YENİ NESİL LİDERLİK AKADEMİSİ

KONYA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
YENİ NESİL LİDERLİK AKADEMİSİ
KONYA İNSAN MEKTEBİ

Güçlü bir karakter,

Sağlam bir duruş,

Cesaret ve yol göstericiliğin

temsili liderlere...

Konya İnsan Mektebi

KONYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ

KONYA İl Milli Eğitim Müdürlüğü

2023 Eğitim
VİZYONU

YENİ NESİL LİDERLİK AKADEMİSİ

İmtiyaz Sahibi

Seyit Ali BÜYÜK
Konya İl Millî Eğitim Müdürü

Proje Yürütücüsü

Okan TEKKALAN
Konya İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

Editörler

Ayşegül YONCACI
Erol YALPIR
Murat KILIÇ
Sıdıka İŞLER

Grafik Tasarım ve Dizgi

Halil SEYDİOĞLU
Hüseyin KURT

İnceleme ve Redaksiyon

Erdinç SARICA
Hitame ORAL
İbrahim SARDOĞAN
M.Şükran GANİOĞLU
Mehmet Ali KIRAÇ
Mehmet FİLİZ
Meral TAŞPINAR
Numan SARAÇ
Serap BÖCÜ
Şenol ERASLAN
Yasir DURMAZ
Ziya DAĞLI

KONYA İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ YAYINLARI

Sertifika No: 51986

ISBN
978-975-11-5886-4

Basım Bilgileri
Olgun Çelik Ofset Matbaa LTD. ŞTİ.
Büsan Organize Sanayi Sitesi
Fevzi Çakmak Mahallesi 10670 Sokak 26/D
Karatay/KONYA
03323423220

1.BASKI
2022

KONYA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
YENİ NESİL LİDERLİK AKADEMİSİ
KONYA İNSAN MEKTEBİ

KİTAPÇIKTA SİZLERİ NELER BEKLİYOR?

1 **TEMEL FELSEFEMİZ**
Neden Yeni Nesil Lider?

13 **İLKELERİMİZ**
Çerçevemizi Hangi İlkeler Oluşturdu?

15 **AMACIMIZ**
Neyi Hedefledik?

19 **EKSENLERİMİZ**
Temellerimiz Neler?

27 **YENİ NESİL LİDERİN ÖZELLİKLERİ**
Kimdir O?

31 **UYGULAMA YÖNTEMİ**
Nasıl Yapacağız?

33 **KAYNAKÇA**
Nelerden/Nerelerden Faydalandık?

"Özgür İnsanın Tarihi Asla Şansla Yazılmaz,
Seçimle -İnsanların Seçimleriyle- Yazılır."
DWIGHT D. EISENHOWER

TEMEL FELSEFEMİZ

Hayatın içinde insanların ne yeri doldurulabilir ne de yaşamı tekrarlanabilir.

Her insanın kendine özgü bir hikâyesi var…
Bu özel hikâyeler içinde insanların amacı, onu gerçekleştirebilmek için eline geçen fırsatlar kadar değerli ve benzersizdir.

“İnsan Ne İle Yaşar?” Bir eserin adı olmakla kalmayıp hepimizin yaşama dair amaç ve anlamını sorgulatan soru… Peki, bu sorunun tek doğru yanıtı olabilir mi? İnsanları yaşama bağlayan ortak bir neden var mıdır? **“Yaşamın anlamı insandan insana, günden güne, saatten saate farklılık gösterir.”** (İnsanın Anlam Arayışı, Viktor E. Frankl).

İnsanlar bazen paradan, bazen mutluluktan kimi zaman itibardan ya da başarıdan beslenerek yaşamıştır.

Aslında insan neyle yaşarsa yaşasın, kâinatın varoluşundan 21. yüzyılda gelinen noktaya kadar hep var olmaya ve kendini farklı yollarla ifade etmeye çalışmış; yaşamını en iyi şekilde devam ettirebilmek, karşılaştığı sorunlara çözüm bulmak için çabalamış ve dünyayı hayat şartlarını yükseltecek biçimde tasarlamıştır.

FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI ???

"Günümüzde yeni bir eğitim ve okul teorisine ihtiyacımız vardır."

Bugüne kadar üç sanayi devrimi geçiren insanlık dördüncü devrimin içinde bulunmaktadır. Günümüz toplumları teknolojik, ekonomik ve sosyal dönüşümün eşiğinde. Bu büyük dönüşüm içinde yaşam daha karmaşık ve zorlayıcı bir hâl aldı. Her dönüşümde evrensel nitelikteki sorunlarımız gitgide büyümekte ve toplumlar bu değişimden etkilenmektedir. Devrimlerin gerçekleşmesinin temelinde problem çözme, eleştirel ve özgün düşünme gibi üst düzey beceriler yattığı için eskiye ait bazı bilgi ve beceriler tozlu raflara kaldırılmakta ve buna bağlı olarak insanların rolleri de değişmektedir.

21. yüzyılda insanlar, değişimin ve gelişimin hızını takip etmekte zorlanmaktadırlar. Geceden gündüze yaşanan değişimlerden dolayı uykuda fazladan geçirilen bir saniye bile, toplumların teknolojik gelişmelerin gerisinde kalmasına neden olabilmektedir. Özellikle teknoloji alanındaki baş döndürücü değişim daha hızlı yol almaktadır.

Gelişmeler eğitim dünyasını da doğrudan etkilemektedir. Bireyler, teknolojinin etkisiyle çevrimiçi bir hayatın içinde istedikleri bilgiye ekran aracılığıyla hızlı bir şekilde ulaşabilmektedirler. Bu durum, öğrenci profili ve öğrenme durumlarına da sirayet ettiğinden eğitim anlayışının da değişmesini gerekli kılmaktadır.

“Ezberi aktarma devri sona ermiştir. Bilgi hazır ve ambalajlı bir ürün değildir, “can”lıdır. Tekrar ve hıfsetme temelli donuk bir eğitim sistemi, paradigma körlüğüne sebep olmaktadır. Bu körlük, okulu ve eğitimi değerden yoksun, kültürü dışlayan bir meta olarak algılamaya yol açmaktadır. Günümüzde yeni bir eğitim ve okul teorisine ihtiyacımız vardır.” (2023 Eğitim Vizyonu).

Dünya, okulda öğrendiği bilgileri uygulamaya koyamayan ve tekdüze eğitim almaktan dolayı sıkıntı duyan öğrencilerle dolu. Artık çocuğun, okul döneminde verilen bilgiyle hayatının sonuna kadar idare etmesini beklemek bir hayal olmuştur. Eğitimin tüm bileşenlerinin sadece bilgi aktaran unsurlar olmaktan çıkıp okulların yaşamın içinde daha işlevsel bir hâl alması kaçınılmaz olmuştur.

Çağımızda eğitim sistemlerinin bireyleri farklı bilgi, beceri ve değerlerle donatması sağlanmalıdır. Artık çok fazla bilgiye sahip olanlar değil; karşılaştığı sorunu çözebilecek bilgiye ulaşabilen, sorunlara özgün çözümler bulabilen, zamanı ve kendini yönetmeyi başarabilen bireyler ayakta kalabilmektedir.

“Çocuklara doğuştan gelen değer ve iyiliklerini öğreterek, sahip oldukları muhteşem güç ve potansiyeli kendi içlerinde görmelerine yardım ederek bir ‘liderler kuşağı’ yetiştirebiliriz.”

"Mehmetleri, Fatih'e dönüştüren liderlik paradigmasıdır..."

Geçmişin birikimini, geleceğin beklentileri ve yeni çağın becerileriyle harmanlayabilen okullar, toplum ve birey arasında köprü olacaklardır. Eğitimin temel amacı, her insanın içinde taşıdığı gizli hazineyi açığa çıkarmak olmalıdır. Bireyi, hayatı boyunca öğrenmeye istekli ve bunu başarabilecek biçimde donatmak bir gereklilik hâline gelmiştir. Ancak mevcut sistem içinde, sınırlı çizgiler ve odağı daraltan bakış açısıyla bunu yapmak mümkün görünmüyor. Öğrenmeyi öğrenmek, yapmayı, birlikte yaşamayı ve en önemlisi de olmayı öğrenmek silsilesinde bir anlayış benimsenmelidir.

Eski gözlerle yeni yerlerin keşfedilmesi mümkün değildir. Eğitimde, bizi eskimiş kalıplardan ve sınırlardan kurtaran, yetenek ve seçenekleri genişleten alışkanlıklar geliştirebilmek için okulun ve yöneticilerin geleneksel işlevi yeni anlamlar kazanmalı, mevcut yöntemler gözden geçirilmelidir. Kuşakların değişime uyumunu sağlamak, kendimizi etkili bir biçimde dönüştürmek için önce algılarımızı yani temel paradigmamızı değiştirmemiz gerekmektedir. Thoreau'nun, "Kötülüğün yapraklarını kesen her bin kişiye karşılık ancak bir kişi köküne saldırır." sözü değişimi nereden başlatmamız gerektiğini göstermektedir. Yaşantımızda önemli değişiklikler yapabilmek için tutum ve davranışlarımızın yapraklarını kesmekten vazgeçerek kökler üzerinde, yani, tutum ve davranışlarımızın kaynağı olan paradigmalar üzerinde çalışmalıyız *(Covey, 2002)***.**

İnsanlar yaşadıkları zorluklarla nasıl mücadele edeceklerini öğrendikleri zaman krizleri fırsata çevirebilmektedirler. Sancılı dönemler, başarının ışığının yanmasını da sağlar aynı zamanda. Tarih, bu durumu tecrübe eden insanların ilham dolu hikâyelerini içinde barındırır. İstanbul'un fethi gibi! İstanbul'un mevcut yöntemlerle fethedilmesi o dönem için mümkün değildir. Ancak, Sultan Mehmet içinde bulunduğu durumu doğru okumuş ve öngörüsüyle yapılmayanı yaparak paradigma değişikliğiyle bir çağı kapatıp yeni bir çağın başlamasını sağlamıştır. **Mehmetleri, Fatih'e dönüştüren liderlik paradigmasıdır…**

Paradigma değişimleri ister aniden ister yavaş yavaş gelişsin, dünyaya farklı gözlerle bakmamıza yol açmaktadır. Paradigmamızı değiştirmenin en etkili tekniği, rolü değiştirmektir. Bireysel ve toplumsal güçlü bir değişimi sağlayabilmek için paradigmalarımızı daha yeni, derin ve içten dışa bir düzeye kaydırmamız gerekmektedir. Bunu sağlamanın yolu da eskimekten kaçınmak için zihinlerimizi sürekli bileyerek geliştirmekten ve yeterliliklerimizi geliştirecek alanlara yatırım yapmaktan geçmektedir.

"İnsan beyni değirmen taşına benzer.
İçine yeni bir şey atmazsanız, kendi kendini öğütür durur. "
İbni Haldun

"İlkeler, dünyaya bakış açımızı oluşturan merceğin odak noktasını doğru ayarlamamızı sağlar."

Su değirmeni, insanlardaki gibi çok özel bir donanıma sahiptir. İnsan beyni, değirmen taşına benzer… İçine ne eklenirse onu öğütür, ancak boş bırakıldığı zaman kendini öğütmeye başlar. Değirmenlerde çark ve taşı döndüren hayati kaynak “su”, insanda ise “eğitim”dir. İnsan, kendini sürekli olarak faydalı bilgiyle doldurur ve değişim çarkının dönmesini sağlarsa toplumu besleyecek ürünleri ortaya çıkarabilir.

Sahip olduğu güce ve kaynaklara inananlar, yaratılış amacına uygun yaşayarak dünyayı mamur hâle getirebilirler. Seyirci kalmak yerine senaryo yazıp oyuncuların rollerini belirleyenler tarihin akışını değiştiren liderlere dönüşebilirler.

Her toplumda eğitim; o toplumun kültüründe var olan bilgi, tecrübe ve değerlere göre şekillenir. Bu anlamda eğitim anlayış ve uygulamaları, içinde geliştiği kültüre özgüdür. Bir eğitim sisteminin sorunlarına çözüm ararken o sistemi oluşturan kültürün ve toplumun özelliklerini göz önünde bulundurmak gerekir. **Nurullah ATAÇ: "Hayat konulara mı bölünmüştür sanki? Bir yanda bilim, bir yanda sanat, bir yanda ahlak..."**

Bununla birlikte; insan her yerde insandır ve ihtiyaçları evrenseldir. “Bir topluma yapılabilecek en büyük kötülük, o toplumu kendi kültüründen mahrum etmektir. Daha büyük bir kötülük ise onu kendi kültürüne mahkûm etmektir.” (2023 Eğitim Vizyonu).

İnsan, köklerini yitirmeden dünyaya açılma gereksinimi duymaktadır. Bunu yapabilmek için Ülkemizin tarihteki misyonunu eğitimde diriltecek liderler yetiştirilmelidir. Lider, sorunlara çözüm getiren, gerekeni yapmak için inisiyatif alan, işlerini yaparken doğru ilkelere uyan kişidir.

Tarih boyunca her kalıcı toplumun paylaştığı evrensel, zamanı geçmeyen ilkeler, paradigma değişimini sağlayan liderlerin kılavuzları olmuştur. Hayatın merkezine zaman aşımına uğramayan, değişmeyen ilkeler yerleştirildiğinde etkili yaşamın temeli atılmış olur. İnsanlardan ve durumlardan bağımsız olan **ilkeler, sorumluluk ve inisiyatif dengesini kurarken dünyaya bakış açımızı oluşturan merceğin odak noktasını da doğru ayarlamamızı sağlar** *(Covey, 2002).*

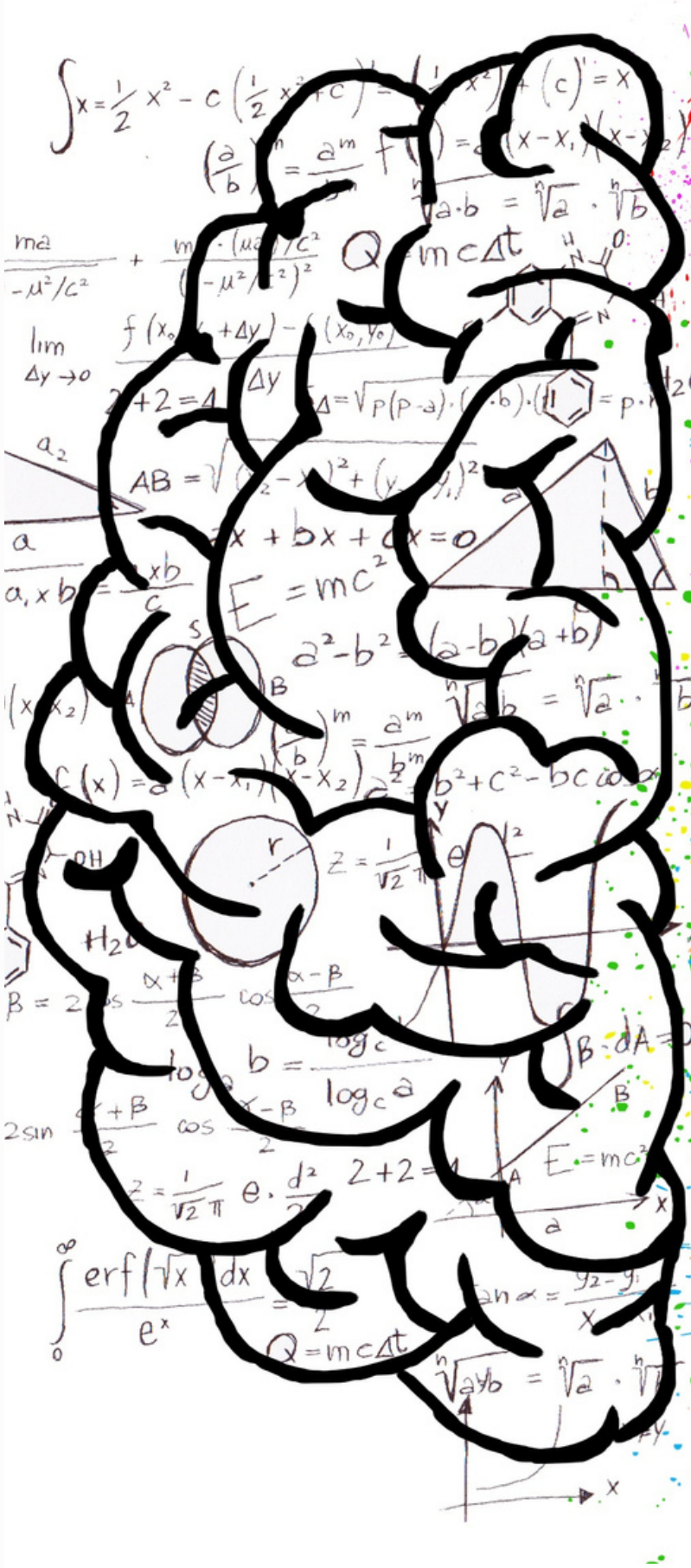
Zaman ve şartlar değişse de karşılaşılan engeller sadece kılık değiştirir. Kendi koşullarımızın sorumluluğunu üstlenip, zorluklar arasından sıyrılarak inisiyatif alacak kadar yürekli olduğumuz zaman güçlenebiliriz. Eski bir söze göre; bakış açımız davranışlarımızı, davranışlarımız karakterimizi, karakterimiz de kaderimizi belirler. İnandığımız gibi yaşamazsak yaşadığımız gibi inanmaya başlarız.

Hz. Yusuf'un geçmişin derinliklerinden gelen muazzam öyküsü hâlâ kulaklarımızda çınlamaktadır. Değerlerinden ödün vermeden hayatını karakteriyle bütünleştirme adanışı… Yaşadığı bütün zorluklara rağmen "5. mevsim"in olabileceğine dair inancı ve değiştirebileceği durumlar için umudu, kişisel bütünlüğünden ödün vermesini engellemiştir. Haksız yere on iki yıl hapiste kaldığı zamanlarda bile yapabileceklerine odaklanarak etki alanını genişletmiş; çok kısa zamanda hapishaneyi, sonrasında da bütün Mısır'ı yönetmeye başlamıştır…

Algımızı değiştirmek, geleceğimizi değiştirmektir!

“Soldan yönet, sağdan ilerlet!”

Okullarımız hızla geleceğe hazırlanma çabası içinde. Okulun kimliğini bulma aşamasında her okulun, lideri kadar okul olduğu görülmektedir. Liderlik ve yöneticilik dengesinde paradigma değişimini gerçekleştiren kurumlar gelişim ve değişimin öncüsü olmaktadır. Eğitim dünyasının içindeki unsurlar düşünüldüğünde yeni dünya düzenindeki eğitim öğretim liderliği anlayışına, 2023 Eğitim Vizyonu Belgesi’ndeki, **“Okul yöneticisinin okuldaki çocuktan veliye kadar güvene ve uzmanlığa dayalı etki gücü belirleyicidir. Bu etki gücünün rolü yalnızca eğitim planındaki unsurlar için değil aynı zamanda öngörülemeyenlerin yönetilmesinde de önemlidir.”** vurgusu ışık tutmaktadır. Peki, okul yöneticileri önümüzdeki dönemde sınırlı imkânlardan hayal ve hayat üretebilecek güce sahip mi? Geleceğin en önemli yetkinlikleri analitik, sosyal ve duygusal zekâyı aynı anda kullanabilmek üzerine yoğunlaşmaktadır. Sol beyin akıl yürütme ve mantığı; sağ beyin ise duygu ve bütüncüllüğü temsil eder. Düşünce ve duyguyu birleştirmek daha iyi bir denge ve bilgelik meydana getirir.



TEMEL FELSEFEMİZ

Sol beyinle düşünmenin egemen olduğu dünyamızda, sonunu düşünerek hareket edebilmek için yöneticilerin bütüncüllüğü gerektiren sağ beyinle de düşünmeye ihtiyacı var. Duygusal zekânın gerek özel yaşamda, gerekse iş yaşamında kişinin uyumunu ve etkinliğini artırdığını gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

İnsanları yönetmek, duyguları yönetmektir. Yöneticilik sol beyin etkinliği, liderlik ise son derece güçlü bir sağ beyin etkinliğidir. Daha çok bir sanattır; temelinde bir felsefe vardır. Önemli olan, her iki bölgeye de saygı duymak ve ikisinin de eşsiz kapasitelerini geliştirme ve kullanmayı seçmektir. **“Soldan yönet, sağdan ilerlet!”** düsturu başarılı liderlerin sayısını artıracaktır.

Aya erişebilmek için dünyanın muazzam yer çekiminden uzaklaşmak zorundayız. Yeni Nesil Liderlik Akademisi; okul yöneticilerinde ilke temelli paradigma değişimini gerçekleştirmeyi, onları inisiyatif alabilen, kısa ve uzun vadeli hedefleri belirleyip, yol haritasını buna göre çizen liderler hâline getirmeyi, geleceğin çocuklarına ışık tutabilecek güce sahip olmalarını sağlamayı amaçlamıştır. Eğitim sistemimizin temel direği olan okullarda okul yöneticilerinin üstlenecekleri yeni nesil liderlik rolleri, okulların hedeflerine ulaşmaları konusunda geliştirici ve yol gösterici olacaktır.

"İlke merkezli yaşamın sağladığı kişisel güç, kendini tanıyan, bilgili, proaktif bireyin gücüdür. İlke merkezli yaşama eşlik eden bilgelik ve rehberlik, her şeyin dün ve bugün nasıl olduğunu ileride nasıl olacağını gösteren doğru haritalardan gelmektedir."

"Paradigmalar 'haritalar'a, ilkeler de haritaların doğru olup olmadığını gösteren 'deniz fenerleri'ne benzer. Haritalar değişebilir ancak ilkeler yolumuzu aydınlatacağı için sabit kalır."

İLKELERİMİZ

GÖNÜLLÜLÜK

AÇIKLIK

BOLLUK ZİHNİYETİ

DEĞİŞİM

YEREL VE EVRENSEL OLMA

Plan A
Plan B
Plan C

AMACIMIZ

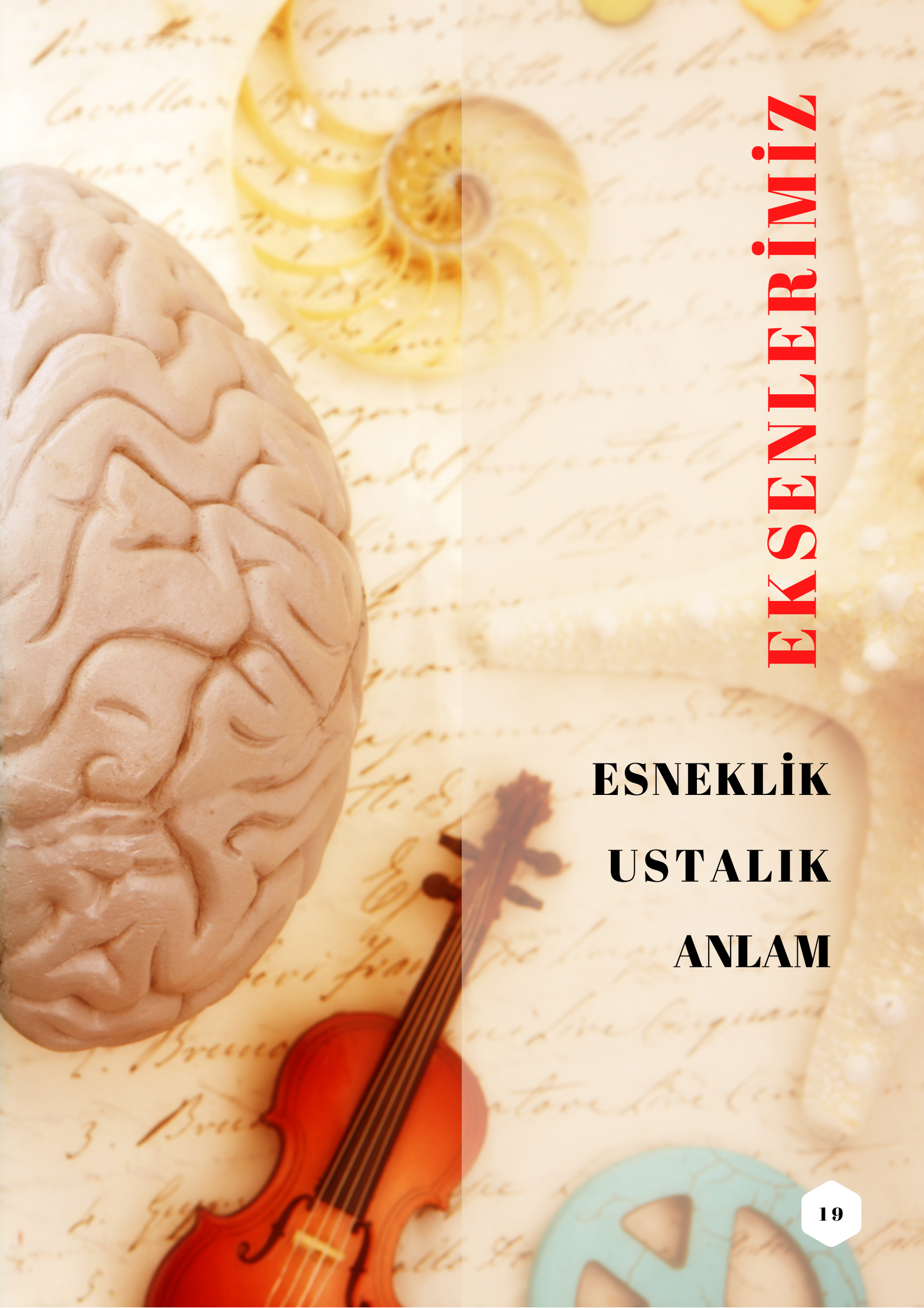
Küreselleşmeyle birlikte ekonomik ve toplumsal alanlar ile eğitim alanındaki gelişmeler karşısında liderlerin geleneksel rollerinin yetersiz kaldığı görülmektedir. Yeni gelişmeler, liderin rollerinin değişmesine ve rol yelpazesinin çeşitlenmesine neden olmaktadır. Okul müdürlerinin etkili birer yönetici olmalarının yanı sıra iyi birer de lider olması gerektiği anlayışı artmaktadır. Yeni Nesil Liderlik Eğitimi, okul yöneticilerinin niteliklerini artırarak 21. yy yeterliliklerine sahip, **ilke temelli paradigma değişimini** gerçekleştirebilen liderler yetiştirmeyi amaçlamıştır. **Paradigma değişimi** sonucu, okul koridorunda çocuk seslerini duyan bir yöneticinin zihninde, disiplinsizlik ve başıboşluk yerine geleceği şekillendirecek enerji, inovasyon ve üretim belirecektir.

Yeni Nesil Liderlik Akademisi, insanlara ve kurumlara ilke temelli liderliği anlayarak, yaşayarak değerli amaçlara erişebilmeleri için performans yetilerini büyük ölçüde artırmalarını sağlayacak gücü vermeyi amaçlamıştır.

Yeni nesil liderlerde paradigma değişimi, üç ana eksen üzerinde şekillendirilmiştir.

İlke temelli paradigma değişimi sonucunda, okul koridorunda çocuk seslerini duyan bir yöneticinin zihninde, disiplinsizlik ve başıboşluk yerine geleceği şekillendirecek enerji, inovasyon ve üretim belirecektir.

1-668-788-12



EKSENLERİMİZ

ESNEKLİK

USTALIK

ANLAM

ESNEKLİK

Sinerjiye dayalı bir kurumsal kültür meydana getirmek için farklılığı hoş gören ve teşvik eden hatta bunu zenginlik sayan bir yaklaşımla bireylere "kaptanlık yetkisi" verilmelidir (Covey, 2002).

Esneklik

Yöneticilerin liderlik davranışları, okullardaki değişimin ve gelişimin sağlanmasında giderek ön plana çıkmaktadır. Lider; sadece öğretmenleri değil öğretmenler aracılığı ile sınıfları ve öğrencileri, okul yönetimi aracılığı ile diğer paydaşları da etkileyebilecek ve dönüştürebilecek önemli bir güce sahiptir. Bu çerçevede yöneticiler kurumda özünde güven olan bir sinerji geliştirebilmelidir. Güven, insan motivasyonunun en yüksek şeklidir. İnsanların en iyi yanlarını ortaya çıkarır. Ancak zaman ve sabır ister.

Sinerjiye dayalı bir kurumsal kültür meydana getirmek için farklılığı hoş gören ve teşvik eden hatta bunu zenginlik sayan bir yaklaşımla bireylere **"kaptanlık yetkisi"** verilmelidir. Başarılması gereken şey konusunda açık bir karşılıklı anlayışla bireylerin inisiyatif alması sağlanmalıdır. Kaptanlık yetkisinde, kurallar önceden belirlenerek bireylere yöntemi seçme hakkı tanınmalı ve sonuçlardan sorumlu tutulmalıdırlar. Böylece bağımsız karar verebilme ve uygulama şansı tanınmış olur.

Kurumun hedeflerini gerçekleştirebilmek için liderler, kaynak kişi ve danışman rollerini üstlenerek kurum çalışanlarına destek olabilir, onların öğrenme davranışlarını geliştirebilirler. Liderlerden katı, otoriter bir tutum sergilemek yerine girişimi teşvik etmeleri, içsel güdülenme oluşturmaları beklenmektedir.

Yeni Nesil Lider, hem esnek bakışa hem de yönetim anlayışına sahip olmalıdır. Katı talimat ve yönergelerden ziyade kolektif bilinci ortaya çıkaracak esnek bir kurum iklimi oluşturmalıdır. **Esnek ve seçenekli düşünme tarzı** kurumun tüm işleyişine hâkim kılınmalıdır. Katılımın olmadığı bir kurumda aidiyetten söz edilemez. İnsanlarla iş birliği içinde çalışmak çok büyük bir bağımsızlığı, içsel güveni ve kendine hâkim olmayı gerektirir.

Okul birimi şartlar dâhilinde olabildiğince özerkleştirilerek şahsiyet bulmalıdır. Okul, çağın ihtiyaçlarına uygun gerçek kimliğini bulduğunda o kurumda ekip olma, üretme ve sorumluluk bilinci artacaktır. Yukarıda ifade edilen bakış açısının hayata geçmesi, öncelikle bütüncül bir sistem tasavvurunu ve tasarımını gerektirmektedir. Parçaların kendi içindeki bütünlüğünü dikkate alırken eğitim sisteminin kendi doğası içinde taşıdığı bütünlüğe saygı göstermek, alt sistemleri ve parçaları bir etkileşim içinde değerlendirmek önemlidir.

Bu çerçevede, **farklılıkları fırsata dönüştürerek** birbirleriyle ayrılmaz biçimde bağlantılı olan bireyler sayesinde iş birliğine dayalı bir bütünleşme, gelişimi önceleyen vizyon ve başarı odaklı bir okul kimliği inşa edilebilir.

Esneklik ekseni,
"Özerklik Teorisi" ile ilişkilendirilmiştir.

USTALIK

Yeni Nesil Lider,
kurumunu sürekli bir öğrenme sarmalı içerisine alarak kurumun tüm bileşenleriyle akışta kalmasını sağlamalıdır.

Ustalık

İnsanların yaptıkları işleri her gün aynı şekilde sürdürmeleri onları geliştirmez, hatta körelmelerine sebep olur ve bakış açılarını daraltır. Dolayısıyla kişilerin yetenekleri ve potansiyelleri iyi analiz edilmelidir. Kurum çalışanlarının yeteneklerine uygun sorumluluklar verilerek potansiyellerini performansa çevirmeleri için fırsatlar oluşturulmalıdır. Yetenekler, hedefler doğrultusunda ihtiyaç duyulan fırsatlarla eşleştirildiğinde geliştirilebilmektedir.

Yeni Nesil Lider, kurumunu sürekli bir öğrenme sarmalı içerisine alarak kurumun tüm bileşenleriyle akışta kalmasını sağlamalıdır. Çünkü ustalık akış deneyimi ile başlar. Bireyler, akışta yeteneklerini sınırsız bir şekilde geliştirebileceklerine inanır, bunu samimi bir çaba ile destekler ve asla tam anlamıyla usta olmadıklarını düşünerek görevin cazibesini canlı tutarlar. Bilinçli bir adanmışlıkla ortaya çıkan **akış deneyimi** ile bireyler mevcut yeteneklerini zamanla ustalaşma noktasında ilerletebilir, başarının getirdiği hazla hayatlarına mutlu olarak devam edebilirler.

"Yükselen sarmalda ilerlemek, gitgide daha yüksek düzlemlerde öğrenmemizi, bağlanmamızı ve yapmamızı gerektirir. Bunlardan sadece birinin yeterli olduğunu düşünürsek, kendimizi aldatmış oluruz. İlerlemeyi sürdürmek için öğrenmemiz, bağlanmamız ve yapmamız gerekir. **Öğren, bağlan ve yap; yine öğren, bağlan ve yap.”**

Bilgi çağının sınırsız başarıları, “biz” sanatında ustalaşmış kişilere aittir. Geniş çaplı potansiyel, ancak yetenek ve becerilerimizi birleştirip gerçek büyüklüğe erişince sağlanabilir. Güçlü bir dünya görüşüne dayanan amaç ve değerler ile sürekli değişimi tetikleyen tükenmez ilerleme dürtüsü kişinin kendi potansiyeline hayran olmasını sağlar ve proaktif kültürü meydana çıkarır. Yeni nesil liderler, bu inanış ve yaşam biçimini okulun tüm alanlarına yansıttığı zaman ustalık yolculuğunu sürdürmeyi başarabilir.

Ustalık ekseni,
“Akış Teorisi” ile ilişkilendirilmiştir.

ANLAM

"İnsan, kendinden daha yüce, daha kalıcı bir şeye ait olduğunu hissetmeden gerçek anlamda mükemmel bir ömür süremez."

MIHALY CSIKSZENTMIHALYI

Anlam

Günümüze kadar eğitim, akademik başarıyı ortaya çıkaracak şekilde yani sol beyni önceleyen bir anlayışla uygulanıyordu. Oysa yeni nesil motivasyonun sağladığı üreticilik, özgünlük, hayal gücü vb. beceriler sağ beyni kullanmayı gerektiriyor.

Motivasyonun temelinde insanın karşılanmamış ihtiyaçları bulunmaktadır. Bir insanın fiziksel yaşamını sürdürmek dışındaki en büyük ihtiyacı psikolojik yaşamını sürdürmek; yani anlaşılmak, onaylanmak, değer verilmek, takdir edilmektir. **Yeni çağın talebi ve ihtiyacı, tutkuyla ideal olanı bulma, anlamlı bir katkıda bulunma ve bütünlüktür.** Yeni nesil, yönetilmek yerine esinlendirilmek istemektedir.

Yeni Nesil Lider, zamanın ruhunu koklayarak kuşakların özelliklerine göre onları harekete geçirebilecek motivasyonu sağlayabilmeli, başkalarının değer ve potansiyelini kendilerine açıkça ileterek bunları kendi içlerinde görmeleri için esin kaynağı olmalıdır.

Her okulun ya da liderin bir hikâyesi olmalı ve yaptığı bütün işleri bu hikâye ölçeğinde anlamlandırmalıdır. İnsan yaptığı iş ile varlık amacı arasında ilişki kurabiliyorsa anlamlı bir hayat yaşıyor demektir. Okuluna anlam katarak paydaşlarını peşinden sürükleyebilen lider, onları kendilerinden daha büyük bir amaca hizmet etme duygusunda birleştirerek aidiyet geliştirebilir.

Ortak ilgi ve tutkulara sahip topluluğun bir parçası hâline getirilen ve değerli hissettirilen bireylerin üretim ve gelişim noktasında gösterdikleri performans artmaktadır. Bahsi geçen farkındalıkları sağlayan yeni nesil lider, aynı zamanda geleceğiyle geçmişi arasındaki bağı kurup, tecrübeleriyle ümitlerini bağdaştırabilme kabiliyeti kazanmalıdır. Kültürel kodlarımız üzerine inşa ettiğimiz medeniyet iddiamızı yenilenerek dönüştürdüğümüz zaman ülkemizin ihtiyaç duyduğu eğitim ve gelişmişlik düzeyine erişme noktasında lokomotif güç ortaya çıkmış olacaktır.

İlgi gösterilen ve organizasyon içinde kendini faydalı hisseden bireylerin, daha verimli olduklarını ortaya koyan "Hawthorne Etkisi", anlam ekseniyle ilişkilendirilmiştir.

YENİ NESİL LİDERİN ÖZELLİKLERİ

- BİLGEDİR
- PROAKTİFTİR
- ETKİLİ İLETİŞİM KURAR
- EKİP RUHUYLA ÇALIŞIR
- ZAMANI DOĞRU YÖNETİR
- İYİ BİR HİKÂYE ANLATICISIDIR
- BOLLUK ZİHNİYETİNE SAHİPTİR
- ESTETİK BİR BAKIŞ AÇISINA SAHİPTİR
- 21. YY DÜŞÜNME BECERİLERİNE SAHİPTİR
- TEKNOLOJİK GELİŞMELERE UYUMLUDUR
- ÖĞRENME SARMALINDA YÜKSELMEYE DEVAM EDER

YENİ NESİL LİDERİN ÖZELLİKLERİ

İYİ BİR HİKÂYE ANLATICISIDIR.

Kariyerini ilerletmek, kurumuyla ilgili düşlerini hayalden gerçeğe taşımak için anlatacak bir hikâyesi vardır.

EKİP RUHUYLA ÇALIŞIR.

Kurumunda katalizör görevi görür, birleştirir ve insanların içindeki gizli güçleri açığa çıkarır. Bütünün kendi parçalarının toplamından daha büyük olduğunu bilir.

ÖĞRENME SARMALINDA YÜKSELMEYE DEVAM EDER.

Sahip olduğu en büyük kaynağın kendisi olduğunu bildiği için fiziksel, zihinsel ve sosyal/duygusal yönlerini akışta kalarak geliştirir.

PROAKTİFTİR.

Kontrol edemeyeceği alanlarda enerjisini harcamak yerine inisiyatif alarak çabalarının odak noktası olarak etki alanını seçer. Enerjisinin doğası pozitif, genişletici ve büyütücüdür. Değerlerinin güdümünde hareket eder, gerçeği görür ve neye gerek olduğunu anlar.

21. YY DÜŞÜNME BECERİLERİNE SAHİPTİR.

İLKE TEMELLİ DÜŞÜNME

Liderin ilkeleri derin, temel gerçekleridir. Geçerlilikleri kişi, zaman ve olaya bağlı değildir. Günün akışına kapılmadan ilkeleriyle, sonunu düşünerek işe başlar.

ANALİTİK DÜŞÜNME

Karşılaştığı problemleri hızlı ve etkili bir şekilde çözebilmesini sağlayan düşünce yöntemiyle karmaşık ve zor problemleri basitleştirerek yönetir ve problemi çözer.

YARATICI DÜŞÜNME

Yeni nesnelerin, süreçlerin ya da kavramların ortaya çıkmasında öncülük eder. Yaratıcı düşünme becerisi sayesinde çok yalın kişisel günlük sorunlara çözüm bulmaktan kurumlara, toplumlara dek kendini hissettiren, paradigma değişimlerine varan bir yelpaze oluşturur.

FÜTÜRİST DÜŞÜNME

Geleceğin ruhunu okur ve çevresinin de bunu görmesini sağlar; onları geleceğe yönelik cesaretli girişimlerde bulunmaya motive eder, yönlendirir, hedefe ulaştıklarında ortak başarılarını kutlar. Yaptığı işlerde sonuç alır çünkü farklı bir geleceğin mümkün olduğuna gerçekten inanır. Ortak hayallerine kavuşmak için, kendisinin ve kurumlarının davranışını, alışkanlıklarını ve kültürünü değiştirir.

EVRENSEL DÜŞÜNME

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında, farklı gereksinimleri karşılamaya yönelik donanımlara sahiptir. Dünyada ve ülkesinde yaşanan hızlı çevresel değişimlere karşı inovatif düşünebilir, sahip olduğu koordinasyon gücüyle kurumunun pozitif yönde hareket etmesini sağlar.

ESNEK VE SEÇENEKLİ DÜŞÜNME

Farklı durumlara uyum sağlama, bir düşünceden diğerine geçme becerisi ya da değişik problemlere çok yönlü stratejilerle bakma kapasitesi yüksektir.

YENİ NESİL LİDERİN ÖZELLİKLERİ

ETKİLİ İLETİŞİM KURAR.

Açıklık ve güven aşılayan bir karakter temeli üzerine empatiyle dinleme becerilerini inşa eder. Kendini iyi tanır, duygu ve düşüncelerini toplumsal uyum içinde anlatır, başkalarının varlığına ve fikirlerine saygı duymayı bünyesinde içselleştirir.

ZAMANI DOĞRU YÖNETİR.

Günlük yaşamında özgür iradesini geliştirmiştir. Kişisel bütünlüğü sayesinde önemli işlere öncelik vererek planlı yaşar. Zihinleri sorunlara değil, fırsatlara açıktır. Fırsatları besleyip sorunları kurutur, dikkatini acil değil de önemli etkinliklere vererek kurum içi dengeyi sağlar.

TEKNOLOJİK GELİŞMELERE UYUMLUDUR.

Dijital çağda inovasyon ve enformasyon teknolojilerinin her alanda kullanımına adapte olur. Kurumundaki paydaşların teknolojiyi öğrenmesi, kullanması ve bulundukları durumlara/ortamlara entegre olmaları konusunda motive eder. Gerekli alt yapının sağlanması, eğitim bileşenlerinin mesleki gelişime uyarlanmasında önderlik eder.

BİLGEDİR.

Daha yüksek amaca hizmet etmek için, ilkelerle aşılanmış hikâyesinde “ben”den önce “hizmet” etiğini rehber alır. Kişisel değer duyguları sayesinde en mütevazı, en saygılı, en açık, en öğretilebilir, en ilgili kişidir. İnsanlara kendi seslerini duymalrı için ilham verir, gelişimlerini kaynak bolluğu olarak görür ve destekler.

ESTETİK BİR BAKIŞ AÇISINA SAHİPTİR.

Tabiatta ve sanatta güzeli araştırır, sorgular. Bakmanın ötesine taşıyan bakış açısıyla alıştığımız görme, duyma, hissetme biçimlerinin dışına çıkarak, etrafındakilere farklı dünyalar olabileceğini, daha yoğun, daha anlamlı, daha farklı yaşanabileceğini duyurur.

BOLLUK ZİHNİYETİNE SAHİPTİR.

Kişiler arası ilişkilerinde insana özgü eşsiz yetilerini, öz bilincini, hayal gücünü, vicdan ve özgür iradesini kullanarak kurum içinde birbirinden öğrenmeyi, birbirini etkilemeyi ve karşılıklı yarar atmosferini oluşturur.

USTALIK

PARADİGMA DEĞİŞİMİ

ESNEKLİK

ANLAM

BAKIŞ AÇISINI DEĞİŞTİRME NOKTASI

UYGULAMA YÖNTEMİ

1. Yeni Nesil Liderlik Akademisi Modülü'nün yazılması
2. Okul yöneticilerinin yeni nesil liderlik anlayışına temel teşkil edecek bir eğitime tabi tutulması
3. Konya Büyükşehir Belediyesi iş birliğiyle yönetici eğitimi kampının düzenlenmesi
4. Dijital ortamlarda eğitimler düzenlenmesi
5. Yüz yüze, etkinlik temelli eğitimler verilmesi
6. Uzmanlarla "Deneyim Paylaşım Günleri" yapılması

Yarının Ötesinde

PROJENİN KAYNAKÇASI

1. MEB, 2018, Güçlü Yarınlar İçin 2023 Eğitim Vizyonu, Ankara: MEB, s.21.
2. Covey, S.R, 1999, Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı, (Deniztekin O, Deniztekin F, Çev.), İstanbul: Varlık.
3. Covey, S.R, 2015, 8'inci Alışkanlık, (Erendağ Ç., Soner S. Çev.), İstanbul: Aura.
4. Pink, D.H., 2016, Drive, (Göktem L. Çev), İstanbul:Mediacat.
5. Gallo, C., 2017, Hikaye Anlatıcısının Sırrı, (Erol A. Çev.), İstanbul, Aganta.
6. Baltaş A., 2015, Hayalini Yorganına Göre Uzat, İstanbul, Remzi.
7. Csikszentmihalyi, M., 2017, Akış-Mutluluk Bilimi, (Kunt S. Çev.) Ankara, Buzdağı.
8. Frankl, V. E., 2013, İnsanın Anlam Arayışı, (Budak, S.Çev.), İstanbul, Okuyan Us.
9. Tolstoy, L. N., 2014, İnsan Ne ile Yaşar, (Karadağ, A.B.Çev.), İstanbul, Bilge Kültür Sanat.
10. Goleman, D., 2016, Duygusal Zeka-Neden IQ'dan Daha Önemli, (Yüksel, B.S.Çev.), İstanbul, Varlık.

Konya İnsan Mektebi

@konyainsanmektebi

@konyainsanmektebi

@konyainsanmektebi

@konyainsanmektebi

KONYA İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

Adres: Akçeşme Mah. Garaj Cad. No:4 Karatay / KONYA
İletişim: (0332) 350 30 50

http://konya.meb.gov.tr
http://konyaarge.meb.gov.tr
http://konyainsanmektebi.meb.gov.tr