



KAPUM

Kariyer Planlama
Uygulama ve Araştırma Merkezi

KARİYER TEMSİLCİLERİ ÇALIŞTAYI



Çalıştay Raporu

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi

19.06.2025



KARİYER TEMSİLCİLERİ ÇALIŞTAYI

ÇALIŞTAY RAPORU

Günümüzün hızla dönüşen ve belirsizliklerle şekillenen iş dünyasında bireylerin kariyerlerini bilinçli ve planlı bir biçimde yönlendirmeleri hem kişisel gelişimleri hem de toplumsal kalkınma açısından stratejik bir önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, üniversite eğitimi sürecinde öğrencilerin kariyer planlama becerilerini edinmeleri; mezuniyet sonrasında iş yaşamına uyum sağlamalarını kolaylaştırmakta, iş gücü piyasasında ise rekabet avantajı elde etmelerine katkı sunmaktadır. Ancak söz konusu kariyer planlama süreci, öğrenciler açısından çoğu zaman belirsizlik, bilgi eksikliği ve motivasyon kaybı gibi etmenlerle karmaşık ve zorlu bir süreç olarak deneyimlenmektedir. Üniversitelerde yürütülen kariyer planlama uygulamalarının etkinliği; öğrencilerin mesleki farkındalıklarının geliştirilmesi, sektör ve istihdam alanlarına erişimlerinin kolaylaştırılması, beceri temelli gelişimlerinin desteklenmesi ve kariyer kaygılarının azaltılması ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, öğrenci ve mezunların ihtiyaçlarının doğru biçimde analiz edilmesi, ilgili iç ve dış paydaşlar arasında iş birliğinin güçlendirilmesi ve kariyer planlama faaliyetlerinin çeşitlendirilerek sürdürülebilir hâle getirilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda, Üniversitemiz bünyesinde lisans eğitimi veren Diş Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Fen Fakültesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Tıp Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi ile ön lisans eğitimi veren Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve TUSAŞ-Kazan Meslek Yüksekokulunda, 13.01.2025 tarihli Yönetim Kurulu kararı doğrultusunda Rektörlük oluruyla atanmış kariyer temsilcileri görev yapmaktadır. Bütün fakültelerde alt anabilim dalları düzeyinde alt çalışma grupları oluşturulmuş; ancak Eczacılık, Hemşirelik ve Tıp fakültelerinde anabilim dalları diğer fakültelerde olduğu gibi ayrılmadığından bu fakültelerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde kariyer temsilcileri görevlendirilmiştir. Üniversite genelinde fakülte ve bölüm düzeyinde 21, alt çalışma gruplarında ise 119 olmak üzere toplam 140 kariyer temsilcisi bulunmaktadır.

Öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek, üniversite-sanayi iş birliğini güçlendirmek ve kariyer farkındalığını artırmak için Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezinin (KAPUM) faaliyetlerini desteklemek amacıyla görevlendirilen Kariyer Temsilcileri; Kariyer Temsilcileri Çalıştayı'nda yuvarlak masa çalışmaları kapsamında yöneltilen soruları yanıtlamıştır. Ancak yıllık izinler, bütünleme haftası ve mezuniyet törenleri gibi çeşitli yoğunluklar nedeniyle çalıştaya katılım düzeyinde farklılıklar meydana gelmiş; çalıştayı ilk oturumuna 80, ikinci oturumuna ise 64 Kariyer Temsilcisi katılabilmektedir.

Çalıştay kapsamında Kariyer Temsilcileri, 11 ayrı yuvarlak masa etrafında organize edilmiştir. Masaların oluşturulmasında çalışma alanları aynı veya benzer fakültelerin temsilcilerinin bir arada bulunmasına, aynı fakülte içerisinde bulunan ve birbirleriyle ilişkili alanların ortak masalarda yer almasına dikkat edilmiştir. Bu sayede temsilcilerin kendi uzmanlık alanları bağlamında ortak konuları ve sorunları derinlemesine ele alabilmeleri sağlanmıştır. Yuvarlak masa çalışmalarında analizler, her bir masadan gelen yanıtların içerik çözümlemesine tabi tutulmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, raporda sunulan bulgular ve frekanslar katılımcı sayısını değil; masa bazında yapılan analizleri temsil etmektedir. Yuvarlak masa çalışmalarında öğrencilerin ve mezunların kariyer planlama süreçleri, kariyer farkındalığı düzeyleri, kariyer hedefleri ve beklentileri, mevcut ve potansiyel istihdam olanaklarına ilişkin bilgi ve erişim düzeyleri, mesleki ve kişisel beceri gelişimleri ile ilgili ihtiyaçları, üniversite-mezun arasındaki sürdürülebilir iletişim ve iş birliği olanakları, mezunların kariyer gelişim süreçlerine dair beklentileri ve bu süreçte karşılaştıkları zorluklar ele alınmıştır. Çalışmalar kapsamında ortaya konan görüşler ve çözüm önerileri, KAPUM tarafından analiz edilerek raporlanmıştır.

ÖĞRENCİLERİN KARİYER PLANLAMA VE GELİŞİM SÜREÇLERİ

Yuvarlak masa çalışmalarının ilk bölümünde öğrenci odaklı kariyer planlama süreçlerine ilişkin yanıtların analizi sunulmaktadır. Çalıştayda yöneltilen öğrencilerin kariyer planlama ve gelişim süreçlerine ilişkin sorular; öğrencilerin kariyer farkındalıklarını artırmaya yönelik önerileri, karşılaştıkları temel güçlükleri ve bu güçlükler karşısında geliştirdikleri çözüm yollarını, kariyer kaygılarının giderilmesinde paydaşların rollerini ve olası iş birliği stratejilerini, alternatif kariyer planlamasına ilişkin

destekleyici uygulamaları ve kariyer gelişimini destekleyen temel beceri alanlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1. Öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine yönelik farkındalık kazanmaları için ne gibi faaliyetler yürütülebilir?

Katılımcıların yanıtları doğrultusunda yapılan içerik analizine göre, öneriler büyük ölçüde bilgilendirme ve yönlendirme temelli etkinlikler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Tablo 1'de sunulan verilere göre, en sık dile getirilen öneri, masaların %36,4'ü (n=4) tarafından belirtilen "kariyer günlerinin düzenlenmesi" olmuştur. Bunu, mezunların katıldığı kariyer günleri ve öğrenci–mezun buluşmaları (%27,3; n=3) ile kariyer eğitim seminerleri ve atölye çalışmaları (%27,3; n=3) takip etmektedir. Bu üç temel öneri grubunun ortak noktası, öğrencilerin farklı meslekleri tanıması, kariyer planlarını şekillendirmesi ve profesyonel yönelimlerini geliştirmesine yönelik rehberlik odaklı faaliyetler içermesidir. Çalıştaydaki bazı masalar (%18,2; n=2), öğrencilere meslekleri doğrudan gözlemlene fırsatı sunan fabrika veya şirket gezileri ve saha ziyaretlerinin yapılmasını önermiştir. Aynı oranla (%18,2; n=2) kişilik testleri ve mesleki envanter uygulamalarının önemine de vurgu yapılmıştır. Daha düşük frekansla dile getirilen öneriler (%9,1; n=1), kariyer portalı ve web sitesi duyurularının artırılması, bölümlere özgü ya da zorunlu "Kariyer Dersi"nin müfredata eklenmesi, öğrencilere akademik danışmanların erken atanması, podcast ve video röportaj gibi dijital içeriklerin oluşturulması ve mülakat farkındalığını artıran atölyelerin düzenlenmesi gibi çeşitli faaliyetleri içermektedir.

Tablo 1. Öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine yönelik faaliyetler

Öneri	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kariyer günlerinin düzenlenmesi	4	36,4
Mezunlarla kariyer günlerinin ve öğrencilerle buluşmaların gerçekleştirilmesi	3	27,3
Kariyer eğitim seminerlerinin ve atölye çalışmalarının düzenlenmesi	3	27,3
Fabrika/şirket gezilerinin ve saha ziyaretlerinin organize edilmesi	2	18,2
Kişilik testlerinin ve mesleki envanter uygulamalarının gerçekleştirilmesi	2	18,2
Web sitesi ve kariyer portalı üzerinden yapılan duyuruların artırılması	1	9,1
Bölümlere özgü veya zorunlu "Kariyer Dersi"nin müfredata eklenmesi	1	9,1
Öğrencilere yönelik akademik danışman eşleştirmesinin erken yapılması	1	9,1
Podcast, video röportaj ve sosyal medya içeriklerinin üretilmesi	1	9,1
Mülakat farkındalığını artırmaya yönelik atölye çalışmalarının düzenlenmesi	1	9,1

Bu bulgular genel olarak, Kariyer Temsillerinin öncelikli olarak öğrencilerin kariyer süreçlerine erişimlerini kolaylaştıracak, doğrudan rehberlik sağlayacak ve yönelim geliştirmeye imkân tanıyacak yapılar üzerinde durduklarını ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, bireyselleştirilmiş, deneyim temelli ve dijital destekli uygulamaların da daha sınırlı biçimde önerildiği görülmektedir. Bu bağlamda, kariyer planlama desteğine ilişkin öneriler, öğrencilerin hem bilgiye erişimini hem de uygulamaya dayalı öğrenme süreçlerini destekleyecek çok boyutlu bir yaklaşıma duyulan ihtiyaca işaret etmektedir.

2. Öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde ne gibi problemlerle karşılaşılıyorsunuz? Yaşadıkları problemlerle ilgili çözüm önerileriniz nelerdir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri doğrultusunda yapılan içerik analizine göre, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde karşılaştıkları başlıca sorunlar bireysel, kurumsal ve sistemsel düzeylerde yoğunlaşmaktadır (Tablo 2). En sık dile getirilen problem, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemede zorlanmaları ve bu konuda kararsızlık yaşamalarıdır (n = 6; %50,0). Bu durum, mesleki yönelim geliştirme sürecinde yeterli içgörü ve stratejik farkındalığın eksikliğine işaret etmektedir. İkinci önemli sorun, iş ve staj alanlarına ilişkin bilgi eksikliğidir (n = 5; %41,7). Temsilciler, öğrencilerin büyük ölçüde

kamu kurumlarına odaklandığını, özel sektör, sivil toplum veya girişimcilik gibi alternatif kariyer yollarına dair yeterli bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmektedir.

Ayrıca bazı Kariyer Temsilcileri, motivasyon eksikliği, isteksizlik ve geleceğe yönelik umutsuzluk gibi duyuşsal sorunlara dikkat çekmiştir (n = 4; %33,3). Bu tepkilerin çoğu, atama sistemi, kadro belirsizlikleri, mecburi hizmet yükümlülükleri ve sertifikasyon süreçlerindeki bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Teknik beceriler açısından ise özgeçmiş hazırlama, portfolyo oluşturma, zaman yönetimi ve mülakat becerilerinde yetersizlikler (n = 2–3) öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, üniversite ile sektör arasında yeterli düzeyde iş birliği kurulamaması, öğrencilerin uygulama temelli deneyimlere erişimini kısıtlamaktadır. Az sayıda temsilci, öğrencilerin meslek sınırlarını ayırt etmede güçlük yaşadığını, özgüven düzeylerinde dengesizlik olduğunu ve yaşam amacı geliştirmekte zorlandıklarını belirtmiştir.

Tablo 2. Öğrencilerin Karşılaştığı Kariyer Sorunları

Problemler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Kariyer hedeflerinin belirsiz olması ve karar verme güçlüğü'nün yaşanması	6	50,0
İş ve staj alanları hakkında bilgi eksikliğinin bulunması	5	41,7
Motivasyon eksikliği ve isteksizlik durumlarının gözlemlenmesi	4	33,3
Özgeçmiş, CV ve portfolyo hazırlama becerilerinde yetersizliklerin yaşanması	3	25,0
İstihdam sistemine ilişkin sorunların (atama, kadro vb.) belirsizlik yaratması	3	25,0
Zaman yönetimi ve mülakat becerilerinin yeterince geliştirilememesi	2	16,7
Üniversite ile saha arasında etkili bir iş birliğinin kurulamaması	2	16,7
Sertifika sistemlerine ilişkin bilgi yetersizliğinin görülmesi	1	8,3
Meslek tanımlarının iç içe geçerek ayırım yapma güçlüğüne yol açması	1	8,3
Aşırı ve yetersiz özgüven durumlarının kariyer planlamasını olumsuz etkilemesi	1	8,3
Yaşam amacı ve hedef eksikliğinin fark edilmesi	1	8,3

Genel olarak, bu bulgular öğrencilerin sadece bilişsel değil; aynı zamanda duyuşsal, yönelimsel ve uygulama becerileri açısından da çok boyutlu destek mekanizmalarına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, kariyer rehberliği uygulamalarının hem bireysel danışmanlık düzeyinde hem de kurumsal politika ekseninde yeniden yapılandırılması önerilmektedir.

Kariyer temsilcilerinin çözüm önerilerine ilişkin içerik analizi, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde çok boyutlu desteğe ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır. En sık önerilen çözüm alanlarından biri olan mezun ve sektör etkileşimi (%41,7), öğrencilerin gerçek meslek deneyimlerine doğrudan tanıklık edebilecekleri, böylece kariyer seçeneklerini daha somut biçimde değerlendirebilecekleri bir modelin önemine işaret etmektedir. Bu bağlamda bir temsilcinin “öğrenciler farklı kariyer imkânlarını görmeleri için bu meslekleri icra edenlerle tanıştırılmalı” ifadesi, deneyim temelli farkındalık geliştirme yaklaşımını açıkça yansıtmaktadır. Benzer sıklıkta dile getirilen bir diğer çözüm alanı ise kariyer danışmanlığı ve mentorluk sistemlerinin kurulmasıdır (%41,7). Öğrencilerin bireysel olarak izlenmesi, yönlendirilmesi ve ihtiyaçlarına göre desteklenmesi gerektiği vurgulanmakta; “her öğrenci için kariyer danışmanlığı açılmalı” şeklindeki ifade ise bu sürecin bireysel talebe bağlı olmaksızın kurumsal düzeyde yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Üçüncü sırada yer alan öneriler, farkındalık eğitimleri, seminerler ve atölye çalışmaları (%33,3) etrafında yoğunlaşmaktadır. Bu öneriler, öğrencilerin yalnızca bilgilendirilmesinin değil, aynı zamanda karar verme, öz farkındalık ve zaman yönetimi gibi yürütücü işlev becerilerinin geliştirilmesinin de gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda önerilen uygulamalar, kariyer planlamanın düşünsel altyapısını güçlendirmeye yöneliktir. Öte yandan, kariyer planı ve yol haritası hazırlanması (%27,3) yönündeki öneriler, öğrencilerin kariyer gelişimlerinin sistemli ve sürdürülebilir bir süreç olarak kurgulanmasını hedeflemektedir. “2. sınıf sonu itibarıyla kariyer yolu haritası hazırlanmalı” şeklindeki ifade, planlı kariyer rehberliğinin gerekliliğine

dikkat çeken önemli bir örnektir. Bir diğer dikkat çeken çözüm grubu, staj eşleştirme sistemleri ve işyeri eğitimi uygulamalarıdır (%25,0). Bu öneriler, öğrencilerin yalnızca teorik değil, uygulama temelli bir hazırlık süreci geçirmelerinin önemini vurgulamaktadır. “Staj ve işyeri eğitimi toplantılarında KAPUM bilgilendirmesinin yapılması” önerisi ise kariyer rehberliğinin uygulamalı öğrenme süreçlerine doğrudan entegre edilmesini ifade etmektedir. Ayrıca, bazı temsilciler akademik danışmanlarla kariyer temsilcileri arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi gerektiğini (n = 2; %16,7) belirtmiş; bu durum, iç paydaşlar arasında etkili bilgi akışı ve iş birliği ihtiyacına işaret etmektedir. Benzer şekilde, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve motivasyon artırıcı müdahaleler de (%16,7), öğrencilerin yalnızca bilişsel değil, duyuşsal ve psikososyal alanlarda da desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Son olarak, yalnızca bir temsilcinin dile getirdiği sistemsel iyileştirme önerileri (n = 1; %8,3), kontenjanların azaltılması ve yüksek riskli alanlarda çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi daha yapısal müdahaleleri kapsamaktadır. “Riskli yüksek bölümler için çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve caydırıcı önlemler alınması sağlanabilir” ifadesi, kariyer kararlarının yalnızca bireysel tercihlere değil, aynı zamanda sistemsel koşullara bağlı olarak şekillendiğine işaret etmektedir.

Tablo 3. Kariyer Planlamaya Problemlerine Yönelik Çözüm Önerileri

Çözümler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Mezun-sektör etkileşiminin (mezun buluşmaları, paneller vb.) sağlanması	5	41,7
Kariyer danışmanlığı ve bireysel mentorluk sistemlerinin kurulması	5	41,7
Farkındalık eğitimleri, seminerler ve atölyelerin düzenlenmesi	4	33,3
Kariyer planı, yol haritası ve bireysel hedeflendirme yapılması	3	25,0
Staj, işyeri eğitimi ve sektör eşleştirmelerinin gerçekleştirilmesi	3	25,0
Akademik danışman-kariyer temsilcisi iş birliğinin sağlanması	2	16,7
Psikolojik destek ve motivasyon artırıcı müdahalelerde bulunulması	2	16,7
Öğrenci ihtiyaç analizi ve anket temelli verilerin toplanması	2	16,7
Sistemsel iyileştirmeler (kontenjan, güvenlik vb.) yapılması	1	8,3

Bu bulgular, üniversitelerin kariyer hizmetlerini yalnızca bilgilendirme temelli değil, aynı zamanda yönlendirici, destekleyici biçimde yeniden yapılandırması gerektiğini güçlü bir biçimde ortaya koymaktadır. Öğrencilerin bireysel farkındalıklarının geliştirilmesinin yanı sıra, deneyim temelli uygulamalar, rehberlik yapıları ve kurumsal koordinasyonun sağlanması da etkili bir kariyer planlama süreci için vazgeçilmez unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

3. Öğrencilerinizin kariyer kaygıları var mı? Kariyer temsilcileri ve ilgili paydaşlar (Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, Üst Yönetim), kariyer planlama süreçlerinde bu kaygıları gidermek için neler yapabilirler?

Kariyer temsilcilerinin yanıtlarına dayalı içerik analizine göre, öğrenciler arasında kariyer kaygısının yaygın, çok boyutlu ve derinleşen bir sorun olarak hissedildiği görülmektedir. Temsilcilerin büyük çoğunluğu, Tablo 4’te de belirtildiği üzere, öğrencilerin başta işsizlik, kamuda kadro yetersizliği ve alan dışı işlerde çalışmak zorunda kalma gibi doğrudan istihdama yönelik temel kaygılar taşıdığını vurgulamıştır. Bu kaygılar, istihdam sistemine duyulan güvenin azaldığını ve öğrencilerin mesleki geleceklerine dair ciddi belirsizlik algısı taşıdıklarını göstermektedir.

Bununla birlikte bazı temsilciler, ekonomik beklentilerin karşılanamaması ve istihdam güvencesinin zayıflığı gibi nedenlerle öğrencilerde yurt dışına yönelme ve göç etme eğiliminin arttığını ifade etmiştir (n = 2; %18,2). Bu eğilim, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal güvencesizlik ve fırsat eşitsizliği hissiyle de ilişkilendirilmektedir. Öne çıkan bir diğer önemli boyut ise öğrencilerin yalnızca dışsal değil, içsel kaynaklı kaygılar da yaşadıklarıdır. Bazı temsilciler, öğrencilerin mesleklerin

geleceğine ilişkin belirsizliklerden (ör. yapay zekâ ve otomasyon etkisi), meslek tanımlarındaki muğlaklıklardan ve alan yeterliğine yönelik güvensizlikten etkilendiklerini belirtmiştir. Bu durum, sadece mesleki değil, aynı zamanda psikolojik bir kırılmalı alanına işaret etmektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin Kariyer Kaygıları

Kariyer Kaygıları	Frekans (n)	Yüzde (%)
İşsizlik / istihdam güvencesizliğinin yaşanması	6	54,5
Alan dışı işlerde çalışma zorunluluğunun hissedilmesi	4	36,4
Ekonomik beklentilerin karşılanamaması	3	27,3
Yurt dışına yönelme ve göç etme motivasyonunun artması	2	18,2
Mesleklerin geleceğine dair belirsizliklerin (ör. yapay zekâ etkisi) algılanması	2	18,2
Meslek tanımları ve uzmanlık süreçlerine ilişkin belirsizliklerin hissedilmesi	2	18,2
Alan yeterliği konusunda yetersizlik duygusunun yaşanması	2	18,2
Süreçlerin belirsizliğinin ve sistemsizliğin kaygı yaratması	2	18,2
Herhangi bir kariyer kaygısının bulunmadığının ifade edilmesi	1	9,1

Tüm bu bulgular, kariyer kaygılarının yalnızca bireysel değil; yapısal, sektörel ve küresel değişkenlerle bağlantılı olarak şekillendiğini göstermektedir. Öğrenciler hem mevcut koşullardaki iş güvencesizliğinden hem de geleceğin iş dünyasına ilişkin öngörü eksikliğinden dolayı karar vermekte zorlanmaktadır. Bu tablo, üniversitelerin yalnızca bilgilendirme temelli değil, aynı zamanda danışmanlık, psikolojik destek ve stratejik yönlendirme hizmetlerini kapsayan kariyer rehberliği politikaları geliştirmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Kariyer temsilcilerinin görüşlerine göre, öğrencilerin yaygın şekilde deneyimlediği kariyer kaygılarını gidermek amacıyla önerilen çözüm stratejileri hem bireysel destek hem de yapısal düzenleme düzeyinde çeşitlilik göstermektedir. Tablo 5'te sunulan bulgulara göre, en sık dile getirilen çözüm önerisi, psikolojik danışmanlık ile kariyer rehberliği hizmetlerinin sunulmasıdır (f = 5; %45,5). Temsilciler, özellikle kaygı düzeyi yüksek öğrenciler için psikolojik destekle işbirliği içinde çalışan birimlerin kurulmasını önermekte; bu bağlamda “Kariyer Kaygı Destek Birimi” gibi uzmanlaşmış yapılar oluşturulmasını tavsiye etmektedir. İkinci sırada yer alan öneri alanı, kariyer mentorluk sistemleri ve bireysel koçluk uygulamalarıdır (f = 4; %36,4). Bu öneriler, yalnızca bilgilendirme temelli olmayan, öğrencinin bireysel hedeflerine ve ihtiyaçlarına göre sürdürülebilir şekilde yapılandırılmış rehberlik modellerini içermektedir. Aynı oranda dile getirilen bir diğer çözüm ise, mezun başarı öykülerinin paylaşılması ve öğrencilerin rol modellerle buluşturulmasıdır (f = 4; %36,4). Bu yaklaşım, öğrencilerin içsel motivasyonlarını desteklemeyi ve geleceğe ilişkin olumlu beklentiler geliştirmelerini hedeflemektedir.

Öne çıkan bir başka öneri alanı, sektör temsilcileri ile düzenlenecek kariyer buluşmaları ve çalıştaylardır (f = 3; %27,3). Bu tür etkinliklerin, öğrencilerin iş dünyasını doğrudan tanımalarına, mesleklerin saha gerçekliğini kavramalarına ve kariyer planlarını daha bilinçli biçimde yapılandırmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Benzer şekilde, kariyer planlama süreçlerini üniversite geneline yaygınlaştırmak adına kurumsallaşmış kariyer derslerinin açılması önerilmiştir (f = 3; %27,3). Örneğin, “Kariyer Yaşamına Giriş” benzeri zorunlu derslerin programlara eklenmesi, öğrencilerin bu süreçte erken aşamada sistematik biçimde dâhil edilmesini mümkün kılacaktır. Bunun yanı sıra, bazı temsilciler motivasyon artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi, kariyer merkezlerinin tanıtım faaliyetlerinin güçlendirilmesi, meslek tanımlarına ilişkin bilgilendirme yapılması ve öğrenci ihtiyaçlarının analizine dayalı planlamalar gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu öneriler, daha düşük frekanslarla (f = 1–2; %9,1–18,2) dile getirilmiş olmakla birlikte, kariyer kaygılarının giderilmesinde destekleyici rol üstlenebilecek tamamlayıcı yapılar sunmaktadır.

Tablo 5. Kariyer Kaygılarını Gidermeye Yönelik Çözüm Önerileri

Çözümler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Psikolojik danışmanlık ve kariyer rehberliği desteğinin sağlanması	5	45,5
Kariyer mentorluk sistemleri ve bireysel koçluk uygulamalarının yürütülmesi	4	36,4
Mezun başarı öyküleri ile ilham verici haberlerin paylaşılması	4	36,4
Sektör temsilcileri ile kariyer buluşmaları ve çalıştayların düzenlenmesi	3	27,3
Üniversiteye özgü kariyer planlama / yönlendirme derslerinin yaygınlaştırılması	3	27,3
Etkinlik temelli motivasyon artırıcı organizasyonların gerçekleştirilmesi	3	27,3
Kariyer merkezi faaliyetlerinin görünür kılınması ve tanıtımının yapılması	2	18,2
Meslek tanımları ve iş piyasası hakkında bilgilendirme çalışmalarının yapılması	2	18,2
Öğrenci ihtiyaçlarının tespiti ve veri temelli planlamanın gerçekleştirilmesi	1	9,1

Genel olarak elde edilen bulgular, kariyer temsilcilerinin öğrencilerin kaygılarını yalnızca bireysel danışmanlık yoluyla değil; aynı zamanda kurumsal yapılar, sektör iş birlikleri ve psikososyal destek sistemleri ile çok katmanlı olarak ele alınması gerektiğini vurguladığını göstermektedir. Bu öneriler, üniversitelerde kariyer rehberliği hizmetlerinin yalnızca bilgilendirme eksenli değil, aynı zamanda duyuşsal, yönelimsel ve uygulama temelli bir modelle yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

4. Kariyer temsilcileri, öğrencilerin kariyer planlamalarını sağlıklı yürütebilmek için hangi paydaşlarla iş birliği yapabilirler? Bu iş birliğini sağlamak için neler yapılabilir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini sağlıklı ve sürdürülebilir biçimde yürütebilmeleri için çok paydaşlı ve iş birliğine dayalı bir yapının gerekliliğine işaret etmektedir. Temsilciler, yalnızca üniversite içi destek birimlerinin değil; sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının da bu süreçte aktif biçimde dâhil edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Tablo 6 incelendiğinde, en yüksek frekansla dile getirilen paydaş grubu özel sektör temsilcileridir (f = 8; %72,7). Öğrencilerin firmalar, işletmeler ve mesleki alanlara özgü kuruluşlarla doğrudan temas kurabilmelerinin, mesleki yönelim geliştirme ve istihdam olanaklarına erişim açısından kritik olduğu belirtilmiştir. İkinci sırada, meslek örgütleri (ör. dernekler, odalar, federasyonlar) yer almakta olup (f = 7; %63,6), bu yapılar üzerinden öğrencilerin hem mesleki aidiyet geliştirme süreçlerinin desteklenmesi hem de staj ve istihdam fırsatlarına erişiminin artırılması önerilmektedir. Temsilcilerin yaklaşık yarısı (%45,5), kamu kurumları ile iş birliğinin önemine değinmiş; özellikle bakanlıklar, belediyeler, gençlik ve spor müdürlükleri gibi kurumların öğrencilere sahaya dayalı deneyim imkânı sunabileceği ifade edilmiştir.

Bunun yanı sıra, mezunlar ve üniversite içi birimler de (her biri f = 4; %36,4) sıkça önerilen paydaşlar arasında yer almaktadır. Bu iş birliklerinin amacı hem önceki deneyimlerden yararlanmak hem de bölüm/anabilim dalı düzeyinde daha güçlü bir koordinasyon ve yönlendirme mekanizması inşa etmektir. Kariyer planlamasının sürekliliğini sağlamak açısından bu öneriler, geçmiş deneyimin kurumsal belleğe dönüştürülmesi gerektiğine işaret etmektedir. Daha düşük sıklıkla dile getirilen ancak stratejik öneme sahip bazı öneriler arasında girişimcilik destek kuruluşları (TÜBİTAK, KOSGEB), spor federasyonları, diğer üniversitelerin kariyer merkezleri ve ulusal/uluslararası platformlarla iş birlikleri yer almaktadır. Bu paydaşlar aracılığıyla öğrencilerin alternatif kariyer yolları keşfetmeleri ve çoklu alan deneyimlerine erişimleri hedeflenmektedir.

Tablo 6. Öğrencilerin Kariyer Planlamaları için İş birliği Yapılabilecek Paydaşlar

Paydaşlar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Sektör temsilcileri (özel sektör, firma, işletme)	8	72,7

Meslek örgütleri (meslek dernekleri, odalar, federasyonlar)	7	63,6
Kamu kurumları (bakanlıklar, belediyeler, devlet kurumları)	5	45,5
Mezunlar ve mezun dernekleri	4	36,4
Üniversite içi birimler (KAPUM, anabilim dalları, bölüm)	4	36,4
Girişimcilik ve proje destek kurumları (TÜBİTAK, KOSGEB)	2	18,2
Spor kuruluşları (spor federasyonları, spor merkezleri)	2	18,2
Ulusal/uluslararası yarışmalar ve platformlar	1	9,1
Diğer üniversitelerin kariyer merkezleri	1	9,1

Elde edilen bulgular genel olarak, kariyer planlamanın etkin biçimde yürütülebilmesi için disiplinler arası ve kurumlar arası çok paydaşlı bir iş birliği yapısına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Temsilciler, yalnızca kariyer merkezlerinin değil, üniversitenin tüm akademik ve idari birimlerinin sürece dahil edilmesini; ayrıca özellikle sektörel aktörlerle kurumsal düzeyde kalıcı iş birliklerinin geliştirilmesini gerekli görmektedir. Bu yönüyle öneriler, kariyer gelişiminin bireysel çabaların ötesine geçerek ekosistem temelli bir yaklaşımla desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Kariyer temsilcilerinin çözüm önerileri, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini destekleyecek iş birliklerinin sürdürülebilir, kurumsal ve yapılandırılmış bir zemine oturtulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 7'de görüldüğü üzere, en sık dile getirilen uygulama, düzenli toplantılar, çalıştaylar ve karşılıklı istişare ortamlarının oluşturulmasıdır (f = 6; %54,5). Bu öneriler, sektörel periyodik olarak gerçekleştirilecek buluşmaların yalnızca dönemsel faaliyetler değil, aynı zamanda yıllık planlara entegre edilmiş sürekli yapılar hâline getirilmesini amaçlamaktadır. İkinci sıklıkta ifade edilen çözüm önerisi ise, kurumsal protokoller ve yazılı iş birliği anlaşmaları yapılmasıdır (f = 5; %45,5). Temsilciler, bu protokollerin yalnızca niyet beyanı düzeyinde kalmaması, taraflara karşılıklı sorumluluk yükleyen resmi ve bağlayıcı belgeler olarak kurgulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bazı Kariyer Temsilcileri, bu tür anlaşmaların Rektörlük düzeyinde yürütülmesinin iş birliğine kurumsal meşruiyet ve ağırlık kazandıracağı görüşündedir. Önemli bir diğer uygulama önerisi, staj dışı uygulamalı deneyim modelleri ve mentorluk sistemleridir (f = 4; %36,4). Bu öneriler, öğrencilerin sektörel deneyime yalnızca zorunlu stajlar aracılığıyla değil; erken dönemde, esnek ve gözlem temelli kısa süreli programlarla erişmesini hedeflemektedir. Mezunların yeni mezunlara rehberlik etmesi veya öğrencilerin iş yerinde gözlemci olarak bulunması gibi modeller, bu yaklaşımın somut örnekleri olarak sunulmuştur.

Temsilciler ayrıca, mezunlarla sürekli iletişimi mümkün kılacak dijital ya da sosyal ağ temelli platformların oluşturulmasını önermektedir (f = 3; %27,3). Bu bağlamda önerilen WhatsApp grupları veya mezun portalı eşleştirmeleri, öğrenci–mezun etkileşimini hem bilgi akışı hem de aidiyet düzeyi açısından desteklemeyi amaçlamaktadır. Benzer sıklıkta dile getirilen diğer uygulamalar arasında kurum ziyaretleri, temsilci–paydaş buluşmaları, eğitim ve sertifika programları da yer almaktadır. Bu öneriler, iş birliklerinin yalnızca masa başında değil, yerinde gözlem ve karşılıklı temas yoluyla pekiştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Daha düşük oranda ifade edilen fakat stratejik öneme sahip bir diğer öneri ise, sosyal medya, portallar ve dijital iletişim araçlarının aktif biçimde kullanılmasıdır (f = 2; %18,2). Bu görüş, iş birliği süreçlerinin yalnızca kurumlar arası değil, aynı zamanda platformlar arası çok kanallı iletişim stratejileriyle desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 7. İş Birliğini Sağlamaya Yönelik Önerilen Uygulamalar

Uygulamalar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Toplantılar, çalıştaylar ve fikir alışverişi ortamlarının oluşturulması	6	54,5
Kurumsal protokoller ve yazılı iş birliği anlaşmaları yapılması	5	45,5
Staj dışı deneyim programları, mentorluk uygulamaları yapılması	4	36,4
Mezunlarla iletişim ve etkileşim platformları oluşturulması	3	27,3

Kurum ziyaretleri ve temsilci buluşmalarının gerçekleştirilmesi	3	27,3
Eğitim, seminer, sertifika ve webinar programları düzenlenmesi	3	27,3
Sosyal medya, portali ve dijital iletişim araçlarının aktif kullanılması	2	18,2

Sonuç olarak Tablo 7’de görüldüğü üzere, temsilcilerin görüşleri iş birliği süreçlerinin yalnızca iyi niyet temelli ilişkilerle değil; resmiyet, süreklilik, karşılıklı sorumluluk ve iletişim çeşitliliği temelinde kurgulanması gerektiğine dair güçlü bir uzlaşıya işaret etmektedir. Bu bağlamda, üniversite–sektör iş birliğinin yalnızca kariyer merkezlerinin değil, tüm kurumsal yapıların ortak sorumluluğu olduğu vurgulanmakta; iş birliğine ilişkin tüm mekanizmaların kurumsallaşmış, hesap verebilir ve sürdürülebilir bir model çerçevesinde ele alınması gerektiği belirtilmektedir.

5. Öğrencileri alternatif kariyer planlamaları için destekliyor musunuz? Sizce alternatif kariyer planlama süreçleri nasıl desteklenebilir, ne gibi faaliyetler yapılabilir?

Kariyer temsilcilerinin yanıtlarına göre, büyük çoğunluk öğrencileri alternatif kariyer planlamaları konusunda desteklediklerini ifade etmektedir. Ancak bu desteğin kapsamı ve niteliği, fakültelere ve birimlere göre farklılaşmakta; kimi zaman kurumsal yapıların ötesine geçemeyerek bireysel çabalarla sınırlı kalmaktadır. Tablo 8’de görüldüğü üzere, en sık dile getirilen yönelim, öğrencilerin akademik kariyere teşvik edilmesidir (f = 4; %40,0). Bu durum, özellikle yüksek lisans, doktora ve araştırma görevliliği gibi yollarla akademik hayata geçişi hedefleyen öğrencilerin, daha yapılandırılmış bir yol haritasına erişebildiğini göstermektedir. Ayrıca, dikey geçiş (DGS), ikinci üniversite imkânı veya bölüm içi yönlendirme gibi daha teknik ve yapısal geçişlere dair desteklerin de bazı temsilciler tarafından sunulduğu görülmektedir (f = 2; %20,0). Bunlara ek olarak, girişimcilik, marka kurma ve yaratıcı sektörlerle yönelim gibi serbest ve yenilikçi kariyer yollarına ilişkin öneriler de ifade edilmiştir (f = 2; %20,0). Bu tür yönelimler, özellikle geleneksel kamu istihdamı dışındaki seçenekleri tanıtan ve destekleyen önemli yaklaşımlar olarak değerlendirilmektedir.

Bazı temsilciler, öğrencilerin yurt içi ve yurt dışı istihdam olanaklarına erişimini kolaylaştırmak amacıyla referans olma, ağ kurma ve bireysel rehberlik sağladıklarını belirtmiştir (f = 2; %20,0). Özellikle özel sektör iş birlikleriyle desteklenen kariyer günleri gibi etkinliklerin bu süreci pekiştirdiği ifade edilmiştir. Örneğin, bir temsilci özel hastaneler ve meslek örgütleriyle düzenledikleri ortak etkinliklerin öğrencilerin alternatif mesleki yollarla temas kurmalarını sağladığını belirtmiştir. Öte yandan, yalnızca bir temsilcinin (f = 1; %10,0) kendi kurumlarında alternatif kariyer planlamasına yönelik herhangi bir faaliyetin yürütülmediğini belirtmesi, bu tür desteklerin bazı fakültelerde sistematik olmaktan uzak ve bireysel inisiyatiflere dayalı biçimde yürütüldüğüne işaret etmektedir.

Tablo 8. Alternatif Kariyer Planlamasına Yönelik Destek Durumu

Destek Türü veya Yönelimi	Frekans (n)	Yüzde (%)
Akademik kariyere yönlendirme desteğinin sağlanması	4	40,0
Dikey geçiş, ikinci üniversite ve bölüm içi yönlendirme imkânlarının sunulması	2	20,0
Girişimcilik faaliyetlerinin yürütülmesi ve marka kurma eğitimlerinin verilmesi	2	20,0
Yurtiçi ve yurtdışı istihdam olanaklarına yönelik yönlendirmenin yapılması	2	20,0
Kamu dışı alanlarda (özel sektör) destekli kariyer günlerinin düzenlenmesi	1	10,0
Kurumsal düzeyde herhangi bir faaliyetin bulunmadığının belirtilmesi	1	10,0

Genel olarak, temsilcilerin büyük çoğunluğu kariyer planlamasının yalnızca kamu sektörü veya geleneksel mesleklerle sınırlı olmadığını farkındadır. Ancak bu farkındalık her kurumda aynı düzeyde örgütlü ve erişilebilir bir destek sistemine dönüşmemiştir. Bu nedenle, alternatif kariyer yollarına yönelik eşit erişim sağlayan, kurumsal düzeyde yapılandırılmış ve sürdürülebilir bir yönlendirme sistemine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Bu sistem, sadece akademik ilerlemeyi değil; özel sektör, girişimcilik ve

uluslararası hareketlilik gibi farklı yolları da kapsamalı; üniversite politikalarının ayrılmaz bir parçası hâline getirilmelidir.

Kariyer temsilcilerinin önerileri, alternatif kariyer planlamasının yalnızca öğrenciyi yönlendirme temelli değil; çok aktörlü, çok boyutlu ve deneyime dayalı bir gelişim süreci olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Tablo 9'da sunulan veriler, bu sürecin başarıyla yürütülebilmesi için etkileşim, farkındalık, dijital içerik üretimi ve kurumsal iş birliklerinin eşgüdümlü biçimde kurgulanması gerektiğini ortaya koymaktadır. En sık önerilen uygulama, mezun buluşmaları ve tecrübe aktarımıdır (f = 5; %50,0). Temsilciler, kendi kariyer yolunu oluşturmuş mezunların öğrencilerle birebir etkileşime geçerek deneyimlerini paylaşmasının, öğrencilerin farklı kariyer seçeneklerini daha somut biçimde değerlendirmelerine olanak sağladığını belirtmiştir. Bu öneri, özellikle "rol model temelli kariyer farkındalığı" anlayışıyla doğrudan ilişkilidir. İkinci sıklıkta dile getirilen faaliyet türü, sektör dışı alanların tanıtılmasıdır (f = 4; %40,0).

Temsilciler, kamu sektörüne odaklı geleneksel kariyer anlayışının ötesine geçilmesi gerektiğini, bu nedenle özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve disiplinler arası alanların öğrencilere görünür kılınmasının önem taşıdığını vurgulamıştır. Bu öneri, istihdam alanlarının çeşitlendirilmesine yönelik bir stratejik yönelim olarak değerlendirilebilir. Girişimcilik, start-up ve kendi işini kurma temalı etkinlikler ise (f = 3; %30,0), öğrencilerin yaratıcı endüstrilerde ve serbest meslek alanlarında da kariyer inşa edebilmelerine destek sağlayan alternatif yollardır. "Start-up for Designers" ve "kendi markasını kuran mezunlarla söyleşi" gibi örnekler, uygulamalı ve ilham verici kariyer gelişim etkinlikleri olarak öne çıkmaktadır. Benzer oranda önerilen bir diğer faaliyet grubu, sertifika programları, eğitim seminerleri ve yardımcı kurslardır (f = 3; %30,0). Bu tür yapılandırılmış programların, özellikle çok disiplinli alanlarda (ör. mühendislik, tasarım, spor bilimleri) ilerlemek isteyen öğrenciler için tamamlayıcı mesleki gelişim işlevi gördüğü belirtilmiştir. Daha düşük sıklıkta ifade edilen öneriler arasında, üniversite öğrenci topluluklarıyla ortak kariyer etkinlikleri düzenlenmesi (f = 2; %20,0) ve dijital içerikler (video, podcast vb.) yoluyla bilgilendirme yapılması (f = 1; %10,0) yer almaktadır. Bu öneriler, öğrencilerin gönüllü katılımını artırmayı ve erişimi genişletmeyi hedeflemektedir.

Son olarak, yalnızca bir masa tarafından dile getirilen kurumlar arası protokol yapılması ve kaynak planlamasının sağlanması (f = 1; %10,0) önerisi, faaliyetlerin sürekliliği ve kurumsal düzeyde güvence altına alınması bakımından stratejik bir öneme sahiptir.

Tablo 9. Alternatif Kariyer Planlama Süreçlerini Desteklemeye Yönelik Önerilen Faaliyetler

Faaliyetler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Mezun buluşmaları ve tecrübe aktarımının sağlanması	5	50,0
Sektör dışı alanların tanıtımının yapılması	4	40,0
Girişimcilik, start-up ve kendi işini kurma temalı etkinliklerin gerçekleştirilmesi	3	30,0
Eğitim seminerleri, yardımcı kurslar ve sertifika programlarının sunulması	3	30,0
Üniversite topluluklarıyla ortak kariyer etkinliklerinin yürütülmesi	2	20,0
Video, podcast gibi dijital içeriklerle bilgilendirme çalışmalarının yapılması	1	10,0
Kurumlar arası protokol ve kaynak planlamasının yürütülmesi	1	10,0

Tablo 9 incelendiğinde, alternatif kariyer planlamasının etkileşim, deneyim aktarımı, dijital içerik üretimi ve kurumsal iş birlikleri yoluyla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bulgular, üniversitelerin yalnızca geleneksel mesleki hatlara değil; aynı zamanda gelişmekte olan sektörlerle, yaratıcı alanlara ve kişisel girişimcilik yollarına da alan açan, esnek ve öğrenci merkezli bir kariyer rehberliği sistemi kurmaları gerektiğine işaret etmektedir. Söz konusu sistemin, bireysel potansiyeli destekleyici, sektörel çeşitliliği görünür kılan ve yenilikçi uygulamalara açık bir yapı olarak tasarlanması önem arz etmektedir.

6. Öğrencilerinizin kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak genel beceriler neler olabilir? Bu becerileri geliştirmek için kariyer temsilcileri ve ilgili paydaşlar neler yapabilir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri doğrultusunda yapılan analiz, öğrencilerin kariyer gelişimine katkı sağlayacak genel becerilerin yalnızca bilişsel yeterliklerle sınırlı olmadığını; aynı zamanda sosyal-duygusal ve uygulamalı yetkinlikleri de kapsayan disiplinler üstü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 10'da yer alan dağılım, bu çok boyutlu beceri setinin üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliğini artırmada kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. En sık vurgulanan beceri alanı, iletişim becerileridir (f=7; %70,0). Bu başlık yalnızca sözlü ve yazılı ifade yetisini değil; aynı zamanda sunum yapma, etkili dinleme, hitabet ve geri bildirim alma/verme gibi alt bileşenleri de içermektedir. Temsilciler, iletişim yetkinliğinin hem işe giriş süreçlerinde hem de iş yaşamında sürdürülebilir başarı açısından belirleyici olduğunu belirtmiştir. İkinci sırada, yabancı dil yeterliliği gelmektedir (f=6; %60,0). Özellikle İngilizce, nitelikli iş gücü piyasasına erişimde temel bir ön koşul olarak değerlendirilmekte; buna ek olarak ikinci ve üçüncü yabancı dil bilgisi, öğrencilerin uluslararasılaşma süreçlerinde avantaj sağlamaktadır.

Eleştirel ve analitik düşünme (f=5; %50,0) ile problem çözme becerileri (f=4; %40,0), öğrencilerin karmaşık problemleri analiz etme, alternatif çözüm yolları üretme ve stratejik karar alma süreçlerine aktif katılım gösterebilmesini destekleyen zihinsel yetkinlikler olarak öne çıkmaktadır. Bu beceriler özellikle belirsizlikle başa çıkma ve dijitalleşen iş dünyasına uyum sağlama açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, temsilciler tarafından dijital okuryazarlık ve teknoloji kullanımı (f=4; %40,0), zaman yönetimi ve öz düzenleme (f=3; %30,0) ile takım çalışması ve liderlik (f=3; %30,0) gibi organizasyonel ve kişilerarası beceriler de sıkça dile getirilmiştir. Bu beceriler, öğrencilerin yalnızca bireysel yeterliklerini değil, iş ortamında kolektif üretkenlik ve uyum kapasitelerini de artırmaktadır. Daha düşük frekansta ifade edilen ancak stratejik önemi yüksek olan diğer beceriler arasında; girişimcilik ve iş kurma (f=2), mesleki yeterlik ve sektöre özgü teknik beceriler (f=2), 21. yüzyıl sosyal-duygusal yetkinlikleri (f=2) ve etik duyarlılık ile bilimsel süreç becerileri (f=1) yer almaktadır. Bu alanlar, öğrencilerin yalnızca bilgiye sahip bireyler değil; aynı zamanda sorumluluk sahibi, çok yönlü ve değer temelli profesyoneller olarak gelişmelerini desteklemeyi hedeflemektedir.

Tablo 10. Kariyer Gelişimine Katkı Sağlayacak Genel Beceriler

Beceri Alanı / Yetkinlik	Frekans (n)	Yüzde (%)
İletişim becerileri (sözlü, yazılı, sunum vb.)	7	70,0
Yabancı dil (özellikle İngilizce, 2. ve 3. dil)	6	60,0
Eleştirel ve analitik düşünme	5	50,0
Problem çözme	4	40,0
Dijital okuryazarlık ve teknoloji kullanımı	4	40,0
Zaman yönetimi ve öz düzenleme	3	30,0
Takım çalışması ve liderlik	3	30,0
Girişimcilik ve iş kurma becerileri	2	20,0
Mesleki yeterlik ve sektöre özgü teknik beceriler	2	20,0
21. yüzyıl becerileri ve sosyal-duygusal yetkinlikler	2	20,0
Etik duyarlılık / bilimsel süreç becerileri	1	10,0

Tablo 10'da yer alan bu bulgular, üniversitelerin kariyer gelişimini destekleyici beceri setlerini yalnızca ders içi öğrenme süreçlerine bırakmadan; kariyer merkezleri, akademik birimler ve öğrenci kulüpleri iş birliğinde yapılandırılmış etkinliklerle desteklemesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle atölyeler, seminer dizileri, vaka analizleri, saha uygulamaları ve bireysel koçluk gibi yöntemler, bu becerilerin geliştirilmesinde etkili ve sürdürülebilir yollar sunmaktadır. Böylece üniversiteler, mezunlarını

yalnızca işe yerleşmeye değil, değişen iş dünyasında etkin bir aktör olmaya hazırlayan çok boyutlu bir kariyer ekosistemi oluşturabilir.

Kariyer temsilcilerinin değerlendirmeleri, öğrencilerin kariyer gelişimine katkı sağlayacak becerilerin yalnızca ders temelli değil; çok boyutlu, iş birliğine dayalı ve sistematik destek mekanizmalarıyla geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Tablo 11'de yer alan veriler, temsilcilerin bu sürece hem akademik hem de çevresel unsurlar üzerinden yaklaştığını göstermektedir. En sık dile getirilen uygulama, 21. yüzyıl yetkinliklerini hedefleyen seminer, eğitim ve atölye programlarının düzenlenmesidir (f = 6; %60,0). Bu programlar, iletişim, öz düzenleme, zaman yönetimi, girişimcilik ve sosyal-duygusal becerilerin yapılandırılmış içeriklerle kazandırılmasını amaçlamaktadır. Özellikle interaktif ve uygulama temelli oturumlarla desteklenen bu etkinliklerin, öğrencilerin kişisel farkındalık ve iş gücü uyumu açısından güçlü kazanımlar sağladığı vurgulanmaktadır. İkinci sıklıkta dile getirilen uygulama grubu, yabancı dil eğitimleri ve bilgilendirme toplantılarıdır (f = 4; %40,0). Temsilciler, İngilizce başta olmak üzere çok dilli yeterliliğin hem ulusal hem de uluslararası istihdam piyasalarında önemli bir rekabet avantajı sunduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda öğrencilerin dil gelişimini desteklemek amacıyla akademik rehberlik, teşvik programları ve yönlendirici bilgilendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması önerilmiştir. Aynı oranda (%40,0) önerilen bir diğer alan ise, öğrenci kulüpleri, proje haftaları ve takım çalışması uygulamalarıdır. Bu yapıların, öğrencilerin sosyal öğrenme ortamlarında liderlik, ekip uyumu ve sorumluluk alma becerilerini geliştirmelerine olanak sağladığı belirtilmiştir. Temsilciler, bu tür etkinliklerin yalnızca sosyal etkileşim değil, kariyerle doğrudan ilişkili çoklu becerilerin gelişimi açısından da işlevsel olduğunu ifade etmektedir.

Kariyer danışmanlığı, akademik rehberlik ve bireysel koçluk uygulamaları (f = 3; %30,0) ise öğrencilerin mesleki yönelimlerini belirleme, güçlü yönlerini tanıma ve kariyer planlarını yapılandırma süreçlerinde kritik rol oynamaktadır. Bu bağlamda akademisyenlerin yalnızca öğretim sorumluluğu değil, aynı zamanda rehberlik işlevi de üstlenmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Mezun etkileşimi ve rol model buluşmaları (f = 3; %30,0), öğrencilerin gerçek hayat deneyimlerinden öğrenmelerini sağlayan stratejik bir destek alanı olarak öne çıkmaktadır. Mezunların deneyim aktarımları, kariyer yollarının çeşitliliğini görmeye katkı sunarken, öğrenciler için motivasyon kaynağı da olabilmektedir. Daha az sıklıkla ifade edilen ama stratejik katkı sunabilecek diğer uygulamalar arasında; yetkinlik belgeleri, CV hazırlama yarışmaları ve sertifika programları (f = 2; %20,0), e-öğrenme ve dijital modüller (f = 2; %20,0) ile kurumlar arası planlama ve ihtiyaç analizi çalışmaları (f = 1; %10,0) yer almaktadır. Bu tür öneriler, beceri gelişiminin yalnızca bireysel çabalarla değil, kurumsal destekle yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 11. Kariyer Gelişimini Destekleyici Beceri Eğitimlerine Yönelik Önerilen Faaliyetler

Faaliyetler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Seminer, eğitim ve atölye programları düzenlenmesi	6	60,0
Yabancı dil eğitimleri ve bilgilendirme toplantılarının gerçekleştirilmesi	4	40,0
Öğrenci kulüpleri, proje haftaları, ekip çalışması uygulamalarının yürütülmesi	4	40,0
Kariyer danışmanlığı, koçluk, akademisyen rehberliğinin sağlanması	3	30,0
Mezun etkileşimi ve rol modellerle etkinliklerin gerçekleştirilmesi	3	30,0
Yetkinlik belgesi, CV hazırlama ve sertifika programlarının sunulması	2	20,0
E-öğrenme ve dijital modüllerle beceri desteklemesi	2	20,0
Kurumlar arası ortak planlama ve ihtiyaç analizinin yapılması	1	10,0

Tablo 11'in gösterdiği üzere, öğrencilerin kariyer gelişimine katkı sağlayacak becerilerin geliştirilmesi çok katmanlı bir yaklaşım gerektirmektedir. Bu süreç; akademik içeriklerin ötesine geçen, çevresel destek sistemleriyle bütünleşen ve paydaşlar arası iş birliğine dayanan bir yapı içinde ele alınmalıdır. Kariyer temsilcileri, bu doğrultuda sadece bireysel danışmanlığı değil, aynı zamanda

kurumsal planlama, dijital kaynaklar, mezun ilişkileri ve etkileşimli öğrenme ortamları gibi unsurların birlikte işletilmesini önermektedir. Üniversitelerin kariyer merkezleri, akademik birimler ve dış paydaşlar arasında bir beceri geliştirme ekosistemi oluşturmaları, öğrenci başarısının sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Kariyer Temsilcileri Çalıştayı'nın birinci oturumunda elde edilen bulgular, üniversitelerde yürütülen kariyer planlama süreçlerinin yalnızca bilgi aktarımına dayalı değil; çok boyutlu, yönlendirici ve öğrenci merkezli bir yaklaşımla yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Çalıştay kapsamında paylaşılan görüşlerin analizine göre, öğrencilerin kariyer planlamasında karşılaştıkları başlıca sorunlar arasında kariyer hedeflerinin belirsizliği, iş ve staj olanakları hakkında bilgi eksikliği, mesleki yönelim geliştirme gücü, duyuşsal kaygılar ve istihdam sistemine ilişkin yapısal baskılar öne çıkmaktadır. Bu çerçevede temsilciler; kariyer danışmanlığı, mezun-sektör etkileşimi, farkındalık eğitimleri, staj eşleştirme sistemleri ve psikolojik destek mekanizmaları gibi çok yönlü çözüm önerileri sunmuştur. Ayrıca, alternatif kariyer yollarının tanıtılması, girişimcilik ve yaratıcı sektörlere yönlendirme, bireysel yetkinlik gelişimini destekleyici atölye, seminer ve sertifika programlarının yaygınlaştırılması gibi tamamlayıcı uygulamaların da önemine dikkat çekilmiştir. Özellikle paydaşlarla sürdürülebilir iş birliklerinin geliştirilmesi, protokol temelli ilişkilerin artırılması ve KAPUM'un süreçte daha etkin ve koordinatif bir rol üstlenmesi gerektiği pek çok Kariyer Temsilcisi tarafından vurgulanmıştır.

Genel olarak bu oturumun bulguları, kariyer planlamaya ilişkin kurumsal hizmetlerin yalnızca etkinlik odaklı değil; disiplinler arası, veriye dayalı ve öğrenci ihtiyaçlarını önceleyen bir anlayışla yeniden kurgulanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, hem iç paydaşlarla (bölümler, akademik danışmanlar, kariyer temsilcileri) hem de dış paydaşlarla (sektör temsilcileri, mezunlar, kamu kurumları) kalıcı ve etkili bir etkileşim ağı kurulması, öğrencilerin kariyer gelişiminde belirleyici ve dönüştürücü bir rol oynayacaktır.

MEZUNLARLA İLİŞKİLER VE KARIYER DESTEK SÜREÇLERİ

7. Mezunlarımızın iş bulma süreçlerine nasıl destek olunabilir? Kariyer temsilcilerinin ve Merkezimizin katkıları neler olabilir?

Kariyer temsilcilerinin yanıtları, mezunların iş bulma süreçlerine ilişkin destek faaliyetlerinin yalnızca bireysel yönlendirme ile sınırlı kalmaması; bunun yerine kurumsal altyapı, dijital sistemler ve çok paydaşlı iş birlikleri ile yürütülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 12'de sunulan bulgular, bu desteklerin hem doğrudan istihdam süreçlerine hem de mezunların mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak şekilde yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. En sık dile getirilen öneri, iş bulma platformlarının tanıtılması ve kariyer portalı kullanımının teşvik edilmesidir (f = 5; %50,0). Temsilciler, üniversite bünyesinde geliştirilen veya desteklenen dijital sistemlerin görünürlüğünün artırılması ve mezunların sektörel ilanlara kolay erişiminin sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Bu öneri, dijitalleşme çağında erişilebilirlik ve hızlı bilgi akışı açısından stratejik önem taşımaktadır. İkinci sırada yer alan öneri grubu, kamu ve akademik istihdama yönelik sınav bilgilendirmesi ve destek programlarıdır (f = 4; %40,0). KPSS, ALES, YDS gibi merkezi sınavlara hazırlık için hem bilgilendirici toplantıların hem de kurs/kamp uygulamalarının yürütülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu destekler, mezunların sınav başarısını artırmaya yönelik kurumsal katkılar olarak değerlendirilmiştir. Temsilciler ayrıca, mezun-mezun ve mezun-öğrenci etkileşiminin artırılması gerektiğine dikkat çekmiştir (f = 3; %30,0). Bu etkileşim, bilgi ve deneyim aktarımının yanı sıra profesyonel ilişki ağlarının (network) kurulmasına da zemin hazırlamaktadır. Mezunlarla yürütülecek panel, buluşma ve rehberlik etkinlikleri, öğrencilerin meslek hayatına daha hazırlıklı adım atmalarını sağlayacaktır.

Kariyer danışmanlığı ve mentorluk sistemlerinin mezunlara da sunulması önerisi (f = 3; %30,0), yönlendirme ve destek mekanizmalarının mezuniyet sonrasında da sürdürülmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, mezunlara özel koçluk, kariyer danışmanlığı ve bireysel takip sistemlerinin oluşturulması önem arz etmektedir.

CV hazırlama, portfolyo oluşturma ve mülakat teknikleri gibi doğrudan işe alım süreçlerini kapsayan beceri desteklerinin de (f = 3; %30,0) hem teorik hem uygulamalı biçimde sunulması gerektiği

belirtmiştir. Bu desteklerin uygulamalı eğitimlerle desteklenmesi, mezunların iş görüşmelerine daha donanımlı katılımını sağlayacaktır. Daha az sıklıkla dile getirilen ancak stratejik öneme sahip diğer öneriler arasında, üniversite–işveren bağlantılarının güçlendirilmesi, mezun istihdam durumunun takip edilmesi, sosyal medya ve web üzerinden düzenli duyuru yapılması ve burs/mali destek olanaklarının tanıtılması yer almaktadır (f= 1–2; %10–20). Bu öneriler, veri temelli izleme, iletişim kanallarının çeşitlendirilmesi ve mezunlara yönelik desteklerin sürekliliği bakımından dikkate değerdir.

Tablo 12. Mezunların İş Bulma Süreçlerini Desteklemeye Yönelik Öneriler

Öneriler	Frekans (n)	Yüzde (%)
İş bulma platformlarının tanıtılması ve portal kullanımının teşvik edilmesi	5	50,0
Sınav bilgilendirmesinin yapılması (KPSS, ALES, YDS vb.)	4	40,0
Mezunlar arası veya mezun-öğrenci etkileşiminin artırılması	3	30,0
Kariyer danışmanlığı ve mentorluk sistemlerinin sağlanması	3	30,0
CV hazırlama, portfolyo oluşturma ve mülakat eğitimlerinin verilmesi	3	30,0
Üniversite ile işveren arasında bağlantı kurulması ve iş birliklerinin geliştirilmesi	2	20,0
Mezunların istihdam durumunun takip edilmesi ve mezun verisinin toplanması	2	20,0
Sosyal medya ve web sayfası aracılığıyla duyuru paylaşımlarının yapılması	1	10,0
Burs ve mali destek olanaklarına ilişkin bilgilendirmenin sağlanması	1	10,0

Tablo 12 incelendiğinde, kariyer temsilcilerinin önerdiği destek mekanizmalarının çok katmanlı, sürdürülebilir ve kurumsal eşgüdüm içeren bir yapıya sahip olması gerektiği anlaşılmaktadır. Mezunların yalnızca öğrencilik dönemlerinde değil, mezuniyet sonrasında da kariyer rehberliği sistemine dâhil edilmesi, üniversitelerin istihdam başarısını artıracak stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, mezun takip sistemleri, kariyer portalları, mezun danışmanlık hizmetleri, işveren protokolleri ve dijital bilgilendirme araçları gibi bileşenlerden oluşan bir mezun destek altyapısı kurulması önerilmektedir. Bu sistemin, üniversite–mezun bağına güçlendirmesi ve mezunlara yönelik kurumsal aidiyet duygusunu pekiştirmesi beklenmektedir.

Kariyer temsilcilerinin görüşlerine göre, mezunların iş bulma süreçlerinde KAPUM'un ve temsilcilerin aktif, sistemli ve çok yönlü bir rol üstlenmesi gerekmektedir. Elde edilen bulgular, merkezin yalnızca teknik işlevlerle sınırlı kalmaması, aynı zamanda politika geliştirme, sektörel köprü kurma ve mezun-topluluk etkileşimini güçlendirme gibi geniş kapsamlı görevler üstlenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Tablo 13'te en yüksek frekansla öne çıkan katkı alanı, iş ilanlarının duyurulması ve kariyer portalının etkin biçimde kullanılmasıdır (f= 6; %60,0). Temsilciler, bu kapsamda duyuruların güncel kalmasının yanı sıra, bölüm web sayfalarıyla entegre edilmesini ve mobil uygulama gibi yenilikçi araçlarla erişimin kolaylaştırılmasını önermektedir. Bu yaklaşım, dijitalleşmenin sunduğu olanakların daha etkin kullanılmasını ve mezunlara yönelik bilgilendirme süreçlerinin hızlandırılmasını amaçlamaktadır. İkinci sırada yer alan katkı alanı, ulusal ve uluslararası işverenlerle iletişim kurularak protokol yapılması ve iş/staj kontenjanlarının oluşturulmasıdır (f= 4; %40,0). Özellikle insan kaynakları firmaları ve sektör temsilcileriyle yapılacak stratejik iş birlikleri sayesinde ilan çeşitliliğinin artacağı ve istihdam ağlarının genişleyeceği belirtilmiştir. Bu tür protokoller, kariyer merkezi ile dış paydaşlar arasında kalıcı ve karşılıklı sorumluluğa dayalı bir ilişki zemini oluşturacaktır. Bir diğer önemli öneri ise Kariyer ve Mezun Portalı'nın işlevsel hâle getirilmesidir (f= 3; %30,0). Bu sistemin yalnızca veri arşivleme değil, iş ve staj duyurularının paylaşımı, mezunlara yönelik çağrılarının iletilmesi ve uzun dönemli mezun takibinin yapılması gibi amaçlarla kullanılması gerektiği vurgulanmıştır. Böylece KAPUM'un veri temelli planlama ve hizmet sunma kapasitesi artırılabilir.

Kariyer danışmanlığı etkinlikleri, mezun bilgilendirme stantları, e-bültenler ve temsilciler aracılığıyla doğrudan yönlendirme yapılması gibi uygulamalar da temsilciler tarafından önerilmiştir (f= 3; %30,0). Bu tür faaliyetler, mezuniyet sonrası üniversite–mezun bağına süreklilik kazandırmayı ve

kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirmeyi hedeflemektedir. Daha sınırlı sayıda temsilci tarafından dile getirilmekle birlikte, devlet politikalarına etki edecek savunuculuk faaliyetleri de (f = 2; %20,0) önerilmiştir. Bu bağlamda, YÖK'e kontenjan azaltımı önerilmesi, Sağlık Bakanlığı'na istihdam ihtiyaçlarının raporlanması gibi girişimler, merkezin yalnızca operasyonel bir birim değil; aynı zamanda temsil gücü yüksek, politika üretme kapasitesine sahip bir yapı olarak konumlandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Son olarak, mezun panelleri, webinarlar ve profesyonel ağ kurma etkinlikleri (f = 2) ile e-bilgilendirme sistemlerinin geliştirilmesi (f = 1), mezunlar arasında doğrudan etkileşimi güçlendiren ve ilişki ağlarını genişleten stratejik araçlar olarak önerilmiştir.

Tablo 13. Mezunların İş Bulma Süreçlerine Yönelik Katkıları

Katkılar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İş ilanlarının duyurulması ve kariyer portalının etkin biçimde kullanılması	6	60,0
Ulusal ve uluslararası kurumlarla iletişim kurulup iş birliklerinin geliştirilmesi	4	40,0
Kariyer ve Mezun Portalı'nın işlevsel hâle getirilmesi	3	30,0
Kariyer danışmanlığı ve bilgilendirme etkinliklerinin gerçekleştirilmesi	3	30,0
Mezunlara yönlendirme yapılması ve rehberlik desteğinin sağlanması	2	20,0
Politika yapıcılara (Sağlık Bakanlığı, TBMM, YÖK) raporlamaların sunulması	2	20,0
Mezun panelleri, webinarlar ve ağ kurma fırsatlarının organize edilmesi	2	20,0
Mobil uygulamalar ve e-bilgilendirme sistemlerinin geliştirilmesi	1	10,0

Tablo 13'te yer alan dağılım, KAPUM'un ve kariyer temsilcilerinin mezunlara yönelik destek süreçlerinde yalnızca teknolojik altyapı geliştirme değil; aynı zamanda stratejik yönlendirme, politika üretimi, sektörle bağ kurma ve mezun ilişkilerini yönetme gibi çok katmanlı roller üstlenebileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda, mezunlara yönelik hizmetlerin erişilebilirlik, görünürlük ve sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde yapılandırılması büyük önem taşımaktadır. KAPUM'un kariyer rehberliği sistemini hem öğrenci hem de mezun düzeyinde kapsayacak biçimde bir yapıya kavuşturması, üniversitenin mezun başarısını artıracak stratejik bir adım olacaktır.

8. Mezunlarımız ile iletişimin devamlılığı nasıl sağlanabilir? Üniversitemizin mezunlarımızla etkili bağ kurması için önerileriniz nelerdir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, mezunlarla sürdürülebilir iletişimin sağlanabilmesi için teknolojik altyapı, sosyal etkileşim ve kurumsal aidiyet unsurlarını bir araya getiren uygulamalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 14 incelendiğinde, temsilcilerin çözüm önerileri dijital, yüz yüze ve içerik temelli etkileşimler etrafında çeşitlenmekte; iletişim süreçlerinin yalnızca teknik değil, aynı zamanda duygusal ve topluluk temelli bağları da kapsamı gerektiği vurgulanmaktadır. En yüksek frekansla dile getirilen öneri, mezun portalının aktif ve zorunlu biçimde kullanılmasıdır (f = 6; %60,0). Bu bağlamda, mezuniyet işlemlerinin portala kayıt şartına bağlanması, yılda en az bir kez güncelleme zorunluluğu getirilmesi ve sistemin sadece veri girişi değil, etkin iletişim aracı olarak tasarlanması gerektiği belirtilmiştir. Portalın mobil uygulamalarla desteklenmesi de erişilebilirliği artıracak bir çözüm olarak önerilmiştir. İkinci sırada yer alan öneriler, sosyal medya platformları (ör. LinkedIn, WhatsApp grupları) ve diğer çevrim içi etkileşim kanalları aracılığıyla dijital ağların kurulmasıdır (f = 5; %50,0). Bu dijital iletişim ağlarının hem bilgilendirme hem de mezunlar arası dayanışma açısından işlevsel olduğu ifade edilmiş; eş zamanlı duyurular, deneyim aktarımı ve topluluk hissi açısından destekleyici rol üstlendiği vurgulanmıştır. Ayrıca temsilciler, mezun günleri, sosyal etkinlikler, buluşmalar ve madalya törenleri gibi fiziksel birliktelik sağlayan uygulamaların da düzenli olarak gerçekleştirilmesini önermektedir (f = 4; %40,0). Bu tür yüz yüze buluşmaların, özellikle aidiyet duygusunu artırma ve mezun üniversite ilişkisini güçlendirme açısından vazgeçilmez olduğu belirtilmiştir.

E-bültenler, SMS ve e-posta yoluyla düzenli bilgilendirme yapılması da (f = 3; %30,0) öneriler arasında yer almakta olup hem pasif hem de aktif mezunlara ulaşmada sürekliliği sağlayacak etkili bir

araç olarak değerlendirilmiştir. Bu uygulamaların, üniversitenin mezunlarla kurduğu temasın sistematik biçimde sürdürülmesini desteklediği ifade edilmiştir. İçerik temelli öneriler arasında ise, mezun başarı öykülerinin üniversite web sayfasında görünür kılınması (f = 2; %20,0) ve mezunlara yönelik eğitim programlarının planlanması (f = 2; %20,0) öne çıkmaktadır. Bu öneriler, mezunların yalnızca takip edilen bireyler değil, üniversiteye aktif katkı sunan topluluk üyeleri hâline gelmesini hedeflemektedir. Daha sınırlı sayıda dile getirilen ancak kurumsal sembolizmi yüksek önerilerden biri de “Mezun Kart” uygulamasıdır (f = 1; %10,0). Bu kart aracılığıyla mezunlara üniversite içi imkânlar sunulması (tesis kullanımı, kütüphane erişimi vb.), üniversitenin mezunlarına verdiği değer somutlaşmasını sağlayacaktır. Yine düşük sıklıkta ifade edilen sektörle iş birliği içinde özel kontenjanlı mezun programları oluşturulması önerisi (f = 1; %10,0), mezunlara yönelik kariyer odaklı fırsatların artırılması bakımından dikkate değerdir.

Tablo 14. Mezunlarla İletişimin Sürdürülebilirliğine Yönelik Önerilen Uygulamalar

Uygulamalar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Portalın aktif biçimde zorunlu kayıt ve güncelleme işlemlerinin yapılması	6	60,0
Sosyal medya platformları ve iletişim grupları (WhatsApp, LinkedIn vb.) aracılığıyla bağlantı kurulması	5	50,0
Mezun günlerinin, sosyal etkinliklerin ve buluşmaların düzenlenmesi	4	40,0
Mezun bülteni ile e-posta/SMS üzerinden düzenli bilgilendirme yapılması	3	30,0
Başarılı kariyer hikâyelerinin üniversite web sayfasında paylaşılması	2	20,0
Mezunlara yönelik eğitim programlarının ve etkinliklerin planlanması	2	20,0
Mezun kart uygulamasının geliştirilmesi ve aidiyet artırıcı araçların sunulması	1	10,0
Sektörle iş birliği temelli mezun programlarının oluşturulması	1	10,0

Tablo 14’te sunulan dağılım, mezunlarla sürdürülebilir iletişimin yalnızca teknik veri tabanlarına değil; aynı zamanda düzenli etkileşim, sosyal birliktelik ve başarıların görünür kılınması gibi unsurlara dayalı olarak çok boyutlu biçimde yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, mezun takip sistemlerinin yalnızca bilgi toplama aracı değil; aynı zamanda kurumsal aidiyet üreten, mezunu aktif topluluk üyesi olarak tanımlayan dinamik bir yapıya dönüşmesi gerekmektedir. KAPUM’un koordinasyonunda geliştirilecek bu iletişim modeli, hem mezunların kariyer gelişimini destekleyecek hem de üniversitenin mezun politikalarını daha görünür, sürdürülebilir ve kapsayıcı hâle getirecektir.

Kariyer temsilcilerinin önerileri, üniversite–mezun ilişkisinin yalnızca bilgi paylaşımı temelli değil; duygusal bağ kurmayı ve sürdürülebilir iletişimi esas alan çok boyutlu bir yaklaşımla yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 15’te yer alan veriler, kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi ve mezunların üniversiteyle olan etkileşimlerinin süreklilik kazanması için çok kanallı stratejilerin birlikte işletilmesini gerekli kılmaktadır. En sık dile getirilen öneri, mezun günlerinin, buluşmaların ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesidir (f = 6; %60,0). Bu etkinlikler, mezunların fiziksel olarak üniversiteyle yeniden temas kurmalarını sağlamakta; aynı zamanda aidiyet duygusunu güçlendiren, sembolik ve sosyal değeri yüksek bir bağ kurma aracı olarak değerlendirilmektedir. İkinci sırada, Kariyer ve Mezun Portalı kayıt işlemlerinin zorunlu hâle getirilmesi ve düzenli güncellemelerin yapılması önerisi yer almaktadır (f = 4; %40,0). Temsilciler, bu sistemin yalnızca bir veri arşivleme aracı değil; etkin bir iletişim ve katılım platformu hâline getirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Portalın dinamik yapıda kurgulanması, bilgilendirme, davet ve katılım çağrılarının sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Aynı sıklıkta dile getirilen bir diğer öneri, mezunlara yönelik sosyal medya ve iletişim platformlarının (LinkedIn, Telegram, mobil uygulamalar vb.) etkin biçimde kullanılmasıdır (f = 4; %40,0). Bu kanallar; bilgilendirme, etkileşim, duyuru, geri bildirim ve topluluk hissi geliştirme gibi çoklu işlevleri aynı ortamda birleştirebilmesi açısından stratejik avantaj sağlamaktadır.

Özellikle mezunlara yönelik ayrıcalıklar tanınması önerisi (f = 3; %30,0), fiziksel ve dijital aidiyetin somutlaştırılması açısından dikkat çekmektedir. Önerilen uygulamalar arasında “mezun kartı”

ile kampüs olanaklarından faydalanma, indirimli etkinliklere katılım ve dijital kütüphane erişimi gibi araçlar yer almakta ve üniversitenin mezunlarına verdiği değerin görünür hâle gelmesine katkı sunmaktadır. Daha sınırlı sayıda ifade edilen ancak sembolik ve sürdürülebilir etki potansiyeli taşıyan öneriler arasında; özel günlerde (bayramlar, mezuniyet yıl dönümleri) tebrik ve iletişim mesajlarının gönderilmesi (f = 2; %20,0), mezun anketleriyle düzenli geri bildirim toplanması (f = 2; %20,0) ve sektör seminerlerinde mezunlara konuşmacı rolü verilmesi (f = 1; %10,0) gibi uygulamalar yer almaktadır. Bu öneriler, mezunun üniversiteyle yalnızca bir geçmiş ilişkisi değil, aktif ve katkı sunan bir rol üstlenebileceği bir bağ içinde görülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 15. Üniversitenin Mezunlarla Etkili Bağ Kurmasına Yönelik Önerilen Uygulamalar

Uygulamalar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Mezun günlerinin, buluşmaların ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi	6	60,0
Kariyer ve Mezun Portalına kayıt ve güncelleme işlemlerinin zorunlu hâle getirilmesi	4	40,0
Mezunlara yönelik sosyal medya ve iletişim platformlarının etkin kullanılması	4	40,0
Mezunlara ayrıcalık tanınması (mezun kartı, indirim, tesis kullanımı vb.)	3	30,0
Özel günlerde (ör. bayram, mezuniyet yıl dönümü) iletişim kurulması	2	20,0
Mezun anketlerinin uygulanması ve geri bildirim sistemlerinin işletilmesi	2	20,0
Sektör tanıtım seminerlerine mezunların konuşmacı olarak davet edilmesi	1	10,0

Tablo 15'teki dağılım, üniversite–mezun ilişkisinin güçlendirilmesi için veri yönetimi, sosyal etkileşim ve iletişim araçlarının çoklu entegrasyonu temelinde yapılandırılmış bir modelin gerekliliğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda, üniversitemizin mezun ilişkilerini yalnızca izleme veya duyuru merkezli bir sistem olarak değil; etkileşim, katılım ve aidiyet üretmeye odaklanan bir stratejik öncelik olarak ele alması önerilmektedir. Bu bağlamda geliştirilecek mezun iletişim modeli, hem çevrim içi (portal, sosyal medya, e-bülten) hem de yüz yüze (mezun günleri, paneller, törenler) bileşenleri içermeli; tüm bu unsurlar, kurumsal hafızayı güçlendiren, mezunu toplulukla yeniden bütünleştiren bir yaklaşımla yürütülmelidir.

9. Mezunlarımızın kariyer süreçlerini destekleyici faaliyetler yürütmek için neler yapılabilir? Paydaşlardan beklentileriniz nelerdir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, mezunların kariyer süreçlerinin desteklenebilmesi için üniversite–sektör iş birliğine dayalı, esnek, sürdürülebilir ve erişilebilir bir yapı inşa edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 16 incelendiğinde, mezuniyet sonrasında da mesleki gelişim, sektörel temas ve profesyonel ağlara erişim konularının desteklenmesinin kurumsal bir strateji olarak ele alınması gerektiği görülmektedir. En sık önerilen faaliyet, sürekli eğitim programları, mesleki gelişim kursları ve sertifika programlarının mezunlara açık şekilde sunulmasıdır (f = 5; %50,0). Temsilciler, bu programların yalnızca temel alanlarla sınırlı kalmayıp, tasarım, yazılım, marka yönetimi gibi disiplinler arası alanları da kapsayacak biçimde planlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu öneri, mezuniyet sonrasında da yaşam boyu öğrenme ilkesinin desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir. İkinci sırada yer alan öneri grubu, sektör buluşmaları, konuşmacı davetleri ve kongre takibi gibi etkinliklerin planlanmasıdır (f = 4; %40,0). Bu uygulamalar, mezunların sektörel gelişmeleri takip etmeleri, güncel eğilimlere erişimleri ve profesyonel ağlarını genişletmeleri açısından kritik görülmektedir. Temsilciler, bu tür etkinliklerin yalnızca bilgilendirici değil, aynı zamanda kariyer yönlendirme işlevi de taşıması gerektiğini vurgulamıştır.

Öne çıkan bir diğer alan, mezun–mezun ve mezun–öğrenci etkileşiminin artırılmasıdır (f = 3; %30,0). Bu tür ilişkilerin hem deneyim aktarımı hem de mentorluk ve iş ağı kurma açısından önemli katkılar sunduğu belirtilmiştir. Dijital topluluklar, mezun seminer dizileri, mentorluk programları ve çevrim içi paneller gibi etkileşim temelli uygulamalar, önerilen başlıca araçlardır. Aynı sıklıkla dile getirilen bir diğer çözüm alanı, hibrit eğitim modelleri, webinarlar ve dijital ağlar yoluyla esnek erişim olanaklarının sunulmasıdır (f = 3; %30,0). Bu öneriler, özellikle farklı şehirlerde ya da ülkelerde bulunan mezunlara

erişimin kesintisiz biçimde sürdürülmesi açısından değerlidir. Daha az sıklıkla ifade edilmekle birlikte, bölüme özgü mezun bilgi sistemlerinin bireyselleştirilmesi, işveren bağlantılarını güçlendiren kariyer fuarlarının düzenlenmesi, işveren–mezun eşleştirme portalları ve kontenjanlı staj/iş programlarının geliştirilmesi gibi yapısal öneriler de sunulmuştur. Bu öneriler, mezunlara yönelik hizmetlerin yalnızca bilgilendirme değil, doğrudan istihdama yönelik somut çıktılar üretmesini hedeflemektedir.

Tablo 16. Mezunların Kariyer Süreçlerini Destekleyici Faaliyet Önerileri

Faaliyetler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Sürekli eğitim programlarının ve mesleki gelişim kurslarının düzenlenmesi	5	50,0
Sektör buluşmalarının gerçekleştirilmesi, konuşmacı davetlerinin yapılması	4	40,0
Mezun-mezun ve mezun-öğrenci etkileşimini artırıcı etkinliklerin planlanması	3	30,0
Hibrit eğitimlerin, webinarların ve çevrim içi ağların oluşturulması	3	30,0
Kariyer ve Mezun Portalı'nın iyileştirilmesi ve bireyselleştirilmesi	2	20,0
Kariyer fuarlarının ve işveren bağlantılarını güçlendiren etkinliklerin yürütülmesi	2	20,0
İşveren–mezun eşleştirme platformlarının veya kariyer portalının oluşturulması	2	20,0
Sektörel kontenjanlı staj ve uygulama programlarının açılması	1	10,0

Tablo 16'nın genel görünümüne göre, mezunlara yönelik kariyer desteğinin yalnızca öğrencilik süreciyle sınırlı kalmaması, mezuniyet sonrasında da sürekli gelişimi ve yönlendirmeyi kapsayan kurumsal bir yapıya dönüştürülmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, üniversitenin yalnızca “mezuniyet sonrası takip” yapan bir yapıyı değil; mezuniyet sonrası gelişimi destekleyen, sektörel bağ kuran ve rehberlik sunan çok işlevli bir merkez vizyonunu benimsemesi önerilmektedir. Kariyer merkezlerinin bu bağlamda işlevselliği; sürekli eğitim planlaması, dijital erişim altyapısının güçlendirilmesi, sektör iş birliklerinin artırılması ve mezun veri sistemlerinin bireyselleştirilmesi gibi adımlarla desteklenmeli; böylece üniversite–mezun ilişkisi yaşam boyu gelişimi kapsayan stratejik bir sürece dönüştürülmelidir.

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, mezunların kariyer süreçlerinin etkin biçimde desteklenebilmesi için yalnızca üniversite içi uygulamaların değil, aynı zamanda dış paydaşların sürdürülebilir ve aktif katkılarının da kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 17'de yer alan dağılım, bu katkılarının istihdam, mentorluk, bilgilendirme, içerik geliştirme ve maddi destek gibi çok boyutlu alanlara yayıldığını göstermektedir. En yüksek oranda dile getirilen beklenti, staj ve doğrudan istihdam olanaklarının artırılmasıdır (f = 6; %60,0). Temsilciler, bu sürecin yalnızca işverenler tarafından bireysel fırsatlar üzerinden değil; kamu kurumları, özel sektör temsilcileri, meslek odaları ve yerel yönetimlerle kurulacak kurumsal iş birlikleri yoluyla planlı ve sistematik biçimde yürütülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu öneri, mezunlara yönelik desteklerin geçici değil, kurumsallaşmış yapılar aracılığıyla sürdürülmesi gerektiğine işaret etmektedir. İkinci sırada yer alan öneri, mezunların kariyer etkinliklerinde konuşmacı, mentor veya deneyim paylaşımı yapan rol modeller olarak sürece katılmasıdır (f = 4; %40,0). Bu öneri, mezunların yalnızca hizmet alan değil, aynı zamanda bilgi ve deneyim sunan birer katkı sağlayıcı olarak konumlandırılması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Bu yaklaşım, aynı zamanda mezun-topluluk bağıni güçlendirmekte ve kurumsal aidiyeti desteklemektedir. Üçüncü grup beklenti, firma tanıtımları, meslek sunumları ve sektör bilgilendirme etkinliklerinin artırılması (f = 3; %30,0) yönündedir. Paydaşlardan, sektörel dönüşüm, iş tanımları ve yeni yetkinlik beklentilerine dair doğrudan bilgi paylaşımları talep edilmektedir. Ayrıca, sosyal medya desteği sunarak üniversite faaliyetlerinin daha görünür hâle getirilmesi, özellikle genç mezunlarla etkileşimin sürdürülmesi açısından önemli görülmüştür.

Üniversite dışı mentorluk sistemlerinin oluşturulması (f = 2; %20,0) ve motivasyon artırıcı katkılarının sağlanması (ör. burs, indirim, teşvik) da öne çıkan diğer beklentiler arasındadır. Bu tür uygulamalar, üniversite–sektör iş birliğinin yalnızca kariyer başlangıcına değil, öğrencilik sonrası gelişim süreçlerine de nüfuz etmesi gerektiğine işaret etmektedir. Daha düşük sıklıkla dile getirilmekle birlikte,

müfredat geliştirme süreçlerine sektörel geri bildirim verilmesi (f = 1; %10,0) ve paydaş destekli sertifika ile sürekli eğitim programlarının açılması (f = 1; %10,0), mezuniyet sonrası nitelik inşasına doğrudan katkı sunacak uygulamalar olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 17. Mezunların Kariyer Süreçlerine Yönelik Paydaşlardan Beklentiler

Beklentiler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Staj ve istihdam olanaklarının sunulması / artırılması	6	60,0
Mezunların etkinliklerde konuşmacı, mentör vb. olarak yer alması	4	40,0
Sektör tanıtımları, firma-temsilci sunumlarının düzenlenmesi	3	30,0
Paydaşların etkinliklere katılımı ve sosyal medya desteği sunması	3	30,0
Üniversite dışı mentorluk sistemlerinin oluşturulması	2	20,0
Burs, indirim, teşvik gibi motivasyon artırıcı katkıların sağlanması	2	20,0
Müfredat geliştirme süreçlerine sektörel geri bildirim verilmesi	1	10,0
Paydaş destekli sertifika ve sürekli eğitim programlarının açılması	1	10,0

Tablo 17’de sunulan bulgular, dış paydaşların üniversite ile ilişkilerinde yalnızca destek sağlayıcı değil; aynı zamanda rehberlik eden, öğrenme süreçlerine katkı sunan ve müfredatı zenginleştiren yapılar olarak görülmesi gerektiğini göstermektedir. Bu bakış açısı, üniversitenin paydaşlarıyla olan ilişkilerini stratejik ortaklıklar temelinde yeniden tanımlamasını ve bu iş birliklerini üniversite stratejik planlarına doğrudan entegre etmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda geliştirilecek mezun ve işveren temelli iş birliği modelleri, yalnızca istihdam edilebilirliği artırmakla kalmayacak; aynı zamanda üniversitenin sosyal etki, mezun başarısı ve program yeterliği göstergelerinde de somut iyileşmeler sağlayacaktır.

10. Mezunlarımız, mevcut öğrencilerimizin kariyer gelişimlerine nasıl katkıları olabilir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, mezunların üniversiteyle ilişkilerinin yalnızca geçmişle sembolik bağ kuran bir temsiliyetle sınırlı kalmaması; aksine öğrencilerin kariyer gelişim sürecine aktif katkı sağlayan, deneyim aktaran, rehberlik eden ve model oluşturan paydaşlar olarak konumlandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 18 incelendiğinde, mezunların öğrencilere katkı sağlayabileceği alanların çok boyutlu ve yapılandırılabilir bir potansiyel taşıdığı görülmektedir. En yüksek frekansla ifade edilen katkı türü, mezunların tecrübe aktarımı sağlamasıdır (f = 8; %80,0). Söyleşiler, sunumlar, sempozyumlar ve panel etkinlikleri gibi formatlarla öğrencilerle bir araya gelen mezunların, meslek tanıtımı, kariyer hikâyesi paylaşımı ve sektör deneyimlerini aktarmalarının, öğrenci gelişimine çok yönlü katkı sunacağı belirtilmiştir. Bu etkinliklerin hem yüz yüze hem de dijital ortamlarda gerçekleştirilmesi önerilmiştir. İkinci sırada yer alan katkı alanı, mezun-öğrenci buluşmalarıdır (f = 5; %50,0). Bu buluşmalar yalnızca kariyer odaklı değil; aynı zamanda kültürel, sosyal ve sanatsal içerikli etkileşimlerin de gerçekleştiği alanlar olarak önerilmiştir. Özellikle çevrim içi platformlar aracılığıyla coğrafi kısıtların aşılması ve etkileşim olanaklarının artırılması vurgulanmıştır. Temsilciler ayrıca, mezun mentorluk programlarının yapılandırılmasını önermektedir (f = 3; %30,0). Bu programlar, mezunların bireysel rehberlik sağlamasına olanak tanımakta; bazı önerilerde bu sürecin "akran mentorluğu" ile üniversite eğitimi sırasında başlatılması ve mezuniyet sonrasında devam etmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu öneri, süreklilik arz eden bir kariyer rehberliği mekanizması kurulması gerekliliğine işaret etmektedir. Diğer önemli katkı türü, mezunların staj ve iş olanakları sağlamasıdır (f = 3; %30,0). Mezunların kendi kurumlarında öğrencilere yönelik pozisyonları duyurması veya referans olması, doğrudan istihdam edilebilirliğe katkı sunabilecek stratejik bir uygulama olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca, mezunların kurumlarında öğrenci ziyaretleri düzenlenmesi (f = 2; %20,0) önerilmiştir. Bu tür saha temelli uygulamalar, öğrencilerin meslekleri doğrudan yerinde gözlemleyerek kariyer yönelimi geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Portfolyo değerlendirme oturumları (f = 1) ve mezun geri bildirimlerinin müfredat geliştirme süreçlerine entegre edilmesi (f = 1) gibi öneriler ise hem öğrenci

ürünlerinin iyileştirilmesine katkı sunmakta hem de akademik programların sektörel gerçekliklerle güncellenmesine hizmet etmektedir.

Tablo 18. Mezunların Öğrencilerin Kariyer Gelişimine Katkı Sağlayabileceği Alanlar

Katkı Alanı / Faaliyet Türü	Frekans (n)	Yüzde (%)
Tecrübe aktarımı: sunum, söyleşi, sempozyum vb. etkinlikler	8	80,0
Mezun-öğrenci buluşmaları (yüz yüze / çevrimiçi)	5	50,0
Mezun mentorluk programları / birebir rehberlik	3	30,0
Mezunlardan staj ve iş olanağı sağlanması	3	30,0
Ortak etkinlik ve projeler (spor, sanat, tasarım, sosyal sorumluluk vb.)	3	30,0
Mezunların kurumlarında öğrenci ziyaretleri	2	20,0
Portfolyo değerlendirme oturumları	1	10,0
Mezun geri bildirimlerinin müfredat geliştirmeye katkı sunması	1	10,0

Tablo 18'deki bulgular, mezunların öğrencilerin kariyer gelişiminde yalnızca geçmişini temsil eden figürler değil; geleceği inşa eden, bilgi ve deneyim paylaşan, rehberlik sunan aktif paydaşlar olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, üniversitelerin mezun katkısını rastlantısal etkileşimlerden çıkararak kurumsal olarak yapılandırılmış ve sürdürülebilir programlara dönüştürmesi önerilmektedir. Bu kapsamda geliştirilecek mezun panelleri, mentorluk sistemleri, staj protokolleri, mezun-öğrenci proje eşleştirmeleri gibi uygulamalar hem öğrencilerin kariyer gelişimini destekleyecek hem de mezunların üniversiteyle olan bağını güçlendirecektir. Böylece üniversite-mezun ilişkisinin hem duygusal bağ kuran hem de stratejik katkı sunan bir yapıya kavuşması mümkün olacaktır.

11. Mezun öğrencilerimizin üniversitemizle bağını kuvvetlendirmek için neler yapılabilir?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, üniversite-mezun ilişkisinin yalnızca teknik iletişimle sınırlı kalmaması; duygusal aidiyet, sembolik tanınma, aktif katılım ve kurumsal görünürlük ilkeleri temelinde çok yönlü bir biçimde yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 19'da yer alan öneriler, mezunların üniversiteyle bağlarının yalnızca geçmişe dayalı nostaljik temsiller üzerinden değil; sürdürülebilir bir topluluk bilinci ve karşılıklı katkı ilkesi çerçevesinde kurulması gerektiğine işaret etmektedir. En yüksek oranda dile getirilen öneri, mezun günleri, buluşmalar, şenlikler ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesidir (f=6; %60,0). Bu tür etkinlikler, yalnızca fiziksel birliktelik sağlamanın ötesinde, mezunların üniversiteye olan bağlarını canlı tutan, geçmişe dönük aidiyet duygusunu yeniden inşa eden ve kurumsal belleği güçlendiren sembolik bir rol üstlenmektedir. İkinci sırada yer alan öneriler arasında, mezunlara yönelik sembolik ve işlevsel ayrıcalıkların sunulması yer almaktadır (f=4; %40,0). Bu kapsamda "mezun kartı" uygulaması ile kampüs olanaklarından faydalanma, sosyal tesislere erişim ve çeşitli indirimlerden yararlanma gibi imkanların tanınması; mezunun mezuniyet sonrası da üniversite topluluğunun aktif bir parçası olarak kalmasını teşvik etmektedir. Aynı frekansta (%40,0) dile getirilen bir diğer öneri, mezun bilgi sistemlerinin etkin kullanılması ve görünürlüğünün artırılmasıdır. Özellikle mezun portalının öğrenci bilgi sistemleri (OBS) gibi sık kullanılan platformlarla entegre edilmesi, kayıt ve güncelleme süreçlerinin zorunlu hâle getirilmesi ve iletişim verilerinin süreklilikle güncellenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu öneri, veri temelli yönetim anlayışının güçlendirilmesi açısından da önemlidir.

Bazı temsilciler, mezun derneklerinin veya mezun topluluklarının kurulmasını (f=2; %20,0), özel günlerde tebrik ve kutlama mesajları gönderilmesini (f=2; %20,0) ve mezunların üniversiteye katkılarını görünür kılacak sembolik belgelerin (teşekkür/katılım belgesi vb.) sunulmasını önermiştir. Bu tür uygulamalar, mezunların yalnızca geçmişte değil, bugün ve gelecekte de üniversitenin bir parçası olduklarını hissettirecek duygusal bağlayıcılığı artıran uygulamalardır. Ayrıca bazı Kariyer Temsilcileri; mezunların bilgi, deneyim ve kaynaklarıyla katkı sunabilecekleri "mezun katkı havuzu" gibi yapıların oluşturulmasını önermiştir (f=2). Bu öneri, mezunun üniversiteye yalnızca sembolik düzeyde değil, işlevsel ve üretken biçimde dahil edilmesini hedeflemektedir. Daha az sıklıkla dile getirilen ancak

kurumsal kalite açısından önemli görülen diğer öneriler arasında; mezuniyet törenlerine mezunların özel olarak davet edilmesi, mezun memnuniyet anketlerinin kalite süreçlerine veri sağlaması ve mezun-üniversite-öğrenci etkileşimini artırmak amacıyla ortak seminerler düzenlenmesi yer almaktadır (f = 1).

Tablo 19. Mezunlarla Kurumsal Bağın Güçlendirilmesine Yönelik Öneriler

Öneriler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Mezun günlerinin, buluşmaların, şenliklerin ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi	6	60,0
Mezunlara yönelik ayrıcalıkların sunulması (mezun kart indirim vb.)	4	40,0
Kariyer ve Mezun Portalı'nın etkin şekilde kullanılması ve görünürlüğünün artırılması	4	40,0
Mezun derneklerinin veya topluluklarının organize edilmesi	2	20,0
Kurumsal kutlama ve tebrik mesajlarının iletilmesi	2	20,0
Katkı havuzunun oluşturulup mezunlara kurumsal faaliyetlerde aktif rol verilmesi	2	20,0
Mezuniyet törenlerine mezunların özel olarak davet edilmesi	2	20,0
Mezun anketlerinin uygulanarak verilerin kalite süreçlerine aktarılması	1	10,0
Mezun-üniversite-öğrenci etkileşimini artırmak için seminerlerin düzenlenmesi	1	10,0

Tablo 19'da yer alan öneriler, mezunlarla kurumsal bağın güçlendirilmesinin yalnızca bilişsel değil; aynı zamanda psikolojik, sosyal ve kültürel sürdürülebilirlik gerektiren çok katmanlı bir süreç olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, üniversitemizin mezun ilişkilerini yalnızca geçmişe dayalı sembolik bir bağlılık üzerinden değil; katılımı teşvik eden, katkıyı görünür kılan ve birlikte üretmeye imkân tanıyan bir zemine taşıması önerilmektedir. Geliştirilecek mezun iletişim stratejisinin, fiziksel etkinliklerden dijital portallara, aidiyet araçlarından topluluk temelli yapılara kadar çok çeşitli bileşeni içermesi; böylece hem kurumsal bağlılık hem de stratejik ilişki yönetimi açısından güçlendirici bir model sunması beklenmektedir.

12. Akreditasyon ve raporlama süreçlerinde mezunlarla ilgili hangi bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır?

Kariyer temsilcilerinin görüşleri, akreditasyon ve kalite güvence süreçlerinde mezunlara ilişkin verilerin yalnızca nicel göstergelerle sınırlı olmaması, aynı zamanda nitel geri bildirimlerle desteklenmiş, çok boyutlu ve sürekli güncellenebilir bir veri seti olarak yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Tablo 20'de sunulan dağılım, özellikle YÖKAK, FEDEK, MÜDEK gibi kurumların akreditasyon standartlarıyla örtüşen bilgi gereksinimlerini kapsamlı biçimde yansıtmaktadır. En yüksek oranda ifade edilen veri ihtiyacı, mezunların istihdam durumudur (f = 7; %70,0). Mezunun çalışıp çalışmadığı bilgisi, program çıktılarının iş gücü piyasasındaki karşılığını değerlendirme açısından temel bir göstergedir. Bunu, çalışılan sektör ve kurum tipi (f = 6; %60,0) izlemiştir. Kamu, özel sektör, sivil toplum gibi alanlara dağılım; programların farklı sektörlere erişim kapasitesini anlamada önemli bir referans sunmaktadır.

Öne çıkan bir diğer bilgi türü, mezunun alan içi veya alan dışı bir işte çalışıp çalışmadığıdır (f = 5; %50,0). Bu veri, mezunların eğitim aldıkları programla mesleki pratiklerinin ne ölçüde örtüştüğünü göstererek, program yeterliliklerinin iş gücü piyasasındaki geçerliliğini değerlendirme açısından kritik rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra, iletişim bilgileri ve erişilebilirlik, lisansüstü eğitim durumu, mezuniyet sonrası işe yerleşme süresi ve demografik veriler gibi göstergeler (f = 3–4 arası) mezun takibinin sürekliliği ve veri tabanının güncelliği açısından vurgulanmıştır. Özellikle OBS veya mezun bilgi sistemleriyle entegre veri toplama süreçlerinin aktif olarak işletilmesi önerilmektedir.

Daha az sıklıkla dile getirilmekle birlikte, stratejik öneme sahip bazı diğer veriler arasında; mezunların şirket içi kariyer ilerlemeleri, profesyonel sertifikalar, işveren memnuniyet düzeyleri ve üniversitenin mezunlara yönelik gerçekleştirdiği etkinlik sayıları yer almaktadır (f = 2; %20,0). Bu

göstergeler, yalnızca mezunun istihdamı değil, aynı zamanda nitelik artışı, kurumsal ilişki yönetimi ve etkinlik etkisi gibi alanlarda da raporlama derinliği sağlamaktadır.

Tablo 20. Akreditasyon ve Raporlama Süreçlerinde Mezunlara İlişkin Gerekli Bilgiler

Gerekli Bilgiler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Mezunların istihdam durumu (çalışıyor/çalışmıyor)	7	70,0
Çalıştıkları sektör ve kurum tipi (kamu, özel, STK vb.)	6	60,0
Mezuniyet alanıyla ilgili çalışıp çalışmadıkları (alan içi/dışı)	5	50,0
Mezunların iletişim bilgileri ve erişilebilirlik	4	40,0
Lisansüstü eğitim durumu (yüksek lisans/doktora)	3	30,0
Mezuniyet sonrası işe yerleşme süresi (6 ay, 1 yıl içinde vb.)	3	30,0
Mezuniyet yılı, mezuniyet süresi ve demografik bilgiler	3	30,0
Mezunların görev pozisyonları ve şirket içi ilerleme durumu	2	20,0
Mesleki yeterlik belgeleri / sertifikalar / profesyonel beceriler	2	20,0
İşveren memnuniyeti ve sektör ihtiyaçlarına ilişkin geri bildirimler	2	20,0
Mezunlara yönelik düzenlenen etkinlik sayısı / katılım kanıtları	2	20,0

Tablo 20'deki bulgular, etkili bir akreditasyon ve kalite güvence süreci için yalnızca temel istihdam verilerinin değil, aynı zamanda program-çıktı uyumu, sektörel beklenti, nitelikli istihdam ve mezun deneyimi gibi konularda nitel ve çok katmanlı veri kümelerinin toplanması gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, üniversitelerin mezun izleme sistemlerini yalnızca kayıt tutma temelli değil; dinamik, analiz edilebilir, sürekli güncellenen ve stratejik planlamaya entegre edilebilir bir yapıya dönüştürmesi gerekmektedir. Aynı zamanda işverenlerle doğrudan temas kurularak sektör ihtiyaçları ve memnuniyet düzeylerine ilişkin geri bildirimlerin sistematik biçimde toplanması, kalite döngüsünün dış paydaş katkısıyla zenginleştirilmesine olanak sağlayacaktır.

13. Mezun bilgilerini nasıl kullanıyorsunuz?

Kariyer temsilcilerinin yanıtları, mezun bilgilerinin üniversite bünyesinde çok yönlü ve stratejik amaçlarla kullanıldığını ortaya koymaktadır. Tablo 21'deki bulgular, bu verilerin yalnızca istatistiksel raporlamada değil; kalite güvencesi, öğrenci yönlendirme, kurumsal iletişim ve dış paydaş ilişkileri gibi birçok alanda aktif olarak değerlendirildiğini göstermektedir. En sık dile getirilen kullanım alanı, akreditasyon ve kalite güvence süreçleridir (f = 7; %70,0). Mezunların istihdam durumları, çalıştıkları kurum türleri, alan içi/dışı istihdam oranları gibi göstergeler; YÖKAK, FEDEK, MÜDEK gibi kurumlara sunulan program izleme ve değerlendirme raporlarında temel veri kaynakları arasında yer almaktadır. Bu tür bilgiler, program çıktılarının iş gücü piyasasındaki karşılığına dair somut kanıtlar sunarak kalite yönetimi açısından kritik rol üstlenmektedir. İkinci sırada yer alan kullanım biçimi, mevcut öğrencilere yönelik kariyer rehberliği ve yönlendirme süreçlerinde örnek mezunların referans gösterilmesidir (f = 5; %50,0). Mezunların meslek profilleri, başarı öyküleri ve sektörel deneyimleri, öğrencilere kariyer planlama süreçlerinde ilham ve yönelim sağlayan somut örnekler olarak sunulmaktadır.

Ayrıca mezun bilgileri, duyuru ve bilgilendirme amacıyla kullanılmaktadır (f = 4; %40,0). Seminer davetleri, etkinlik çağrıları, staj ve iş ilanları, mezun töreni katılımları gibi birçok kurumsal faaliyette bu bilgiler işlevsellik kazanmaktadır. Mezun-öğrenci etkileşimini sağlamak, özellikle deneyim aktarımına dayalı seminerler ve paneller planlamak da sıkça ifade edilen kullanım biçimlerindendir (f = 3).

Daha az sıklıkla belirtilmekle birlikte program amaçlarının değerlendirilmesi ve Bologna çıktılarının takibi (f = 2), işveren ilişkileri ve özel sektörle bağlantı kurulması (f = 2), mezun portalı üzerinden iletişim sağlanması ve etkinlik planlaması (f = 2) gibi alanlar da mezun verilerinin kurumsal planlamada stratejik olarak kullanıldığını göstermektedir. Ayrıca, mezunlara ulaşım sağlanması, eğitime

davet edilmesi, ödöl törenleri ve onurlandırma faaliyetleri gibi sembolik uygulamalarda da mezun bilgileri temel dayanak olarak kullanılmaktadır (f = 1).

Tablo 21. Mezun Bilgilerinin Kullanım Alanları

Kullanım Alanı / Amaç	Frekans (n)	Yüzde (%)
Akreditasyon ve kalite güvence süreçleri	7	70,0
Kariyer yönlendirme / rehberlik süreçlerinde örnek gösterme	5	50,0
Mezunlara yönelik duyuru ve bilgilendirme	4	40,0
Mezun-öğrenci etkileşimini sağlama / deneyim aktarımı	3	30,0
Program amaçlarının değerlendirilmesi ve Bologna çıktıları	2	20,0
Özel kurumlara iş birliği kurmak / işveren ilişkileri	2	20,0
Mezun portalı üzerinden iletişim ve etkinlik planlaması	2	20,0
Mezunlara ulaşım sağlama / eğitime davet etme	1	10,0
Ödöl, tören, onurlandırma faaliyetlerini yürütme	1	10,0

Tablo 21'in genel görünümü, mezun bilgilerinin yalnızca sayısal raporlama için değil; aynı zamanda kurumsal hafızanın yönetilmesi, öğrenci yönlendirme süreçlerinin güçlendirilmesi, mezun bağlılığının sürdürülmesi ve sektörle ilişkilerin derinleştirilmesi gibi çok yönlü amaçlara hizmet ettiğini ortaya koymaktadır. Çalıştayın ikinci oturumunda elde edilen bulgular, mezunların yalnızca üniversiteye bağlı bir geçmiş topluluğu değil, aynı zamanda öğrenci gelişimini destekleyen, kalite süreçlerine katkı sunan ve iş gücü piyasasıyla üniversite arasında köprü kuran stratejik aktörler olarak değerlendirilmesi gerektiğini açık biçimde göstermiştir. Bu bağlamda, üniversitemizin mezun ilişkileri politikasının yalnızca takip sistemine değil; aidiyet, katkı, görünürlük ve kurumsal temsil esaslarına dayalı olarak yeniden yapılandırılması önerilmektedir.

Kariyer Temsilcileri Çalıştayının ikinci oturumunda elde edilen bulgular, üniversitelerin mezun politikalarının yalnızca mezuniyet sonrası iletişimle sınırlı kalmaması; aksine, mezunu karar süreçlerine dâhil eden, nitelikli bir paydaş olarak konumlandıran ve yaşam boyu öğrenme perspektifini esas alan kurumsal stratejilere ihtiyaç duyulduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Oturum süresince paylaşılan görüşler; mezunların iş bulma, kariyer geliştirme, mentorluk, öğrenciye katkı ve üniversiteyle bağlı sürdürme gibi çok yönlü işlevlere sahip olduğunu; bu nedenle üniversitenin mezunlarıyla ilişkisini izleme temelli değil, katılım ve katkı temelli bir yapıya dönüştürmesi gerektiğini göstermiştir. Bu oturumdan elde edilen bulgular, mezunlara yönelik çalışmaların yalnızca "iletişim sürdürülebilirliği" ile sınırlı kalmaması, aynı zamanda istihdam destek mekanizmaları, sürekli mesleki gelişim, stratejik iş birlikleri ve kalite yönetimi gibi kritik alanlarda da yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, üniversitenin KAPUM koordinasyonunda hem kurumsal hem bireysel düzeyde mezunları merkeze alan ve veri temelli bir stratejik planlama süreci yürütmesi önerilmektedir.

SONUÇ

Kariyer Temsilcileri Çalıştay, üniversitemizde öğrenci ve mezunlara yönelik kariyer planlama hizmetlerinin güçlendirilmesi amacıyla düzenlenmiş ve iki oturum boyunca kapsamlı tematik tartışmalar yürütülmüştür. Çalıştayın birinci oturumu, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerindeki farkındalık düzeylerini, yaşadıkları temel sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini ele almıştır. Kariyer Temsilcilerinin görüşleri, öğrencilerin en çok kariyer hedefi belirleme, iş ve staj olanaklarına ulaşma, duyuşsal kaygılarla başa çıkma ve yönelim geliştirme konularında zorlandıklarını ortaya koymuştur. Bu sorunlara çözüm olarak ise mezun-sektör etkileşimi, bireysel kariyer danışmanlığı, farkındalık artırıcı eğitimler, staj eşleştirme programları ve psikolojik destek gibi çok boyutlu müdahale alanları önerilmiştir. Ayrıca, alternatif kariyer yollarına erişimin artırılması, girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi ve bireysel beceri gelişimini esas alan seminer, atölye ve sertifika programlarının yaygınlaştırılması gerektiği vurgulanmıştır. Çalıştayın ikinci oturumu ise, mezunlara yönelik sürdürülebilir iletişim, istihdam desteği,

öğrencilere katkı sunma yolları ve kalite süreçlerine veri desteği gibi temaları odağına almıştır. Mezunların yalnızca geçmişle ilişkili sembolik figürler değil, aynı zamanda öğrenciler için rol model, rehber ve kurumsal hafızayı taşıyan aktif paydaşlar olduğu dile getirilmiştir. Özellikle iş bulma süreçlerinde mezunlara yönelik kariyer danışmanlığı, dijital erişim sistemleri, işveren iş birlikleri ve mentorluk mekanizmalarının yapılandırılması gerektiği vurgulanmıştır. Mezun-öğrenci etkileşimlerinin artırılması, mezun kartı, başarı hikâyelerinin görünür kılınması, portal entegrasyonları ve mezuniyet sonrası hizmetlerin sistematikleştirilmesi öneriler arasında yer almıştır. Ayrıca, akreditasyon ve kalite güvence süreçlerinde kullanılmak üzere mezun istihdam verileri, sektörel dağılımlar, lisansüstü eğitim durumu, alan dışı istihdam oranları gibi bilgilerin stratejik planlama aracı olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Her iki oturumun ortak noktası, üniversitenin kariyer planlama ve mezun politikalarını yalnızca bilgilendirme temelli bir yaklaşım üzerinden değil; yönlendirme, destekleme, görünürlük ve katılım ilkeleri üzerine inşa etmesi gerektiğidir. Kariyer hizmetlerinin etkinliği; iç paydaşlar (akademik danışmanlar, bölümler, kariyer temsilcileri) ile dış paydaşlar (mezunlar, işverenler, kamu kurumları, meslek örgütleri) arasında sürdürülebilir, hesap verebilir ve veri temelli iş birliklerinin kurulmasıyla artırılabilir. Bu kapsamda, Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin yalnızca koordinasyon işlevi değil; aynı zamanda strateji geliştirme, politika önerme ve kalite süreçlerine katkı sunma görevlerini üstlenecek şekilde yeniden yapılandırılması önerilmektedir.

ÖNERİLER

1. Kurumsal Kariyer Rehberliği Modelinin Güçlendirilmesi

- Kariyer danışmanlığı, akademik rehberlik ve psikolojik destek hizmetlerinin sistemli bir şekilde sunulması,

2. Mezun Politikalarının Stratejik Hale Getirilmesi

- Mezunlarla sürdürülebilir iletişim için Kariyer ve Mezun Portalı'nın güncellenmesi,
- Mezun kartına özel indirimler ve erişim haklarıyla yaygınlaştırılması,
- Mezunların mentorluk, seminer, danışmanlık gibi alanlarda aktif katkı sağlayabileceği yapıların oluşturulması.

3. Öğrenci-Mezun-Sektör Etkileşiminin Artırılması

- Mezun-öğrenci buluşmaları, staj olanakları, kurum ziyaretleri ve sektörle tanıtım seminerlerinin yaygınlaştırılması,
- Girişimcilik, yaratıcı sektörler ve alternatif kariyer yollarına ilişkin etkinliklerin artırılması,
- Mezunlar aracılığıyla üniversite dışı mentorluk sistemlerinin kurulması.

4. Dijital Altyapı ve Veri Yönetiminin Geliştirilmesi

- E-bültenler, SMS, sosyal medya gibi bilgilendirme araçlarının etkin kullanılması,
- Akreditasyon ve kalite süreçleri için Kariyer ve Mezun Portalı'nda istatistik sekmesinin mezun verilerine ilişkin geliştirilmesi.

5. Sürekli Eğitim ve Mesleki Gelişim Desteklerinin Yaygınlaştırılması

- Mezunlara yönelik ücretsiz veya indirimli eğitim programları, sertifika kursları ve eğitim kampları düzenlenmesi,
- Uzaktan erişim imkânı sunan hibrit eğitim modelleri ve webinar serilerinin planlanması,
- Disiplinler arası gelişim alanlarını (tasarım, yazılım, marka yönetimi vb.) kapsayan programların artırılması.

6. Paydaş İş Birliklerinin Kurumsallaştırılması

- Özel sektör, kamu ve STK temsilcileriyle iş birliklerinin artırılması,

- İşverenlerin müfredat geliştirme süreçlerine dâhil edilmesi ve sektörel geri bildirim mekanizmalarının kurulması,
- Ortak projeler, kariyer fuarları ve tematik etkinliklerle sektörle bağın görünür kılınması.

7. Kariyer Planlama Sisteminin Merkezî Yapıyla Kurumsallaştırılması

- Kariyer temsilcileri ile merkez arasında düzenli veri akışı mekanizmasının kurulması,
- KAPUM'un üniversitenin tüm fakülte ve birimlerini kapsayan bir koordinasyon sağlaması,
- Kariyer hizmetlerinin planlama ve izleme süreçlerinde merkezî sistemlerin geliştirilmesi,
- KAPUM'un akreditasyon, izleme ve kalite güvence sistemlerine veri sağlaması,
- Yıllık kariyer planlama hedeflerinin merkez üzerinden tanımlanarak birimlere yaygınlaştırılması.