



# KARİYER PLANLAMA

## SİSTEMATİK YAKLAŞIM VE İZLEM REHBERİ

*Hedefini Planla, Adım Adım İlerle,  
Geleceğini Şekillendir.*



KENDİNİ TANI



HEDEF BELİRLE



ANALİZ ET



PLANLA



UYGULA & İZLE

# **KARİYER PLANLAMA SİSTEMATİK YAKLAŞIM VE İZLEM REHBERİ**

Kariyer planlama süreci, bireyin mesleki gelişimini bilinçli, planlı ve kontrollü bir şekilde yönlendirebilmesi için belirli aşamalar çerçevesinde yürütülmesi gereken sistematik bir süreçtir. Bu süreçte rastlantısal kararlar yerine veri temelli analizlerin kullanılması, ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi ve düzenli izleme mekanizmalarının işletilmesi esastır. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin etkin bir biçimde desteklenebilmesi amacıyla kariyer planlama faaliyetleri; akademik danışman rehberliği, bölüm ve programların katkısı ile kurumsal destek birimlerinin koordinasyonunda bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

Bu doğrultuda hazırlanan Kariyer Planlamada Sistemantik Yaklaşım ve İzlem Rehberi, öğrencilerin kariyer yolculuklarını planlı, izlenebilir ve sürdürülebilir bir yapı içerisinde yönetmelerine rehberlik etmeyi amaçlamaktadır. Rehber; bireyin kendini tanımasından başlayarak hedef belirleme, durum analizi, kariyer yol haritası oluşturma, uygulama, izleme ve değerlendirme aşamalarını kapsayan sistematik bir çerçeve sunmaktadır. Aynı zamanda süreçte yer alan tüm paydaşların rol ve sorumluluklarını tanımlayarak kariyer planlama faaliyetlerinin kurumsal düzeyde etkin ve koordineli bir şekilde yürütülmesini desteklemektedir.

Bu rehber, kariyer planlama sürecini yalnızca başlangıç aşamasına indirgememekte; aksine sürekli izleme, değerlendirme ve güncelleme gerektiren dinamik bir gelişim modeli olarak ele almaktadır. Bu yönüyle rehber, öğrencilerin değişen koşullara uyum sağlayabilen, kendini sürekli geliştiren ve bilinçli kariyer kararları alabilen bireyler olarak yetişmelerine katkı sunmayı hedeflemektedir.

# 1. SİSTEMATİK YAKLAŞIMIN TEMEL İLKELERİ



**Kariyer planlama süreci aşağıdaki temel ilkeler doğrultusunda yürütülmelidir:**

## 1. Birey Odaklılık

Her öğrencinin bilgi, beceri, ilgi ve değerleri farklıdır. Bu nedenle kariyer planlama süreci kişiye özgü olarak şekillendirilmelidir.

## 2. Yetkinlik Temelli Değerlendirme

Süreç, yalnızca akademik başarıya değil; bireyin bilgi, beceri ve davranış bütünlüğünden oluşan yetkinliklerine odaklanmalıdır.

## 3. Ölçülebilir ve Somut Hedefler

Belirlenen kariyer hedefleri soyut değil; açık, ölçülebilir ve zaman sınırlı olmalıdır.

## 4. Süreklilik ve Güncellenebilirlik

Kariyer planları sabit değil, değişen koşullara göre sürekli güncellenen bir yapıya sahip olmalıdır.

## 5. Kurumsal Destek ve Rehberlik

Süreç; akademik danışmanlar, kariyer merkezleri ve ilgili kurumlar tarafından desteklenmelidir.

## 2. KURUMSAL YAPI ve SORUMLULUKLAR

### 2.1 Bölüm / Program Başkanlıkları

- Alan bazlı kariyer yol haritaları hazırlamak
- Mezuniyet sonrası kariyer alanlarını belirlemek
- Gerekli sertifikasyon ve yetkinlikleri tanımlamak
- Her dönem en az 1 kariyer bilgilendirme toplantısı düzenlemek
- Akademik danışmanlara rehber doküman ve ortak form sağlamak

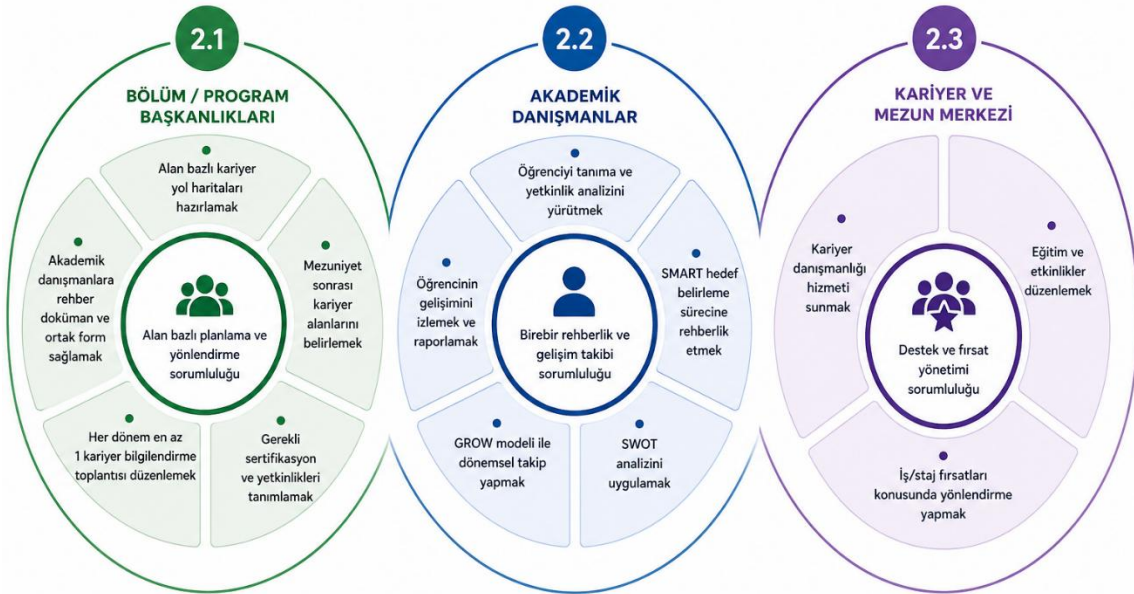
### 2.2 Akademik Danışmanlar

- Öğrenciyi tanıma ve yetkinlik analizini yürütmek
- SMART hedef belirleme sürecine rehberlik etmek
- SWOT analizini uygulamak
- GROW modeli ile dönemsel takip yapmak
- Öğrencinin gelişimini izlemek ve raporlamak

### 2.3 Kariyer ve Mezun Merkezi

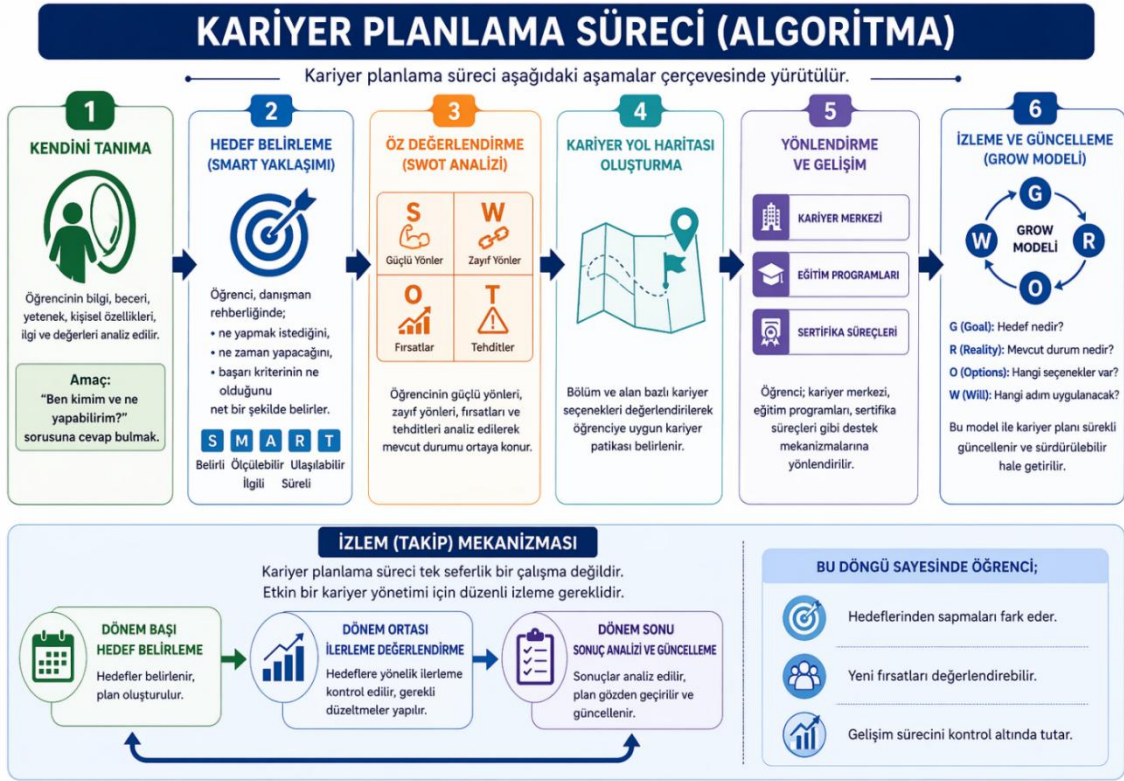
- Kariyer danışmanlığı hizmeti sunmak
- Eğitim ve etkinlikler düzenlemek
- İş/staj fırsatları konusunda yönlendirme yapmak

## 2. KURUMSAL YAPI VE SORUMLULUKLAR



### 3. KARIYER PLANLAMADA SİSTEMATİK YAKLAŞIM UYGULAMA ALGORİTMASI

Kariyer planlama süreci, öğrencilerin bireysel potansiyellerini keşfetmelerini, mesleki yönelimlerini bilinçli bir şekilde belirlemelerini ve bu doğrultuda sistematik bir gelişim süreci izlemelerini sağlayan bütüncül bir yaklaşıma dayanmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen “Kariyer Planlamada Sistemik Yaklaşım Uygulama Algoritması”, sürecin rastlantısal değil; belirli aşamalar, analizler ve takip mekanizmaları çerçevesinde yürütülmesini esas almaktadır. Söz konusu algoritma, öğrencilerin kendilerini tanımalarından başlayarak hedef belirleme, durum analizi, planlama, uygulama ve izleme süreçlerini kapsayan çok boyutlu bir yapıya sahiptir.



Sürecin ilk aşamasında bireyin bilgi, beceri, yetenek ve davranışlarını içeren yetkinliklerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu aşamada temel yaklaşım, bireyin yalnızca sahip olduğu bilgi düzeyine değil, bu bilgiyi uygulama kapasitesine odaklanmaktadır. Devamında, öğrencilerin kariyer hedeflerini daha somut ve uygulanabilir hale getirebilmek amacıyla SMART yaklaşımı doğrultusunda belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zaman sınırlı hedefler oluşturulmaktadır. Bu hedeflerin gerçekçi ve izlenebilir olması, kariyer planlama sürecinin etkinliğini doğrudan artırmaktadır.

Bireyin mevcut durumunu çok yönlü olarak değerlendirebilmesi amacıyla SWOT (GZFT) analizi uygulanmakta; güçlü ve zayıf yönler ile fırsat ve tehditler sistematik bir şekilde ortaya konulmaktadır. Bu analiz sonucunda elde edilen veriler, kariyer yol haritasının oluşturulmasında temel bir referans noktası oluşturmaktadır. Kariyer yol haritası sürecinde ise öğrencilerin kendi alanları içerisinde uzmanlaşmak istedikleri alt alanları belirlemeleri, bu alanlara yönelik gerekli yetkinlikleri tanımlamaları, eğitim ve sertifika planlarını oluşturmaları, staj ve proje gibi uygulamalı deneyimler kazanmaları, profesyonel ağlarını geliştirmeleri ve kendilerini etkili biçimde ifade edebilecekleri araçları (CV, portföy vb.) oluşturmaları hedeflenmektedir. Ayrıca bu süreçte, bölüm bazlı yetkinlik gereksinimlerinin belirlenmesi ve kariyer patikalarının tanımlanması, öğrencilerin yönelimlerini daha bilinçli şekilde yapılandırmalarına katkı sağlamaktadır.

Kariyer planlama sürecinin etkinliği yalnızca planlama ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda doğru yönlendirme ve destek mekanizmalarının işletilmesini de gerektirmektedir. Bu doğrultuda öğrenciler, ihtiyaçlarına göre Kariyer ve Mezun Merkezi ile Sürekli Eğitim Merkezi gibi kurumsal birimlere yönlendirilmekte; kariyer danışmanlığı, mentörlük, eğitim ve sertifika programları aracılığıyla desteklenmektedir. Sürecin izleme ve güncelleme aşamasında ise GROW modeli temel alınmakta; öğrencilerin hedeflerini (Goal), mevcut durumlarını (Reality), alternatif seçeneklerini (Options) ve eylem planlarını (Will) sistematik biçimde değerlendirmeleri sağlanmaktadır.

Kariyer planlama süreci, süreklilik arz eden bir gelişim döngüsü içerisinde ele alınmakta olup “planla–uygula–izle–geliştir” yaklaşımı doğrultusunda yürütülmektedir. Bu kapsamda dönem başında hedefler belirlenmekte ve planlamalar yapılmakta, dönem ortasında ilerleme düzeyi değerlendirilerek eksiklikler tespit edilmekte, dönem sonunda ise elde edilen sonuçlar analiz edilerek kariyer planı güncellenmektedir. Böylece süreç, statik bir yapıdan ziyade dinamik ve sürdürülebilir bir gelişim modeli haline getirilmektedir. Tüm bu aşamalar, birey odaklılık, yetkinlik temelli yaklaşım, ölçülebilirlik, süreklilik ve kurumsal entegrasyon ilkeleri çerçevesinde yürütülmektedir. Bu ilkeler sayesinde kariyer planlama süreci, hem bireysel gelişimi destekleyen hem de kurumsal yapı ile entegre biçimde ilerleyen stratejik bir yönetim aracı olarak konumlandırılmaktadır.



# KARİYER PLANLAMA SİSTEMATİK YAKLAŞIM VE İZLEM REHBERİ

## İŞ AKIŞ ŞEMASI – KİM NE YAPACAK?



**AMAÇ:** Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerine, gelişimlerini desteklemelerine ve iş dünyasına hazırlanmalarına katkı sağlamak.

SÜREÇ AŞAMALARI	KARİYER VE MEZUN MERKEZİ	KARİYER KOORDİNATÖRÜ / TEMSİLCİSİ	AKADEMİK DANIŞMANLAR	ÖĞRENCİLER	İŞ DÜNYASI / MEZUNLAR
<b>1</b> PLANLAMA Hedeflerin ve stratejilerin belirlenmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>Kariyer planlama sürecinin yönetimini yapar.</li><li>Kariyer danışmanlığı hizmeti sunar.</li><li>Program ve kaynak yönetimini sağlar.</li><li>Atölye, seminer ve etkinlikleri planlar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bölüm/birim ihtiyaçlarını merkeze iletir.</li><li>Kariyer planlama faaliyetlerinin bölümde duyurusunu yapar.</li><li>Akademik danışmanlar ve öğrenciler ile merkez arasında köprü görevi görür.</li><li>Uygulama planlarını koordine eder.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Öğrencilerin ilgi, yetenek ve hedeflerini belirlemesine destek olur.</li><li>Kariyer planlama faaliyetlerinin bölümde duyurusunu yapar.</li><li>Akademik gelişim ile kariyer hedeflerini ilişkilendirir.</li><li>Ders seçimleri ve eğitim planlaması konusunda rehberlik eder.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kendini tanıyarak güçlü yönlerini keşfeder.</li><li>Kariyer hedeflerini (kısa, orta, uzun vadeli) belirler.</li><li>İhtiyaç duyduğu gelişim alanlarını belirler.</li><li>Kariyer planını yazar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sektör ve meslek bilgilerini paylaşıyor.</li><li>Kariyer olanakları hakkında öğrencileri bilgilendirir.</li><li>Staj, proje ve iş imkanları konusunda destek olur.</li></ul>
<b>2</b> UYGULAMA Planların hayata geçirilmesi ve destek sağlama	<ul style="list-style-type: none"><li>Kariyer danışmanlığı hizmeti sunar.</li><li>Eğitim, seminer, atölye ve kariyer etkinliklerini düzenler.</li><li>Staj ve iş fırsatlarını duyurur.</li><li>Mezunlarla iletişimi yönetir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kariyer etkinliklerinin bölümlerinde gerçekleştirilmesini sağlar.</li><li>Öğrencileri etkinliklere yönlendirir ve katılımı teşvik eder.</li><li>Bölüm özelinde iş birlikleri ve fırsatlar oluşturulmasına katkı sağlar.</li><li>Geri bildirimleri merkeze iletir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Öğrenciyi kariyer etkinliklerine yönlendirir.</li><li>Bireysel görüşmeler yapar.</li><li>Ders ve proje süreçlerinde kariyer odaklı rehberlik sunar.</li><li>Öğrenci gelişimini takip eder ve geri bildirim verir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Eğitim, staj, proje ve etkinliklere aktif katılır.</li><li>Edindiği bilgi ve becerileri uygular.</li><li>Kariyer gelişim planındaki adımları hayata geçirir.</li><li>Mentorluk ve danışmanlık fırsatlarından yararlanır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Staj ve iş fırsatları sağlar.</li><li>Proje ve yarışmalarda öğrencilere destek verir.</li><li>Mentorluk ve deneyim paylaşımı yapar.</li><li>Geri bildirim ve öneriler sunar.</li></ul>
<b>3</b> İZLEME VE DEĞERLENDİRME İlerleme takibi ve değerlendirme	<ul style="list-style-type: none"><li>İlerleme raporlarını harırlar.</li><li>Etkinlik ve programların çıktılarını öğrenci gelişimine etkisini sistematik olarak analiz eder ve raporlar.</li><li>Öğrenci geri bildirimleri ve memnuniyet düzeylerini sistematik olarak analiz eder, sonuçlarını raporlar ve iyileştirme süreçlerinde kullanır.</li><li>İş dünyası geri bildirimlerini değerlendirir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bölüm bazı ilerleme verilerini toplar ve merkeze iletir.</li><li>Öğrenci geri bildirimlerini toplar.</li><li>Bölüm ihtiyaçlarını analiz eder ve iyileştirme önerileri sunar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Öğrencinin akademik ve kariyer gelişimini izler.</li><li>Geri bildirim verir.</li><li>Gelişim alanlarını belirleyip yeni hedefler için önerilerde bulunur.</li><li>Gerektiğinde planı günceller.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Hedeflerine ne ölçüde ulaştığını değerlendirir.</li><li>Güçlü ve gelişime açık yönlerini gözden geçirir.</li><li>Geri bildirimleri dikkate alır.</li><li>Kariyer planını gözden geçirir ve günceller.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Öğrenci performansı hakkında geri bildirim verir.</li><li>Sektördeki güncel gelişmeleri paylaşıyor.</li><li>İş dünyası ihtiyaçları hakkında bilgi sunar.</li></ul>
<b>4</b> GELİŞTİRME VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK Sürekli iyileştirme ve güncelleme	<ul style="list-style-type: none"><li>Hizmetleri iyileştirir ve günceller.</li><li>Gelişim ihtiyaçlarına yönelik yenilikçi etkinlik, eğitim ve proje tasarlayarak uygular.</li><li>Paydaşlarla güçlü iletişimi sürdürür.</li><li>Strateji ve hedefleri günceller.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bölümdeki ihtiyaçlara göre iyileştirme ve geliştirme çalışmaları planlar.</li><li>İş birliklerini geliştirir ve yaygınlaştırır.</li><li>Başarılı uygulamaları paylaşıyor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Öğrencinin yeni hedeflerine uygun akademik yönlendirme yapar.</li><li>Müfredat ve eğitim planı değişiklikleri hakkında bilgilendirir.</li><li>Uzun vadeli gelişimine destek olur.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kendini sürekli geliştirir.</li><li>Yeni beceriler kazanır.</li><li>Ağına (network) genişletir.</li><li>Kariyer yolculuğuna sahip çıkar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Uzun vadeli iş birliklerine katkı sağlar.</li><li>Yeni fırsat ve projeler sunar.</li><li>Öğrencilerin kariyer yolculuğuna sürekli destek olur.</li><li>Deneyim ve bilgi paylaşımını sürdürür.</li></ul>
<b>KOORDİNASYON VE İLETİŞİM</b> Kariyer Koordinatörü/Temsilcisi; Kariyer ve Mezun Merkezi, Akademik Danışmanlar, Öğrenciler ve İş Dünyası arasındaki iletişimi koordine eder, süreçlerin etkin ve sürdürülebilir yürütülmesini sağlar.			<b>SONUÇ</b> Planla – Uygula – İzle – Geliştir döngüsü ile öğrencilerin kariyer gelişimi sürekli desteklenir.		
<b>TEMEL İŞ BİRLİĞİ ALANLARI</b>					
 KARİYER DANIŞMANLIĞI	 EĞİTİM VE GELİŞİM	 STAJ VE İŞ İMKANLARI	 MENTORLUK VE KOÇLUK	 PROJE VE AR-GE İŞ BİRLİKLERİ	 MEZUN AĞI VE İLETİŞİM
Kariyer ve Mezun Merkezi	Kariyer Koordinatörü/Temsilcisi	Akademik Danışmanlar	Öğrenciler	İş Dünyası / Mezunlar	<b>ÖNEMLİ NOT</b> Bu iş akışı, tüm paydaşların aktif katılımı ve sürekli iletişimi ile başarılı olur. Düzenli geri bildirim, şeffaflık ve iş birliği süreçlerin etkinliğini artırır.

### 3.1. KENDİNİ TANIMA VE YETKİNLİK ANALİZİ

Kariyer planlama sürecinin ilk ve en önemli adımı bireyin kendini tanımasıdır. Kariyer yolculuğunda doğru kararlar alabilmek, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve kişisel özellikleri doğru analiz edebilmesine bağlıdır.

Literatürde kariyer planlamanın başlangıç noktası olarak bireyin kendisini tanıması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu süreçte birey; sahip olduğu bilgi birikimini, geliştirdiği becerileri ve kişisel eğilimlerini değerlendirerek kendisi hakkında farkındalık kazanır.

Yetkinlik kavramı ise yalnızca bilgi sahibi olmayı değil, bu bilgiyi uygulayabilme kapasitesini ifade eder. Başka bir ifadeyle yetkinlik; bilgi, beceri ve davranışların bir bütün olarak kullanılmasıdır.

Bu nedenle kariyer planlama sürecinde önemli olan “ne bildiğin” değil, **👉 bildiğini nasıl kullandığıdır.**

#### Yetkinlik Bileşenleri

Bir öğrencinin kariyer planlamasında değerlendirmesi gereken temel unsurlar şunlardır:

- Bilgi (teorik birikim)
- Beceri (uygulama yeteneği)
- Yetenek (doğuştan gelen kapasite)
- Kişilik (davranış biçimi)
- İlgi ve tutumlar

### KENDİNİ TANIMA VE YETKİNLİK ANALİZİ

Kariyer planlamanın ilk adımı kendini tanımadır. Sahip olduğun bilgi, beceri, yetenek, kişisel özellikler, ilgi ve değerlerin doğru bir şekilde analiz edilmesi; doğru hedefler belirlemenin temelini oluşturur.

#### 1. YETKİNLİK BİLEŞENLERİ

 <b>BİLGİ</b> Öğrenme, araştırma ve deneyim yoluyla elde ettiğin kuramsal ve olgusal birikimdir. <b>Örnek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alanında öğrendiğin teorik bilgiler</li><li>• Yabancı dil bilgisi</li><li>• Teknoloji kullanımı bilgisi</li><li>• Mevzuat, standartlar vb.</li></ul>	 <b>BE CERİ</b> Sahip olduğun bilgiyi uygulamaya dönüştürebilme yeteneğindir. <b>Örnek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Problem çözme</li><li>• İletişim</li><li>• Analitik düşünme</li><li>• Sunum yapma</li><li>• Takım çalışması</li></ul>	 <b>YETENEK</b> Doğuştan gelen ve belirli alanlarda başarılı olma potansiyelini ifade eder. <b>Örnek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sayısal yetenek</li><li>• Yaratıcılık</li><li>• Liderlik</li><li>• El becerisi</li><li>• Müzikal yetenek</li></ul>	 <b>KİŞİSEL ÖZELLİKLER (KİŞİLİK)</b> Davranış biçimlerini, olaylara verdiği tepkileri ve çalışma alışkanlıklarını etkiler. <b>Örnek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planlı – düzensiz</li><li>• Sabırlı – sabırsız</li><li>• Dışa dönük – içe dönük</li><li>• Detaycı – geneli</li><li>• Risk alabilen – temkinli</li></ul>	 <b>İLGİ VE TUTUMLAR</b> Seni motive eden, hoşlandığın ve öncelik verdiğin alanları ifade eder. <b>Örnek:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Teknolojiye ilgi</li><li>• Sosyal sorumluluk projeleri</li><li>• Araştırma ve keşfetme</li><li>• Sanatsal faaliyetler</li><li>• Girişimcilik</li></ul>
--	--	---	---	---

#### 2. KENDİNİ DEĞERLENDİR - GÜÇLÜ YÖNLERİNİ KEŞFET

Aşağıdaki tabloyu 1 (çok düşük) ile 5 (çok yüksek) arasında puanlayarak doldurunuz.


Değerlendirme Alanı	Puan (1-5)				
1 Alanımla ilgili teorik bilgi düzeyim yüksektir.	1	2	3	4	5
2 Öğrendiklerimi uygulamaya dönüştürebilirim.	1	2	3	4	5
3 Problem çözme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4 İletişim becerilerimi etkili kullanırım.	1	2	3	4	5
5 Takım çalışmasına uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
6 Zamanımı planlı ve verimli kullanırım.	1	2	3	4	5
7 Yeni şeyler öğrenmeye ve gelişime açıyım.	1	2	3	4	5
8 Stresli durumlarda sakin kalabilirim.	1	2	3	4	5
9 Liderlik yapabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
10 Hedeflerime ulaşmak için kararlıyım.	1	2	3	4	5


1: Çok düşük 2: Düşük 3: Orta 4: Yüksek 5: Çok yüksek


#### UNUTMA!

★ Kendini tanımak, tek seferlik bir süreç değildir. Düzenli aralıklarla kendini değerlendirerek ve değişimi izlemek, daha sağlıklı kariyer kararları almanı sağlar.

#### 3. KENDİNİ TANIMA NOTLARI

 Hangi alanlarda kendimi güçlü görüyorum?  
.....

 Geliştirmem gereken alanlar neler?  
.....

 Hedeflerime ulaşmak için hangi yetkinliklerimi daha da geliştirmeliyim?  
.....

## 3.2. HEDEF BELİRLEME VE SMART YAKLAŞIMI

### Etkili Hedef Belirlemenin Özellikleri

Bir hedef:

- Açık ve net olmalıdır
- Gerçekçi olmalıdır
- Bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun olmalıdır
- Ölçülebilir olmalıdır
- Zaman sınırı içermelidir

Bu özellikleri taşımayan hedefler genellikle başarısızlıkla sonuçlanır.

### Hedef Belirleme

Hedef belirleme, kariyer planlama sürecinin en önemli aşamalarından biridir. Bireyin neyi başarmak istediğini açık bir şekilde ortaya koyması, kariyer yolculuğunun yönünü belirler. Hedefi olmayan bir kariyer planı, yönü olmayan bir yolculuğa benzer. Bu nedenle bireylerin kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlemesi gerekmektedir.

Hedef belirleme süreci bireye:

- yön kazandırır
- motivasyon sağlar
- ilerlemenin ölçülmesine olanak tanır

Literatürde başarı duygusunun, bireyin kendisi için anlamlı ve zorlayıcı hedefler belirlemesiyle ortaya çıktığı vurgulanmaktadır.



### 3.3. SWOT (GZFT) ANALİZİ

#### Swot Analizi Nedir?

SWOT analizi, bireyin mevcut durumunu çok yönlü olarak değerlendirmesine yardımcı olan stratejik bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, bireyin hem içsel özelliklerini hem de dış çevresini birlikte ele almasını sağlar.

SWOT kelimesi şu kavramların baş harflerinden oluşur:

- **S (Strengths) → Güçlü Yönler**
- **W (Weaknesses) → Zayıf Yönler**
- **O (Opportunities) → Fırsatlar**
- **T (Threats) → Tehditler**

Bu analiz sayesinde birey, kendisini objektif bir şekilde değerlendirerek kariyer planını daha sağlam temeller üzerine kurabilir.

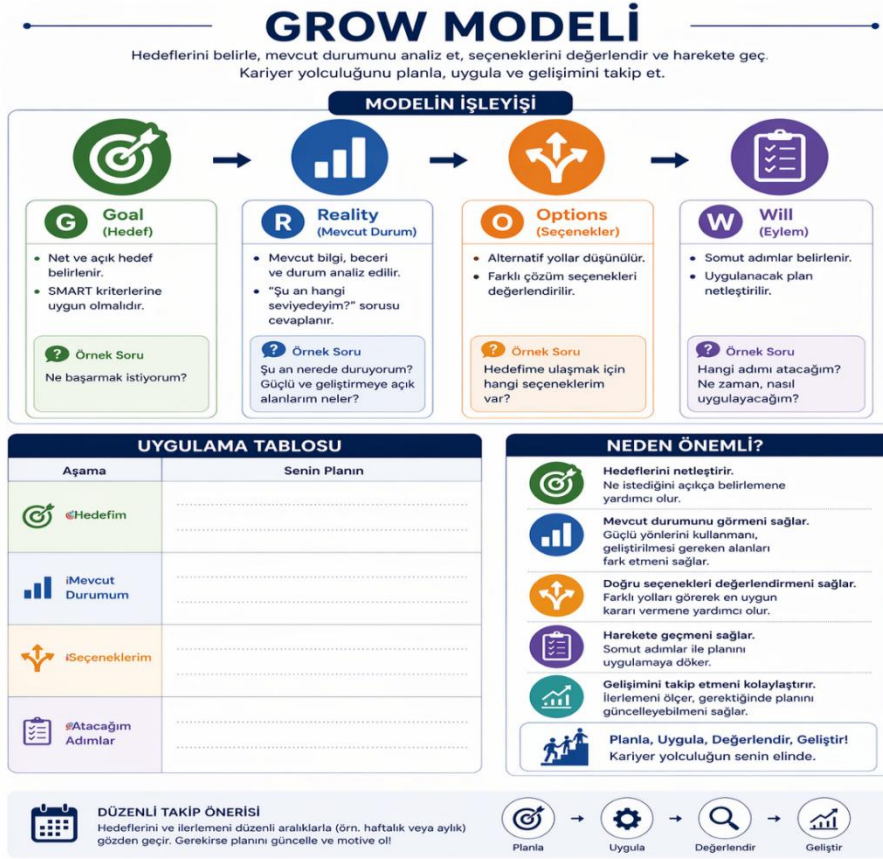
#### Swot Analizinin Amacı

- Bireyin kendini daha iyi tanımasını sağlamak
- Güçlü yönleri etkin kullanmak
- Zayıf yönleri geliştirmek
- Fırsatları değerlendirmek
- Olası risklere karşı hazırlıklı olmak





SWOT (GZFT) ANALİZİ		
SWOT analizi, bireyin iç ve dış çevresini değerlendirerek güçlü yönlerini kullanmasına, zayıf yönlerini geliştirmesine, fırsatları değerlendirmesine ve tehditlere karşı hazırlıklı olmasına yardımcı olur.		
	OLUMLU (+)	OLUMSUZ (-)
 <b>İÇ FAKTÖRLER</b> Bireyin kendi kontrolü altında olan unsurlardır. Kişisel özellikler, bilgi, beceri, tutum, deneyim gibi faktörleri içerir.	 <b>GÜÇLÜ YÖNLER</b> Bireyin sahip olduğu avantajlar ve güçlü olduğu alanlardır. <b>ÖRNEKLER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• İyi iletişim becerisi</li><li>• Yabancı dil bilgisi</li><li>• Analitik düşünme yeteneği</li><li>• Disiplinli ve planlı çalışma</li><li>• Problem çözme becerisi</li></ul>	 <b>ZAYIF YÖNLER</b> Geliştirilmesi gereken, bireyin eksik olduğu alanlardır. <b>ÖRNEKLER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zaman yönetimi eksikliği</li><li>• Özgüven problemi</li><li>• Teknik bilgi yetersizliği</li><li>• Topluluk önünde konuşma zorluğu</li><li>• Sabırsızlık</li></ul>
 <b>DIŞ FAKTÖRLER</b> Bireyin kontrolü dışında olan, çevresel koşullar ve dış etmenleri ifade eder. Piyasa, ekonomi, teknoloji, sosyal ve yasal faktörler bu grupta yer alır.	 <b>FIRSATLAR</b> Bireyin çevresinde bulunan ve avantaj sağlayabilecek unsurlardır. <b>ÖRNEKLER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Staj ve iş imkanlarının artması</li><li>• Erasmus ve değişim programları</li><li>• Sertifika ve eğitim fırsatları</li><li>• Teknolojik gelişmeler</li><li>• Büyüyen sektörler</li></ul>	 <b>TEHDİTLER</b> Kariyer sürecini olumsuz etkileyebilecek dış faktörlerdir. <b>ÖRNEKLER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• İşsizlik oranının yüksek olması</li><li>• Yoğun rekabet ortamı</li><li>• Ekonomik belirsizlikler</li><li>• Hızla değişen teknoloji</li><li>• Yasal düzenlemeler ve kısıtlamalar</li></ul>
 <b>KULLANIM AMACI</b> SWOT analizi sayesinde güçlü yönlerinizi etkin kullanabilir, zayıf yönlerinizi geliştirmek için plan yapabilir, fırsatları değerlendirerek kariyerinizi ileriye taşıyabilir ve tehditlere karşı hazırlıklı olabilirsiniz.		

### 3.4. GROW MODELİ NEDİR?

GROW modeli, bireyin kariyer hedeflerini belirlemesi, mevcut durumunu analiz etmesi, alternatif yollar geliřtirmesi ve harekete geçmesini sağlayan sistematik bir gelişim modelidir.



Bu model, kariyer planlamanın sadece plan yapmak değil, süreci yönetmek ve sürekli geliştirmek olduğunu temel alır.

Harf	Açılım	Açıklama
 <b>G</b>	Goal (Hedef)	Ne başarmak istiyorum?
 <b>R</b>	Reality (Mevcut Durum)	Őu an neredeyim?
 <b>O</b>	Options (Seçenekler)	Hangi yolları izleyebilirim?
 <b>W</b>	Will (İrade / Eylem)	Hangi adımı atacağım?

### 3.5. KARIYER YOL HARİTASI OLUŞTURMA

Kariyer yol haritası, bireyin hali hazırda eğitimini aldığı alan içerisinde kendisini geliştirmek, uzmanlaşmak ve hedeflediği kariyer seviyesine ulaşmak için izleyeceği adımları sistematik bir şekilde planlamasını ifade eder.

Üniversite öğrencileri genellikle bir meslek alanı seçmiş olduklarından, kariyer planlama süreci bu aşamada **meslek seçimine değil, seçilen alan içinde ilerleme ve farklılaşmaya odaklanmalıdır.**

Bu süreçte temel amaç:

☞ *“Seçtiğim alanda kendimi nasıl geliştiririm ve nasıl öne çıkarırım?”*

Kariyer yol haritası oluşturulurken aşağıdaki unsurlar birlikte değerlendirilmelidir:

- Kariyer hedefleri
- Mevcut bilgi ve beceri düzeyi
- Sahip olunan yetkinlikler
- Geliştirilmesi gereken alanlar










### 3.5.1. Kariyer Yol Haritası Aşamaları

- 1. Kariyer yönelimi ve alt alan belirleme**  
(örn: mühendislikte yazılım, finans, veri analizi gibi uzmanlaşma alanları)
- 2. Gerekli yetkinliklerin belirlenmesi**  
(teknik beceriler + iletişim, takım çalışması gibi soft skills)
- 3. Eğitim ve sertifika planı oluşturma**  
(online kurslar, seminerler, sertifika programları)
- 4. Deneyim kazanma**  
(staj, proje, gönüllü çalışmalar, akademik çalışmalar)
- 5. Ağ oluşturma (networking)**  
(LinkedIn, kariyer etkinlikleri, öğrenci kulüpleri)
- 6. Kendini ifade etme ve görünürlük**  
(CV hazırlama, portföy oluşturma, dijital platformlarda aktif olma)

### 3.5.2. Uygulama Tablosu

Alanım	Uzmanlaşmak İstediğim Alan	Geliştirmem Gerekenler	Yapacaklarım

Aşama	Yapılacaklar
 Kariyer Hedefim	
 Mevcut Yetkinliklerim	
 Geliştirmem Gereken Beceriler	
 Eğitim / Sertifika Planım	
 Deneyim (Staj / Proje)	
 Networking Planım	
 CV / Portföy Geliştirme	

## 4. SON AŞAMA: İZLEME – DEĞERLENDİRME ve SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

### 4.1.İzleme ve Değerlendirme Nedir?

Kariyer planlama süreci yalnızca plan yapmaktan ibaret değildir. Asıl önemli olan, belirlenen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştiğinin düzenli olarak takip edilmesi ve gerektiğinde planın güncellenmesidir.

Bu nedenle kariyer yönetimi:

👉 **planla** → **uygula** → **izle** → **geliştir** döngüsü şeklinde ilerler.

### 4.2.Kariyer Takip Döngüsü

Kariyer planlama süreci sürekli tekrar eden bir gelişim döngüsüdür:

1. Hedef belirleme
2. Uygulama
3. İlerleme değerlendirme
4. Güncelleme

Bu döngü sayesinde birey, kariyer yolculuğunu aktif olarak yönetir.

### 4.3.İzleme Süreci

#### Dönem Başı

- Hedefler belirlenir
- Plan oluşturulur

#### Dönem Ortası

- İlerleme kontrol edilir
- Eksikler tespit edilir

#### Dönem Sonu

- Sonuçlar değerlendirilir
- Plan güncellenir

### 4.4.Uygulama Takip Tablosu (Örnektir)

Dönem	Hedeflerim	Yaptıklarım	Eksiklerim	Güncelleme
Başlangıç				
Orta				
Son				



Kariyer ve Mezun Merkezi  
Erdoğan Akdağ Kampüsü Atatürk Yolu  
7. Km 66900 Yozgat  
**Telefon:** 0 (354) 217 89 91 Dahili : 4709-4710  
**Email:** kariyer@bozok.edu.tr