



**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
KARİYER PLANLAMA  
VE  
MEZUNLARLA İLETİŞİM MERKEZİ**

**I. KARİYER PLANLAMA ÇALIŞTAYI**

**22.11.2024**



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

**KARİYER PLANLAMA  
VE  
MEZUNLARLA İLETİŞİM MERKEZİ**

**I. KARİYER PLANLAMA ÇALIŞTAYI**

**22.11.2024**

<b>I. GİRİŞ</b> .....	6
<b>II. ÇALIŞTAY PROGRAMI</b> .....	7
<b>III. ÇALIŞMA GRUPLARI</b> .....	8
<b>IV. ÇALIŞTAYDAN KARELER</b> .....	13
<b>GRUP 1 - CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ MASASI</b> .....	19
<b>1.1. Giriş</b> .....	19
<b>1.2. Durum Tespiti</b> .....	19
<b>1.3. Öneriler</b> .....	19
1.3.1. Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş Dersi .....	19
1.3.2. Yetenek Kapısı Platformu .....	19
1.3.3. Güney Kariyer Fuarı .....	19
<b>4. Sonuç</b> .....	19
<b>GRUP 2: KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÇALIŞTAY RAPORU</b> .....	20
<b>GRUP 3: KARİYER PLANLAMADA YURTDIŞI FIRSATLARI</b> .....	24
<b>3.1. Uluslararası İşbirliklerinin Geliştirilmesi</b> .....	24
<b>3.2. Yurtdışı Kariyer Destek Hizmetleri</b> .....	25
<b>3.3. Dil ve Kültür Hazırlık Programları</b> .....	26
<b>3.4. Yurtdışında Görev Alan Akademisyenlerle Bağların Korunması</b> .....	27
<b>3.5. Uluslararası Akademik Network Oluşturma</b> .....	27
<b>3.6. Bürokratik Süreçlerde Kolaylık Sağlanması</b> .....	27
<b>GRUP 4 -KARİYER YÖNETİMİNDE YENİ YETENEKLER VE YETENEK YÖNETİMİ</b> .....	28
<b>GRUP 5 KARİYERDE İNOVATİF PROJELER MASASI MODERATÖR RAPORU</b> .....	35
<b>5.1. Çalıştayın Amacı ve Kapsamı</b> .....	35
<b>5.2. Gelişim Alanları ve Çözüm Önerileri</b> .....	35
5.2.1. İnovatif Düşünce Geliştirme Süreçleri.....	35
5.2.2. Çözüm Önerileri: .....	35
<b>5.2.2.1. Design Thinking ve TRIZ Atölyeleri Düzenlenmesi:</b> .....	35

5.2.2.2. Multidisipliner Proje Destek Programları Geliştirilmesi: .....	36
5.2.2.3. Tez Önerileri için Çalıştaylar Düzenlenmesi: .....	36
5.2.2.4. Çalışma Grupları Kurulması:.....	36
5.2.2.5. İnovasyon Odaklı Fikir Yarışmalarının Düzenlenmesi: .....	36
5.2.2.6. Başarı Hikayeleri Paylaşımı:.....	37
5.2.2.7. Sahadaki Sorunlara Çözüm Grupları Oluşturulması: .....	37
5.2.2.8. Fiziki Mekan Tahsisi: .....	37
<b>5.3. Kariyer Yönetiminde Yenilikçi Yaklaşımlar .....</b>	<b>37</b>
5.3.1. Gelişim Alanları: .....	37
5.3.2. Çözüm Önerileri: .....	38
5.3.2.1. Kariyer Yönetimi Eğitimi: .....	38
5.3.2.2. Dijital Marka Atölyeleri:.....	38
5.3.2.3. Mezun-Öğrenci Eşleşmesi Programları: .....	38
5.3.2.4. Bölüm Bazlı Uzmanlık Alanlarının Tanımlanması:.....	38
5.3.2.5. Mezun Veri Tabanının Oluşturulması: .....	39
5.3.2.6. SDÜ Kariyer Platformunun İş Bulma/Verme Fonksiyonlarının Güçlendirilmesi:.....	39
<b>5.4. Teknoloji ve İnovasyonun Kariyere Entegrasyonu.....</b>	<b>39</b>
5.4.1. Gelişim Alanları: .....	39
5.4.2.Çözüm Önerileri: .....	39
5.4.2.1. Yapay Zeka Eğitim Modülleri: .....	39
5.4.2.2. SDÜ Merkezlerinde Eğitim Alınması: .....	40
5.4.2.3. Yapay Zeka ve Dijital Araçlar Üzerine Bootcamp Programları: ...	40
5.4.2.4. Uygulamalı Hizmet İçi Eğitimler Düzenlenmesi: .....	40
5.4.2.5. Son Teknoloji ve İnovasyon Konularında Eğitici Eğitimleri: .....	41
5.4.2.6. Tüm Bölümlere Özel Yapay Zeka Derslerinin Açılması: .....	41
5.4.2.7. Altyapı ve Malzemeler İçin Durum Tespiti ve Güncelleme:.....	41
<b>5.5. İnovatif Liderlik ve Yönetim Becerileri .....</b>	<b>41</b>
5.5.1. Gelişim Alanları: .....	41
5.5.2. Çözüm Önerileri: .....	42
5.5.2.1. Motivasyon ve Ödüllendirme Mekanizmalarının Geliştirilmesi: ...	42
5.5.2.2. Sektör İş Birlikleri ve Liderlik Zirveleri: .....	42
5.5.2.3. Çalışan ve Öğrenci Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Atölyeler:42	
5.5.2.4. İnovatif Liderlik Modüllerinin Ders İçeriklerine Entegrasyonu: ...	42

<b>5.6. Girişimcilik ve İnovasyon Odaklı Kariyerler</b> .....	42
5.6.1. Gelişim Alanları: .....	42
5.6.2. Çözüm Önerileri: .....	43
<b>5.6.2.1. Start-up Ekosistemi Eğitimlerinin Düzenlenmesi:</b> .....	43
<b>5.6.2.2. Lisans Bölüm Temsilcileri ile Komite Oluşturulması:</b> .....	43
<b>5.6.2.3. Teknokent Tanıtımı:</b> .....	43
<b>5.6.2.4. Teknoloji Destekli Girişimcilik Eğitimleri:</b> .....	44
<b>5.6.2.5. Girişimcilik ve İnovasyon Zirveleri:</b> .....	44
<b>5.7. İnovasyonun Ölçülmesi ve Sürekliliği</b> .....	44
5.7.1. Gelişim Alanları: .....	44
5.7.1. Çözüm Önerileri: .....	44
<b>5.7.2.1. SDÜ Sosyal Medyasının Etkin Kullanımı:</b> .....	44
<b>5.7.2.2. Öğrenci Kulüplerinin Yıllık Programlarına Zorunlu İnovasyon Etkinlikleri Eklenmesi:</b> .....	45
<b>5.7.2.3. Ödüllendirme ve Teşvik Sistemlerinin Geliştirilmesi:</b> .....	45
<b>5.7.2.4. İnovasyon Performans Raporlarının Hazırlanması:</b> .....	45
<b>5.7.2.5. Sürdürülebilir İnovasyon için Ortaklıklar ve Ağlar:</b> .....	45
<b>5.7.2.6. İnovasyon Fikir Havuzu ve Dijital Platformlar:</b> .....	46
<b>5.8. Sonuç ve Öneriler</b> .....	46
<b>GRUP 6: KARIYERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME</b> .....	46
6.1. Kariyer Gelişiminde Sürekli Eğitim Önerileri .....	46
6.2. İşbaşı Eğitim ve Uygulamalı Gelişim Programları Önerileri .....	47
6.3. Bireysel ve Kurumsal Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi .....	47
6.4. Öğrenciler İçin Kapsayıcı Eğitim Modelleri .....	47
6.5. Kariyer Gelişiminde Ölçme ve Değerlendirme Önerileri .....	47
6.6. Eğitim ve Gelişim İçin Kurumsal Destek Mekanizmaları .....	48

## I. GİRİŞ

Kariyer Planlama Çalıştayı 22.11.2024 tarihinde Süleyman Demirel Üniversitesi Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Merkez Müdürü **Dr. Öğretim Üyesi Ertan BECEREN**'in koordinatörlüğünde, saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından Rektör Yardımcıları **Prof. Dr. Nihat AYYILDIZ**'ın açılış konuşması ve **Prof. Dr. Mehmet GENÇTÜRK**'ün katılımıyla başlamıştır. Ardından Merkez Müdürü **Dr. Öğretim Üyesi Ertan BECEREN** tarafından Kariyer Planlama Çalıştayı'nın amacı, kapsamı ve Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Merkezi'nin faaliyetleri hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışma grupları;

Grup 1: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Masası,

Grup 2: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı,

Grup 3: Kariyer Planlamada Yurt Dışı Fırsatları,

Grup 4: Kariyer Yönetiminde Yeni Yetenekler ve Yetenek Yönetimi,

Grup 5: Kariyerde İnovatif Projeler,

Grup 6: Kariyerde Eğitim ve Geliştirme

Şeklinde oluşturulmuş olup toplamda 84 katılımcı ile çalıştay yürütülmüştür.

Çalıştay **Doç.Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAĞ**'ın kapanış konuşmasıyla tamamlanmıştır.

Belirlenen konuların gruplar tarafından tartışmaları neticesinde ortaya çıkan görüş ve öneri raporları derlenmiş olup aşağıda yer almaktadır.

Hazırlayan: **Arş. Gör. Seçkin KABAĞ**

## II. ÇALIŞTAY PROGRAMI

KARİYER PLANLAMA ÇALIŞTAYI 22.11.2024		
ÇALIŞTAY PROGRAMI		
Saat	Program Akışı	Konuşmacılar
14:30-14:35	Saygı Duruşu ve İstiklal Marşı	
14:35-14:50	Açılış Konuşması	Prof. Dr. Mehmet SALTAN
14:50-15:00	Kariyer Çalıştayı Amacı ve Kapsamı, Kariyer Planlama Merkezi Faaliyetleri	Dr. Öğr. Üyesi Ertan BECEREN
15:00-15:15	Kariyer Takip Platformu Sisteminin Tanıtılması	Dr. Öğr. Üyesi Veli ÇAPALI
15:15-15:45	Belirlenen Konuların Gruplar Tarafından Tartışılması	Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM Doç. Dr. Hulusi ALP Doç. Dr. İbrahim Kubilay TÜRKEY Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR Öğr. Gör. Dr. Ahmet ELNUR Öğr. Gör. Ali Yasin KAFES Prof. Dr. Ecir Uğur KÜÇÜKSİLLE Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Yurdun YILDIRIM Kubilay KAPI Caner ATASEVEN Mustafa HÖKE
15:45-16:00	<i>Kahve Arası</i>	
16:00-16:45	Belirlenen Konuların Gruplar Tarafından Tartışılması	Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM Doç. Dr. Hulusi ALP Doç. Dr. İbrahim Kubilay TÜRKEY Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR Öğr. Gör. Dr. Ahmet

		ELNUR Öğr. Gör. Ali Yasin KAFES Prof. Dr. Ecir Uğur KÜÇÜKSİLLE Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Yurdun YILDIRIM Kubilay KAPI Caner ATASEVEN Mustafa HÖKE
<b>16:45-17:00</b>	Çalıştay Sonu Nihai Değerlendirme, Görüşlerin Alınması, Katkı ve Öneriler	Dr. Öğr. Üyesi Ertan BECEREN
<b>17:00-17:15</b>	Kapanış Konuşması	

### III. ÇALIŞMA GRUPLARI

<b>Grup 1: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Masası</b>	
<b>Moderatör:</b>	Öğr. Gör. Dr. Ahmet ELNUR
<b>Raportör:</b>	
<b>Katılımcılar:</b>	Öğr. Gör. Sinan Tarkan ASLAN- Terapi ve Rehabilitasyon
<b>Bölüm Kariyer Temsilci Öğretim Elemanları</b>	Öğr. Gör. Faruk Yaşar GÜRDAL- Sağlık Bakım Hizmetleri Dr. Öğr. Üyesi Hatice Nevin GÜVEN- Resim
<b>Dış Paydaş (İş Dünyası Danışma Kurulu Temsilcileri)</b>	Arş. Gör. Dr. Mustafa KAYABAŞI-Sahne Sanatları Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇON-Hukuk Fakültesi Arş. Gör. Dr. Emre KÖSAL-İlahiyat Fakültesi Arş. Gör. Furkan KAÇAR-Felsefe ve Din Bilimleri Doç. Dr. Rukiye ÇELİK-İletişim Fakültesi Doç. Dr. Nalan OVA-Gazetecilik Ümmühan ATMACA – Öğrenci Melih Kayrahan ATEŞ - Öğrenci Mert KARACAN – Akademix TV
<b>Bilgi Notu:</b>	



<b>Grup 2: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı</b>	
<b>Moderatör:</b>	Öğr. Gör. Ali Yasin KAFES
<b>Raportör:</b>	
<b>Katılımcılar:</b>	Öğr. Gör. Hüsamettin KOÇAK- Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü
<b>Bölüm Kariyer Temsilci Öğretim Elemanları</b>	Doç. Dr. Kemal ÇINÇİN- Felsefe Arş. Gör. Fatih GENÇDOĞAN-İslam Tarihi ve Sanatları
<b>Dış Paydaş (İş Dünyası Danışma Kurulu Temsilcileri)</b>	Doç. Dr. Buşra İNCİRKUŞ ULUSHAN- Görsel İletişim Tasarımı Dr. Öğr. Üyesi Karani KURTULUŞ- Makine Mühendisliği Doç. Dr. Alper DALKIRAN-Havacılık Yönetimi Prof. Dr. Mustafa Özgür PİRGON- Tıp Fakültesi Prof. Dr. Banu ÖZDEN TUNCER-Gıda Mühendisliği Dr. Öğr. Üyesi Ercan VERİM- Sanat Tarihi Arş. Gör. Yavuz KILIÇ-İşletme Doç. Dr. Melek ZEYBEK ÜNLÜ Doç. Dr. Nevbahar EKİN
<b>Bilgi Notu:</b>	

<b>Grup 3: Kariyer Planlamada Yurt Dışı Fırsatları</b>	
<b>Moderatör:</b>	Doç.Dr. İbrahim Kubilay TÜRKAY
<b>Raportör:</b>	
<b>Katılımcılar:</b>	Doç. Dr. Gülay BULGAN-Turizm İşletmeciliği
<b>Bölüm Kariyer Temsilci Öğretim Elemanları</b>	Öğr. Gör. Ayşe NALDEMİR PALA- Yabancı Diller Yüksekokulu Doç. Dr. Gül ŞEN YAMAN- Yabancı Diller Eğitimi
<b>Dış Paydaş (İş Dünyası Danışma Kurulu Temsilcileri)</b>	Doç. Dr. Ahmet MÖREL- Arkeoloji Arş. Gör. Dr. Yasemen KİRİŞ YATAĞAN- Batı Dilleri ve Edebiyatı Dr. Öğr. Üyesi Özgün CAN-Tekstil ve Moda Tasarımı Arş. Gör. Mehmet KOÇ-Temel İslam Bilimleri Doç. Dr. Serdar GEZER-Radyo-Televizyon ve Sinema Arş. Gör. Dr. Merve KARAABAT VAROL-Maden Mühendisliği

	Dr. Öğr. Üyesi Ömer KARABIYIK- Otomotiv Mühendisliği Dr. Öğr. Üyesi Mesut ERGAN-Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Dr. Öğr. Üyesi Emrah YILMAZ- Antrenörlük Eğitimi Dr. Öğr. Üyesi Asuman Işıl ÇARHOĞLU – İnşaat Mühendisliği
<b>Bilgi Notu:</b>	

<b>Grup 4: Kariyer Yönetiminde Yeni Yetenekler ve Yetenek Yönetimi</b>	
<b>Moderatör:</b>	Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM
<b>Raportör:</b>	
<b>Katılımcılar:</b>	Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül BÜYÜKKARCI- Temel Eğitim
<b>Bölüm Kariyer Temsilci Öğretim Elemanları</b>	Öğr. Gör. Ahmet BORA- Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri Arş. Gör. Muhammed Yusuf ERTEK- İnsan Kaynakları Yönetimi
<b>Dış Paydaş (İş Dünyası Danışma Kurulu Temsilcileri)</b>	Arş. Gör. Hamit ÇETİN-Maliye Arş. Gör. Feyza DEMİRKIRAN-Mimarlık Fakültesi Öğr. Gör. Dr. Ebru BAŞPINAR TUNCAY- Jeoloji Mühendisliği Dr. Öğr. Üyesi Ali YALÇIN-Kimya Mühendisliği Prof. Dr. Demet YILMAZ-Tekstil Mühendisliği Dr. Öğr. Üyesi Tangül AYTUR ÖZEN- Sağlık Bilimleri Fakültesi Arş. Gör. Dr. Müberra YILDIZ-Beslenme ve Diyetetik Öğr. Gör. Ersan ALTUN- Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dr. Öğr. Üyesi Banu ASLAN-Ebelik Doç. Dr. Yaşar ÖZELMA- Müzik
<b>Bilgi Notu:</b>	

<b>Grup 5: Kariyerde İnovatif Projeler</b>	
<b>Moderatör:</b>	Prof. Dr. Ecir Uğur KÜÇÜKSİLLE
<b>Raportör:</b>	
<b>Katılımcılar:</b>	Prof. Dr. Yasin ŞÖHRET-Sivil Havacılık Yüksekokulu
<b>Bölüm Kariyer Temsilci Öğretim Elemanları</b>	Dr. Öğr. Üyesi Dicle ÖZDEMİR KÜÇÜKÇAPRAZ-Mühendislik ve Doğa

<p><b>Dış Paydaş (İş Dünyası Danışma Kurulu Temsilcileri)</b></p>	<p>Bilimleri Fakültesi Doç. Dr. Tuba YÜCEER KARDEŞ- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dr. Öğr. Üyesi Kamile AKIN DOĞAN- Geleneksel Türk Sanatları Dr. Öğr. Üyesi Münire YILDIZ- Grafik Tasarımı Arş. Gör. Mustafa ŞEN-Ekonometri Arş. Gör. Büşra KUTLU-Peyzaj Mimarlığı Arş. Gör. Halime GÖZLÜKAYA-Şehir ve Bölge Planlama Arş Gör. Muhammet Çağrı GENCER – Bilgisayar Mühendisliği Araştırma Görevlisi Ece ÖZGÖREN Araştırma Görevlisi Elif MUSLU YILMAZ</p>
<p><b>Bilgi Notu:</b></p>	

<p><b>Grup 6: Kariyerde Eğitim ve Geliştirme</b></p>	
<p><b>Moderatör:</b></p>	<p>Doç. Dr. Osman Kürşat ACAR</p>
<p><b>Raportör:</b></p>	
<p><b>Katılımcılar:</b></p> <p><b>Bölüm Kariyer Temsilci Öğretim Elemanları</b></p> <p><b>Dış Paydaş (İş Dünyası Danışma Kurulu Temsilcileri)</b></p>	<p>Doç. Dr. Hulusi ALP – Beden Eğitimi ve Spor Dr. Öğr. Üyesi Ömer SAMSUNLU- Isparta Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dr. Öğr. Üyesi Atilla ÖZDEMİR- Matematik ve Fen Bilimleri Eğitim Bölümü Dr. Öğr. Üyesi Merve Lutfiye ŞENTÜRK- Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Dr. Öğr. Üyesi Ali Osman YALKIN- Türk Dili ve Edebiyatı Arş. Gör. Dr. Münevver Zuhul BAYDAR- İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Arş. Gör. Dr. Gizem TAN EREN- Sosyoloji Doç. Dr. Dilek ÜNVEREN- Eğitim Fakültesi Öğr. Gör. Akif Fatih KILIÇ-Eğitim Bilimleri Dr. Öğr. Üyesi Zekiye ÇİLOĞLU ŞAHİN – Matematik Doç. Dr. Çiğdem AKMAN- Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Arş. Gör. Emine Rumeysa ATMACA- Endüstri Mühendisliği</p>

	Dr. Öğr. Üyesi Esin YAVUZ – Elektrik Elektronik
<b>Bilgi Notu:</b>	

#### IV. ÇALIŞTAYDAN KARELER















## **GRUP 1 - CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ MASASI**

### **1.1. Giriş**

Bu rapor, Kariyer Planlama Çalıştayı kapsamında Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Masası'nın tartıştığı konuları ve önerileri içermektedir. Çalıştayda belirlenen sorunlar ve çözüm önerileri, kariyer planlaması ve staj programlarının etkinliğini artırmaya yönelik önemli adımlar sunmaktadır.

### **1.2. Durum Tespiti**

- Ulusal Staj Programı Kontenjanları: Kamu kurumlarının Ulusal Staj Programı'na ayırdıkları kontenjanların azalması, staj yapma imkanı bulamayan öğrenciler için ciddi sorunlar yaratmaktadır. Bu durum, gençlerin iş hayatına girişlerini zorlaştırmakta ve kariyer gelişimlerine olumsuz etki yapmaktadır.

### **1.3. Öneriler**

#### **1.3.1. Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş Dersi**

Öneri: Bu dersin verilme yılına göre 3. sınıf olarak düzenlenmesi önerilmektedir. Böylece öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine daha erken ve etkili bir şekilde dahil olmaları sağlanabilir.

#### **1.3.2. Yetenek Kapısı Platformu**

Öneri: Yetenek Kapısı platformunun işlevselliğinin artırılması amacıyla, bu platform aracılığıyla iş bulan öğrenci istatistiklerinin düzenli olarak yayınlanması önerilmektedir. Bu istatistikler, platformun etkinliğini ve öğrencilerin kariyer gelişimindeki rolünü daha iyi değerlendirmeyi sağlayacaktır.

#### **1.3.3. Güney Kariyer Fuarı**

Öneri: Güney Kariyer Fuarı'na bakım odaklı kurumların katılımının sağlanması için gerekli çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu tür kurumların fuarda yer alması, öğrencilerin çeşitli kariyer fırsatlarını keşfetmelerine olanak tanıyacaktır.

## **4. Sonuç**

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Masası'nın tartıştığı bu konular, kariyer planlaması ve staj programlarının daha verimli hale getirilmesi için önemli fırsatlar sunmaktadır. Önerilerin hayata geçirilmesi, öğrencilerin iş yaşamına geçiş süreçlerinde daha başarılı olmalarına katkı sağlayacaktır.

## GRUP 2: KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÇALIŞTAY RAPORU

Kariyer Planlama Çalıştayında Kariyer Psikolojik Danışmanlığı başlığı kapsamında Grup 2'nin yaptığı çalışmaların sonucu şu şekildedir;

Kariyer planlama basamağının ilk ve en önemli adımının öğrencinin kendini tanıma ve yetkinlik farkındalığının artırılması olduğu konusunda hemfikir olunmuştur. Öğretim üyeleri gözlemlerine dayanarak öğrencilerin bölüm tercihlerini çoğunlukla istek ya da becerileri üzerine yapmadıklarını, seçtikleri bölümler başta olmak üzere hayata karşı isteksiz, hevesiz, heyecansız ve umutsuz olduklarını ifade ederek kariyer planlama basamağına geçmeden öncelikli olarak bu kısımların ele alınmasının önemli olduğunu dile getirmişlerdir. Bu kısımlar ele alınmadan kariyer planlamasına başlandığı zaman odağın kaybedildiği ifade edilmiştir. Öğrencinin kendini tanımadan kariyer planlama sürecine başlamasının; öğrencinin mesleğini gerçekleştirmek istediği işe uygun becerilere sahip olup olmadığını bilememesine ve karşılaşacağı engellerin farkına varamamasına neden olacağı için öğrencinin motivasyonunu da düşürdüğü düşünülmüştür. Buna ek olarak bu bilinmezlik tahmin edildiği üzere öğrencilerde kaygıya da yol açacaktır. Bu durumlar için belli başlı çözüm önerileri sunulmuştur:

- Öğrenciler üniversiteye başladıklarında üniversite ve bölüm tercih kararlarını çoktan verdikleri için bu anlamda ilk adım kaçırılmış olsa da bölüme başladıkları an yapılacak bir müdahale ile tercih edebilecekleri başka bölümleri tanıyarak bölüm değiştirme ya da üniversiteler arası geçiş imkanları ile yeni bir tercih yapabilirler. Buna ek olarak üniversitemize yeni başlayan öğrencilere yapılan oryantasyon programında öğrencilerin okudukları bölümlerden mezun olan öğrencilerin ne tür bir meslek yaptıkları anlatılabilir.
- Oryantasyon programına benzer olarak mezun olacak öğrencilere sene başında mezuniyet sonrası karşılaşacakları durumlar ve yapabilecekleri mesleklerle ilgili bilgiler verilebilir. Bu programda aynı zamanda alternatif iş imkanlarına (girişimcilik gibi) ve bu işleri yapmak için neler yapabilecekleri (farklı ÖSYM sınavları, proje başvuruları, girişimcilik destekleri vb.) hakkında da bilgilendirme yapılabilir.

- Öğrencilerin yetenek ve becerileri belirli standardize testler ile ölçülerek gerekli yönlendirmeler yapılabilir (bkz. Tablo 1.). Bu yönlendirmeler hem öğrencilerin okudukları bölüm ile paralel olarak yapılabilecekken hem de öğrencilerin yetenek ve becerileri çerçevesinde alternatif iş olanaklarına da öğrenciyi yönlendirme fırsatı sağlayacaktır.
- Öğrencilerin bir hedef belirlemesi istenerek belirlenen hedefin kendileri için gerçekçi olup olmadığını görmeleri adına o hedefle ilgili araştırma yapmaları ve o hedefe ulaşmak için tamamlamaları gereken adımları planlamaları istenebilir. Bu süreçte öğrenci hem yapmak istediği mesleği tanıyacak hem de kendi yetenek ve becerilerini keşfederek bu iş için gerekli beceriye sahip olup olmadığını anlayacaktır. Eğer belirli becerilere sahip değilse o zamanda başka meslek gruplarına yönelebilir ya da o becerileri geliştirmek için neler yapması gerektiğine odaklanabilir.
- Öğrencilerin kendi yetenek, beceri, ilgi, istek ve motivasyonlarına göre bir kariyer planı oluşturabilmeleri için üniversitemizin sunduğu imkanlar doğrultusunda farklı alanlarda staj yapmaları ve böylece istedikleri alanda birebir çalışma fırsatı bulmaları teşvik edilmelidir.
- Bilinmektedir ki yetişkin eğitimi yetişkinin kendi tarafından tetiklenmelidir. Aksi durumda öğrencilerin, başta istekli olsalar da sonrasında kolayca motivasyonlarının düştüğü ve hedeflerine ulaşmakta zorlandıkları bilinmektedir. Bu nedenle her ne kadar kariyer temsilcisi öğretim üyeleri kariyer planlaması konusunda yol gösterici olsa da öğrencilerin isteğinin ateşlenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Bu anlamda öğrencilerin akranları ile bu konular hakkında konuşmaları ve motive olmalarının önemli olacağı düşünülerek sınıf temsilcileri ve mezunlar gibi öğrencilerle aynı yollardan geçen akran gruplarının kariyer planlama sürecine dahil edilmesinin gerekli olduğu düşünülmüştür.
- Bu nedenle öğrencilere mezunlarla buluşma imkanları sunulabilir ve öğrenciler, sahip olmak istedikleri mesleğe sahip olan mezunların o kariyere sahip olmak için nasıl süreçlerden geçtiklerini öğrenebilir.
- Buna ek olarak sadece öğrencilerin sahip olmak istediği mesleğe sahip olan mezunlarla değil, aynı zamanda hem alternatif meslek seçmiş olan hem de

okuduğu bölümünden farklı alanda çalışan ve öğrenciler için diğer bir deyişle “başarısız” olarak görülen mezunların hayatlarını nasıl devam ettirdikleri öğrencilere aktarılabilir. Böylece öğrencilerin hem farklı hayat yollarını görmeleri hem kendilerine uygun olan yolu anlamaları hem de sahip olmak istedikleri meslek için ne yapmaları ve sahip olmak istemedikleri bir hayat yolu için neyi yapmamaları gerektiğini görmeleri sağlanabilir.

- Öğrencilerin kariyerlerinin planlanmasında sadece eğitim sürecinin ve ders notlarının değil, aynı zamanda özellikle de özel sektörde ve alternatif alanlarda çalışmak isteyen öğrenciler için farklı becerilerin kazanılmasının da önemli olduğu bilinmektedir. Bu nedenle öğrencilerin; kendilerini akranlarından ayıracak becerilerin ne olabileceğini düşünme ve bu alanlarda gelişme konusunda teşvik edilmesi önemlidir.
- Bir önceki maddeye paralel olarak öğrencilerin hem lisans hayatlarında hem de mezun olduktan sonra çeşitli sertifikalarla kendilerine çeşitli beceriler kazandırmaya çalıştıkları bilinmektedir ve maalesef öğrencilerin güvenilirliği ve geçerliği olmayan birçok platformdan bu eğitimleri aldıkları da görülmektedir. Bu nedenle öğrencilerin sertifika alacakları eğitimlerin geçerli ve güvenilir olup olmadığını nasıl anlayabilecekleri ve o eğitime ulaşabilecekleri konusunda bilgilendirme yapılabilir. Buna ek olarak öğrencilerimize ve mezunlarımıza bazı eğitim imkanları okulumuz tarafından sunulabilir ve öğrencilerin bu eğitimlere kolay ulaşabilmeleri adına öğrencilere çeşitli fırsatlar sağlanabilir.
- Son olarak kariyer planlama basamaklarının hepsi tamamlansa bile öğrencilerin mesleklerini yaparken sahip olmaları gereken en önemli beceri meslek etiğidir. Bu nedenle üniversitemizde son sınıfta yer alan veya mezun olan öğrencilere Meslek Etiği derslerinin/eğitiminin verilmesinin öğrencilere hangi meslekte olurlarsa olsunlar hayatları boyunca sahip olmaları gereken bir değeri kazandıracağı düşünülmüştür.

Sonuç olarak grup çalışmasında alınan karar; kariyer psikolojik danışmanlığının öğrencinin kendi içinden gelen bir istekle başlayan bir süreç olarak en temelde öğrencinin kendini tanıması ile devam etmesi gerektiğidir. Bu

süreçteki ilerlemeler ise alternatif iş fırsatları da dahil olmak üzere öğrencilerin kendi bilgi, beceri, ilgi, istek ve motivasyonları çerçevesinde öğretim üyesinin de desteği ve yol göstericiliği ile devam etmelidir. Bu akışı Tablo 1’den takip edebilirsiniz.

**Tablo 1.** *Kariyer Planlama Basamakları Önerisi*

<b>1. Kariyer Psikolojik Danışmanlık</b>	Öğrencinin başvurusu üzerine SDÜ Mobil Uygulaması üzerinden; <ul style="list-style-type: none"><li>- Bölüm Kariyer Temsilcisine yönlendirilmesi ya da</li><li>- SDÜ Kariyer Merkezine yönlendirilme</li></ul>
<b>2. Yetenek ve Beceri Testi Uygulanması</b>	Öğrencinin başvurusu üzerine; <ul style="list-style-type: none"><li>- SDÜ OBS üzerinden belirlenen test(ler)in çevrim içi olarak uygulanması</li><li>- SDÜ Kariyer Merkezi, Bölüm Kariyer Temsilcileri ya da bu alanda çalışmaya gönüllü öğretim üyesi/leri tarafından belirlenen test(ler)in basılı kopya ya da çevrimiçi olarak uygulanması</li></ul>
<b>3. Yetenek ve Beceri Testinin Raporlanması ve Yorumlanması</b>	SDÜ Kariyer Merkezi önderliğinde sonuçların; SDÜ Kariyer Merkezi tarafından,



- Gönüllü öğretim üyesi/leri tarafından ya da
- Bölüm Kariyer Temsilcileri tarafından raporlanması ve yorumlanması

#### **4. Üniversiteye, Bölüme ve Mesleğe Olan Yetkinlik**

Öğrencinin yetkinliğinin belirlenmesi ve ona göre kariyer planlaması yapılandırılması için;

- Bölüm kariyer temsilcisi olan öğretim üyesine,
- Gönüllü öğretim üyesine/lerine ya da
- SDÜ Kariyer Merkezi'ne yönlendirilmesi

#### **5. Kariyer Temsilcisi ile Kariyer Planlama Çalışmaları**

- Kariyer Planlanması için bölüm temsilcilerine gerekli eğitimin verilmesi
- Kariyer stresi
- Danışmanlık uygulamaları (Koçluk ve Mentor-mentee uygulamaları)

### **GRUP 3: KARIYER PLANLAMADA YURTDIŞI FIRSATLARI**

#### **3.1. Uluslararası İşbirliklerinin Geliştirilmesi**

Yabancı üniversitelerle ortak programlar ve projeler



Akademik değişim programları (Erasmus+, Fulbright vb.)

Ortak araştırma merkezleri ve laboratuvarlar

- Yükseköğretim Kurumları Sınavı ile yerleşmiş öğrencilerin öncelikle Üniversitemizdeki birinci dönemlerinden itibaren “bölüm tercih nedenlerinin saptanmasına yönelik anketler” düzenlenerek; o bölüm tercihi yaparken hangi faktörlerden etkilendiklerinin, o bu faktörlerin öğrencilerin bölüm memnuniyetleri ve kariyer motivasyonları üzerindeki etkileri ve bölümleri ile ilgili ileriye dönük hedeflerinin belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Bu anketler vasıtasıyla Erasmus+ Programı v.b uluslararasılaşma faaliyetlerine ilişkin öğrenci yönelimlerini de tespit etmeye yönelik soruların kapsama dâhil edilmesi sağlanmalıdır.
- Akademik birimlerin (fakülte/myo/yo) bölümleri bazında anılan anketlerin değerlendirmesini yapacak ölçme, değerlendirme ve sürekli iyileştirme komisyonlarını kurmaları sağlanarak –örneğin bu komisyonlar; kariyer temsilcilerini, bölüm erasmus koordinatörlerini içerecek şekilde ihdas edilebilir.- uluslararasılaşma faaliyetlerinden herhangi birine yönelim gösterdikleri tespit edilen öğrencilerin projelere ve hareketliliklere yönlendirilmeleri sağlanmalıdır.

### **3.2. Yurtdışı Kariyer Destek Hizmetleri**

Uluslararası kariyer danışmanlığı birimlerinin kurulması,

Yurtdışında çalışmak isteyen akademisyenlere rehberlik,

Global iş piyasalarına yönelik eğitim ve seminerler.

- Erasmus+ Programı kapsamında gerçekleştirilen staj hareketliliklerinin programların müfredatında yer alan zorunlu stajlara saydırılması kapsamında bölümler bazında gerekli kurul kararlarının alınmasını sağlayarak bu faaliyetlere katılım teşvik edilmelidir.

- Kariyer Takip Platformu Sistemi'ne projelerden daha önce yurtdışına gitmiş akademik personelin hareketliliklerine/projelerine ilişkin bilgilerini girmeleri sağlanarak aday katılımcılara mentörlük ve rehberlik yapmalarını sağlamak amacıyla eşleştirme mekanizmalarının oluşturulması sağlanmalıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Ödül Yönergesi'nin yukarıda anılan mentörlük mekanizmasına dâhil olan akademik personele performans puanı verilecek şekilde güncellenmesi sağlanmalıdır.
- Sosyal Transkript Uygulaması'na müfredat dışı faaliyetlerini giren öğrencilerin/mezunların alt sınıflara uluslararası staj yeri bulma, akran danışmanlığı sunma ve kariyer planlama yönlendirmesi yapmaları için eşleştirme mekanizmalarının geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- Her bölümün global iş piyasalarına yönelik öğrenci bilgilendirmelerini kapsayan sunumlarının <https://ogem.sdu.edu.tr/login/index.php> adresinden yayımlanması sağlanmalıdır.
- Tübitak haricindeki ülke bursları hakkında -nasıl başvurulur, nelerden yararlanılabilir v.b- bilgilendirme ofisinin kurulması sağlanmalıdır.

### 3.3. Dil ve Kültür Hazırlık Programları

Akademisyenler için ileri düzey yabancı dil kursları,  
Kültürel adaptasyon ve uluslararası iletişim becerileri,  
Yurtdışı yaşam ve çalışma ortamlarına hazırlık.

- Öğrencilerin dil yeterliliklerinin geliştirilmesi noktasında TÖMER bünyesindeki kursların oluşturulması ve çeşitlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Akademisyenlere yönelik dil kursları, konuşma kulüpleri düzenlenerek dil yeterliliklerinin geliştirilmesi (konuşma, sunum yapma, dili kullanabilme vs.) sağlanmalıdır.
- Konuşma kulübü uygulamaları (Cambly v.b) ile anlaşmalar yapılarak indirim kodlarının temin edilmesi ile personelin bu alanlardan faydalanmasının teşvik edilmesi sağlanmalıdır.

- Kültürel adaptasyon ve uluslararası iletişim becerileri ve yurtdışı yaşam ve çalışma ortamlarına hazırlık konuları ile ilgili içeriğin <https://ogem.sdu.edu.tr/login/index.php> üzerinden oluşturulması, oryantasyon broşürlerinin hazırlanması sağlanmalıdır.

### **3.4. Yurtdışında Görev Alan Akademisyenlerle Bağların Korunması**

Akademisyenlerin üniversite ile bağlarını sürdürebileceği platformlar,

Dönüş planlaması ve yeniden entegrasyon programları,

Uzaktan çalışma ve ortak projelerde görev alma fırsatları

- Kariyer Takip Platformu Sistemi'ne projelerden daha önce yurtdışına gitmiş akademik personelin hareketliliklerine/projelerine ilişkin bilgilerini girmeleri sağlanarak aday katılımcılara mentörlük ve rehberlik yapmalarını sağlamak amacıyla eşleştirme mekanizmalarının oluşturulması sağlanmalıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Ödül Yönergesi'nin yukarıda anılan mentörlük mekanizmasına dâhil olan akademik personele performans puanı verilecek şekilde güncellenmesi sağlanmalıdır.

### **3.5. Uluslararası Akademik Network Oluşturma**

Uluslararası konferanslar ve sempozyumlarda görünürlük,

Akademisyenlerin global networklere dahil edilmesi,

Uluslararası akademik dernek ve kuruluşlarla üyelikler

- Her bir alan için prestijli yurt dışı sempozyumlar için bir liste oluşturulması, ve anılan sempozyumlar için sunum kabulünün alınması halinde maddi olarak desteklenmesi yönünde mekanizmaların kurulması sağlanmalıdır.
- Tübitak 2028 Ağlara Üyelik Desteği çağrılarında Üniversitemizdeki ilgili bölümlerin başvurularının sağlanması kapsamında bilgilendirmenin yapılması hedeflenmelidir.

### **3.6. Bürokratik Süreçlerde Kolaylık Sağlanması**

Vize, çalışma izinleri ve diğer yasal prosedürlerde destek,

Yurtdışı başvuru süreçlerinin basitleştirilmesi,

Uluslararası iş başvurularında referans ve belge desteği

- Kariyer Takip Platformu Sistemi'ne projelerden daha önce yurtdışına gitmiş akademik personelin hareketliliklerine/projelerine ilişkin bilgilerini girmeleri sağlanarak aday katılımcılara mentörlük ve rehberlik yapmalarını sağlamak amacıyla eşleştirme mekanizmalarının oluşturulması sağlanmalıdır.
- Süleyman Demirel Üniversitesi Ödül Yönergesi'nin yukarıda anılan mentörlük mekanizmasına dâhil olan akademik personele performans puanı verilecek şekilde güncellenmesi sağlanmalıdır.
- Sosyal Transkript Uygulamasına müfredat dışı faaliyetlerini giren öğrencilerin/mezunların alt sınıflara uluslararası staj yeri bulma, akran danışmanlığı sunma ve kariyer planlama yönlendirmesi yapmaları için eşleştirme mekanizmalarının geliştirilmesi sağlanmalıdır.

#### **GRUP 4 -KARİYER YÖNETİMİNDE YENİ YETENEKLER VE YETENEK YÖNETİMİ**

Gelişime açık alanlar anahtar başlıkları ve çözüm önerileri

Görüşmeler kısa bir tanışma süreciyle başlamıştır. Öngörülen gelişmeye açık alanlar ve anahtar başlıklarına ilişkin söz almak isteyen katılımcıların dile getirdiği hususlar isim not etmeksizin aşağıda belirtilmiş ve akabinde konu bazında devamındaki tabloda sunulmuştur.

Görüşme yapılacak hususların evvelinde, yetenek yönetiminin günümüz iş dünyası aktörleri arasında ayrıştırıcı bir nitelik ortaya koyduğu dile getirilmiştir. Yetenek yönetimi konusunda ortaya konan planların, toplum, topluluk, şirket vb. düzeylerden artık bireysel düzeye kadar indirgenebilmekte olduğu ele alınmıştır. Bu noktada özellikle 21. Yüzyıl becerilerinin önemine değinilmiştir. Yapay zekanın yetenek yönetimi hususunda kullanıcılarına verebildiği tavsiyelerin önemi ifade edilmiştir. Bu noktada yeteneğin keşfi ve yönlendirilmesinin, okul öncesi çağlardan ve hatta bireylerin

ailelerinden başlayabileceği noktada masada bulunan çeşitli alanlarda çalışan akademisyenler tarafından görüşler dile getirilmiştir.

Yetenek yönetimine ilişkin geliştirmelere dair makro düzeyde tartışmaların ardından lise ve üniversite düzeyinde yapılabileceklerin dile getirilmesi aşamasına geçilmiştir. Masada bulunan dış paydaşların, yapılan çalıştayların ve ortaya çıkan fikirlerin üniversite cenahında uygulamaya geçmesine dair olumsuz eleştirilerin dile getirilişinin ardından eğitim hayatında gösterdiği performans ile iş hayatında gösterdiği performans arasında büyük farklar olabilen mezunlar örnek gösterilmiş, yetenekli olmanın her aşamada bir fark ortaya koymakta olduğu belirtilmiştir. Bu noktada kişilerin, “istekli olması” ve “para kazandırması” kıstaslarının iş hayatında önemli oranda belirleyici olduğundan bahsedilmiştir. Öte yandan eğitim sisteminde 7+1, 6+2 gibi dönem boyu staj programlarından mezun olan öğrencilerin sektörde çok daha fazla tercih edildiği, ISUBU’nun mimarlık eğitimde uygulanan bu yöntemin sektörde önemli bir karşılık bulduğu dile getirilmiştir.

Sektörde revaçta olan dönemsel staj uygulamaları dışında eğitim alan öğrencilerin bir kısmının, inşaat görmeden mezun olan inşaat mühendisleri, uygulamalı ve mesleki dersleri olmadan diploma alan mezunlar olduğu ve bunun oldukça kritik bir mesele olduğu belirtilmiştir. Çünkü söz konusu meslek sahiplerinin imza yetkilisi olabildikleri bunun ise özellikle insan hayatını ilgilendiren mesleklerde risk ortaya çıkardığı altı çizilerek belirtilmiştir. Sektör eğitimi gibi derslerin sağlık bilimleri fakültesi gibi bölümlerde uygulanış hususları örnek verildiğinde, masa genelinde bu ve benzeri uygulamaların artırılmasına yönelik görüş ağırlık kazanmıştır.

Masada, yetenek yönetiminin gerçekleştirilmesi ve kariyer planının kişisel bazda ele alınması gibi hususların, kişilerin özgüvenlerini artırıcı etkisi ifade edilmiştir. Üniversite genelinde verilmekte olan kariyer planlama ve iş hayatına giriş ile bu gibi derslerin 1. Sınıfta değil, mezuniyete yakın dönemlerde verilmesi gerektiği, çünkü CV hazırlama gibi hususların 1. Sınıfta öğrenildikten sonra mezuniyete değin unutulduğu ifade edilmiştir. Nitekim danışmanlık yapan masadaki öğretim üyelerinin, öğrencilerin genellikle 4. Sınıfta kariyer danışmanlığı almaya geldikleri, 3. Sınıfta bunun daha az olduğu 2. Sınıfta daha da az olduğu ve 1. Sınıfta neredeyse kimsenin kariyer danışmanlığı almaya gelmediği ifade edilmiştir.

Masada birtakım bölümlerde 1980'lerin müfredatı ve dersleriyle halen eğitim verilmeye çalışıldığı ve bunun güncellenmesi gerektiği sektör dış paydaşlarınca dile getirilmiştir. Üniversitelerde teknoloji kampları gibi etkinlikler düzenlenerek, bölümüne ilişkin dijital cenaha hâkim öğrencilerin yetiştirilmesinde uygulamalı eğitimlerin yer alacağı kampların faydalı olacağı ifade edilmiştir. Bilhassa birtakım mühendislik ve şantiye alanını ilgilendiren mesleklerde bunun önemi ifade edilmiştir.

Masada bulunan dış paydaşlar tarafından, SDÜ'nün ve bölümler ve/veya öğretim üyeleri bazında genel olarak en azından bir Tıp Fakültesi kadar halk ile, STK'lar ile veya Odalar ile bir arada olmadığı dile getirilerek "SDÜ halktan kopuk" imajının ve algısının dış paydaş nezdindeki varlığı dile getirilmiştir. Bu noktada SDÜ'nün halkla daha çok iç içe ve birlikte hareket ettiğini görmek istediği ifade edilmiştir.

Masada "dijital koçluk" adı altında öğrenci ve hoca arasında dijital araçların öğreniminde ikili ve karşılıklı bir ilişkinin olması gerektiği dile getirilmiştir. Nitekim günümüzde artık her şeyi hocanın bilemeyeceği ve bu noktada karşılıklı öğrenmeyi geliştirici uygulamaların gerekli olduğu ifade edilmiştir.

Masada diğer bir husus, lisanslı bir yapay zekâ uygulamasının, SPSS veya NVivo gibi lisanslı uygulamalarda olduğu gibi üniversite personellerinin kullanımına sunulması gerektiği ifade edilmiştir.

Masada, "uzman öğrencilik" başlığı altında, hali hazırda öğrenci olanlar arasından, başarılı olanların farklı bir paye alarak mesleki yeteneğini geliştirecek özel birtakım uygulamalara tabi tutulabileceği ve bu noktada yetenek yönetimi kapsamında ilgili özel öğrencilerin yeteneklerinin daha verimli olarak mesleğine kazandırmasının sağlanabileceği ifade edilmiştir.

Masada, yetenek yönetimi, kariyer planlama ve uygulamaları derslerle birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin ifade edildiği ve bilincinin öğrencilere aktarıldığı bir dersin de olması gerektiği hususu ifade edilmiştir.

Masada ortaya konan görüşlerden, öngörülen "gelişmeye açık alanlar anahtar başlıkları" ve "çözüm önerileri" dışında kaldığı değerlendirilen hususlar yukarıda belirtilmiş olup, masada ilgili başlık ve öneriler başlığında ifade edilmesi gereken hususlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

---

<b>Yetenek Yönetimi Stratejilerinin Geliştirilmesi</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) "<b>Üniversite Yetenek Havuzu Yönetim Sistemi</b>" <b>Projesi:</b> Öğrenci yetkinliklerini izlemek için bir dijital platform oluşturulabilir. Oluşturulan platformda her öğrencinin yetkinlikleri, aldığı eğitimler, projeleri ve staj deneyimleri ile sertifikaları eklenir. Bu söz konusu veriler, öğrencilere uygun kariyer fırsatları sunmak ve kariyer planları oluşturmak için kullanılabilir.</li><li>2) Mezunlara veya öğrencilere sadece SDÜ mezunları olmaları koşuluyla bellikriterler üzerinden eğitimler verilerek ilgili platform cazip hale getirilebilir. Bu aynı zamanda mezun-üniversite bağına güçlendirir</li><li>3) Mezun öğrencilerin uzmanlıklarına göre kadro tahsisleri yapılabilir.</li><li>4) Yeteneklerin geliştirilmesi anlamında bölüm tercihi yapan öğrencilere yetenekleri ölçümü üzerine bölüm içi eğitimlere ek farklı eğitimler ve uygulamalar yapılabilir.</li><li>5) Bir yetkinlik değerlendirme formu oluşturulabilir</li><li>6) Yetenek havuzu modülü oluşturulabilir bunun için 360 derece geri bildirim yöntemi uygulanabilir.</li></ol>
<b>Yeni Nesil Beceriler ve Yetkinlikler</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) "<b>Dijital Yetkinlik ve İnovasyon Atölyesi</b>": Öğrencilere yönelik dijital beceriler (kodlama, veri analitiği, tasarım odaklı düşünme) ve inovasyon odaklı kısa süreli eğitim modülleri oluşturulur. Atölye üniversitenin kütüphane veya teknoloji merkezlerinde gerçekleştirilir. Eğitim içerikleri, sektör uzmanları ve üniversite öğretim üyeleri tarafından oluşturulur. Katılımcılara sertifika verilebilir.</li><li>2) Mezun öğrenciler ile öğrenciliği devam edenlerin mensubu olacağı instagram gibi sosyal medya platformlarında oluşturulacak sayfada mezunların çalışma</li></ol>

---

---

ortamlarından görüntüler paylaşması sağlanabilir. Bu sayede hem mezunların üniversite ile bağları güçlenmiş olacaktır hem de öğrenciliği devam edenlerin aşına olduğu internet platformlarında mezuniyetlerinde sahip oldukları imkânları daha fazla görmeleri sağlanabilir.

---

3) Yapay zeka araçları kullanımı için, dijital koçluk oluşumu ortaya konabilir.

---

**Kariyer Yönetiminde  
Kişiselleştirme**

- 1) **“Akıllı Kariyer Asistanı” Geliştirilmesi:** Üniversitenin öğrenci işleri ve kariyer merkezinin iş birliği ile bir yapay zekâ destekli platform tasarlanır. Bu platform, öğrencilerin ilgileri, becerileri ve kariyer hedefleri doğrultusunda özelleştirilmiş gelişim planları ve eğitim önerileri sunar. Yazılım için TÜBİTAK veya üniversite fonlarından desteklenebilir.
  - 2) Kariyer potansiyeli haritalaması yapılabilir.
  - 3) Oyunlaştırma ile proje, ödev ve kariyer katılımını teşvik eden bir platform oluşturulabilir.
-



---

**Yetenek Çekme ve İşe  
Alım Süreçlerinin  
İyileştirilmesi**

**1) "Yetkinlik Tanıtım Portalı" Projesi (Mezun Platformu):**

Üniversite, öğrenci ve mezun yetkinliklerini tanıtmak için bir web portalı oluşturabilir. Portalda sektörlere yönelik örnek projeler, öğrenci başarı hikayeleri ve stajyer profilleri bulunur. İşverenlerin bu portal üzerinden yetenek havuzuna ulaşması sağlanır. Portalın içerik yönetimi kariyer merkezi tarafından yürütülür. Öğrencilerin ve/veya mezunların bu platforma dahil olabilmesi için mezun olmadan önceki final sınavlarında öğrencilerden yazılı onaylar alınmalıdır. Aksi halde üniversite, öğretim üyeleri ve/veya herhangi bir teşvik kanalı bu platformun güncel ve cazip kalabilmesini sağlayacak dinamiği ortaya koyamayacaktır. İlgili yazılı formlar toplandıktan sonra öğrencilere dair bilgiler ilk sefere mahsus elle girilmeli ardından yılda bir gibi düzenli ve geniş aralıklarla platformda kayıtlı öğrencilerden bilgilerini güncellemesi istenmelidir. Bu yöntem ile platformun hayata geçtiği ilk mezuniyet yılından itibaren platformun ortaya çıkaracağı hacim, çok daha evvel mezun olanlar için platformu cazip kılacağı gibi işverenler açısından da değerlendirilmeye değer bir görüntü ortaya koyabilecektir. Aksi durum söz konusu platformu ölü doğuracak olup ortaya çıkış amacını gerçekleştirmede yetersiz kalabilir.

- 2) Öğrenci profillerine uygun iş imkânı sunan otomasyonlar, platformlar oluşturulabilir.
  - 3) İnovasyon kampları oluşturularak dijital öğrenme geliştirilebilir.
-

---

**Yetenek Geliştirme  
Programları**

- 1) **"Sektör Mentorluk Programı"**: Her bölüm için sektör temsilcilerinden gönüllü mentorlar seçilir. Mentorlar, öğrencilere kariyer planlama, sektörel bilgi paylaşımı ve network genişletme konularında rehberlik eder. Programın takibi için mentorluk platformu oluşturulabilir. Pilot uygulama için küçük bir öğrenci grubu seçilir ve deneyimler raporlanır.
- 2) Belli kriterlere göre hazırlanmış puanlama sisteminden belirlenen kriterlerinüzzerinde puan alan SDÜ mezunlarına yönelik özel sertifikalandıra programları uygulanabilir.
- 3) Fakültelerin, yüksekokulların, meslek yüksekokullarının; sosyal sorumluluk dersleri, proje dersine benzer sürekli kariyer yönetimi ve kariyer yönetimi ismi ile bir ders konulabilir. (bu öneri MYO mensubu bir katılımcı tarafından dile getirilmiştir, KRY-001 dersinin kendi biriminde olmadığını eklemiştir).
- 4) Uzaktan kariyer koçluğu oluşumu ortaya konabilir.
- 5) Mentor havuzu ve tersine mentorluk oluşumlarına gidilebilir.
- 6) Bir liderlik akademisi kurularak, öğrencilerin liderlik becerileri kazanmalarına yönelik eğitimler verilebilir.

---

**Geleceğin  
Modellerine  
Hazırlık**

**İş**

- 1) **"Hibrit Çalışma Simülasyonu Programı"**: Üniversitenin mevcut sınıf ve teknoloji altyapısı kullanılarak hibrit çalışma düzenini simüle eden bir uygulama hazırlanır. Öğrenciler, farklı senaryolarda (evden çalışma, ofis çalışması) etkin iletişim ve iş birliği becerilerini test edip deneyimlerini, gelecekteki iş modellerine uyum yeteneklerini artıracak şekilde geri bildirimlerle iyileştirme sağlanır.
  - 2) Güncel trende yönelik "trend tabanlı eğitimler" verilebilir.
-

## **GRUP 5 KARIYERDE İNOVATİF PROJELER MASASI MODERATÖR RAPORU**

### **5.1. Çalıştayın Amacı ve Kapsamı**

Süleyman Demirel Üniversitesi Kariyer Merkezi tarafından düzenlenen Kariyer Planlama Çalıştayı, SDÜ öğrencileri ve akademisyenlerinin kariyer süreçlerinde inovatif düşünceyi benimsemelerini, teknolojik değişimlere uyum sağlamalarını ve yenilikçi liderlik becerilerini geliştirmelerini amaçlamaktadır. Bu bağlamda, "Kariyerde İnovatif Projeler" masasında, kariyer planlama ve gelişim süreçlerini destekleyecek çözüm önerileri geliştirilmiştir.

### **5.2. Gelişim Alanları ve Çözüm Önerileri**

#### **5.2.1. İnovatif Düşünce Geliştirme Süreçleri**

- Yaratıcı problem çözme tekniklerinin yaygınlaştırılması ve öğretimi.
- İnovasyon odaklı düşünce yöntemlerinin (ör. Design Thinking, TRIZ) profesyonel ve akademik süreçlere entegrasyonu.
- SDÜ'deki öğrenci ve akademisyenler arasında inovasyon kültürünün yaygınlaştırılması ve desteklenmesi.

#### **5.2.2. Çözüm Önerileri:**

##### **5.2.2.1. Design Thinking ve TRIZ Atölyeleri Düzenlenmesi:**

Yaratıcı problem çözme becerilerini geliştirmek için Design Thinking ve TRIZ tekniklerine odaklanan atölyeler düzenlenmelidir. Bu atölyeler, öğrencilerin ve akademisyenlerin yenilikçi çözümler üretme sürecini deneyimleyerek öğrenmelerine olanak sağlayacaktır. Katılımcılar, bu süreçte hem teorik bilgi edinmeli hem de uygulamalı çalışmalarla becerilerini pekiştirmelidir.

### **5.2.2.2. Multidisipliner Proje Destek Programları Geliştirilmesi:**

Farklı disiplinlerden öğrenciler ve akademisyenlerin birlikte çalışabileceği projelere yönelik destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu programlarda ekip çalışmasını teşvik eden, katılımcıların yaratıcı düşünce becerilerini geliştiren ve inovasyon odaklı çözümler üreten projeler desteklenmelidir. Programların çıktıları, ulusal ve uluslararası platformlarda sergilenerek SDÜ'nün inovasyon alanındaki başarısı görünür hale getirilmelidir.

### **5.2.2.3. Tez Önerileri için Çalıştaylar Düzenlenmesi:**

Yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin tez çalışmalarında inovatif yaklaşımlar benimsemelerine destek olmak amacıyla düzenli çalıştaylar organize edilmelidir. Bu çalıştaylarda, akademisyenler ve profesyonel uzmanların rehberliğiyle tez önerileri şekillendirilmelidir. Ayrıca, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması için vaka çalışmaları ve örnek olay analizleriyle destek sağlanmalıdır.

### **5.2.2.4. Çalışma Grupları Kurulması:**

Belirli inovasyon temaları üzerine odaklanan ve farklı disiplinlerden öğrenciler ve akademisyenlerin yer aldığı çalışma grupları oluşturulmalıdır. Bu gruplar, ortak problem çözme süreçlerine katılarak yaratıcı fikirler geliştirmeye odaklanmalıdır. Çalışma sonuçları, düzenli toplantılarla paylaşılmalı ve üniversite içinde yaygınlaştırılmalıdır.

### **5.2.2.5. İnovasyon Odaklı Fikir Yarışmalarının Düzenlenmesi:**

Öğrenci ve akademisyenlerin yenilikçi fikirlerini sergileyebileceği ve ödüller kazanabileceği yıllık inovasyon fikir yarışmaları organize edilmelidir. Yarışmalar, bireysel ve ekip bazlı katılımları teşvik etmeli ve özellikle toplumun güncel sorunlarına

özüm getiren projeleri desteklemelidir. Dereceye giren projeler ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtılarak SDÜ'nün inovasyon başarısına katkı sağlanmalıdır.

#### **5.2.2.6. Başarı Hikayeleri Paylaşımı:**

İnovasyon süreçlerinde başarı elde eden öğrenci ve akademisyenlerin hikayeleri, üniversite genelinde düzenlenecek etkinlikler ve dijital platformlar aracılığıyla paylaşılmalıdır. Bu hikayeler, diğer katılımcılar için ilham kaynağı oluşturacak ve inovasyon kültürünü yaygınlaştıracaktır. Ayrıca, başarı hikayeleri öğrenci motivasyonunu artıracak bir araç olarak kullanılmalıdır.

#### **5.2.2.7. Sahadaki Sorunlara Çözüm Grupları Oluşturulması:**

Bölgesel veya ulusal düzeydeki sorunlara yenilikçi çözümler üretmek amacıyla öğrenciler ve akademisyenlerden oluşan çözüm grupları oluşturulmalıdır. Bu gruplar, belirlenen sorunlar üzerine yoğunlaşarak araştırma ve geliştirme projeleri gerçekleştirmelidir. Grupların çıktıları, yerel yönetimler ve özel sektör ile paylaşılmalıdır.

#### **5.2.2.8. Fiziki Mekan Tahsisi:**

Yaratıcı çalışmalar ve inovasyon süreçlerinin desteklenmesi için SDÜ bünyesinde fiziksel çalışma alanları tahsis edilmelidir. Bu alanlar, teknolojik altyapı ve mentorluk desteği sağlayarak öğrencilerin ve akademisyenlerin projelerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. İnovasyon laboratuvarları, fikir geliştirme süreçlerini hızlandıracak bir ortam sunmalıdır.

### **5.3. Kariyer Yönetiminde Yenilikçi Yaklaşımlar**

#### **5.3.1. Gelişim Alanları:**

- Geleneksel kariyer yollarının ötesinde, yenilikçi ve esnek kariyer planlama modellerinin geliştirilmesi.

- Dijital platformların kariyer planlamasına entegrasyonu ve kişisel marka oluşturma süreçlerinin desteklenmesi.
- Proje tabanlı ve çevirim içi çalışma sistemleri hakkında bilgi ve beceri kazandırılması.

### **5.3.2. Çözüm Önerileri:**

#### **5.3.2.1. Kariyer Yönetimi Eğitimi:**

SDÜ öğrencileri ve akademisyenlerine yenilikçi kariyer planlama modelleri konusunda kapsamlı eğitim programları sunulmalıdır. Bu eğitimlerde, esnek çalışma modelleri, proje bazlı kariyer yönetimi ve hibrit çalışma sistemlerine yönelik uygulamalı bilgiler verilmelidir. Katılımcılar, kendi yeteneklerine ve hedeflerine uygun kariyer yollarını belirleme ve planlama becerilerini geliştirmelidir.

#### **5.3.2.2. Dijital Marka Atölyeleri:**

Kişisel marka oluşturmayı desteklemek amacıyla LinkedIn, GitHub ve benzeri dijital platformların etkili kullanımına yönelik uygulamalı atölye çalışmaları düzenlenmelidir. Bu atölyeler, öğrencilere ve akademisyenlere çevrim içi itibarlarını güçlendirme ve profesyonel ağlarını genişletme konusunda rehberlik etmelidir. Özellikle iş başvurularında ve akademik kariyerlerde görünürlüklerini artırmaları için profesyonel portföy hazırlama teknikleri öğretilmelidir.

#### **5.3.2.3. Mezun-Öğrenci Eşleşmesi Programları:**

SDÜ mezunları ile mevcut öğrenciler arasında kariyer rehberliği ve mentorluk sağlamak için eşleşme programları oluşturulmalıdır. Mezunlar, kendi meslek deneyimlerini paylaşarak öğrencilerin kariyer planlamasına katkı sağlayabilir. Bu program, mezunların iş dünyasındaki ağlarını üniversiteye taşıyarak öğrencilere somut fırsatlar sunacaktır.

#### **5.3.2.4. Bölüm Bazlı Uzmanlık Alanlarının Tanımlanması:**

Her lisans bölümü için sektörel ihtiyaçlara uygun olarak uzmanlık alanları belirlenmeli ve bu alanlara yönelik kariyer planlama desteği verilmelidir. Öğrenciler, bu uzmanlık alanları üzerinden bireysel yetkinliklerini geliştirme fırsatı bulmalıdır. Ayrıca, sektörle iş birliği yapılarak belirlenen uzmanlık alanlarına yönelik iş/staj fırsatları sağlanmalıdır.

#### **5.3.2.5. Mezun Veri Tabanının Oluşturulması:**

SDÜ mezunlarının meslek bilgileri, e-Devlet üzerinden alınarak bir veri tabanı oluşturulmalıdır. Bu veri tabanı, mezunların sektörel dağılımını ve kariyer ilerlemelerini takip ederek öğrencilere rehberlik sağlamak amacıyla kullanılmalıdır. Ayrıca, mezunların işverenlerle iletişim kurmalarına olanak tanıyan bir ağ oluşturulmalıdır.

#### **5.3.2.6. SDÜ Kariyer Platformunun İş Bulma/Verme Fonksiyonlarının Güçlendirilmesi:**

SDÜ Kariyer Platformu, işverenler ve iş arayan öğrenciler arasında bir köprü görevi görecektir. Platform, öğrencilerin öz geçmişlerini sergileyebileceği, işverenlerin ise açık pozisyonlarını duyurabileceği bir mecra sunmalıdır. Ayrıca, işverenler tarafından sunulan staj ve iş ilanları için kolay başvuru süreçleri oluşturulmalıdır.

### **5.4. Teknoloji ve İnovasyonun Kariyere Entegrasyonu**

#### **5.4.1. Gelişim Alanları:**

- Yapay zeka, veri analitiği ve dijital araçların kariyer gelişiminde kullanımı.
- Blockchain, metaverse gibi yeni nesil teknolojilerin kariyer planlaması ve iş fırsatları üzerindeki etkilerinin anlaşılması.
- Teknolojik değişimlerin gerektirdiği yeni meslekler ve becerilerin tanımlanması ve bu alanlarda yetkinlik geliştirilmesi.

#### **5.4.2.Çözüm Önerileri:**

##### **5.4.2.1. Yapay Zeka Eğitim Modülleri:**

SDÜ öğrencileri ve akademisyenleri için yapay zeka ve veri analitiği araçlarının kullanımını öğreten eğitim modülleri hazırlanmalıdır. Bu eğitimlerde, yapay zekanın kariyer planlamasında nasıl bir rol oynadığı ve iş dünyasında kullanımı üzerinde durulmalıdır. Özellikle uygulamalı projelerle desteklenen bu modüller, katılımcıların teknolojiyi etkin bir şekilde kullanmalarına yardımcı olacaktır.

#### **5.4.2.2. SDÜ Merkezlerinde Eğitim Alınması:**

Yapay zeka ve metaverse gibi yenilikçi teknolojiler üzerine SDÜ'deki mevcut araştırma merkezleri ve laboratuvarların kapasitesini artırmak için eğitici eğitimleri düzenlenmelidir. Bu eğitimler, merkez çalışanlarının bilgi birikimini artırarak teknolojik dönüşüm süreçlerine daha etkin katılım sağlamalarını hedeflemelidir. Merkezlerde sağlanacak bu bilgi transferi, üniversitenin genel teknolojik altyapısına da katkı sunacaktır.

#### **5.4.2.3. Yapay Zeka ve Dijital Araçlar Üzerine Bootcamp Programları:**

Öğrencilere ve akademisyenlere yönelik yapay zeka, veri analitiği ve dijital araçlar üzerine yoğunlaştırılmış kısa süreli bootcamp programları düzenlenmelidir. Bu programlar, katılımcıların pratik beceriler kazanmalarını ve iş dünyasında bu teknolojilerden nasıl yararlanacaklarını öğrenmelerini sağlayacaktır. Program sonunda proje sunumları yapılarak katılımcıların öğrendiklerini pratiğe dökmeleri teşvik edilmelidir.

#### **5.4.2.4. Uygulamalı Hizmet İçi Eğitimler Düzenlenmesi:**

SDÜ personeline yönelik olarak yapay zeka ve dijital teknolojiler hakkında uygulamalı hizmet içi eğitimler organize edilmelidir. Bu eğitimlerde, teknolojik araçların kullanımı ve iş süreçlerine entegrasyonu üzerine detaylı bilgiler sunulmalıdır. Eğitimler, aynı zamanda üniversite genelinde dijital dönüşüm stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmasını destekleyecektir.



#### **5.4.2.5. Son Teknoloji ve İnovasyon Konularında Eğitici Eğitimleri:**

Teknolojik yeniliklerin sürdürülebilir şekilde üniversite geneline yayılması için eğitici eğitimi programları düzenlenmelidir. Bu programlarda, teknoloji liderliği, yenilikçi düşünce ve teknoloji yönetimi gibi konular ele alınmalıdır. Eğitilen akademik personel, öğrencilere ve diğer akademisyenlere bu bilgileri aktararak üniversitenin inovasyon kapasitesini artıracaktır.

#### **5.4.2.6. Tüm Bölümlere Özel Yapay Zeka Derslerinin Açılması:**

SDÜ'deki her bölüm için ilgili disiplinlere özel yapay zeka dersi müfredatı geliştirilmelidir. Bu dersler, her bölümün kendi sektörüne yönelik yapay zeka uygulamaları üzerine odaklanmalıdır. Böylece, öğrenciler hem genel teknoloji bilgisi kazanacak hem de kendi alanlarındaki yeniliklere adapte olma yetkinliği elde edecektir.

#### **5.4.2.7. Altyapı ve Malzemeler İçin Durum Tespiti ve Güncelleme:**

SDÜ'nün mevcut teknolojik altyapısı ve donanımları hakkında bir durum tespiti ve ihtiyaç analizi yapılmalıdır. Bu analiz sonuçlarına göre altyapının güncellenmesi ve eksik malzemelerin temini için bir plan hazırlanmalıdır. Böylelikle, üniversitenin dijitalleşme süreci hızlandırılabilir ve eğitim-araştırma kapasitesi artırılabilir.

### **5.5. İnovatif Liderlik ve Yönetim Becerileri**

#### **5.5.1. Gelişim Alanları:**

- Liderlik becerilerinin inovasyonu teşvik eden yaklaşımlar doğrultusunda geliştirilmesi.
- Değişim yönetimi ve yenilikçi organizasyon yönetimi becerilerinin kazandırılması.

- Çalışan ve öğrencilerin motivasyonunu artırarak yenilikçi projelere yönlendirilmesi.

### **5.5.2. Çözüm Önerileri:**

#### **5.5.2.1. Motivasyon ve Ödüllendirme Mekanizmalarının Geliştirilmesi:**

Yenilikçi projelerde başarı gösteren öğrenci ve akademisyenleri teşvik etmek için ödüllendirme mekanizmaları kurulmalıdır. Ödüller, hem bireysel hem de ekip bazlı başarıları tanıyacak şekilde tasarlanmalı ve maddi veya manevi teşvikler içermelidir. Bu sistem, motivasyonu artırarak daha fazla yenilikçi fikrin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

#### **5.5.2.2. Sektör İş Birlikleri ve Liderlik Zirveleri:**

SDÜ'de sektör liderleri ve iş dünyası profesyonelleriyle iş birliği yapılmalı ve liderlik zirveleri düzenlenmelidir. Bu etkinlikler, katılımcıların sektörel liderlik stratejilerini öğrenmelerine ve profesyonellerle iletişim kurmalarına olanak tanıyacaktır. Ayrıca, başarılı liderlerin kariyer hikayeleri üzerinden ilham verici örnekler sunulmalıdır.

#### **5.5.2.3. Çalışan ve Öğrenci Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Atölyeler:**

Hem öğrenciler hem de akademisyenler için inovasyon odaklı motivasyon atölyeleri düzenlenmelidir. Bu atölyelerde, bireylerin kişisel ve profesyonel hedeflerine ulaşma süreçlerinde yenilikçi yaklaşımlar benimsemeleri teşvik edilmelidir. Ayrıca, ekip motivasyonu ve liderlik becerileri üzerine grup çalışmaları yapılmalıdır.

#### **5.5.2.4. İnovatif Liderlik Modüllerinin Ders İçeriklerine Entegrasyonu:**

Liderlik ve yönetim becerileri üzerine odaklanan inovatif liderlik modülleri, SDÜ'nün ders müfredatına entegre edilmelidir. Bu modüller, liderlik teorilerinin yanı sıra yenilikçi liderlik uygulamalarını da içermelidir. Öğrenciler, bu sayede akademik kariyerleri boyunca liderlik becerilerini geliştirme fırsatı bulacaktır.

## **5.6. Girişimcilik ve İnovasyon Odaklı Kariyerler**

### **5.6.1. Gelişim Alanları:**

- Start-up ekosistemine yönelik kariyer fırsatlarının tanıtılması ve desteklenmesi.
- Kurum içi girişimcilik ve yenilikçi proje geliştirme süreçlerinin teşvik edilmesi.
- Girişimcilik becerilerinin kariyer planlaması süreçlerine entegrasyonu ve yaygınlaştırılması.

### **5.6.2. Çözüm Önerileri:**

#### **5.6.2.1. Start-up Ekosistemi Eğitimlerinin Düzenlenmesi:**

Öğrencilerin start-up dünyası hakkında bilgi sahibi olmaları için temel girişimcilik eğitimleri düzenlenmelidir. Bu eğitimlerde, iş modeli geliştirme, finansman bulma ve ekip oluşturma gibi konular ele alınmalıdır. Eğitimlerin sonunda öğrencilerin kendi iş fikirlerini somut projelere dönüştürebilmeleri için mentorluk sağlanmalı ve rehberlik verilmelidir.

#### **5.6.2.2. Lisans Bölüm Temsilcileri ile Komite Oluşturulması:**

Her lisans bölümünden girişimcilik potansiyeli olan temsilciler seçilerek bir komite oluşturulmalıdır. Bu komite, bölüm özelinde proje geliştirme faaliyetlerini teşvik etmek ve yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesini desteklemek amacıyla çalışmalıdır. Komitenin düzenli toplantılar yapması ve başarı hikayelerini üniversite genelinde paylaşması sağlanmalıdır.

#### **5.6.2.3. Teknokent Tanıtımı:**

SDÜ Göller Bölgesi Teknokent bünyesinde sunulan olanaklar ve destek mekanizmaları öğrencilere ve akademisyenlere tanıtılmalıdır. Bu tanıtımlar, düzenlenecek seminerler, saha gezileri ve bilgilendirme oturumları ile gerçekleştirilmelidir. Teknokent, öğrenci ve akademisyenlerin yenilikçi fikirlerini uygulamaya koymaları için bir merkez olarak

konumlandırılmalıdır.

#### **5.6.2.4. Teknoloji Destekli Girişimcilik Eğitimleri:**

Girişimcilik süreçlerinde teknolojinin etkin kullanımını öğretmek amacıyla teknoloji destekli girişimcilik eğitimleri düzenlenmelidir. Bu eğitimlerde artırılmış gerçeklik (AR), yapay zeka ve blockchain gibi yeni teknolojiler üzerine uygulamalı bilgiler verilmelidir. Öğrencilerin bu teknolojilerle iş modelleri geliştirmesi teşvik edilerek yenilikçi girişimcilik süreçleri desteklenmelidir.

#### **5.6.2.5. Girişimcilik ve İnovasyon Zirveleri:**

SDÜ bünyesinde, ulusal ve uluslararası katılımcıların yer aldığı girişimcilik ve inovasyon zirveleri organize edilmelidir. Bu etkinliklerde başarılı girişimcilik hikayeleri paylaşılmalı, iş dünyası ile öğrenciler arasında iletişim köprüleri kurulmalıdır. Zirve sırasında düzenlenecek paneller ve atölyeler ile öğrencilerin girişimcilik süreçlerine dair bilgi düzeyleri artırılmalıdır.

### **5.7. İnovasyonun Ölçülmesi ve Sürekliliği**

#### **5.7.1. Gelişim Alanları:**

- İnovatif düşünce ve projelerin başarı kriterlerinin belirlenmesi ve ölçülmesi.
- İnovasyon süreçlerinde sürekli iyileştirme stratejilerinin geliştirilmesi.
- Yenilikçi fikirlerin ticari ve toplumsal etkilerinin analiz edilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması.

#### **5.7.1. Çözüm Önerileri:**

##### **5.7.2.1. SDÜ Sosyal Medyasının Etkin Kullanımı:**

SDÜ'nün sosyal medya hesapları, inovasyon projelerinin ve başarı hikayelerinin duyurulması için etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Bu platformlar hem üniversite genelinde hem de dış paydaşlar arasında inovasyon farkındalığını artıracaktır. Ayrıca,

sosyal medyada düzenli içerik paylaşımı yapılarak öğrenci ve akademisyenler inovasyon süreçlerine dahil edilmeye teşvik edilmelidir.

#### **5.7.2.2. Öğrenci Kulüplerinin Yıllık Programlarına Zorunlu İnovasyon Etkinlikleri Eklenmesi:**

SDÜ öğrenci kulüplerinin yıllık faaliyet programlarına inovasyon odaklı etkinlikler eklenmelidir. Bu etkinlikler, yenilikçi fikirlerin geliştirilmesine katkı sağlarken öğrencilerin proje yönetimi ve ekip çalışması becerilerini de geliştirecektir. Ayrıca, düzenlenen etkinlikler üniversite genelinde inovasyon kültürünün yaygınlaşmasını destekleyecektir.

#### **5.7.2.3. Ödüllendirme ve Teşvik Sistemlerinin Geliştirilmesi:**

Başarılı inovasyon projelerini teşvik etmek amacıyla ödüllendirme mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu ödüller, proje ekiplerinin motivasyonunu artırarak daha fazla yenilikçi fikir üretmelerini destekleyecektir. Ödüller arasında maddi teşvikler, akademik yayın desteği ve uluslararası etkinliklere katılım fırsatları yer almalıdır.

#### **5.7.2.4. İnovasyon Performans Raporlarının Hazırlanması:**

SDÜ bünyesinde yürütülen inovasyon projelerinin başarı oranlarını ve toplumsal etkilerini ölçen yıllık performans raporları hazırlanmalıdır. Bu raporlar, üniversitenin inovasyon kapasitesini değerlendirerek geliştirme stratejilerinin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, raporlar kamuoyuyla paylaşılmalı ve SDÜ'nün inovasyon alanındaki başarıları görünür hale getirilmelidir.

#### **5.7.2.5. Sürdürülebilir İnovasyon için Ortaklıklar ve Ağlar:**

İnovasyonun sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla yerel, ulusal ve uluslararası

düzyeyde ortaklıklar kurulmalıdır. Akademik, kamu ve özel sektör temsilcileriyle yapılacak iş birlikleri, projelerin uzun vadeli etkilerini artıracaktır. Ayrıca, inovasyon temelli bilgi paylaşımı için SDÜ'nün aktif olarak yer aldığı tematik ağlar oluşturulmalıdır.

#### **5.7.2.6. İnovasyon Fikir Havuzu ve Dijital Platformlar:**

Üniversite genelindeki inovatif fikirleri toplamak, değerlendirmek ve paylaşmak için bir dijital platform oluşturulmalıdır. Bu platform, farklı bölümlerden ve disiplinlerden gelen yenilikçi fikirlerin bir araya getirilmesini ve ortak projelere dönüştürülmesini sağlayacaktır. Ayrıca, platform aracılığıyla dış paydaşlarla iş birliği fırsatları yaratılmalıdır.

### **5.8. Sonuç ve Öneriler**

Süleyman Demirel Üniversitesi Kariyer Planlama Çalıştayı kapsamında geliştirilen çözüm önerileri, üniversitenin inovasyon odaklı eğitim ve araştırma politikalarına stratejik bir katkı sağlamayı hedeflemektedir. Çözüm önerileri, yaratıcı düşünce ve problem çözme tekniklerinin yaygınlaştırılmasından dijital teknolojilerin kariyer süreçlerine entegrasyonuna, girişimcilik ekosisteminin geliştirilmesinden liderlik becerilerinin artırılmasına kadar birçok alanı kapsamaktadır.

Önerilerin uygulanması, SDÜ'nün öğrencilerinin ve akademik kadrosunun yenilikçi bir vizyona sahip bireyler olarak ulusal ve uluslararası rekabet gücünü artırmasını sağlayacaktır. Bu süreçte, çözüm önerilerinin uygulanabilirliğinin takip edilmesi, etkinliğinin ölçülmesi ve sürekli iyileştirme döngüsüne dahil edilmesi kritik öneme sahiptir. Önerilerin akademik ve toplumsal etkiyi güçlendirecek şekilde hayata geçirilmesi, SDÜ'nün yalnızca eğitimde değil, aynı zamanda bilimsel ve ekonomik kalkınmada lider bir kurum olarak konumlanmasını destekleyecektir.

## **GRUP 6: KARIYERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME**

### **6.1. Kariyer Gelişiminde Sürekli Eğitim Önerileri**

- İŞ-KUR kurslarına bir asistan gibi katılımları sağlanabilir (halkla buluşturmak,

mezun olmadan etkinlikler sağlamak, sıradan insanla temasını sağlamak)

- Online kurslar, sertifikasyonlu eğitimler
- Mezuniyetten sonra eğitimler
- En temel düzeyde CV yazma gibi eğitimler
- Meslek etiği eğitimleri
- Metaverse atölyesi ile iş birliği
- Mezun danışma kurulu, birim danışma kurulunun aktif kullanımı
- Ekstra eğitimlerin sürekli eğitim merkezinde verilmesi
- Tanıtım noktasında sürekli eğitim merkezinin etkinleştirilmesi
- Dezavantajlı bireylere öncelik verilmesi
- Gerektiğinde başarılı öğrencilere ücretsiz eğitimler yapılması
- Sürekli eğitimin alt yapısının geliştirilmesi

## **6.2. İşbaşı Eğitim ve Uygulamalı Gelişim Programları Önerileri**

## **6.3. Bireysel ve Kurumsal Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi**

## **6.4. Öğrenciler İçin Kapsayıcı Eğitim Modelleri**

2, 3, ve 4 için öneriler

- Aile danışmanlığı sertifikası gibi sosyal bilimler alanında sertifikalı eğitimlerin verilmesi
- Teknolojik alt yapı kurslarının verilmesi. Öğrencinin öğrenciyken tecrübe kazanmasının sağlanması
- Koçluk, mentörlük türü fakülte bazlı eğitim
- Kariyer merkezinin farklı illerde de etkin olarak iş birliği protokolü imzalaması
- Birimlerin bu işe aktif olarak el koymaları
- Teknolojik alt yapının geliştirilmesi
- Niteliğin artırılması
- Kariyer yönetimi dersine her meslekten kişilerin gelmesinin sağlanması
- Üniversitenin çeşitli meslek odalarından destek alması

## **6.5. Kariyer Gelişiminde Ölçme ve Değerlendirme Önerileri**

- Kariyer yönetimi ve merkezi iş dünyasından dönüş yapıp eğitimin kalitesi ile ilgili değerlendirme yapılmalı

- Niteliksiz mezunların fazlalığı nedeniyle mezuniyetin zorlaştırılması
- Çan eğrisinin kaldırılması

#### **6.6. Eğitim ve Gelişim İçin Kurumsal Destek Mekanizmaları**

- Yurtdışı yönlendirmeleri
- Kariyer Planlama dersinin MYO'lara da eklenmesi
- Geçme notunun arttırılması
- Üniversitede bölüm birincilerine burs verilmesi
- UOS'ta Ortak Kariyer Planlama gibi bir ders.