



T.C.
İSTANBUL
KÜLTÜR
ÜNİVERSİTESİ

İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ 3. MEZUN İLİŞKİLERİ ÇALIŞTAYI RAPORU

6 ARALIK 2019



Öğrenci Yaşam, Kariyer ve
Mezun Danışma Birimi



İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU



Mezun İlişkileri Çalıştayı, üniversitelerin mezunlarıyla olan iletişimlerini güçlendirmek ve mezunlarının desteklerini alarak üniversite-mezun iş birliklerinin geliştirmesi için çalışmalar yapan mezun ilişkileri birimlerinin faaliyetleri ve uzun vadedeki faaliyet planlarını oluşturma süreçleri hakkında bilgilerin paylaşıldığı ilk çalıştay bu konuda öncülük yapmak üzere İstanbul Kültür Üniversitesi Öğrenci Yaşam, Kariyer ve Mezun Danışma Birimi (Kültür Noktası) tarafından 30 Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

İstanbul Kültür Üniversitesi Ataköy Yerleşkesi'nde gerçekleştirilen ilk çalıştay "Türkiye'deki Üniversitelerde Yürütülen Mezun İlişkileri Çalışmalarının İncelenmesi ve İnovatif Yaklaşımlar" teması ile bu alanda çalışan katılımcılara ilham vermiştir. İkincisi 14 Haziran 2019 tarihinde, yine İstanbul Kültür Üniversitesi koordinatörlüğünde ve Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi'nin ev sahipliğinde gerçekleşmiştir. 6 Aralık 2019 tarihinde İŞKUR, Zeytinburnu Belediyesi ve Zeytinburnu Kariyer Merkezi paydaşlığıyla İstanbul Kültür Üniversitesi'nin tekrar ev sahipliği yaptığı çalıştay programı "21. Yüzyılda Kariyer Yönetimi ve Mezun İlişkilerinin Geleceği" temasıyla Zeytinburnu Kültür Merkezi'nde Öğrenme Tasarımları moderatörlüğünde gerçekleştirilmiştir.

Neler Yapıldı?

Kimler Katıldı?

16 devlet, 39 vakıf üniversitesinin Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofisi temsilcileri; İŞKUR, Zeytinburnu Kariyer Merkezi ve İstanbul Büyük Şehir Belediyesi İstihdam Ofisi yöneticileri, üniversitelerde mezun ilişkilerinin yürütülmesi, kariyer yönetimi, dijital ve teknolojik dönüşümle birlikte değişen iş yaşamı konularında yaşanan durumları tespit ederek çözüm önerileri geliştirmiştir.

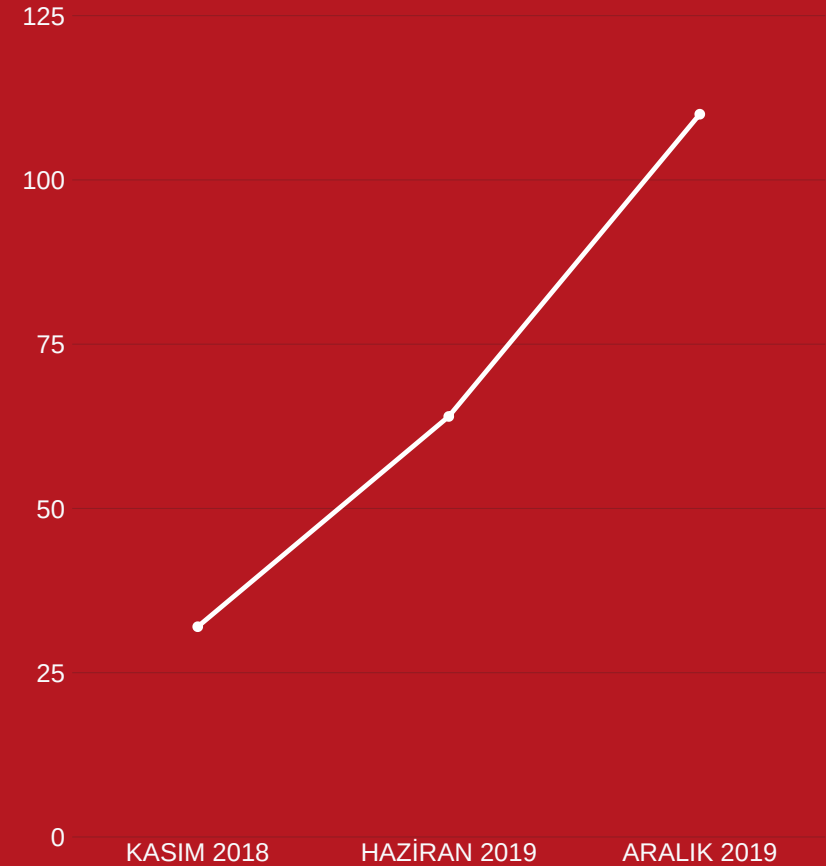


2019'da Mezun İlişkileri Ağı Büyüdü

I. Mezun İlişkileri Çalıştayı - 2018
Kasım İstanbul Kültür Üniversitesi
/ 24 Üniversite-32 Katılımcı.

II. Mezun İlişkileri Çalıştayı - 2019
Haziran Fatih Sultan Mehmet
Üniversitesi / 50 Üniversite - 64
Katılımcı

III. Mezun İlişkileri Çalıştayı - 2018
Kasım İstanbul Kültür Üniversitesi
/ 56 Üniversite-110 Katılımcı.





“
STRATEJİK KARIYER PLANLAMASI İÇİN
BU DÖRT SORUYA MUTLAKA CEVAP
VEREBİLMEMİZ GEREKİR:

BEN KİMİM?
NEDEN VARIM?
NEREYE VARMAK İSTİYORUM?
NE ZAMAN?
”

HASAN TAHSİN GÜNGÖR
İŞ KAVRAMLARI DANIŞMANLIK
KURUCUSU - DANIŞILAN DANIŞMAN

KİMLER İLHAM VERDİ?



“
DAHA İYİ BİR GELECEĞİ MENTORLAR
YARATACAK. DÜNYAYI
MENTORLUK
KURTARACAK!”

MELEK ÜLKÜ ARISOY
SOUP MENTORS KURUCU ORTAĞI -
SOUP MENTORLUK PROGRAMLARI
DANIŞMANI

KİMLER İLHAM VERDİ?

3. MEZUN İLİŞKİLERİ ÇALIŞTAYI'NDA TARTIŞILAN KONULAR

DİJİTAL VE
TEKNOLOJİK
DÖNÜŞÜMLE
DEĞİŞEN İŞ
YAŞAMI

21. YÜZYILDA
MESLEKLER
VE KARİYER
YÖNETİMİ

MEZUN
İLİŞKİLER
YÖNETİMİNDE
MEZUN
MENTORLUĞU
VE ETKİLERİ

MEZUN
İLİŞKİLERİ
YÖNETİMİNDE
DİJİTAL
PLATFORMLAR

KARİYER
MERKEZLERİ
VE MEZUN
İLİŞKİLERİ
OFİSLERİNİN
GELECEĞİ

NELER KONUŞULDU?

“

DİJİTAL VE
TEKNOLOJİK
DÖNÜŞÜMLE
DEĞİŞEN İŞ YAŞAMI

ELE ALINAN SORUNLAR

- Dijital dönüşüme ne kadar inanıyoruz?
- Endüstri 4.0, dijital ve teknolojik gelişmeler hayatımızı nasıl etkiliyor?
- Hangi meslekler kaybolacak? Geleceğin meslekleri neler olacak?
- Hayatımıza halihazırda yeni girmiş meslekler ve unvanlar neler?
- Şu an üniversitede okuyan gençlerin ve bizlerin diplomalarının ve aldığımız eğitimin bu dijital ve teknolojik dönüşümle değişen iş yaşamında bir karşılığı olacak mı?
- Öğrencilerimize/mezunlarımıza/danışanlarımıza değişen iş yaşamı koşullarını göz önünde bulundurarak destek oluyor muyuz?



CÖZÜM ÖNERİLERİ



- Dönüşüme inanma ve dönüşümü takip edebilme farklı seviyelerde olabiliyor. Dönüşümü anlamada ve takip edebilmede yeni kuşakları yakalamalıyız.
- İş yapış modelleri yakın gelecekte büyük bir değişim geçireceği için içeriğin yanı sıra yetkinlik gelişimin de ön plana alınması gerekmektedir.
- Birçok uygulama ve öğrenme modeli dijital ortama taşınacak ve yapay zekâ birçoğunda etken olacağı için teknolojiye çevik bir uyum sağlamak büyük bir önem taşıyor.
- Siber güvenlik, e-ticaret, influencer, nesnelerin interneti, blockchain teknolojileri, medikal teknoloji, ergoterapi, akıllı tarım, data sistemler, yapay zekâ, yenilenebilir enerji, tasarım, uzay çalışmaları, havacılık sektörleri iş hayatında daha çok ağırlık kazanacak.
- Yetkinlikleri geliştirmek için deneyimin arttırılması gerekiyor. Deneyime dayalı olmayan öğrenmelerde yetkinlik gelişimi sağlanamadığı için merkezlere başvuran yararlanıcıların iş yaşamlarında karşılık bulması imkânsızlaşacak. Bu noktada iletişim araçlarının daha çok geliştirilmesi ve yönetilmesi gerekiyor.
- Kurumların kendilerini sürekli güncel tutmaları, gündemdeki konuların takip edilmesi önemli ve yeni kuşakların ihtiyaçları hızla değişebiliyor. Bu durumdan kaynaklı olarak eğitim bütçelerinin arttırılması gerekiyor.



- Dijital okur-yazarlık becerilerinin artırılması gerekmektedir.
- Yetenek ve yetkinlik danışmanlığı, etik danışmanlığı, çalışan deneyimi ve kültür değeri analisti, mutluluk uzmanı, yenilenebilir enerji mühendisliği, tıp mühendisliği, nesnelerin interneti mimarlığı, iş zekâsı danışmanlığı, akıllı tarım uzmanlığı gibi yeni meslek tanımları hâlihazırda hayatımızdalar.
- Şu an ilkokul ve ortaokulda okuyan çocukların %65'i hiç bilmedikleri meslekler ve unvanlarla karşı karşıya kalacak ve bu yüzden kariyer merkezleri dünyanın içinde bulunduğu bu güncel durumu takip etmeli ve istihdam alanında yeni mesleklerin bilgisine hâkim olabilmelidir.

NELER KONUŞULDU?

“

21. YÜZYILDA MESLEKLER VE KARİYER YÖNETİMİ

ELE ALINAN SORUNLAR

- 21. yüzyıl yetkinlikleri nelerdir? Hangi becerileri nasıl öğrenebiliriz/geliştirebiliriz?
- Değişimi önceden tahmin etmek için neler yapabiliriz?
- 21. yüzyılda değişen/değişecek/yok olacak meslekler göz önüne aldığımızda kariyer yönetiminde neler öncelikli olmalı, nelere dikkat edilmeli?
- Şu an üniversitede okuyan gençlerin ve bizlerin diplomalarının ve aldığımız eğitimin bu dijital ve teknolojik dönüşümle değişen iş yaşamında bir karşılığı olacak mı?
- Danışanlarımız, öğrencilerimiz dijital dünyada başarılı olmak için doğru kişisel yeterliliklere sahip mi?

CÖZÜM ÖNERİLERİ



- Takım çalışması, analitik düşünme, duygusal zekâ, dayanıklılık, zaman yönetimi, iletişim, pozitif yaklaşım, özgünlük-yaratıcılık, girişimcilik, problem çözme bu çağın insanlarında olması gereken yetkinlikler.
- Bu konularda eğitim programları tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Kurumlar, dünyadaki güncel durumları ve teknolojik gelişmeleri takip ederek yeni çözümler konusunda kendini geliştirebilmeli.
- Tek tip meslek algısına bağlı kalınmaması, disiplinler arası geçişlerin olması, çok dilli ortamlarda çalışabilme deneyimi, farklı kültürlerle çalışabilme becerisi ve teknolojik araçlara hâkim olabilme gibi durumların kurumların önceliğinde olması gerekmektedir.
- Online öğrenme araçlarının arttırılması ve kullanımının desteklenmesi gerekmektedir.
- İnovasyon, yaratıcılık, dijital okur-yazarlık, kültürel farkındalık, iletişim ve işbirliği, pazarlama, çözüm odaklı düşünme, kendini tanıma, analitik düşünme, lider olabilme, özgüven, hayal kurma ve hikâyeleştirme, stres yönetimi gibi konularda değişime ve öğrenmeye açık olmak gerekmektedir.



- Dijital okur-yazarlık ve kodlama eğitimleri okulların ve üniversitelerin resmî müfredatında yer almalı.
- Organizasyonların ve toplumun dijitalleşme süreçlerinin etkin takibi için bağımsız araştırma şirketlerinin periyodik raporlarının okunması gerekmektedir.
- Mevcut mesleki grupların 5 yıllık durumunu anlatan verilerin elde bulundurulmalıdır.
- Deneyimsel ve oyun tabanlı öğrenme metotlarının eğitime dâhil edilmesi gerekmektedir.

NELER KONUŞULDU?

MEZUN İLİŞKİLERİ
YÖNETİMİNDE
MEZUN MENTORLUĞU
VE ETKİLERİ

“

ELE ALINAN SORUNLAR

- Mezunların üniversiteleriyle olan ilişkilerinde gerçekten neye ihtiyacı var?
- Mentorluk neden önemli?
- Mezun mentorluğunun kurum kültürünün aktarılmasına etkileri neler olabilir?
- Mezun mentorluk programları nasıl yürütülürse etkileri daha büyük olur?
- Mezun ilişkilerinde memnuniyeti sağlamak için hangi kaynaklara ihtiyacımız var?





- Mentorluk programları istihdam olanağı, networking, kurum kültürünün aktarılması, proje geliştirilmesi, iş birliği ve kaynak oluşturulması gibi konularda üniversitelere, öğrenci ve mezunlara katkı sağlamaktadır.
- Kurum kültürünün yaygınlaştırılması ve deneyim paylaşımı ve aktarımı için üniversitelerin mentorluk programlarına dâhil olmaları ve gerekli imkânları (mekân, maddi kaynak vb.) proje yürütücülerine sağlaması gerekmektedir.
- Mezun mentorluk programlarının temellerinin daha öğrencilik döneminden atılması gerekmektedir. Mentorların mezun olmadan önce gerekli eğitimleri almaları ve kurumsal kültürle tanışmaları üniversitenin mezun ilişkileri yönetimindeki hedeflerine ulaşması konusunda yardımcı olacaktır. Aksi durumlarda eğitimlerin etkisi ve kurumsal kültürün benimsenmesi sürdürülebilir olmayabiliyor.



- Üniversitelerin ulusal ve uluslararası bağlantılarının güçlü olması mentorluk programlarının verimini artırıyor.
- Mentorluk çalışmalarında mentor açısından, sosyal sorumluluk, gönüllülük, birikimini ve deneyimini arttırmak, üniversiteye aidiyet konuları önem taşıyor.
- Mentorluk çalışmalarında mentee açısından, tecrübeden yararlanmak, network imkânı, motivasyon ve güven kazanımı önem taşıyor.
- Mentorluk çalışmalarında üniversite açısından marka değerinin artması, paydaşların aidiyeti, mentee olan bireylerin gelecekte mentor olmak isteyerek sürekliliği sağlaması önem taşıyor.

NELER KONUŞULDU?

MEZUN İLİŞKİLERİ
YÖNETİMİNDE
DİJİTAL
PLATFORMLAR

“

ELE ALINAN SORUNLAR

- Mezun ilişkileri yönetiminde hangi dijital platformları kullanıyorsunuz?
- Mezun ilişkileri yönetiminde dijital platformlar neden önemli, ne gibi faydaları sağlıyor?
- Dijital platformlar üzerinden ilişki yönetimini sağlamak için üst yönetimler nasıl ikna edilebilir?
- Kariyer ve Mezun ilişkileri ofislerine teknolojiyi ve dijitalleşmeyi tam olarak ne zaman entegre edebiliriz? Etmeli miyiz?



CÖZÜM ÖNERİLERİ



- Graduway, Raklet gibi platformlar, sosyal medya platformları (Linkedin, Facebook, Instagram, Twitter vb.) üniversitelerin kendi yazılımları, çeşitli web araçları mezunların dijital ortamlarda takibi için kullanılıyor.
- Mezunlarla ilişkilerinin etkin yürütülmesi, kültür oluşturmak, aidiyet oluşturmak, istihdam ve staj imkânlarını paylaşmak, bağış gibi toplamak gibi durumlarda dijital platformlara büyük ölçekte ihtiyaç duyulmaktadır.
- Mezun ilişkileri çalışmalarının ölçülebilir ve sürdürülebilir olmasını sağlayan sayısal verilerin ve raporlamaların yapılmasına olanak sağlaması bu platformları değerli kılan özellikler arasındadır.
- Dijital platformlar üzerinden elde edilen veriler, üniversitelerin strateji ve hedeflerine ulaşmasına büyük katkılar sağlamaktadır.
- Üniversitelerin ihtiyaç analizinin yapılması konusunda dijital platformlardan faydalanılabilir.



- Tanıtım ve pazarlama çalışmaları konusunda da dijital platformlar üniversitelere katkı sağlamaktadır.
- Fiziksel olarak ulaşılamayan mezunlara dijital araçlarla ulaşılması ve sürece dâhil edilmeleri çok daha etkili olmaktadır.
- Mezunların ihtiyaçlarının ve sorunlarının durumu dijital platformlar üzerinden analiz edilerek raporlanması ve yönetim kurullarına sunulması çözüm araçlarının geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

NELER KONUŞULDU?

KARİYER MERKEZLERİ VE MEZUN İLİŞKİLERİ OFİSLERİNİN GELECEĞİ

“

ELE ALINAN SORUNLAR

- Önümüzdeki 10 yıl içinde kariyer merkezleri ve mezun ilişkileri ofislerinin ne gibi bir rolü olacak?
- Kariyer merkezleri ve mezun ilişkileri ofislerinde verilen hizmetlerin günümüzde bir karşılığı var mı, verilen hizmetler 21. Yüzyıl yetkinliklerine ve gerekliliklerine hitap ediyor mu?
- 2018 yılı itibariyle üniversite eğitime başlayan öğrencilerin kariyer merkezlerine olan ilgisini nasıl değerlendirirsiniz?
- Merkezlerimizde dönüşüm yolculuğuna nasıl başlayabiliriz?

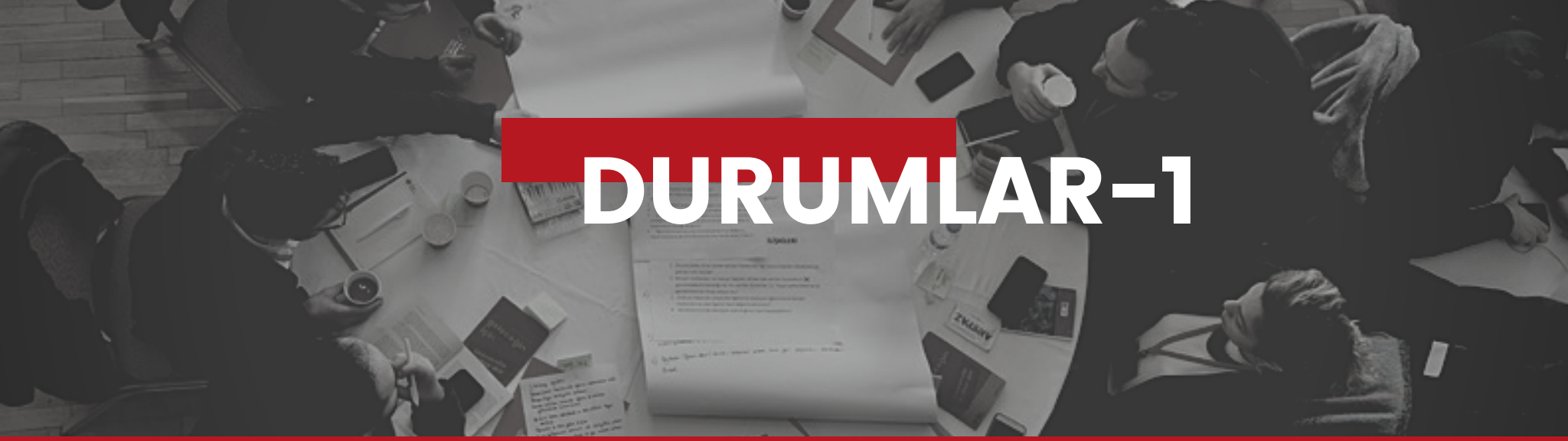
CÖZÜM ÖNERİLERİ



- 21. yüzyılın ihtiyaçlarını karşılamak için kariyer merkezi çalışanlarının kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Yeni istihdam olanakları hakkında bilgi sahibi olmalı ve iş birliği kurmalılar.
- Öğrenci ve mezun verilerinin yaş ve meslek grupları filtrelenebilir şekilde etkin bir şekilde toplanması gerekmektedir.
- Kariyer ve mezun ilişkileri ofislerinin danışmanlık süreçlerinde bireylerin gelişimlerinin ölçülebilir olmasını sağlayacak ölçme-değerlendirme araçlarının kullanılması ve bu uygulamanın yaygınlaştırılması gerekmektedir.
- Kariyer merkezlerinin dijital kimliklerin oluşturulması ve çalışanlarının dijital bir kimliğe sahip olması gerekmektedir.

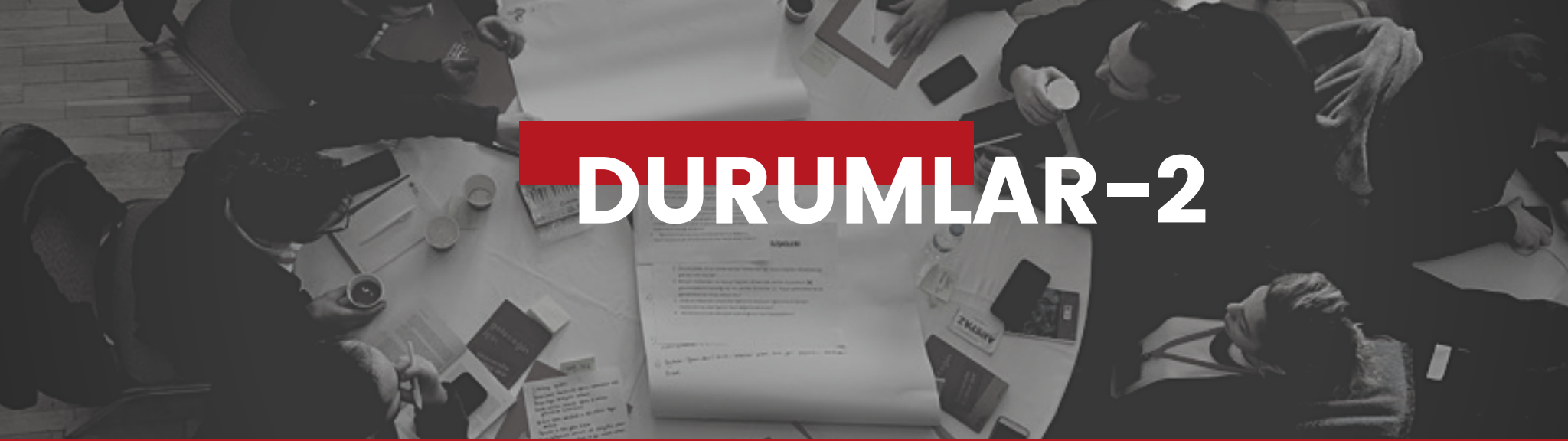


- Verilen hizmetlerde CV danışmanlığı ve mülakat simülasyonları anlayışının önüne geçilmesi gerekmektedir.
- Çalışanların yetkinlik gelişimine yönelik eğitimler noktasında kendilerini daha çok geliştirilmesi gerekmektedir.
- Dijital kariyer gelişimi ve takibi yazılımlarının ve teknolojik araçların (sanal gerçeklik, telefon uygulamaları, e-öğrenme platformları vb.) ofislere kazandırılması gerekmektedir.
- Mezunlarla iş birliği halinde, paydaşların etkin katılımı ve güçlü birlikteliklerle çalışmalar sürdürülmelidir.



DURUMLAR-1

- Kariyer Merkezlerinin öğrenciler tarafından "iş bulan ofisler" olarak algılanması
- Dijital ve teknolojik dönüşümün takibi, yeni danışmanlık stratejilerin geliştirilmesi konusunda sıkıntılar yaşanması
- Dijital platformların daha etkin kullanılması ve paydaşların bu süreçte entegre edilmesinde maddi ve manevi kaynakların kısıtlı olması ve bu konuda zorluklar yaşanması
- Mentorluk programlarının uygulanmasında etkin yöntemlerin belirlenememesi ve beklenen sonuçlara ulaşmama
- Yeni çağın sorunlarına uygun araçları, programları ve çalışmaları yeteri kadar uygulayabilmede sorunlar yaşanması
- Kurum kültürünün aktarılmasında yeterlilik gösterilememesi
- Üniversite yönetimlerini mezunlarla ilişkilerin geliştirilmesinde değer yaratacak projelere ikna etmede yaşanan güçlükler.
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofisleri ve üniversite yönetimi arasında yaşanan iletişim ve bürokrasi sorunları



DURUMLAR-2

- Geleceğin çalışma alanlarının belirsizliğini koruması, aynı zamanda değişimin de çok hızlı olması nedeniyle öğrenmede ve gelişmede geç kalma durumu
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofislerinde çalışan kişi sayısının az olması, bu nedenle iş artması ve değer yaratacak çalışmalar yapmak için vakit bulmakta yaşanan güçlükler
- Mezunların yapılan çalışmalara karşı memnuniyetsiz oluşu
- Paydaş yönetimi konusunda yaşanan sorunlar, dış paydaşlarla işbirliğinin güçlendirilmesi
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofisi çalışanlarının kurum içi eğitim alma imkânlarının az olması ve kişisel gelişim anlamında yetersiz kalınması



SONUÇLAR-1

- Öğrencilere iş bulmak yerine nasıl iş bulabilecekleri noktasında gerekli yetkinliklerin, kolaylaştırıcılığın ve danışmanlığın sağlanabilmesi
- CV danışmanlığı ve mülakat simülasyonlarının yanı sıra atölye çalışmaları, yaratıcı drama çalışmaları yaparak, oyun ve deneyimsel öğrenme tabanlı metotlarla öğrencilerin kariyer odaklı konularda “zamanında” desteklenmesi
- Mezun olmuş ve kariyerlerinde yol kat etmiş kişilerle öğrencilerin bir araya gelmesini sağlayacak ve öğrenci tarafında heyecan yaratacak mesleki deneyim paylaşımı odaklı etkinliklerin kurgulanması
- Mezun İlişkileri Ofislerinin mezunlarla farklı iletişim kanalları üzerinden bağlantıya geçerek kurumsal aidiyetlikleri arttıracak çalışmalar yapması
- Mentorluk programının önemi konusunda öğrencilerde farkındalık oluşturacak çalışmaların yapılması
- Donanımlı ve etkinin büyümesine katkı sağlayacak mentorların mentorluk sürece dâhil edilmesi
- Mentor ve mentee bağının güçlenmesinde başarı hikâyelerinin paylaşılması ve örnek modellerin geliştirilmesi
- Mentorların, eğiticilerin oryantasyon süreçlerinin iyi bir şekilde tamamlanması



SONUÇLAR-2

- Kaynak ihtiyaçlarının projeler ve iş birlikleriyle ortadan kaldırılması
- Üniversite yönetimlerinden gerekli desteğin alınması için değer yaratan projeler ve çalışmalar gerçekleştirmek
- Başka üniversitelerde başarıyla gerçekleşmiş ve sonuç odaklı çalışma örneklerinin üst yönetimlerle paylaşılması
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofisleri çalışmalarında gerekli tüm kaynaklar için bir ihtiyaç analizi yapılabilir ve analiz raporlarının üst yönetime sunulması
- Üniversitelerin ulusal ve uluslararası network ağlarının güçlendirilmesi
- Üniversite öğrencilerine kurumun kültürünü ve aidiyetliğini pekiştirecek etkinliklerin ve çalışmaların yapılması
- Kariyer ofislerini destekleyen müfredat ve ders içeriklerinin eğitim-öğretime dâhil edilmesi
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofislerindeki çalışan sayılarının arttırılması
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofislerine ayrılan maddi, sosyal ve kültürel kaynakların arttırılması
- Kariyer ve Mezun İlişkileri Ofislerine YÖK ve Cumhurbaşkanlığı gibi paydaşların daha çok destek olması