



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 SistematiK 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

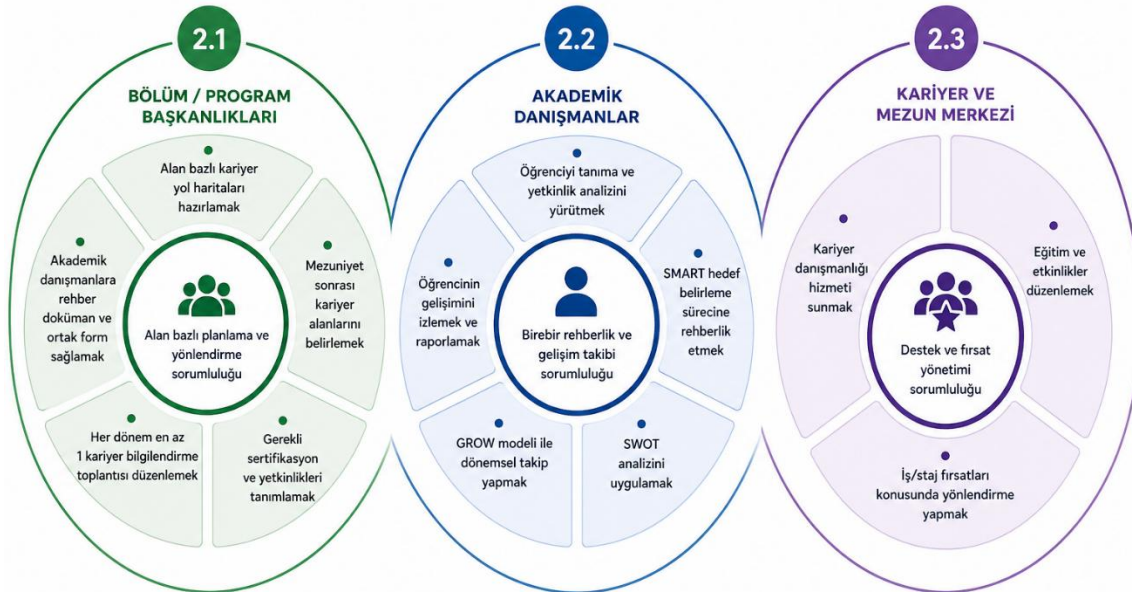
- Alan bazlı kariyer yol haritaları hazırlamak
- Mezuniyet sonrası kariyer alanlarını belirlemek
- Gerekli sertifikasyon ve yetkinlikleri tanımlamak
- Her dönem en az 1 kariyer bilgilendirme toplantısı düzenlemek
- Akademik danışmanlara rehber doküman ve ortak form sağlamak

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

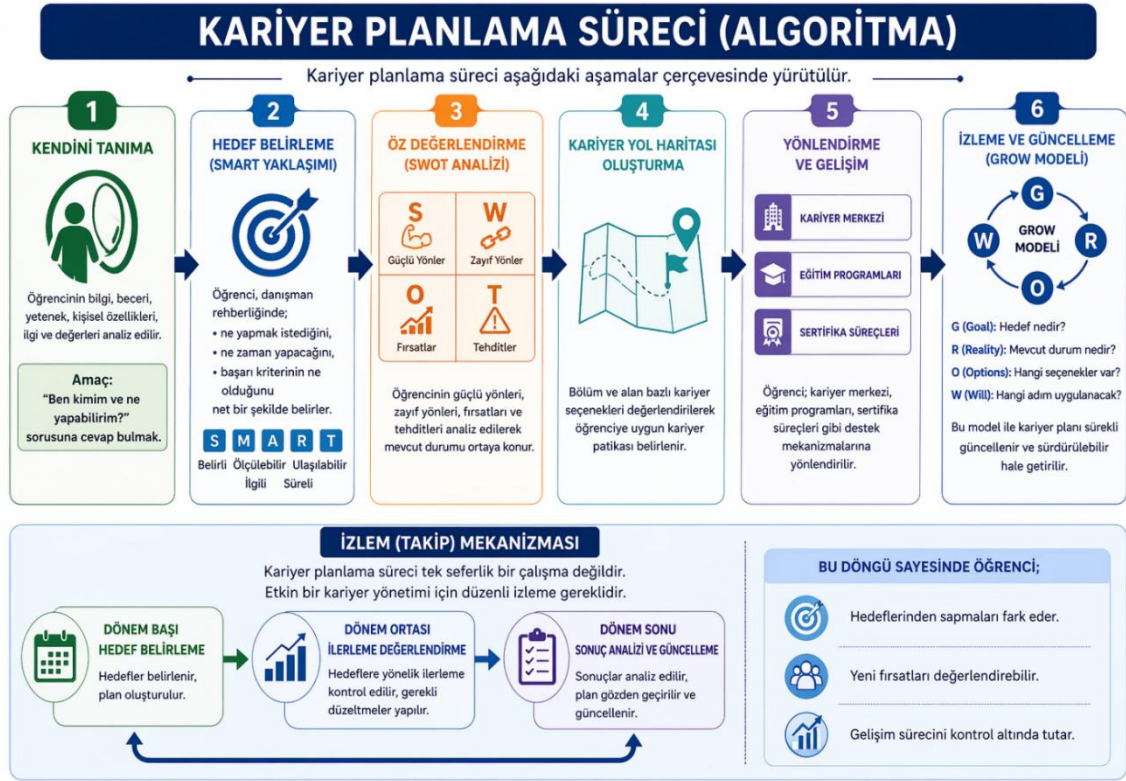
2.3 Kariyer ve Mezun Merkezi

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



3. KARİYER 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 SistematiK 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 odaklanmaktır. 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.



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 kullandığını**.

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

**BİLGİ**

Öğrenme, araştırma ve deneyim yoluyla elde ettiğin kuramsal ve olgusal birikimdir.

Örnek:

- Alanında öğrendiğin teorik bilgiler
- Yabancı dil bilgisi
- Teknoloji kullanımı bilgisi
- Mevzuat, standartlar vb.

**BE CERİ**

Sahip olduğun bilgiyi uygulamaya dönüştürebilme yeteneğindir.

Örnek:

- Problem çözme
- İletişim
- Analitik düşünme
- Sunum yapma
- Takım çalışması

**YETEN EK**

Doğuştan gelen ve belirli alanlarda başarılı olma potansiyelini ifade eder.

Örnek:

- Sayısal yetenek
- Yaratıcılık
- Liderlik
- El becerisi
- Müzikal yetenek

**KİŞİSEL ÖZELLİKLER (KİŞİLİK)**

Davranış biçimlerini, olaylara verdiğin tepkileri ve çalışma alışkanlıklarını etkiler.

Örnek:

- Planlı – düzensiz
- Sabırlı – sabırsız
- Dışa dönük – içe dönük
- Detaycı – genelci
- Risk alabilen – temkinli

**İLGİ VE TUTUMLAR**

Seni motive eden, hoşlandığın ve öncelik verdiğin alanları ifade eder.

Örnek:

- Teknolojiye ilgi
- Sosyal sorumluluk projeleri
- Araştırma ve keşfetme
- Sanatsal faaliyetler
- Girişimcilik

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 değerlendirmek 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.

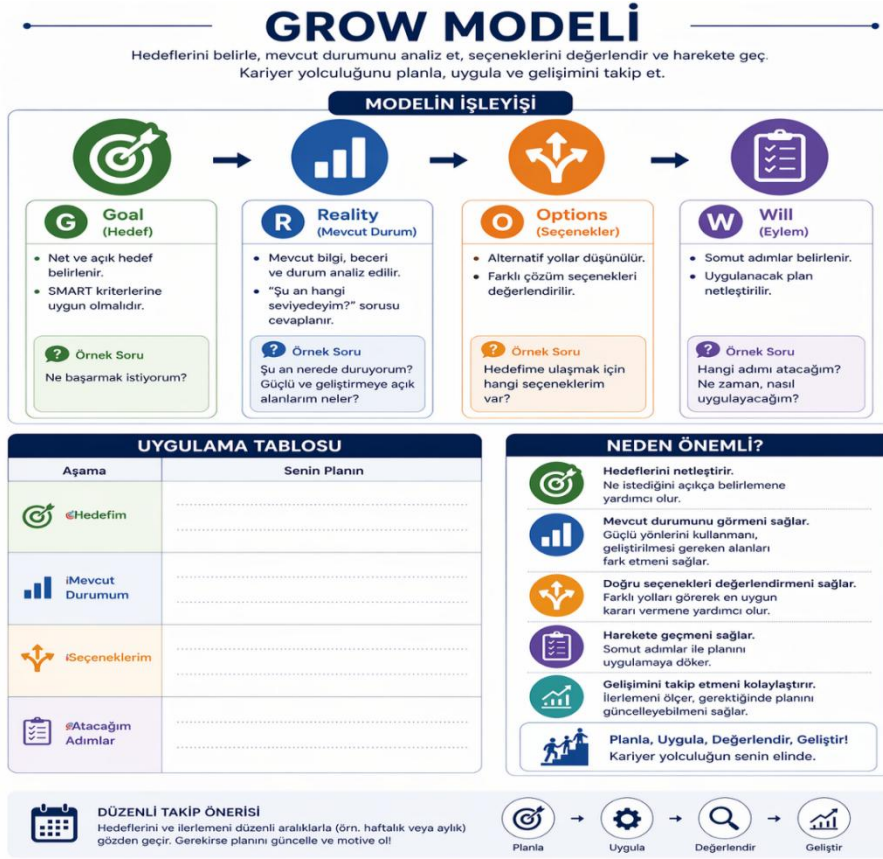
Swot Analizinin Amacı

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



3.4. GROW MODELİ NEDİR?

GROW modeli, bireyin kariyer hedeflerini belirlemesi, mevcut durumunu analiz etmesi, alternatif yollar geliştirmesi 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
 G	Goal (Hedef)	Ne başarmak istiyorum?
 R	Reality (Mevcut Durum)	Şu an neredeyim?
 O	Options (Seçenekler)	Hangi yolları izleyebilirim?
 W	Will (İrade / Eylem)	Hangi adımı atacağım?

3.5. KARIYER YOL HARİTASI OLUŞTURMA

Kariyer yol haritası, bireyin hali hazırda eğitimi 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 çıkarım?”

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