BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

1993

2026

DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİ

Başkent Üniversitesinde Sürdürülebilir Gelişim İçin Stratejik Bir Yaklaşım



Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü

VERSİYON **02** | TARİH **Eylül 2026** | ANKARA

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
1993

DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİNİN UYGULANMASI

1 MEVCUT SİSTEMLE BÜTÜNLEŞİK UYGULAMA

Başkent Üniversitesi Değişim Yönetimi Modeli, Üniversitenin mevcut stratejik yönetim ve kalite güvence sistemiyle bütünleşik olarak uygulanır. Değişim yönetimi, yeni ve paralel bir izleme veya raporlama sistemi oluşturmak yerine, mevcut kurumsal mekanizmalar aracılığıyla üretilen bilgi, bulgu ve değerlendirme sonuçlarından yararlanır.

2 DEĞİŞİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

Değişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde; **2023–2033 Stratejik Planı** ve **gelecek senaryosu,** stratejik plan izleme ve değerlendirme sonuçları, **KİDR ve BÖDR, YGG sonuçları, YÖKAK ve diğer dış değerlendirme/akreditasyon sonuçları, risk yönetimi sonuçları, paydaş geri bildirimleri** ile ulusal ve uluslararası yükseköğretim alanındaki gelişmeler dikkate alınır.

3 DEĞİŞİM ÇALIŞMALARININ UYGULANMASI

Belirlenen değişim ihtiyaçları, kurumsal öncelikler ve mevcut planlama mekanizmaları çerçevesinde değerlendirilerek ilgili birimler tarafından uygulanır. Değişim çalışmalarının gerçekleşme durumu ve sonuçları, Üniversitenin mevcut izleme ve değerlendirme mekanizmaları aracılığıyla takip edilir.

4 İZLEME, İYİLEŞTİRME ve KURUMSALLAŞTIRMA

İzleme ve değerlendirme sonuçlarına göre başarılı uygulamaların **sürekliliği ve kurumsallaştırılması** sağlanır; geliştirilmesi gereken alanlar için gerekli iyileştirme kararları alınır. Ortaya çıkan yeni değişim ihtiyaçları ise bir sonraki planlama dönemine girdi oluşturur. Böylece değişim yönetimi **Planla–Uygula–Kontrol Et–Önlem Al (PUKÖ) döngüsü** içerisinde sürekli gelişimi destekleyen dinamik bir süreç olarak yürütülür.

KURUMSAL İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü, kurumsal değerlendirme ve izleme sonuçlarını değişim yönetimi açısından bütüncül olarak değerlendirir. Belirlenen öncelikli değişim ihtiyaçları ve bunlara ilişkin gelişmeler, **Kurumsal Değişim İhtiyaçları Değerlendirme Raporu** ile üst yönetime sunulur.

KURUMSAL GİRDİLER

Stratejik plan, KİDR, BÖDR, YGG, risk yönetimi, paydaş geri bildirimleri, dış değerlendirme sonuçları vb.

→ **DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİ** →

KURUMSAL GELİŞİM

Sürdürülebilir, yenilikçi ve katma değer üreten bir üniversite



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
1993

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİ

Sürdürülebilir Gelişim İçin Stratejik Bir Yaklaşım

VERSİYON 02
Eylül 2026
ANKARA

MODELİN AMACI

Başkent Üniversitesinin stratejik amaç ve hedefleri doğrultusunda, iç ve dış çevrede meydana gelen değişimlere uyum sağlayarak kurumsal dönüşüm yeteneğini güçlendirmek; kalite güvencesi, risk yönetimi ve paydaş katılımı ile desteklenen sistematik bir değişim yönetimi yaklaşımıyla sürdürülebilir gelişimi sağlamaktır.

TEMEL İLKELER

- Liderlik ve sahiplenme
- Kanıta dayalı karar alma
- Paydaş katılımı
- Risk temelli yaklaşım
- Sürekli iyileştirme ve öğrenme
- Sürdürülebilirlik ve toplumsal katkı

1 LİDERLİK ve YÖNELİM

- Üst yönetimin değişim sürecine liderlik etmesi ve sahiplenmesi
- Stratejik plan, gelecek senaryoları ve kurumsal yönelimlerin belirlenmesi
- Kaynakların (insan, finansal, fiziksel, dijital vb.) sağlanması
- Değişim kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması

2 DEĞİŞİM İHTİYACININ BELİRLENMESİ

- Stratejik plan izleme ve değerlendirme sonuçları
- Gelecek senaryoları ve stratejik eğilim analizleri
- KİDR, BÖDR, YGG ve dış değerlendirme/akreditasyon sonuçları
- Performans göstergeleri ve faaliyet raporları
- Paydaş görüşleri, geri bildirimler ve memnuniyet sonuçları
- Risk yönetimi sonuçları
- Mevzuat, toplumsal, ekonomik, teknolojik ve sektörel gelişmeler
- Ulusal ve uluslararası yükseköğretim politikaları

3 DEĞİŞİMİN PLANLANMASI

- Öncelikli değişim alanlarının belirlenmesi
- Hedef, çıktı ve başarı göstergelerinin tanımlanması
- Sorumlu birimler, iş birliği yapılacak birimler ve paydaşların belirlenmesi
- Uygulama eylem planlarının hazırlanması (mevcut plan ve mekanizmalarla uyumlu)
- Risk, kaynak ve iletişim planlamasının yapılması
- Değişime yönelik farkındalık ve eğitim çalışmalarının planlanması

4 DEĞİŞİMİN UYGULANMASI

- Planlanan eylemlerin ilgili birimler tarafından uygulanması
- Süreç odaklı yaklaşımın benimsenmesi
- Paydaş katılımının sağlanması
- Dijitalleşme, yenilikçilik ve iyi uygulamaların hayata geçirilmesi
- Belirlenen kaynakların etkin ve verimli kullanılması
- Değişime karşı direncin yönetilmesine yönelik faaliyetlerin yürütülmesi

5 İZLEME, DEĞERLENDİRME ve KURUMSALLAŞTIRMA

- Veri toplama ve inceleme
- Periyodik değerlendirme toplantıları
- İlerleme raporlarının hazırlanması
- Paydaş geri bildirimlerinin alınması
- Sonuçların değerlendirilmesi
- Gerekli düzeltici ve iyileştirici önlemlerin alınması
- Yeni uygulamaların kurum kültürüne entegre edilmesi
- Elde edilen öğrenmelerle yeni değişim ihtiyaçlarının belirlenmesi (PUKÖ'nün yeni döngüsünün başlatılması)



BEKLENEN SONUÇLAR

- Stratejik hedeflere etkin ulaşım
- Kurumsal dönüşüm yeteneğinin güçlenmesi
- Paydaş memnuniyetinin artması
- Kalite güvencesinin sürdürülebilirliği
- Toplumsal katkı ve sürdürülebilirlik

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
1993

DEĞİŞİM YÖNETİMİNİN KURUMSAL GİRDİLERİ

Çeşitli İç ve Dış Kaynaklardan Elde Edilen Bilgi ve Değerlendirmeler, Üniversitemizin Değişim Sürecine Yön Verir.

VERSİYON 02
Eylül 2026
ANKARA

KURUMSAL GİRDİLER

Değişim ihtiyaçları, iç ve dış çevreden gelen çeşitli bilgi, bulgu ve değerlendirmeler temel alınarak belirlenir.

- **2023–2033 Stratejik Plan** ve gelecek senaryosu
- Stratejik plan izleme ve değerlendirme sonuçları
- KİDR, BÖDR ve YGG sonuçları
- YÖKAK ve diğer dış değerlendirme/ akreditasyon sonuçları
- Risk yönetimi sonuçları
- Paydaş geri bildirimleri, görüşleri ve memnuniyet sonuçları
- Ulusal ve uluslararası yükseköğretim alanındaki gelişmeler
- Mevzuat, toplumsal, ekonomik, teknolojik ve sektörel gelişmeler

DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİ

Belirlenen değişim ihtiyaçları, PUKÖ döngüsü içerisinde planlanır, uygulanır, izlenir, değerlendirilir ve kurumsallaştırılır.



KURUMSAL ÇIKTILAR

Değişim yönetimi, Üniversitemizin kurumsal gelişimini ve stratejik hedeflerine ulaşmasını destekler.

- Stratejik hedeflere daha etkin ulaşım
- Kurumsal dönüşüm yeteneğinin güçlenmesi
- Paydaş memnuniyetinin artması
- Kalite güvencesinin sürdürülebilirliği
- Toplumsal katkı ve sürdürülebilirlik

KURUMSAL İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü, kurumsal değerlendirme ve izleme sonuçlarını değişim yönetimi açısından bütüncül olarak değerlendirir. Belirlenen öncelikli değişim ihtiyaçları ve bunlara ilişkin gelişmeler, **Kurumsal Değişim İhtiyaçları Değerlendirme Raporu** ile üst yönetime sunulur.



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
1993

DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİNİN İŞLEYİŞİ ve YÖNETİM YAPISI

Etkili Uygulama, İçselleştirme ve Sürdürülebilirlik

VERSİYON 02
Eylül 2026
ANKARA



UYGULAMADA KURUMSAL YAPILANMA

Değişim yönetimi, Üniversitenin mevcut yönetişim ve kalite güvence sistemleri ile bütünleşik olarak yürütülür.

Senato
Stratejik yönelimi ve önceliklerin belirlenmesi

Rektörlük
Kurumsal sahiplenme ve kaynak tahsisi

Kalite Komisyonu
Değişim süreçlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi

Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü
Sürecin koordinasyonu, izleme, değerlendirme ve raporlama

Akademik ve İdari Birimler
Planlama, uygulama ve kanıtların sağlanması

UYGULAMA SÜRECİ

Değişim yönetimi, kurumsal öncelikler doğrultusunda planlı, katılımcı ve kanıta dayalı bir şekilde yürütülür.

1. **Önceliklendirme**
Belirlenen değişim ihtiyaçları kurumsal önceliklere göre değerlendirilir.

2. **Planlama**
Hedefler, eylemler, sorumlular ve zaman planı tanımlanır.

3. **Uygulama**
Planlanan eylemler ilgili birimler tarafından yürütülür.

4. **İzleme ve Değerlendirme**
Gerçekleşme durumu ve sonuçlar düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir.

5. **İyileştirme ve Kurumsallaştırma**
Başarılı uygulamalar süreklileştirilir, gerekli iyileştirmeler yapılır.

KURUMSAL İZLEME ve RAPORLAMA

Kalite ve Akreditasyon Koordinatörlüğü, kurumsal değerlendirme ve izleme sonuçlarını değişim yönetimi açısından bütüncül olarak değerlendirir.

Kurumsal Değerlendirme ve İzleme Sonuçları

- Stratejik plan izleme sonuçları
- KİDR, BÖDR ve YGG sonuçları
- Risk yönetimi sonuçları
- Paydaş geri bildirimleri
- Dış değerlendirme/akreditasyon sonuçları

Kurumsal Değişim İhtiyaçları Değerlendirme Raporu

Öncelikli değişim ihtiyaçları ve bunlara ilişkin gelişmeler üst yönetime sunulur.

Karar ve Eylemler

- Üst yönetim tarafından değerlendirilir.
- Gerekli kararlar alınır.
- İlgili birimlere yönlendirilir.
- Sonuçlar bir sonraki planlama dönemine girdi oluşturur.

BEKLENEN KATKILAR

Değişim yönetimi modelinin etkin uygulanmasıyla Üniversitemizin sürdürülebilir gelişimine önemli katkılar sağlanması hedeflenmektedir.

- Stratejik hedeflere daha etkin ulaşım
- Paydaş memnuniyetinin artması
- Kalite güvencesinin güçlenmesi
- Kurumsal dönüşüm yeteneğinin gelişmesi
- Toplumsal katkı ve sürdürülebilirlik