan	Katılımcı**	ASAŞ ALÜMİNYUM

* **Kalite Komisyonu Üyesi**

** **Sektör Temsilcisi**

*** **Öğrenci Temsilcisi**

Çalıştay Düzenleme Komitesi

- Dr. Öğr. Üyesi Selcen Vodinalı
- Dr. Öğr. Üyesi Fatma Büşra Polat
- Öğr. Gör. Furkan Korkmaz
- Öğr. Gör. Bilal Erdemir

1. DEĞİŞİM YÖNETİMİ

Değişim Yönetimi Nedir?

Kurumlar için değişim yönetimi; çevrenin ihtiyaçlarını karşılamak adına örgütsel rutin ve yeteneklerin dönüşümü, mevcut durumu ve çevresel faktörleri analiz ederek örgütü kurumsal hedefler ve paydaşların beklentilerine göre uyarlamalıdır.

Değişim yönetiminde kritik konular ise değişim ihtiyacının belirlenmesi, değişimin yönünün planlanması, değişim sürecinde hangi araçların kimler tarafından uygulanacağını belirlenmesi, değişim sonuçlarının ölçülmesi şeklinde sıralanabilir.

Değişimin Yönü Nedir?

Tarihsel süreç içerisinde insanlık büyük ve küçük değişimlere tanıklık etmiştir. Değişimin hızı, değişimin etkisi her seferinde farklılıklar arz etmektedir. Bir durumdan başka bir duruma geçiş hali, bazen bu geçişin sancılarını da beraberinde getirmektedir. Kurumların bu sancılı geçişten yaklaşıma dayalı bir kurgu ile en önemlisi de eğitim kurumlarının bu süreci sağlam temelli bir yaklaşımla ele alması gerekmektedir. Önceleri madde ve ruh ayrımı yapılıyor olsa da günümüzde bu düşünce yapısının geride kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda tekçi felsefe anlayışının hâkim olması gerekliliği ön görülmektedir. Bu bakış açısı insanı doğayla daha uyumlu hale getirmektedir. Bu noktadan hareketle dünya vatandaşlığı konusunun önemi yadsınamaz bir gerçektir. Eğitimi kurgularken dünya vatandaşlığı konusunu göz ardı etmeden kurgulamak doğru bir yaklaşımdır. Neo-liberal sistemlerin çöküş sürecinde dayanışmacı ekonomik sistemlerin ortaya çıkması, kooperatif modelleri, paylaşım ekonomisi, döngüsel ekonomi, iklim değişikliği ve etkileri, sürdürülebilirlik gibi konuların ön planda olduğu görülmektedir.

Değişimi Nasıl Okuyalım?

Hayatta hiç değişmeyen ve sürekli değişen konular bulunmaktadır. Asıl önemli olan bir sonraki noktada nerede olunacağını tahmin edilmesidir. Doğru bir tahmin ile değişimin yönünün de tahmin edilmesi mümkün olacaktır. Kısıtlı veriler ile geleceğin tahmin edilmesi, gelecek senaryolarının ortaya konması elbette çok zordur ve günümüz dünyasında söz konusu tahminleri en iyi yapanlar ayakta kalacaktır.

Değişim ihtiyacı nasıl belirlenir?

Pazarın, dış çevrenin ne istediğini gördükçe değişim ihtiyacı anlaşılmaktadır.

Akademik olarak farklı disiplinlerden görüşler alınarak toplumda değişimin ne yönde olduğunu belirlemek mümkündür. Örneğin kültür çalışmaları gerçekleştiren akademisyenlerin görüşlerine kulak vermek gerekmektedir. Değişimin toplumda ne yönde olduğunun tayini açısından paydaş görüşleri oldukça kıymetlidir. İktisat alanında çalışan akademisyenlerden ise orta sınıfın görece azalmasının etkilerini dinlemek gerekmektedir. İlaveten Ekoloji ve Meteoroloji çalışanlardan doğal hayat ve iklim değişikliğinin etkilerini dinleyerek disiplinler arası paydaşların sürecin içine dahil edilmesi gerekir. Yapılacak çok katmanlı analizler ve stratejik yönetim konusuna giren analiz türleri ile doğru analiz ve doğru sonuçlara ulaşılabilir.

Değişime Karşı Yavaş mı & Hızlı mı Aksiyon Alınmalıdır?

Kurumların değişimler karşısında alacağı pozisyon farklılık göstermektedir. Kurumlar büyük değişimlerin parçası ve fakat küçük adımlarla değişimi yönetmeye çalışmalıdır. Kurumlar büyük değişim vizyonunu ortaya koymalı, ancak küçük adımlarla süreci yönetebilme kabiliyetine sahip olmalıdır. Değişimde süreklilik önemli bir husustur. Böylelikle belirli bir süre sonra değişime yönelik kültür oluşmaktadır.

Değişim Nasıl Yönetilmelidir?

Kurumlar değişimi planlarken kurum kültürünü, insan kaynağını, alt yapıyı gözeterек planlama yapılmalıdır. Değişimde mutlaka iç ve dış paydaşların sürece dâhil olması gerekmekte ve katılımcı yönetim anlayışı teşvik edilmelidir. Değişimden etkilenen tüm paydaşların sürece dâhil edilmesi, değişimi yöneten ve değişimden etkilenenler arasında karşılıklı etkileşim ve iletişimin sağlanması gerekmektedir.

Değişimde Öncelikler Nasıl Belirlenmelidir?

Kurumlar, vizyon ve misyonları bağlamında kritik başarı faktörlerine göre değişimde önceliklerini belirlemeli ve önceliklendirme çalışması yapmalıdır.

SUBÜ'nün Kritik Başarı Faktörleri aşağıda yer almaktadır;

- Öğrenci Odaklılık
- Uygulamalı Eğitimin Yaygınlaştırılması
- Akademik Başarı
- Çözüm Odaklı Ar-Ge Çalışmaları
- Sürdürülebilir Yenilikçi Yaklaşım
- Paydaşlarla Etkin Yönetişim
- Dijital Dönüşüme Uyum

Söz konusu kritik başarı faktörlerimizden örneğin Dijital Dönüşüme Uyum Faktörü önceliklendirilmiş ve son iki yılda özellikle bu hususta çeşitli girişimlerde bulunulmuştur (BYS, Kurumsal Zeka, Kurumsal Performans Yönetimi vb.).

Değişime Nasıl Ayak Uydurulur?

Değişime ayak uydurmanın kilit noktası öncelikle insanın değişim fikrine inanması ve kurumlar tarafından değişim fikrine insanların inandırılması gerekmektedir. Bu noktada iletişim, inanç ve ikna önemli konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle iç paydaşların değişimin bir parçası olduğunu hissetmesi hususuna dikkat edilmelidir.

Değişime ayak uydurmak için duygusal olarak kişinin buna hazır olması gerekmektedir. Aristo'nun retorik üçgeni olan Ethos, Pathos, Logos üçlemesi değişime ikna konusunda faydalanılacak önemli araçlardan biridir. Lidere güven, duygusal yakalanma ve mantıksal tutarlılık kritik noktalar. Değişimde liderler önemli bir yere sahiptir. Liderin özellikleri sayesinde değişime ayak uydurulacak konular ortak değerler haline getirilmelidir. Peki, her değişime ayak uydurulmalı mıdır? Bu sorunun cevabı tüm önyargılarından arınmış bireyin kendisi için gerekli olana ayak uydurması şeklinde cevaplanabilir. Dünyada popüler olan her değişimi benimsemek gerekmemektedir. Burada birey kendi fitratına, ahlaki değerlerine ve sahip olduğu değerlere uyum sağlayan konulara odaklanmalıdır. Bunun dışında kalanları bireyin kabul etmesi mümkün değildir.

Değişimin Etkilerini Nasıl Ölçebiliriz?

Bir görüşe göre değişim planlanırken değişimin performans göstergeleri tanımlanmış olmalı, bu göstergeler doğru tanımlanmış ise doğru ölçümleme yapılması mümkün olabilmektedir. Öte yandan değişimin sayısal olmayan bir kavram olması sebebiyle değişimi ölçmenin zorluğu da yadsınamaz bir gerçektir. Ölçmeyi çeşitlendirmek gerekebilir, bu sayede kaliteden uzaklaşma riski de yönetilmiş olabilir. Değişim süreçlerinde değişimin sonunda değişime katkı veren kişiler mutlaka ödüllendirilmelidir. Bu sürecin devamlılığı için önemli bir husustur.

Değişimi Yönetirken Kimler Olmalı?

Sürece dâhil olan tüm paydaşlar iç ve dış ayrımı yapılmadan süreçte rol almalıdır. Dış paydaşlar, STK ve medya sürecin önemli paydaşları haline gelmelidir. Uluslararası çapta işbirlikleri yapılmalı ve bu sayede kıyaslama olanağına kavuşulmalıdır. Özellikle değişimi planlarken ve uygularken üniversitelerin tüm personelinin bu konulara katkı vermesi gerekmektedir.

Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum

SUBÜ sektörde yaşanan değişimleri sürekli takip eden ve değişimleri analiz edip kuruma adapte etme konusu üzerine yaklaşımlar geliştiren bir üniversitedir. Örneğin sektörel değişim müfredat değişimlerini etkilemektedir. Dış paydaşların talebi doğrultusunda güncellenen program sayısı birimlerimiz için önemli bir gösterge olup bu bağlamda piyasadan gelen geri bildirimlere göre değişiklik yapılmaktadır. +1 uygulaması sayesinde öğretim elemanlarımızın iş dünyası ile olan ilişkisi üniversitemizde değişim ihtiyaçlarının belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte değişim yönetiminin daha sistematik yapılması gerekmektedir. Çünkü değişim çok hızlı yaşanmakta ve bu hıza ayak uydurmak için sistematik bir yaklaşım zorunluluk haline gelmiştir.

SUBÜ Modelinin Genel Çerçevesi (İş Uygulamaları, İyi Uygulamalar, Rol Modeller):

SUBÜ'nün önceleri iş uygulaması olarak karşımıza çıkan birçok uygulaması günümüzde iyi uygulama ve rol model uygulaması şeklinde ilerleyerek karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda her biri bir değişim ihtiyacından ve paydaş beklentilerinden yola çıkılarak oluşturulan uygulamalar yer almaktadır;

- +1 Uygulamalı Eğitim Modeli
- Fikir Sofrası, Sinerji Grubu, Sektör Danışma Kurulları
- Teknoloji Yarışmaları Koordinatörlüğü
- Bilimsel Yayınlar Koordinatörlüğü
- Dijital Dönüşüm Adına Endüstri 4.0 Dersleri
- Kurumsal Zeka Uygulaması
- Kurumsal Performans Yönetim Sistemi
- SUBÜ Konuşmaları (5. Sezon 44. Program)
- MYO'da Çap ve Yandal Uygulamaları
- Organize Sanayi Bölgesinde Lisansüstü Ders Uygulamaları
- İlk Ders Uygulamaları ve Sektörle Buluşma Günleri

Ulusal veya uluslararası ölçekte iyi olduğu bilinen, model alınabilecek kurumlar ve/veya modeller

Geleneği olan bir kurum olması açısından mühendislikte İTÜ, sosyal bilimlerde Boğaziçi Üniversitesi ve sağlık bilimlerinde Hacettepe Üniversitesi kurum kültürünün geliştiği üniversiteler olması nedeniyle uygulamaları incelenmesi gereken üniversitelerden bazılarıdır.

Görüş ve Öneriler

Değişim Kavramının Anlaşılmasında Zorluk

- Değişim kavramı ülkemizde genelde uluslararası camianın kodları kullanılarak aktarılmaya çalışılmaktadır. Bu yüzden toplum tarafından anlaşılması güçleşmektedir. Öncelikle değişime yönelik kavramların toplumun kültürel şifrelerine uygun şekilde anlaşılabilir şekilde dönüştürülmesi gerekmektedir.
- Bazı kavramların soyut değil somut düzeye indirilmesi gerekmektedir. Değişim bir zorunluluk olup gerek kurumsal gerek uluslararası düzeyde bulunduğumuz eğitim sektörü açısından değerlendirildiğinde değişime adapte olmamız gerekliliği kaçınılmazdır.

Örgütsel Yetenekler

- Her birime örgütsel yetenek kazandırılmalıdır. Güçlü yönleri davranışa dönüştürerek örgütsel yetenekleri belirlemek gerekmektedir.
- Öğrenci odaklı eğitim anlayışının yanlış anlaşılmasının önüne geçmek gerekmektedir.
- Ülkemizde gerçekleştirilen misyon farklılaşması projesinde yer alan üniversite kategorileri çeşitliliği artırılarak alanda farklılaşma ile örgütsel yetenekler daha da özgünleşebilir.
- Yükseköğretim kurumlarının kamuya mı yoksa özel sektöre mi insan yetiştirdiğine dair karar vermesi gerekmektedir.
- Üniversitemizde Değişim Yönetimi Dekanlığı/Değişim Yönetimi Koordinatörlüğü kurulması önerilmektedir.
- Mezunların değişimin en önemli çıktısı ve sürecin bir parçası olarak ele alınması, mezun bilgi sistemi ve izleme biriminin kurulması gerekmektedir.
- Sektörle işbirliği birimi kurulması önerilmektedir.
- Ulusal ve uluslararası sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmeleri ve değişimleri izlemek bir birimin sorumluluğunda olmalıdır.
- Kurumsal hafızanın oluşması ve güçlendirilmesi için kurum tarihini yazan bir birim olmalıdır.
- Analiz ve Değerlendirme Birimi kurulmalıdır.
- SUBÜ Süreçlerle Yönetim Modeli'nin yayılımı ve süreçlerin uygulanması ve izlenmesi konusunda çalışmalarını artırmalıdır.

2. LİDERLİK, YÖNETİŞİM VE KALİTE

Lider Kimdir, Yeni Yüzyılda Liderin Temel Özellikleri Nelerdir?

Lider; vizyoner, yön gösterici, farklı bakış açısına sahip, takipçilerini etkileme gücü yüksek, analitik düşünebilen, sentez yapabilen, kurumunu ileriye taşıyabilen, öngörü sahibi kişidir.

Liderin taşıması gereken özellikler arasında;

- Farklı düşünme kabiliyeti,
- Yenilikçi ve yaratıcı,
- Değişime açık,
- İletişim ve kitleleri etkileme becerisi ve
- Yönlendirme yeteneği ön plandadır.

Lider aynı zamanda, değişen koşullara karşı adapte olabilen ve değişime öncülük eden, topluma ya da içinde bulunduğu kuruma hizmet eden, kurumunun misyon ve vizyonunu hayata geçirebilen ve takipçilerine rol model olabilen kişidir.

Lider Nasıl Olmalıdır?

- Vizyon odaklı,
- Güçlü iletişim,
- Motivasyon araçlarını kullanan,
- Empati kurabilen,
- Dijitalleşmeyi önemseyen,
- İçten ve samimi,
- Güvenilir ve tutarlı,
- Takipçilerin gelişimine katkı sağlayan,
- Özgürlükçü, katılımcı ve şeffaf,
- Duygu tasarlayabilen.

Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum

SUBÜ; misyonu, vizyonu, temel değerleri ve stratejik hedefleriyle ilişkili olarak, katılımcı yönetim anlayışı ile paydaşlarının ve toplumun beklentilerini karşılamaya çalışmaktadır. SUBÜ, öğrenci ve süreç odaklı bir sistem kurarak tüm faaliyetlerini paydaş memnuniyetini öncelikleyerek yönetim sistemleri ile birlikte bir bütün olarak ele almaktadır. Günümüzün ve toplumun gerektirdiği nitelikte insan gücünü yetiştirerek, bilgiye, beceriye dayalı işgücü ortamına uygun bakış açısını yansıtan, tüm çalışanların ekip ve takım çalışması ile paylaşımını ve katılımını destekleyen kurum kültürünü oluşturma çabasıdadır.

SUBÜ'de çalışanların gelişimleri takip edilerek performans değerlendirme, terfi, yetkilendirme ve kişisel takdir-tanıma uygulamaları ile kurum kültürünün güçlenmesi sağlanmaktadır. SUBÜ'nün yönetim politikası; *"şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışında, kararlarını paydaşlarının etkin katılımı ile hassas, eleştirel düşünebilen ve etik değerlere bağlı bir şekilde vermektir"*.

Üniversitemiz liderleri, davranışlarını her yıl Liderlik Davranışı Anketi (LİDA) ile ölçmekte ve sonuçlarını değerlendirmektedirler. Liderleri; stratejik liderler, yönetsel liderler ve operasyonel liderler düzeyinde ele alan üniversitemiz, 2020 yılında ilk kez uygulamaya alınan Liderlik Davranışı Anketi ile liderler hakkında görüşleri belirlemek, memnuniyet düzeyini ölçmek ve liderlerin iyileştirmelerine yön vermesi amacı ile her yıl sistematik olarak gerçekleştirilmektedir. Anketler sonucu alınan geribildirimlerin, lider etkililik düzeyini belirlemede ve iyileştirmelerde kullanılan bir mekanizma haline gelmesi amaçlanmıştır. Liderlik anketi analizleri liderin kendisi ile paylaşılmakta ve anket sonuçlarına yönelik yapacağı iyileştirmeleri içeren aksiyon planları sistematik olarak talep edilmekte ve çeşitli toplantılarda gündem olarak ele alınmaktadır.

Üniversitemiz liderlerinin kalite güvencesi bilinci, sahipliği ve kurum iç kalite güvencesi sisteminin oluşturulmasına liderlik ettiği anket sonuçlarına da yansımaktadır. Bunun bir örneğini çeşitli düzeyde liderlerden oluşan Kalite Komisyonu üyelerimizin gerçekleştirdiği faaliyetlerde görmekteyiz. Liderlerimizin deneyim aktarımı, kurum kültürünün bir parçası haline gelmiştir. İç kalite güvence çalışmaları Rektör düzeyinde sahiplenilmiştir. Üniversitemiz liderleri kalite çalışmalarını desteklemekte ve teşvik etmektedir. Liderler, Kalite Komisyonu ve Kalite Koordinatörlüğü bünyesinde birimlerde yayılımın sağlanması konusunda planlamalara dahil

olmaktadırlar. Program akreditasyonu süreçleri ile kalite güvencesi çerçevesi kurumun süreçleri içerisinde şekillenmekte ve paydaş katılımı ile geliştirilmektedir.

Liderler, her yıl performans sunumları ile birim bazında kurumsal performansını izlemektedir. Kurumsal performansın izlenmesinde kullanılan Kurumsal Performans Yönetim Sisteminin stratejik plan modülü aracılığı ile liderler yönettikleri birimin stratejik plan performansını takip etmekte ve yılsonu sistematik olarak senatoda birim performanslarını gerçekleştirmektedirler.

Görüş ve Öneriler

- Yapılan anketlerin içerik ve uygulama biçimlerinin gözden geçirilmesi önerilmektedir (Maddelerin sadeleştirilmesi ve yeni maddelerin eklenmesi ile mevcut ihtiyaca uygunluğunun değerlendirilmesi).
- Anketlerin tüm paydaşlar tarafından doldurulması için teşvik edilmesi önemlidir.
- Liderlik Davranışı Anketi anket hiyerarşisi gözden geçirilmelidir. Özellikle liderlerin hem kendilerini değerlendirdiği hem de astlarına ilişkin anket uygulamalarının hayata geçirilmesi önerilmektedir.
- Bireysel hedef kartlarının oluşturulması önerilmektedir.
- Liderlik gelişim atölye çalışmaları gerçekleştirilmelidir.
- Kurum kültürü oluşturmanın zorlu bir süreç olması sebebiyle kalitenin bireye kadar inen düzeyde ele alınması gerekmektedir.
- SUBÜ çalışanlarının kurumsal aidiyeti yüksek olmakla birlikte sürdürülebilirliği için çalışmaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.
- Bireysel yaratıcılık kurum kültürünün bir parçası olmalıdır.
- Kurumda ödüller, motivasyon araçları sayısı artırılmalı ve sistematik bir yaklaşım geliştirilmelidir.
- Birim yöneticileri paydaşları ile birlikte katılımcı kültürü yaygınlaştıracak çalışmalar ve toplantıların sayısını artırmalıdır.
- SUBÜ'nün akademik ve idari birimlerinin performans verileri incelenerek daha kapsamlı analiz ve değerlendirmeler yapılmalıdır.
- Elde edilen veriler doğrultusunda ihtiyaçlara yönelik eylem planları yapılmalıdır.

- Planlanan ve gerekleŒen sonuçlar arasındaki farklılıkların nedenleri detaylı tespit edilmeli ve çözüm önerileri üretilmelidir,
- Sosyal, kültürel, sportif ve sanatsal faaliyetlerin artırılması önerilmektedir.
- Takdir, tanıma ve teşekkür mekanizmalarının zamanında gerçekleştirilmesi önemlidir.

3. BİLGİ VE TEKNOLOJİ YÖNETİMİ

Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum

SUBÜ dijital dönüşümü için uzun zamandır çalışmalar gerçekleştirmektedir. Üniversitemiz yerli bir yazılım olan Bilgi Yönetim Sistemine geçişle beraberinde birçok çalışmayı eş zamanlı yürütmektedir. Verilerin üretilmesi, görünür hale getirilmesi, kullanılması ve nihayetinde veri odaklı bir yönetimle veri kültürünün oluşturulması günümüzdeki kurumlar için oldukça kritiktir. Üniversitemiz tüm verilerimizin yer aldığı ve sayısız kırılıma sahip bir veri havuzunu tamamlamak üzere olup dış bir kuruluş ile Kurumsal Zeka platformunu oluşturmuştur. Üniversitemizin tüm verilerini tek bir noktada toplayıp, dinamik olarak raporlayan bir iş zekası yapısına sahip olmakla birlikte, kurumumuzda manuel ortamlarda tutulan verilere yönelik esnek veri giriş yapısını sunmaktadır. Bu platform veri anlamlandırma yapabilmeye yönelik temel bir veri düzlemi de sağlamaktadır. Dijital dönüşüm üniversitemize hız kazandırarak süreçleri kolaylaştıracak, veri temelli geliştirmeleri sağlayacak ve zeki sistemlere geçmemize yardımcı olacaktır.

SUBÜ Bilgi ve Teknoloji Yönetimi kapsamında yer alan uygulamalar aşağıda yer almaktadır;

- BYS (Bilgi Yönetim Sistemi),
- LMS (Uzaktan Eğitimi Sistemi),
- MUYS (Mesleki Uygulama Yönetim Sistemi),
- TYS (Talep Yönetim Sistemi),
- EBYS (Elektronik Belge Yönetim Bilgi Sistemi),
- ÖBİS (Öneri Bilgi ve İstek Sistemi),
- KP (Kurumsal Performans Yönetim Sistemi).
- Kurumsal Zeka

SUBÜ Modelinin Genel Çerçevesi (İş Uygulamaları, İyi Uygulamalar, Rol Modeller):

SUBÜ'de iş uygulaması ve iyi uygulama yolundaki örnekleri olarak; Talep Yönetim Sistemi (TYS), Uzaktan Eğitim Sistemi (LMS), Mesleki Uygulamalar Yönetim Sistemi (MUYS) örnek olarak verilebilir. Var olan söz konusu sistemler geliştirilmeye devam etmektedir. Bu sistemlerin geliştirilmesi tamamladığında rol model uygulamalar sınıfına geçmesi mümkün görünmektedir.

Ulusal veya uluslararası ölçekte iyi olduğu bilinen, model alınabilecek kurumlar ve/veya modeller

- İTÜ portal,
- ODTÜ portal,
- SUSSED.

Görüş ve Öneriler

- Personel ihtiyacı giderilmelidir.
- İlave Yönerge çalışmaları ve politikaların geliştirilmesi önerilir.
- Bilgi Güvenliği, eğitim, koordinasyon çalışmalarının sayısının artırılması gerekmektedir.
- KVKK kapsamı uyarınca kullanıcılarımızın kişisel veri izinlerinin ve veri işleme sürecinin takip edilebildiği sistemin aktif hale getirilmesi gerekmektedir.
- Veri güvenliği ile ilgili politika oluşturulması önerilir.
- Tüm iş süreçlerinin Endüstri 4.0 kapsamında dijitalleştirilmesi önerilir.
- Tek portal üzerinden sistemlere erişim sağlanmalıdır.
- Bilgi Yönetişim Grubunun oluşturulması ve Bilgi Yönetişim Elçilerinin (Akademik ve İdari Birim Personeli/Öğrenciler/Firma Proje Yürütücüsü) belirlenmesi önerilmektedir.
- Nitelikli Yönetişim Birim sorumlularının oluşturulup, yetki dağıtımının dinamik hale getirilmesi gerekmektedir.
- Öğrencilerin temelden yetiştirilip yazılım geliştirme süreçlerine dahil edilmesi bu konuda ilgili araştırma merkezlerinin kuluçka merkezleri haline gelmesi önerilmektedir.
- BYS'nin kullanıcı dostu ara yüz oranlarının artırılması önerilmektedir(Mobil uygulama teknolojilerinin kullanılması, duyuruların bildirim olarak gönderilmesi) .
- Dinamik Mezun Bilgi Sistemi (örneğin LinkedIn ile senkronizasyon) oluşturulması ve bu sistemin oluşturulmasında ilgili birimlerden analistlerin süreçte aktif rol alması gerekmektedir.
- Mezunlara dijital mezun kartı tanımlanması,
- Teknoloji trendlerine yönelik uzaktan eğitim programlarının açılması (Örneğin lisans düzeyinde bilgisayar mühendisliği, lisansüstü düzeyinde siber güvenlik programı ve sanal gerçeklik temelli programlar),

- YÖKSİS'ten çekilen bilgilerin filtrelenip iş ortamına aktarılabilmesi ve ilgili paydaşların erişme imkanı artırılmalıdır (Dinamik kurumsal zeka sistemi ile istenen bilgilere erişim imkanı).
- Üniversitemiz arşiv sisteminin e-arşiv yapısına geçirilmesi önerilmektedir.
- Tüm otomasyon sistemlerinin devreye alınmadan önce kılavuzlarının oluşturulması ve kurum için eğitimlerinin sürekli olarak devam ettirilmesi,
- Tüm hizmet içi eğitimlerde nesneye yönelik düşünme becerisinin kazandırılmasının hedeflenmesi önerilmektedir.

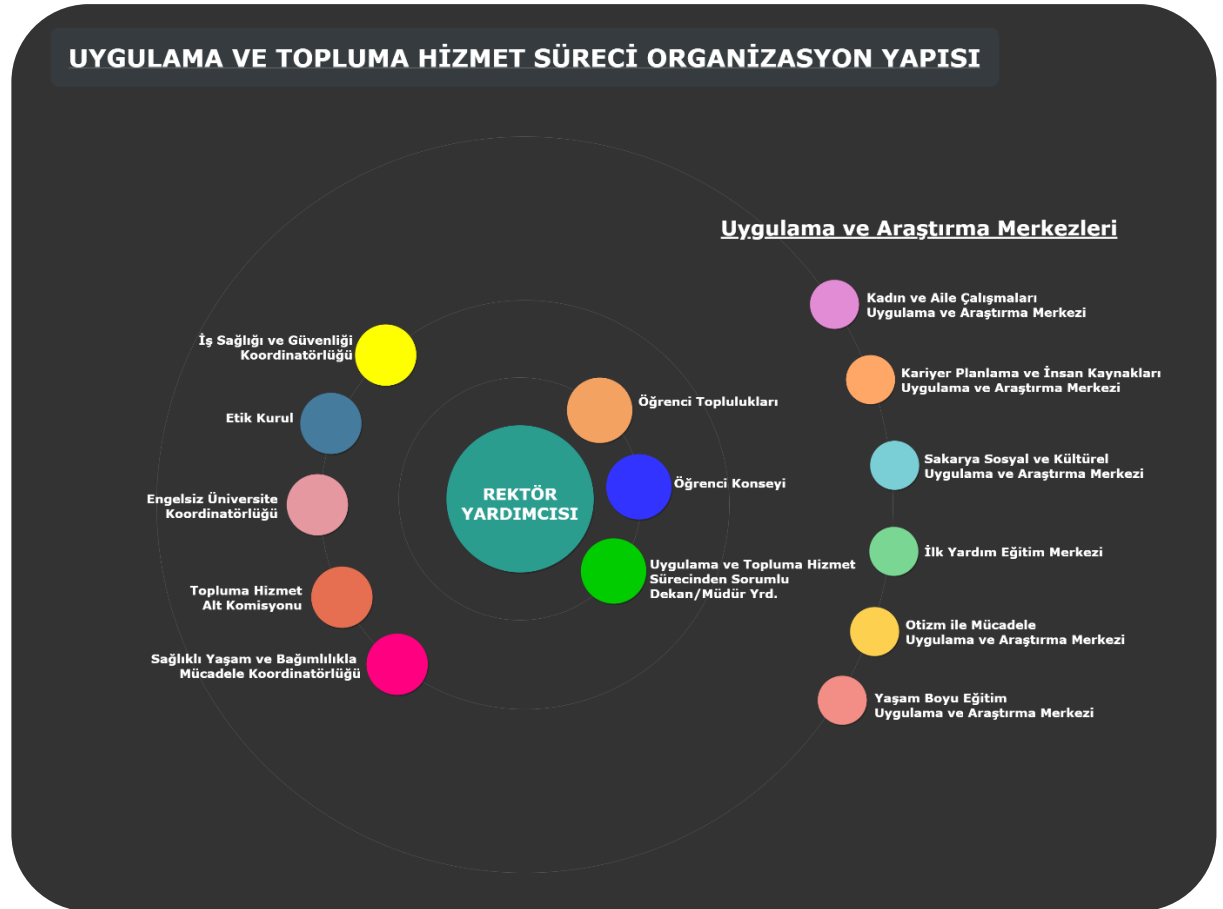
4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum

SUBÜ, çağın ve toplumun gerektirdiği nitelikte bilgi ve beceriye dayalı insan gücü yetiştirmeyi aynı zamanda gerçekleştirdiği çözüm odaklı Ar-Ge hizmetleriyle topluma değer katmayı hedefleyen bir üniversitedir.

SUBÜ'nün topluma hizmet politikası; "Sosyal, kültürel ve ekonomik yönlerden topluma değer katan çalışmalar gerçekleştirmek, tüm paydaşları ile birlikte bütün süreç ve faaliyetlerinin topluma faydalı olmasına özen göstermek, paydaşlarını sosyal sorumluluk faaliyetlerine özendirmek ve gerçekleştirdiği faaliyetlerinde çevre ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uygun bir şekilde hareket etmektir".

SUBÜ Uygulama ve Topluma Hizmet sürecinin ana aktörleri aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



SUBÜ Modelinin Genel Çerçevesi (İş Uygulamaları, İyi Uygulamalar, Rol Modeller):

- Kanser tedavisinde kullanılan cihaz üretimi ve YÖK Topluma Hizmet Ödülü (2019-2020),
- SUBÜ, Türkiye Kalite Derneği Ankara Şubesi tarafından düzenlenen İlham Veren Kamu Yönetimi Proje Ödülleri'nde 'Mesleki Eğitimde +1 Uygulamalı Eğitim Modeli'nin Nitelikli İstihdama ve Üretime Katkısı' projesiyle devlet üniversitesi kategorisinde ödüle layık görülmesi,
- Yaşam Boyu Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi (SAYEM) kurs ve eğitimleri,
- Sakarya Sinerji Ekibi, Kamu Kurumları, STK'lar ile gerçekleştirilen Sakarya Ar-Ge, Girişimcilik ve İstihdam Fuarı (SAGİF),
- +1 Uygulamalı Eğitim Modelinin mesleki eğitim ve istihdama katkısı,
- Toplumunu bilinçlendirmek ve farkındalık sağlamak adına düzenlenen SUBÜ Konuşmaları,
- Sapanca Park Uygulama Otel'i'nin Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarına, 2023 asrın felaketinde depremzedelere açılması,
- Kan Dostum SUBÜ kampanyası ve Kızılay tarafından Kurumsal Kan Bağışçısı Madalyası'na layık görülmesi,
- Sakarya Genç MÜSİAD ve Yedirenk Uluslararası Öğrenci Derneği ile yapılan Genç Ticaret Köprüsü projesi (Uluslararası öğrenci),
- Pandemi döneminde sağlık çalışanlarına yapılan destekler,
- Seferihisar (İzmir) ve Elazığ-Sivrice Depremlerine ilişkin yapılan incelemeler ve yayınlanan ve İnceleme ve Değerlendirme Raporları,
- Girişimcilerin iş fikirlerini hayata geçirmelerinde önemli roller üstlenmesi amaçlanan "Yatırım Hamisi-Kim Tutar Seni" adlı projede Üniversitemizin, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) ve Sakarya Üniversitesi (SAÜ) gerçekleştirdiği işbirlikleri,
- Paydaşı olduğumuz Genç Ticaret Köprüsü adlı proje ile Sakarya'daki uluslararası öğrencilerin varlığını ve etkinliğini arttırmak, Kobilerin de ihracat ve dış ticaret kabiliyetlerini geliştirme yönünde gerçekleştirilen çalışmalar,
- Öğrenci toplulukları: Öğrencilerin ders dışı gönüllülük aktivitelerini desteklemek amacıyla üniversitemiz bünyesinde halen 52 Öğrenci Topluluğunun faaliyetleri
- Öğrencilere verilen yemek bursu,
- Öğrencilere kısmi zamanlı iş imkanı tanınması,

- SKS (Sağlık, Kültür ve Spor) Daire Başkanlığı tarafından başlatılan ve daha sonra Sağlıklı Yaşam ve Bağımlılıkla Mücadele Koordinatörlüğü bünyesinde devam etmekte olan Yeşilay ile ortak yürütülen projeler,
- SUBÜ Bağımlılıkla Mücadele Farkındalık Seminerleri,
- Üniversitemiz bünyesinde AFAD Komisyonu oluşturularak depremzedelere yönelik maddi ve manevi destek çalışmalarının yürütülmesi,
- Öğrenci Topluluklarının yapmış olduğu sosyal sorumluluk projeleri; sağlık taraması, kitap bağıışı, fidan dikimi vs.
- Spor Bilimleri Fakültesinin özel çocuklar için gerçekleştirdiği etkinlikler,
- Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin kadın, çocuk ve aileye yönelik düzenli şekilde gerçekleştirdiği SUBUKAM Seminerleri,
- Farklı kurum ve kuruluşlarla yapılan protokoller,
- Üniversite üst yönetiminin açık kapı politikası,
- Üniversitemiz Stratejik Planında toplumsal faaliyetlerin yer alması,
- Öğrenci topluluklarının Üniversite üst yönetimi ile bir araya gelmesi,
- Öğrencilerimizin topluluklar kurarak KSS çalışmalarında etkin bir şekilde görev almasının sağlanması,
- 2209A ve 2209B gibi TÜBİTAK tarafından desteklenen projelere öğrencilerin teşvik edilmesi,
- Gezi programlarının oluşturulması ve Kariyer günlerinin düzenlenmesi.

Görüş ve Öneriler

- KSS faaliyetlerini koordine etmek üzere merkezi bir birim oluşturulması önerilir.
- Üniversitemizin misyon ve vizyonu doğrultusunda KSS faaliyetlerine yönelik varolan stratejilerin yayılımının sağlanması,
- KSS faaliyetlerinin yönetilmesi, takip edilmesi ve değerlendirilebilmesi için web tabanlı bir sistemin oluşturulması,
- Bölgemizde bulunan Sakarya Üniversitesi'yle birlikte ortak dış paydaşlarımız olduğu için, öncelikli olarak yaşadığımız şehir olmak üzere, KSS konusunda birlikte hedefler belirlenerek çalışmalar yapılması,
- KSS faaliyetlerinde ele alınan başlıca konular olarak, dezavantajlı gruplar için pozitif ayrımcılık, yerel kalkınma, tüketici hakları, çevrenin korunması, yenilenebilir enerji

kaynakları, ahlaki ve etik değerlerin kazandırılması gibi konularda ilgili vakıflar, dernekler ve diğer paydaşlarla işbirliği oluşturulması,

- Üniversite tarafından gerçekleştirilen KSS faaliyet giderleri için dış paydaşların vergi indirim ve teşviklerinin araştırılması,
- Üniversitemiz bünyesinde sosyal sorumluluk kapsamında "Topluma Hizmet Uygulamaları" ve "Sosyal Girişimcilik" derslerinin eklenerek uygulamalarla desteklenmesi,
- Yeniden Atama ve Akademik Yükseltme Kriterlerinde sosyal sorumluluk projelerinin puanlandırılması. Ayrıca KSS kapsamındaki faaliyetlere destek veren paydaşların ödüllendirilmesi,
- KSS'de sürdürülebilirlik kavramına yönelik çalışmaların arttırılması,
- Öğrenci projelerinin KSS konusunda teşvik edilmesi,
- Sosyal sorumluluk projeleri konusunda paydaşlara eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi,
- KSS projelerinde öğrencilerinin aktif hale getirilmesi amacıyla Öğrenci Konseyi/Öğrenci Dekanlığı kurulması
- Öğrenci Topluluklarıyla ilgili süreçlerin BYS'ye (Bilgi Yönetim Sistemi) eklenmesi ve yürütülmesi
- Öğrenci topluluklarına yönelik tanıtım günlerinin planlanması
- BAP biriminden KSS projeleri için bütçe ayrılması
- Sosyal sorumluluk bilincine sahip bireylerin yetiştirilebilmesi için MEB ile protokol yapılması ve gönüllü akademisyenlerin iyi uygulama ve rol model örneklerini paylaşması
- Çalışanlara yönelik sorumluluk kapsamında kreş desteğinin sağlanması
- Türkiye Kurumsal Sorumluluk Derneğine üye olunması ve her yıl düzenli organize edilen Kurumsal Sorumluluk Zirvesi ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Değer Katan Kuruluş Ödülleri için proje başvurusunda bulunulması önerilir.

TEMATİK ALANLAR

1. Uygulamalı Eğitim
2. Uygulanabilir AR-GE

1. UYGULAMALI EĞİTİM

Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum

Güçlü Yönler

- Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından hazırlanan ve Resmi Gazete'de yayımlanan 'Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği' ile modelin güvence altına alınması,
- Üniversitenin TR42 Sanayi Bölgesinde bulunması,
- Modelin 2012 yılından bu yana sektör ile iç içe uygulanıyor olması,
- Çeşitli protokollerin ve mevzuat alt yapısının varlığı,
- Modelin ülke genelinde yayılmış öncü ve rol bir model olması,
- Modelin bir web arayüzü aracılığı ile takip ve kontrolünün sağlanıyor olması
- Mevzuatın bazı birimlerde farklı uygulanması,
- Modelin KALDER gibi önemli bir kurumdan ödül almış bir model olması

Zayıf Yönler

- MUYS web yazılımının gelişimi ve iyileştirilmesi süreçlerinin henüz tamamlanmamış olması,
- Merkezi bir Koordinatörlüğün bulunmamasından kaynaklı süreç takibinin yeterli olmaması,
- Bazı sektörlerde modelin bilinirliğinin düşük olması,
- Modelin iller arasında uygulanabilirliğinin güçlüğü,

Fırsatlar

- Üst yönetimin çeşitli kurum ve kuruluşlardaki resmi görevleri (MYK vb.)
- Üst yönetimin +1 Uygulamalı Eğitim Modelinin önemsemesi ve yaygınlaşması konusunda faaliyetler göstermesi,
- Modeli benimseyen aktif ve tecrübeli personelin kurumdaki varlığı,

- Bazı birimlerde mezun öğrenci STK'larının modelin yaygınlaştırılması için çaba halinde olması,

Tehditler

- 01.01.2023 tarihi itibariyle modele katkı sağlayan devlet desteklerinin son bulması,
- Nitelikli işletmeler ile modelin uygulanabilmesinin sağlanması amacıyla tedbirlerin özellikle öğrenci sayısı fazla olan programlarda kısmen yetersiz olması,
- Cumhurbaşkanlığı Kariyer Kapısı programının Model ile entegre edilmemiş olması,

SUBÜ Modelinin Genel Çerçevesi: ROL MODEL

+1 Uygulamalı Eğitim Modeli, 2012 - 2013 Eğitim Öğretim Yılı'ndan itibaren, Sakarya Üniversitesi bünyesinde yer alan bütün Meslek Yüksekokullarında ve programlarında uygulanmaya başlayan ve üniversitenin bölünmesi sonrasında Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde başarı ile yürütülen bir eğitim modelidir. Aynı zamanda bu model 2013-2014 Eğitim öğretim yılı itibariyle üniversitemiz bünyesinde bulunan Teknoloji Fakültesinde lisans düzeyinde de uygulanmaya başlayarak 2020 yılı itibariyle uygulamaya dahil olan lisans düzeyindeki birim sayımız artmış bulunmaktadır. Modelin kurucusu olan ve halen modeli başarılı bir şekilde yürüten birimlerin 7141 sayılı kanun gereği bölünen Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesinde olması nedeniyle +1 Uygulamalı Eğitim Modeli ve beraberindeki işbirlikleri Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi tarafından devam ettirilmektedir. SUBÜ, iş dünyasının ihtiyaç duyduğu sorumluluk sahibi, üretken, yetkin ve nitelikli mezun vermeyi amaç edinen bölüm ve programları ile ön lisans programlarında 3 dönem, lisans programlarında 7 dönem teorik, 1 dönem işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştirmektedir. Öncelikli olarak İş Dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli istihdamın sağlanmasına yönelik, doğrudan Sanayi İşbirliği ile geliştirilen ve uygulanmaya alınan +1 Uygulamalı Eğitim Modeli kapsamında, Sakarya'da yer alan birçok sanayi odası ve İŞKUR ile protokoller gerçekleştirilmiştir. Üniversitemiz gerçekleştirmiş olduğu bu protokollerde öğrencilerin işletmelerde 1 dönem boyunca 16 hafta tam zamanlı gerçekleştirdikleri pratik eğitim ve çalışma esasları belirlemektedir. 2011 yılından itibaren başlayan bu birliktelik halen devam etmekte olup başarıyla sürdürülmektedir.

Üniversitemizin kendi ekosistemi içerisinde değişim yönetimi kapsamında öncü olduğu en önemli uygulama örneği "Uygulamalı Eğitim" konusudur. Mesleki uygulama alanında öncüsü olduğumuz +1 Uygulamalı Eğitim Modeli Sakarya'daki kamu kurumlarını ve STK'ları bir araya

getiren önemli bir araçtır. Ülkemizde gerek birlikteliği gerekse faaliyetleri ile örnek olarak gösterilebilecek nitelikte bir topluluk olan “Sakarya Sinerji Ekibi”nin oluşmasını sağlayan ve çalışmaları aktif bir şekilde devam eden bir modeldir. Model, yapılan işbirlikleri ile çıktılarının “Nitelikli İstihdam” yolunda başladığı, sonrasında öncelikle il genelindeki Mesleki-Teknik Eğitim sorunlarına çözüm arayan, istihdam seferberliğine katkı sağlayan, işletmelerin yaşadığı problemlere çözümler üretilmesini sağlayan, işletmelerin ve akademisyenlerin buluşmasını sağlayan bir oluşumdur. SUBÜ, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı tarafından duyurulan “Miyon Farklılaşması ve İhtisaslaşması Projesi” kapsamında Mesleki Uygulama Ağırlıklı Üniversiteler başlığı altında yer almıştır. Kurucusu olduğumuz +1 Uygulamalı Eğitim Modelinin Yükseköğretimde Çeşitlilik Dönemi kapsamında yürütülen projenin başlıklarından birisi olması ve yükseköğretim kurumlarında uygulamalı eğitimde rol model olmak yerel bölgesel ve ulusal kalkınmaya verdiğimiz destekte büyük paya sahiptir.

SUBÜ tarafından kurgulanan ve uygulanan; +1 Uygulamalı Eğitim Modelinin birçok üniversite tarafından örnek alınarak hayata geçirilmesi, gerek üst yönetimin gerekse akademik personelin modelin yayılımı konusunda aktif çalışmalara dahil olması, saygın kuruluşlar tarafından modelin ödüle layık görülmesi, modeli uygulayarak akredite olmuş birimlerin varlığı üniversitemizi bu alanda Rol Model kılmaktadır.

Görüş ve Öneriler

- Modelin etkin bir şekilde yürütülmesi, süreçlerin takibi ve iyileştirilmesi, amacıyla rektörlük bünyesinde merkezi bir koordinatörlüğün oluşturulması,
- Yaz stajı ile +1 Uygulamalı Eğitim Modelinin Yönetmelik ile birleştirilmesi,
- Geliştirilecek kapsamlı bir web yazılımının uygulamaya geçirilmesi, Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakkının alınması ve talep eden üniversitelere verilmesi,
- Mezunlara yönelik STK'larının kurulmasının teşvik edilmesi,
- Akademik personellerin çalıştay ve sektör tarafından verilecek uygulamalı eğitimler ile güncel gelişmeleri takip etmesinin sağlanması,
- Uygulamanın ülke genelini kapsayacak şekilde farklı illerden de beslenecek şekilde kapsamlı hale getirilmesi,
- Sektör fuarlarında modelin bilinirliğinin artırılması,
- Uzun süreli uygulama gerektiren sektörler ile ilgili programlarda +2 modelinin uygulanması,

- Modelin ruhunun daha fazla benimsenmesi konusunda kurumsal çalışmaların artırılması,
- Uluslararası benzer modellerin yerinde ziyaretler ile incelenmesinin sağlanması

2. UYGULANABİLİR AR-GE

Ana Hatlarıyla SUBÜ'de Mevcut Durum

Stratejik Planda Ar-Ge

STRATEJİK AMAÇ 2:

Bölgesel, ulusal ve uluslararası ihtiyaçlar doğrultusunda araştırmalar yapıp, teknoloji geliştirerek nitelikli ve ticarileşebilir Ar-Ge çalışmaları yapmak.

Hedef 2.1: Paydaş ihtiyaçlarını dikkate alarak Ar-Ge çalışmalarını arttırmak.

Hedef 2.2: Ar-Ge çalışmalarına yönelik üniversite laboratuvar alt yapısını kurmak ve güçlendirmek.

SUBÜ'de Ar-Ge Organizasyon Şeması



Ar-Ge Çıktıları

- Dış Kaynaklı Projeler (Tübitak, AB vs.)
- 2209 Lisans Projeleri

- BAP Projeleri (Kapsamlı Destek, Hızlı Destek, Lisansüstü Tez Projeleri)
- Lisansüstü Tezler
- Patent, Faydalı Model ve Endüstriyel Tasarım

SUBÜ Modelinin Genel Çerçevesi (İş Uygulamaları, İyi Uygulamalar, Rol Modeller):

Üniversite İçin Uygulanabilir AR-GE Ne Demektir?

Ürün ve hizmete yönelik, doğrudan fayda ortaya çıkaran, sektör ihtiyaçları ve trendlerle uyumlu inovasyon içeren bilimsel çalışmalardır. Uygulamalı eğitim ve araştırma yapan tüm birimlerin sorumluluk alanındadır. İlgili rektör yardımcısının başkanlığında, BAPK, fakülteler, lisansüstü eğitim enstitüsü, araştırma merkezleridir. Ayrıca TEKNOKENT ve TTO'larda yapılan faaliyetler de örnek gösterilebilir.

Üniversitede Uygulanabilir Ar-Ge Faaliyetleri Nelerdir? Neler Olmalıdır? Paydaş Bunun Neresindedir?

Lisansüstü tez projesi, BAPK projeleri, dış kaynaklı projeler (AB vs.), TEKNOKENT altında yapılan ulusal/uluslararası rekabete uygun ve pazar ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışma ve projelerdir. Paydaşlar bu süreçte; öncelikli alanların ve çalışma konularının belirlenmesi, projelerin finanse edilmesi, firma altyapısının değerlendirilmesi, pazar analizi ve rekabet şartlarıyla ilgili bilgi sunulması gibi roller üstlenebilir.

Üniversitenin uygulanabilir arge konusunda proje yönetimi (planlama, sonuçlarının etkinliği, kaynak tahsisi, uygulamanın verimliliği gibi) nasıl sağlanıyor?

SUBÜ'de projelerin koordinasyonu Rektörlüğe bağlı olan bilimsel araştırmalar proje (BAPK) koordinatörlüğü tarafından sağlanmaktadır. BAPK yılın belli dönemlerinde kapsamlı destek, hızlı destek başlıklarıyla ilana çıkmaktadır. Ayrıca yılın her döneminde tez proje başvurusu yapılabilmektedir. Üniversitenin öz kaynaklarından finanse edilen projeler için sektör paydaşlarıyla işbirliği ile belirlenecek olan tematik alanlara göre ilana çıkılmalıdır. Proje başvuruları BAP Koordinatörlüğüne yapılacak olup, projelerin değerlendirilmesi ilgili sektör paydaşlarının katılımıyla gerçekleştirilmelidir. Hem öz kaynaklı hem de dış kaynaklı proje sonuçları sektör paydaşlarıyla yapılacak olan toplantılarda paylaşılarak seri üretime dönüştürülebilme potansiyelleri değerlendirilecektir. Başarı ile tamamlanan projelerin kısa özetleri bir platform üzerinden paydaşların erişimine açılacaktır.

Görüş ve Öneriler

- Sektör paydaşlarından oluşan bir komisyon aracılığıyla uygulanabilir Ar-Ge süreçlerini ve konularının yıllık olarak birim bazında belirlenmesi,
- Sektörle buluşma günlerine benzer olarak öğretim üyelerinin üniversite ortamında veya firmalarda/kurumlarda ziyaretlerde bulunarak sektör ve trendlerin takibinin yapılması, sektör çalıştaylarının yapılarak raporlanması,
- Öğretim üyelerinin atama ve yükseltme kriterlerinde sektörle yapılan projelerde görev almak vb. etkinliklerinin puantaja eklenmesi ve etkinliğinin artırılması,
- Ulusal ölçekte saha ihtiyaçlarının birim bazında belirlenerek Ar-Ge çalışmalarının yönlendirilmesi,
- Uluslararası iş birlikleri ile global ölçekte reel ve fütüristik yaklaşımlarla konular belirlenerek hem güncel uygulamalara yönelik hem de geleceğe yönelik uygulamalı Ar-Ge çalışmalarının yönlendirilmesi,
- BAPK üzerinden öncelikli Ar-Ge konuları belirlenip, bu konular özel ilanla veya sadece bu konuya özel başlıkta ilana çıkılması,
- Lisansüstü tezlerinin firmalarla eşleştirilerek gerçekçi, ürüne yönelik ve uygulanabilir Ar-Ge temelli yapılmasını teşvik amacıyla bap tez proje desteklerinde öncelik verilmesi,
- Üniversite-sektör ortak Ar-Ge çalışmalarının yürütülmesi ve fonlanmasıyla ilgili uygun iş modellerinin geliştirilmesi,
- Kaynakların üniversitenin güçlü olduğu faaliyet alanlarına yönlendirilmesi (odaklı/tematik Ar-Ge yaklaşımının benimsenmesi)
- Sektör yetkilileri/öğretim üyeleri ve farklı disiplinleri bir araya getirecek serbest alanların veya faaliyetlerin oluşturulması,
- Firmaların mevcut proje bilgilerini dijital bir platformda toplayarak +1 öğrencilerinin bu projelerde istihdamının sağlanması ve böylece önlisans ve lisans öğrencilerinin uygulanabilir Ar-Ge ekosistemine dahil edilmesi (MUYS sistemine entegre edilebilir),
- Üniversitenin uygulanabilir Ar-Ge stratejilerinin daha etkin hale gelebilmesi için temel laboratuvar altyapısının kurulması ve mevcut laboratuvarların geliştirilmesi,
- Firma ortaklı bap projesi ilanına çıkılmalı ve maksimum %60 kurum katkısı, %40 firma katkısı olacak şekilde paylar düzenlenmelidir. Bu proje ilanı yerel dinamiklerle paylaşılmalıdır.
- Araştırma gruplarının kurulması ve işlevselliğinin teşvik edilmesi.