



**T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ**  
**ÜNİ-VERİ**

**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ RAPORU**

**KARİYER PLANLAMA VE MEZUN İZLEME UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ**  
**ŞUBAT-2021**

## ÜNİ-VERİ YÖNTEM

**Amaç ve Tanımı:** Türkiye’de yükseköğretim sisteminin işgücü piyasası performansını değerlendirmek ve bu değerlendirmeleri baz alarak ülkemiz beşeri sermaye yapısını güçlendirecek politika tavsiyeleri üretilmesine destek olmak amacıyla **T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı** ilk kez 2019 yılında Üni-Veri projesini hayata geçirmiştir. Bu proje kapsamında Yükseköğretim Kurulundan alınan üniversite mezun bilgileri ile Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan çalışan bilgileri anonim hale getirilerek eşleştirilmiş ve kapsamlı mikro veri setleri oluşturulmuştur. Söz konusu mikro veri setleri çeşitli istatistiksel yöntemler ve veri biliminin sunduğu modern araçlar kullanılarak analiz edilmiştir. Bu doğrultuda, üniversite lisans mezunlarımızın işgücü piyasası performansları “bölüm bazında” değerlendirilerek meslek seçimi yapma aşamasında olan ve halen lisans eğitimine devam eden gençlerimiz ile ilgili profesyonellerin kullanımına sunulmuştur.

**Veri Kapsamı:** Bu çalışma, 2014-2019 yılları arasında 4 yıllık bir programdan mezun olan öğrencilerin bilgileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Açıköğretim fakülteleri ve 35 yaş üzeri mezunlar analize dahil edilmemiştir. İlk etapta bölümler müfredatlarına uygun şekilde gruplandırılarak 81 farklı bölüme indirgenmiştir. Çalışmanın istatistiksel güvenilirliğini sağlamak amacıyla 20 ve üzeri mezununu bir işe yerleştirmiş üniversite-bölüm kombinasyonları dikkate alınmıştır. Mezuniyetten 6 ay öncesine kadar bulunan işler, mezuniyet öncesi işi bırakmamış olmak kaydıyla, analize dahil edilmiştir. Daha sonra bu bölümlerden mezun olan öğrencilerin mezuniyet sonrasındaki işgücü piyasası performansları aşağıda detayları sunulan altı temel gösterge kullanılarak hesaplanmış, bölüm bazında karşılaştırmalara imkan tanıyacak şekilde raporlanmıştır.

**Göstergeler:** Bahsi geçen altı göstergeye ait analiz sonuçları Üni-Veri’de dağılım grafikleri olarak gösterilmektedir. Dağılım grafiklerinin amacı; ilgili bölümlerden mezun olan kişilerin merak edilen göstergeler için performansını ortaya koymaktır.

Analize konu olan 6 gösterge ;

**(1) Başlangıç Ücreti:** Mezuniyet sonrası girilen ilk işteki ücret baz alınarak bölüm düzeyinde “Asgari Ücret-2.999 ₺” aralığından başlayarak dört gelir grubu bazında dağılımlar hesaplanmıştır. En yüksek grup “6.000 ₺ ve Üzeri” olarak tanımlanmıştır. Mezuniyet sonrası henüz herhangi bir işe yerleşmemiş kişiler hesaplamada yer almamaktadır. SGK prime esas kazanç verilerinden elde edilen ücretler, Tüketici Fiyat Endeksi kullanılarak 2019 yılı reel ücretinde sabitlenmiştir. SGK prime esas kazanç verilerinin firmalar tarafından raporlanan ücretleri kapsadığı ve bu durumun ortalama ücretler üzerinde bir yanlılık oluşturabileceği not edilmelidir.

**(2) İş Bulma Süresi:** Mezuniyetten ilk işe başlayana kadar geçen süre hesaplanarak bölüm bazında raporlanmıştır. Mezuniyetten 6 ay öncesine kadar bulunan işler, mezuniyet öncesi işi bırakmamış olmak kaydıyla, analize dahil edilmiştir. Bu grupta yer alan kişilerin oranı ”Mezun Olmadan Önce” sütununda gösterilmektedir.

**(3) Nitelik Uyuşmazlığı:** Nitelik uyumsuzluğu, kişilerin çalıştıkları işlerin eğitim seviyelerine kıyasla daha az ya da daha yüksek nitelik gerektirdiği durumlarda ortaya çıkar. Nitelik uyumsuzluğu göstergesi, eğitim ve istihdam bilgilerine dayanmakta ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) standart meslek (ISCO) ve beceri setleri sınıflandırması kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu gösterge, ilgili bölümden mezun olan öğrencilerin kendi niteliklerine uygun işlerde çalışıp çalışmadıklarını göstermektedir. Nitelik uyumsuzluğu değerinin 0 veya 0’a yakın olması kişilerin kendi niteliklerine uygun işlerde istihdam edildiğini gösterir. Uyuşmazlık değerinin 3’e yaklaşması kişinin kendi niteliklerinden çok daha düşük nitelikli bir işte çalıştığının göstergesidir. Nitelik uyumsuzluğunun 0

olduğu grup “Niteliklerine Uygun İşlerde Çalışanlar”, 1 olduğu grup “Düşük Nitelik Uyuşmazlığı”, 2 olduğu grup “Orta Derece Nitelik Uyuşmazlığı” ve son olarak 3 olduğu grup “Yüksek Nitelik Uyuşmazlığı” olarak tanımlanmıştır. Üni-Veri kapsamındaki nitelik uyumsuzluğu analizi, kişilerin gözlemlenebilir kayıtlı eğitim düzeyleri ve mesleklerin gerektirdiği asgari nitelikler üzerinden bir ölçüm sunmaktadır. Kişilerin bireysel ve bilişsel özellikleri ile tercih edilen bölüm ya da istihdam edilen mesleğin gerektirdiği niteliklerin uyuşmaması durumunun idari veriler ile ölçülemeyeceği not edilmelidir.

**(4) Kamu İstihdamı:** Mezunların kamuda iş bulma oranı, bölüm bazında hesaplanarak raporlanmıştır. Kamu-özel ayrımı SGK verilerinde yer alan sigorta kayıt türüne göre belirlenmiş olup, sözleşmeli kamu personelini de kapsamaktadır. Bu gösterge, ilgili bölümden mezun olup ilk işlerine kamu sektöründe girenlerin oranını göstermektedir.

**(5) Sektör Dağılımı:** İlgili bölüm mezunlarının girdikleri ilk işlerinde istihdam edildikleri sektörü göstermektedir.

**(6) Firma Büyüklüğü Dağılımı:** İlgili bölüm mezunlarının girdikleri ilk işte çalıştıkları firmaların kaç kişiden oluştuğunu raporlamaktadır.

**Nitelik Uyuşmazlığı Göstergesi Tanım:** Nitelik uyumsuzluğu, kişilerin çalıştıkları işlerin eğitim seviyelerine göre daha az ya da daha yüksek nitelik gerektirdiği durumlarda ortaya çıkar. Eğer kişiler eğitim seviyelerine göre daha az nitelikli işlerde çalışıyorlarsa fazla vasıf uyumsuzluğu (overqualification), eğitimlerine kıyasla daha yüksek nitelikler gerektiren işlerde çalışıyorlarsa ise eksik vasıf uyumsuzluğu (underqualification) söz konusudur.

Örneğin üniversite mezunu bir kişi lise mezununun niteliklerini gerektiren bir işte istihdam ediliyorsa fazla vasıf uyumsuzluğu, lise mezunu bir kişi, üniversite mezunlarının niteliklerini gerektiren bir işte istihdam ediliyorsa ise eksik vasıf uyumsuzluğu ortaya çıkar. Nitelik uyumsuzluğu çalışanların iş memnuniyetini, üretkenliği ve ücret artışlarındaki eşitsizlikleri etkilemesi bakımından önemli bir işgücü piyasası göstergesidir.

**Yöntem:** Eğitim ve istihdam bilgileri kullanılarak hesaplanan nitelik uyumsuzluğu göstergesi için Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) standart meslek (ISCO) ve beceri setleri sınıflandırmasına dayalı geliştirilen yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemle göre kişilerin beceri seviyeleri, 1-4 arasında değişen bir ölçekte değerlendirilir. Ölçeğin 1 değeri ilköğretim ile kazanılan nitelikleri, 4 değeri ise yükseköğretim ile kazanılan nitelikleri tanımlar. Eğitim süresi ve uzmanlık seviyelerini dikkate alan bu ölçek, aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır:

**Tablo 1: Beceri Seviyeleri Sınıflandırması**

Beceri Seviyesi	Beceri Seviyeleri Açıklama
1	5 yıl süren ilköğretimi içeren ve UNESCO'nun Uluslararası Standart Eğitim Sınıflandırması olan ISCED 'in Kategori 1'i göz önüne alınarak tanımlanmıştır. Seviye 1'deki meslekler, tekdüze fiziki ve elle yapılan görevlerin gerçekleştirilmesini içermektedir.
2	Ortaöğretimin birinci ve ikinci aşamalarını kapsayan ISCED'in Kategori 2'si ve Kategori 3'ü göz önüne alınarak tanımlanmıştır. Beceri Seviyesi 2'deki meslekler genellikle, makinelerin ve elektronik ekipmanların kullanımı; taşıtların kullanımı; elektrikli ve mekanik ekipmanların tamir ve bakımı; ve bilgilerin depolanması, düzenlenmesi ve kullanılması gibi görevlerin yerine getirilmesini kapsamaktadır.
3	ISCED'in Kategori 5'i göz önüne alınarak tanımlanmış, 17-18 yaşlarında başlayan ve yaklaşık 4 yıl süren ve bir üniversite lisans derecesine eşdeğer olmayan bir dereceyi sağlayan bir eğitimi kapsamakta. Beceri Seviyesi 3'teki meslekler genellikle uzmanlaşmış bir alanda uygulama, teknik ve işlemsel geniş kapsamlı bilgi gerektiren karmaşık teknik ve uygulama görevleri gerçekleştirilmeyi içermektedir.
4	ISCED Kategori 6 ve Kategori 7 göz önüne alınarak hazırlanmış; 17-18 yaşlarında başlayan, yaklaşık 3, 4 veya daha fazla yıl süren, yükseköğretim lisans derecesini veya lisansüstü bir dereceyi sağlayan eğitimi kapsamaktadır. Beceri Seviyesi 4'teki meslekler, genellikle uzmanlaşmış bir alanda karmaşık problem çözme, karar verme ve yoğun kapsamlı teorik ve uygulama bilgisine dayalı yaratıcılık gerektiren görevlerin gerçekleştirilmesini içermektedir.

Kaynak: ILO, Uluslararası Meslek Standartları 2008 (ISCO-08).

Nitelik uyumsuzluğu hesaplamalarında kişilerin beceri seviyeleri ile ISCO-08 meslek gruplarının gerektirdiği beceri seviyeleri arasındaki fark dikkate alınır. Bu kapsamda lisans derecesini tamamlamış bir kişinin beceri seviyesi 4 olan profesyonel meslek mensuplarından birinde istihdam edilmesi uygundur. Lisans derecesine sahip bir kişi gerektirdiği beceri seviyesi 3, 2 ya da 1 olan mesleklerde istihdam edilirse, kendi niteliklerine göre daha az kalifiye işleri yürütüyor olacağı için ortaya nitelik uyumsuzluğu problemi çıkar.

**Tablo 2: Meslek Grupları ve Beceri Seviyeleri**

ISCO-08 Meslek Grupları Beceri seviyeleri
1. Kanun Yapıcılar, üst düzey yönetici ve müdürler 3, 4
2. Profesyonel meslek mensupları 4
3. Yardımcı profesyonel meslek mensupları 3
4. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar 2
5. Hizmet ve satış elemanları 2
6. Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları 2
7. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar 2
8. Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları 2
9. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar 1

Kaynak: ILO, Uluslararası Meslek Standartları 2008 (ISCO-08).

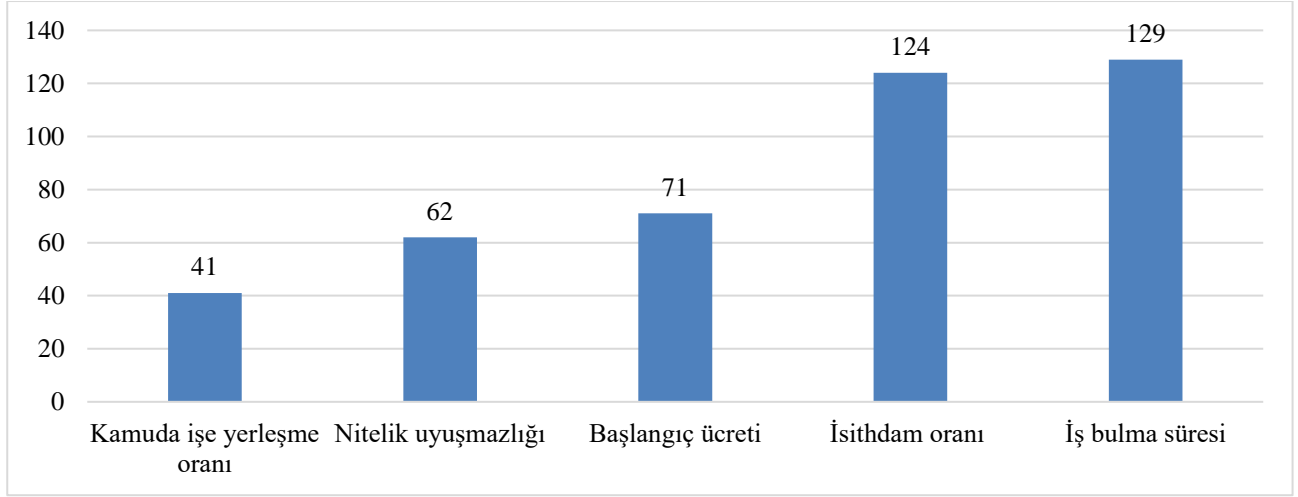
Bu yöntem, beceri eşleşmesini yalnızca meslek kodu-egitim süresi perspektifinden değerlendirmekte ve işbaşında edinilen becerileri dikkate almamaktadır. Diğer taraftan nitelik uyumsuzluğu, kişilerin ilgi alanları, bireysel ve bilişsel özellikleri ile tercih edilen bölüm ya da istihdam edilen mesleğin gerektirdiği niteliklerin uyuşmaması durumunda da ortaya çıkabilir. Ancak nitelik uyumsuzluğunun bu boyutunu kamunun eldeki idari veriler ile ölçmek mümkün değildir. Kullanılan yönteminin kısıtları bu çerçevede değerlendirilmelidir.

# T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ ÜNİVERSİTE VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

## 1. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Genel Değerlendirmesi

Aşağıdaki Grafik 1’de Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nin analize dahil edilen 153 üniversite arasındaki sıralamasını 5 kategori üzerinden göstermektedir.

**Grafik 1:** Genel Değerlerin Sıralaması



En başarılı olunan kamuda işe yerleşme ölçümünün detayları aşağıdaki Tablo 1’de görülmektedir. Bir sonraki tabloda yer alan YİPE hesaplamasında ise kamuda işe yerleşme oranları kullanılmamış, yalnızca yukarıdaki grafikte bulunan diğer dört kategori dikkate alınmıştır.

**Tablo 1:** Kamuda İşe Yerleşme Oranları

Ortalama	%45,70
Lig Ortalaması	%39,30
Lig Sırası	15. SIRA / 66
Türkiye Ortalaması	%38,70
Türkiye Sıralaması	41. SIRA / 153

**Tablo 2:** Yükseköğretim İşgücü Piyasası Endeks (YİPE)

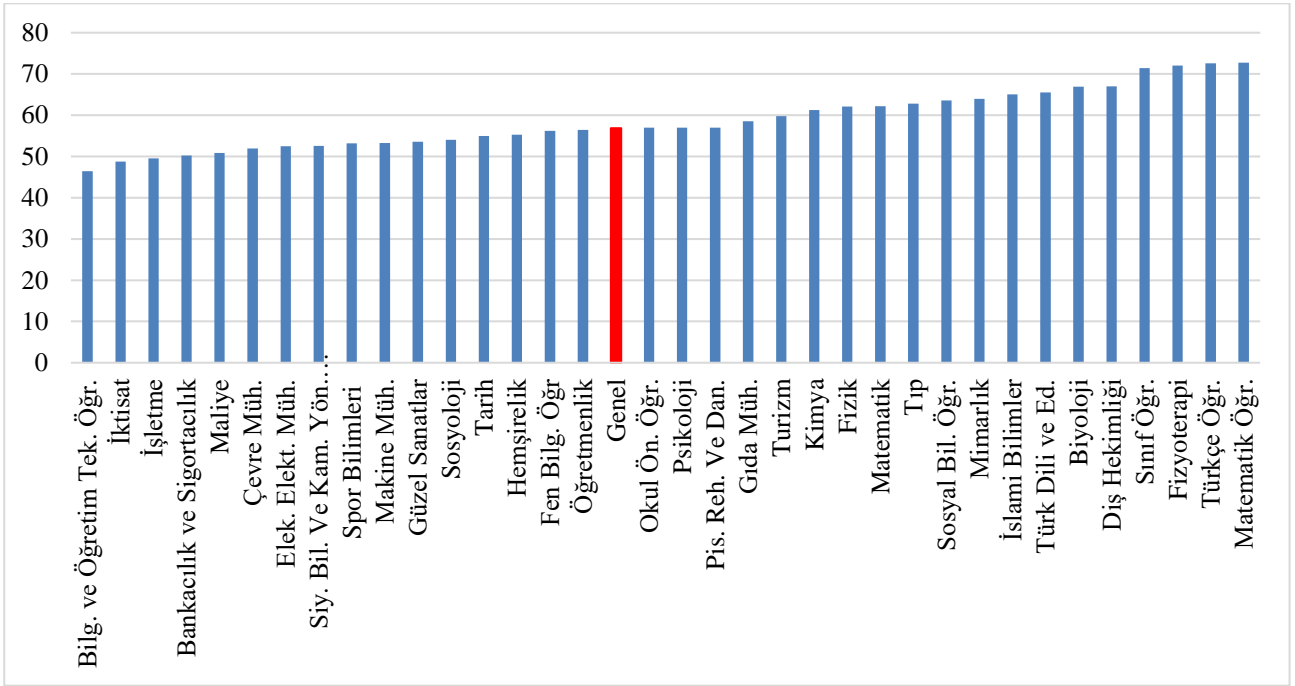
Ortalama	56,85
Lig Ortalaması	63,06
Lig Sırası	47. SIRA / 66
Türkiye Ortalaması	61,13
Türkiye Sıralaması	98. SIRA / 153

• YİPE; ücret, iş bulma olasılığı, iş bulma süresi ve nitelik uyumsuzluğu göstergelerinin ağırlıklı ortalaması ile hesaplanmıştır.

• Veriler 2014-2019 yılları arasında 4 yıllık programlardan mezun olan öğrencilerden (açık öğretim ve 35 yaş üstü mezunlar analiz dışı) elde edilmiştir.

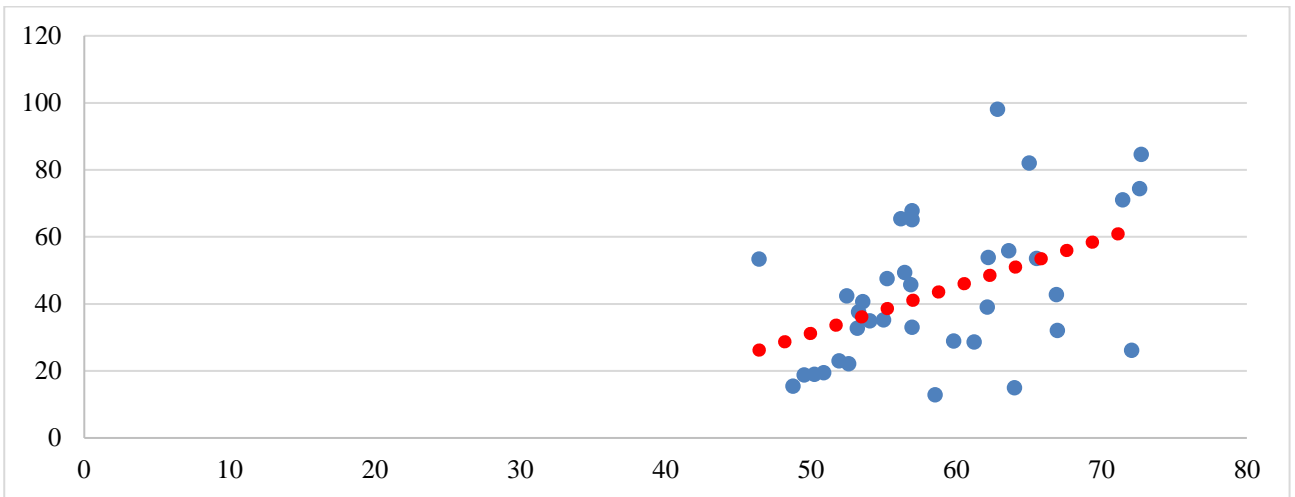
- 81 farklı bölüm için belli kıstaslara göre veriler oluşturulmuştur.
- Analize 153 üniversite dahil edilmiştir.

**Grafik 2: Bölümlerin YİPE Göre Dağılımları**

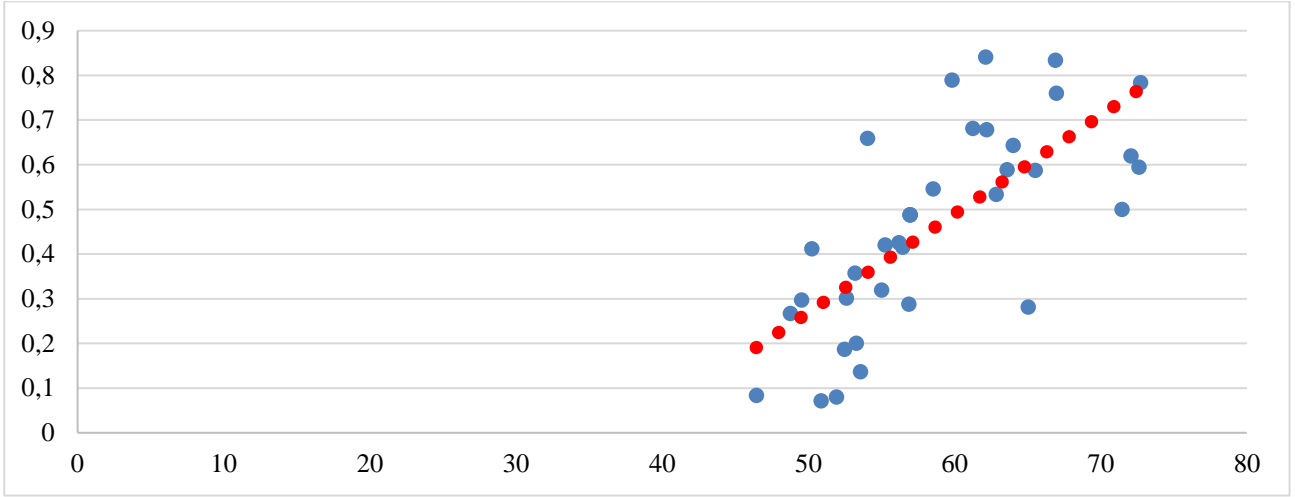


Yukarıdaki Grafik 2, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nin genel YİPE puanını ve bunun bölümlere göre dağılımını göstermektedir. Ancak bu dağılımın neye göre oluştuğu aşağıdaki Grafik 3, 4 ve 5'ten anlaşılabilir. Kamuda işe yerleşme oranları YİPE hesaplamasına dahil değildir ancak bu oranların YİPE için belirleyici olup olmadığını ölçmek için aşağıdaki Grafik 3 hazırlanmıştır. Grafik 4 ve 5'te ise bölümlerin Türkiye genelindeki ve bulunulan lig içindeki sıralamaları dikkate alınmıştır. Buna göre bölümlerin lig ve Türkiye sıralamalarının YİPE puanlamasını etkilediği tespit edilmiş ancak kamuda işe yerleşme oranlarının bu kadar belirleyici olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

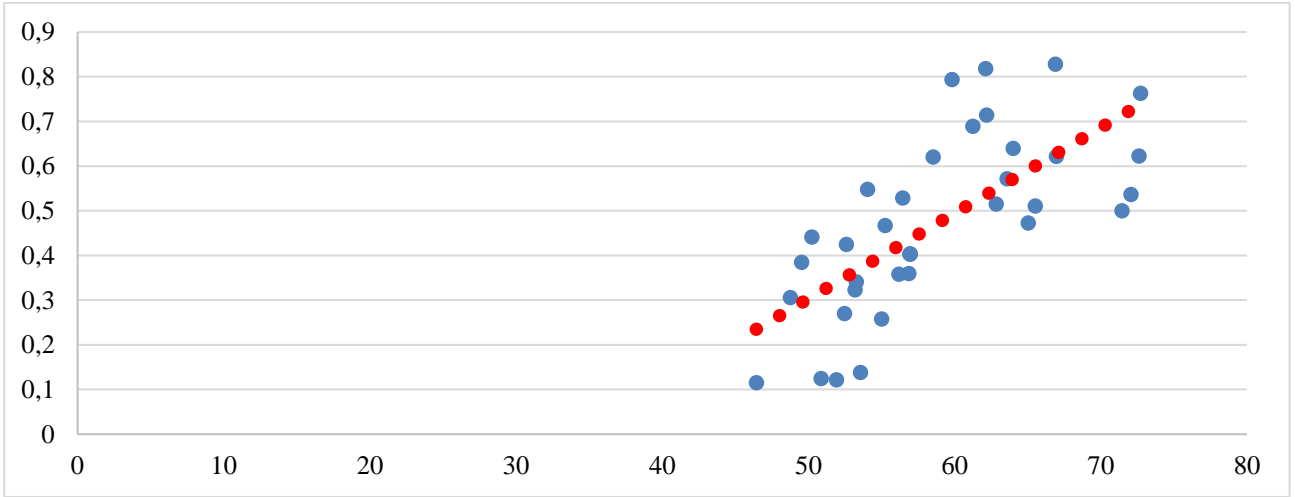
**Grafik 3: Kamuda İşe Yerleşme Oranı-YİPE Korelasyonu (0,465)**



**Grafik 4: Lig Sıralaması-YİPE Korelasyonu (0,713)**



**Grafik 5: TR Sıralaması-YİPE Korelasyonu (0,699)**

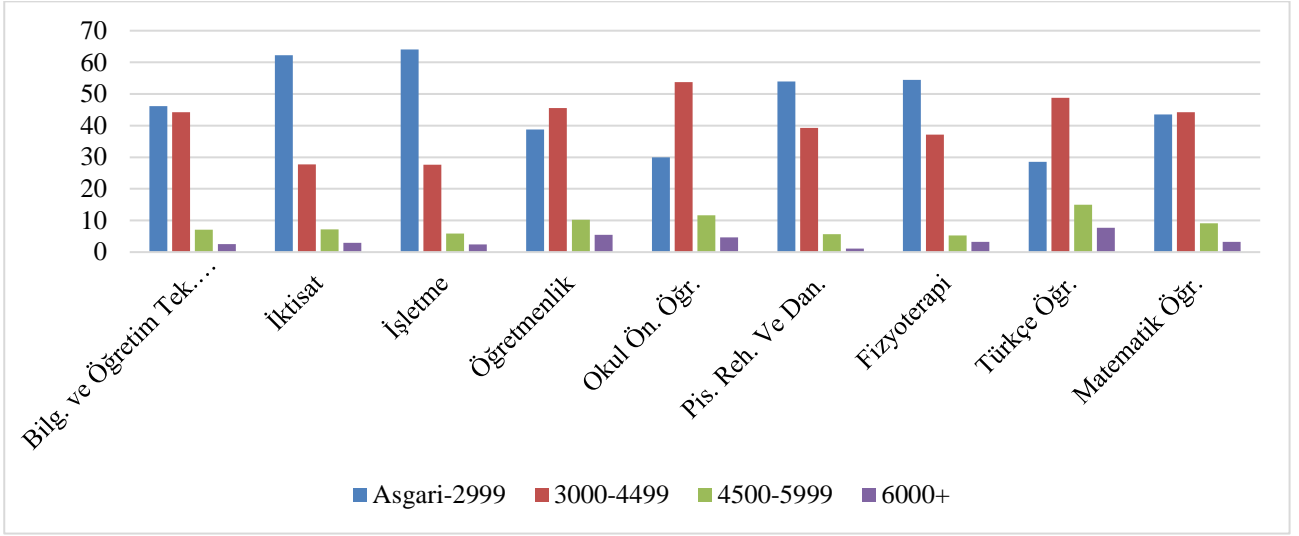


## 2. Bazı Bölümlerin Ücret Dağılımı, İş Bulma Süresi ve Nitelik Uyuşmazlığı Konusundaki Performansları

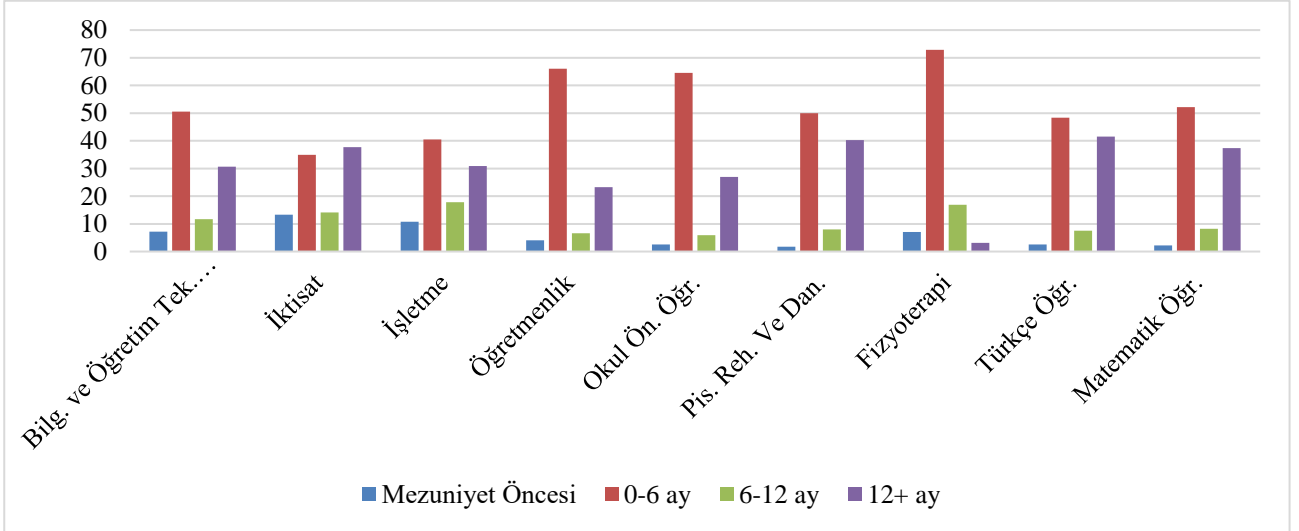
Aşağıdaki grafiklerde, Grafik 2’de sunulan bölümlerden en düşük performansa sahip Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği, İktisat ve İşletme bölümleri; orta düzeyde başarıya sahip olan Öğretmenlik, Okul Öncesi Öğretmenliği ve PDR bölümleri; en başarılı skorlara sahip Fizyoterapi, Türkçe Öğretmenliği ve Matematik Öğretmenliği bölümleri yer almıştır.

Grafik 6’ya göre bölümlerin ücret dağılımları karşılaştırılmış ve net bir örüntüye ulaşılamamıştır. Aynı durumun Grafik 7’de iş bulma sürelerinde de geçerli olduğu anlaşılmıştır. Ancak söz konusu çalışılan işin niteliklere uygunluk kısmına gelindiğinde, Grafik 8’de görüldüğü üzere YİPE puanı ile doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Niteliklere uygunluğun arttığı ve niteliklere uygunsuzluğun azaldığı durumlarda YİPE puanı da artış göstermiştir. Yapılan bu değerlendirmelerle birlikte, bölümlerin YİPE performanslarını belirleyen en önemli göstergenin buldukları lig içindeki ve Türkiye genelindeki sıraları olduğu gerçeğini yinelemek gerekmektedir.

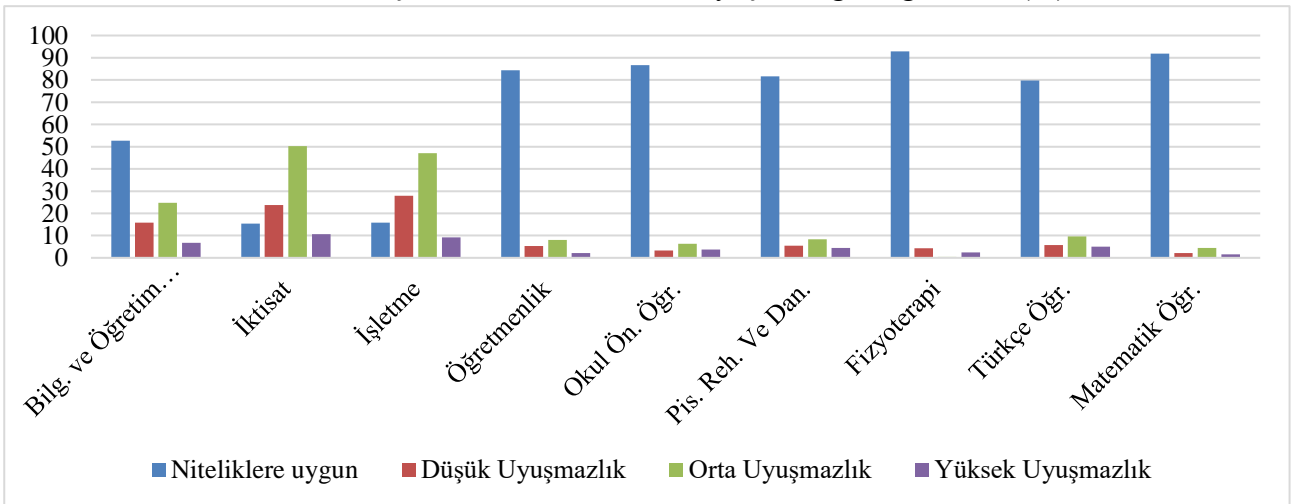
**Grafik 6: Seçili Bölümlerin Ücret Dağılımları (%)**



**Grafik 7: Seçili Bölümler için İş Bulma Sürelerinin Dağılımları(%)**



**Grafik 8: Seçili Bölümlerin Nitelik Uyuşmazlığı Dağılımları (%)**

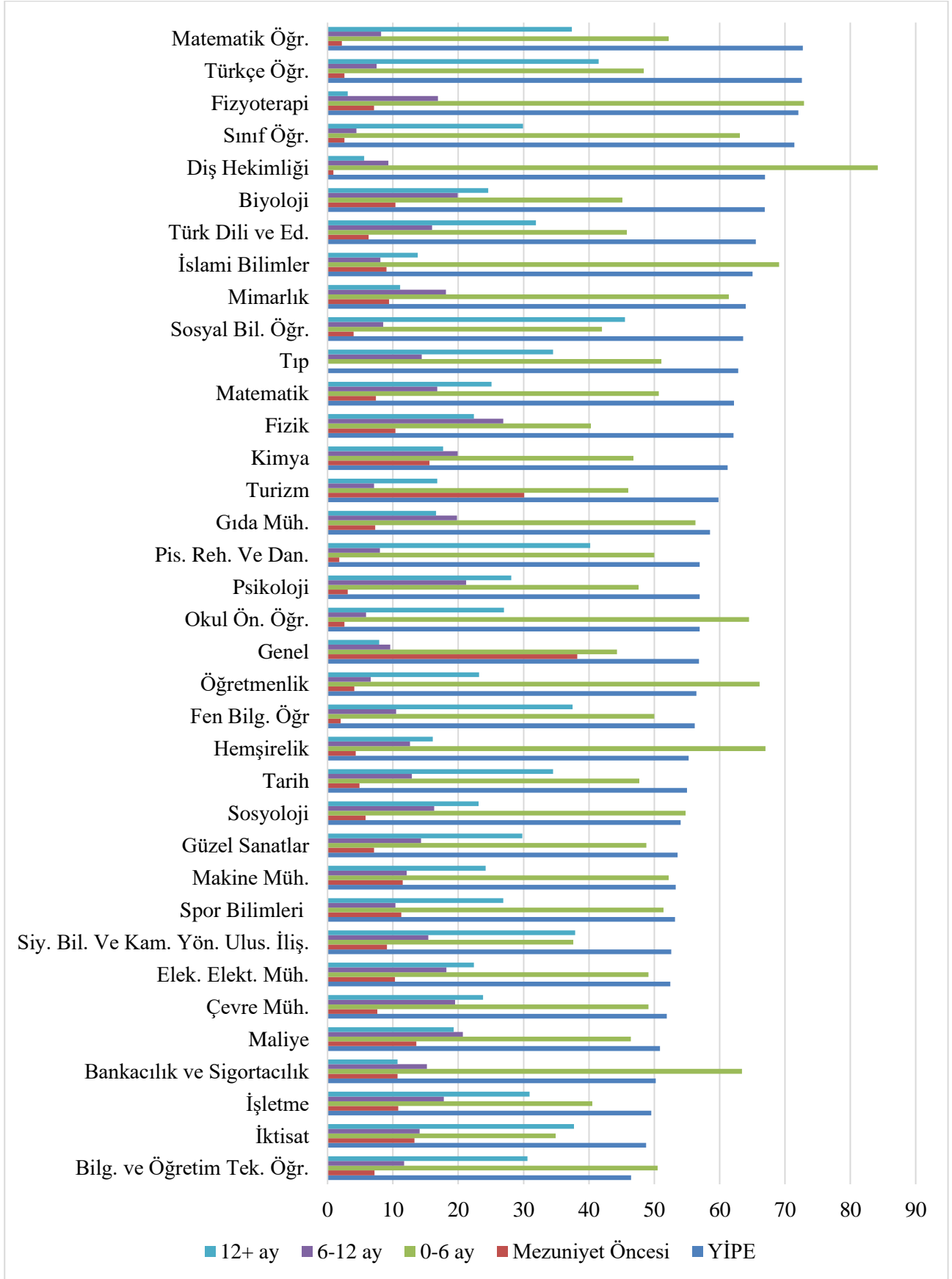




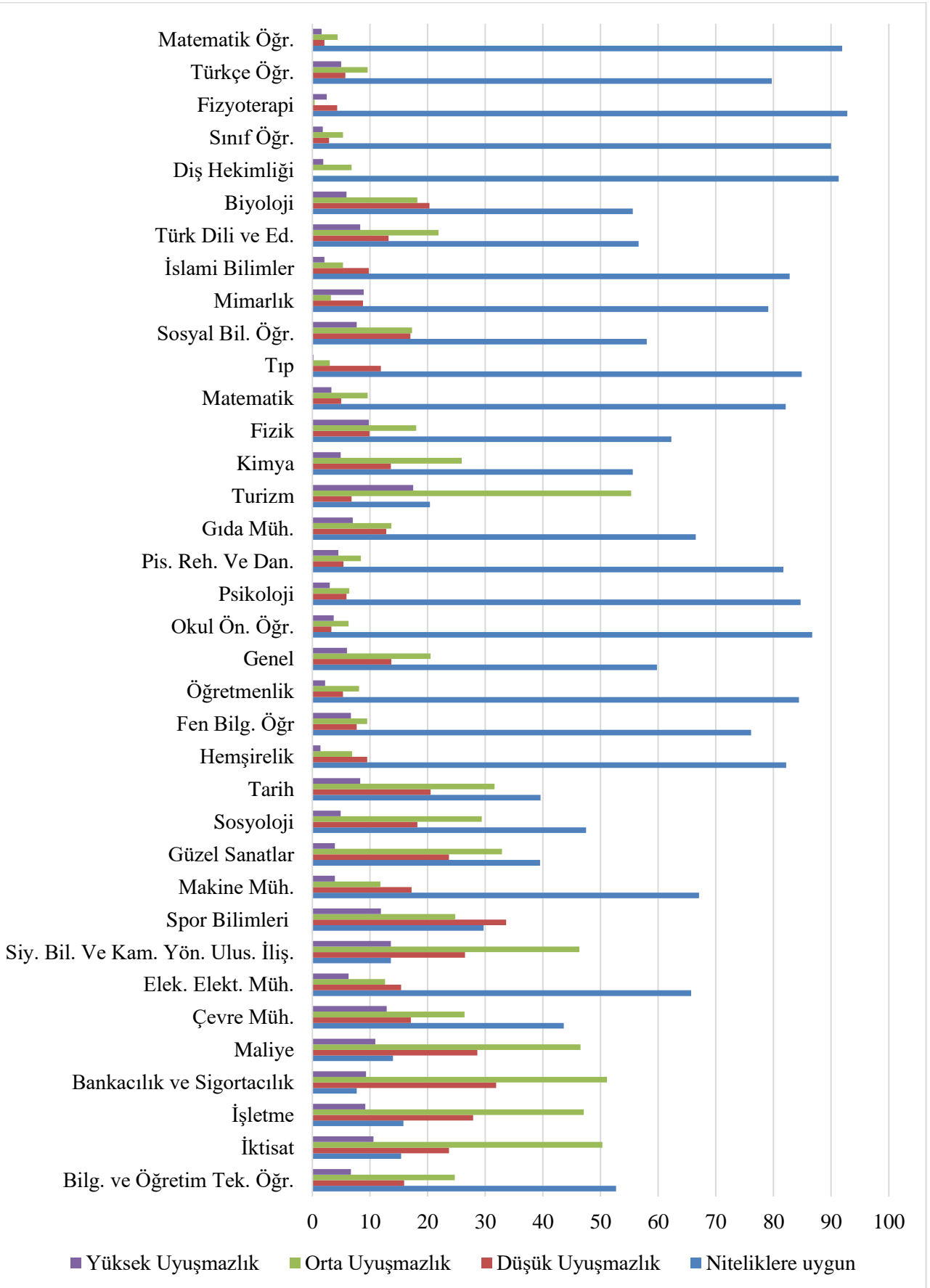
**Tablo 3: Tüm Bölümler için Elde Edilen Veriler**

	Mezuniyet Öncesi	0-6 ay	6-12 ay	12+ ay	Niteliklere uygun	Düşük Uyuşmazlık	Orta Uyuşmazlık	Yüksek Uyuşmazlık	Asgari-2999	3000-4499	4500-5999	6000+
Bilg. ve Öğretim Tek. Öğr.	7,2	50,5	11,7	30,6	52,7	15,9	24,7	6,7	46,2	44,2	7,1	2,5
İktisat	13,3	34,9	14,1	37,7	15,4	23,7	50,3	10,6	62,2	27,7	7,2	2,9
İşletme	10,8	40,5	17,8	30,9	15,8	27,9	47,1	9,2	64,1	27,6	5,9	2,4
Bankacılık ve Sigortacılık	10,7	63,4	15,2	10,7	7,7	31,9	51,1	9,3	65,7	27,8	5,2	1,3
Maliye	13,6	46,4	20,7	19,3	14	28,6	46,5	10,9	73,1	22,9	3,4	0,6
Çevre Müh.	7,6	49,1	19,5	23,8	43,6	17,1	26,4	12,9	63,9	28,8	4,6	2,7
Elek. Elekt. Müh.	10,3	49,1	18,2	22,4	65,7	15,4	12,6	6,3	63,8	23	6,3	6,9
Siy. Bil. Ve Kam. Yön. Ulus. İliş.	9,1	37,6	15,4	37,9	13,6	26,5	46,3	13,6	62,8	27,9	6,1	3,2
Spor Bilimleri	11,3	51,4	10,4	26,9	29,7	33,6	24,8	11,9	54,2	34,6	7,6	3,6
Makine Müh.	11,5	52,2	12,1	24,2	67,1	17,2	11,8	3,9	62,1	18,5	14,1	5,3
Güzel Sanatlar	7,1	48,8	14,3	29,8	39,5	23,7	32,9	3,9	59,4	32,2	6,3	2,1
Sosyoloji	5,8	54,8	16,3	23,1	47,5	18,2	29,4	4,9	62,2	26,5	9,8	1,5
Tarih	4,9	47,7	12,9	34,5	39,6	20,5	31,6	8,3	55,2	37,1	6,7	1
Hemşirelik	4,3	67	12,6	16,1	82,2	9,5	6,9	1,4	34,8	41,1	20,7	3,4
Fen Bilg. Öğr	2	50	10,5	37,5	76,1	7,7	9,5	6,7	33,9	47,9	13,4	4,8
Öğretmenlik	4,1	66,1	6,6	23,2	84,4	5,3	8,1	2,2	38,8	45,5	10,2	5,5
<b>Genel</b>	<b>38,2</b>	<b>44,3</b>	<b>9,6</b>	<b>7,9</b>	<b>59,8</b>	<b>13,7</b>	<b>20,5</b>	<b>6</b>	<b>44,3</b>	<b>38,2</b>	<b>9,6</b>	<b>7,9</b>
Okul Ön. Öğr.	2,6	64,5	5,9	27	86,7	3,3	6,3	3,7	30	53,7	11,6	4,7
Psikoloji	3,1	47,6	21,2	28,1	84,7	5,9	6,4	3	53,9	39,3	5,7	1,1
Pis. Reh. Ve Dan.	1,8	50	8	40,2	81,7	5,4	8,4	4,5	29,5	50,8	14,3	5,4
Gıda Müh.	7,3	56,3	19,8	16,6	66,5	12,8	13,7	7	49,6	31,7	8	10,7
Turizm	30,1	46	7,1	16,8	20,4	6,8	55,3	17,5	46,7	40,8	8,3	4,2
Kimya	15,6	46,8	19,9	17,7	55,6	13,6	25,9	4,9	44,2	42,2	11,1	2,5
Fizik	10,4	40,3	26,9	22,4	62,3	9,9	18	9,8	47,4	33,4	12,8	6,4
Matematik	7,4	50,7	16,8	25,1	82,1	5	9,6	3,3	43,5	44,2	9,1	3,2
Tıp	0	51,1	14,4	34,5	84,9	11,9	3	0,2	0	0	4,8	95,2
Sosyal Bil. Öğr.	4	42	8,5	45,5	58	17	17,3	7,7	40	43,3	13,5	3,2
Mimarlık	9,4	61,4	18,1	11,1	79,1	8,8	3,2	8,9	60,6	22,9	11,2	5,3
İslami Bilimler	9	69,1	8,1	13,8	82,8	9,8	5,3	2,1	23,8	59	14,1	3,1
Türk Dili ve Ed.	6,3	45,8	16	31,9	56,6	13,2	21,9	8,3	42,5	44,6	10,6	2,3
Biyoloji	10,4	45,1	19,9	24,6	55,6	20,3	18,2	5,9	49	41,9	5,8	3,3
Diş Hekimliği	0,9	84,2	9,3	5,6	91,3	0	6,8	1,9	20	66,4	8,8	4,8
Sınıf Öğr.	2,6	63,1	4,4	29,9	90	2,9	5,3	1,8	21,2	53,5	14	11,3
Fizyoterapi	7,1	72,9	16,9	3,1	92,8	4,3	0,4	2,5	54,4	37,1	5,3	3,2
Türkçe Öğr.	2,6	48,4	7,5	41,5	79,7	5,7	9,6	5	28,5	48,8	15	7,7
Matematik Öğr.	2,2	52,2	8,2	37,4	91,9	2,1	4,4	1,6	17,5	63,4	9	10,1

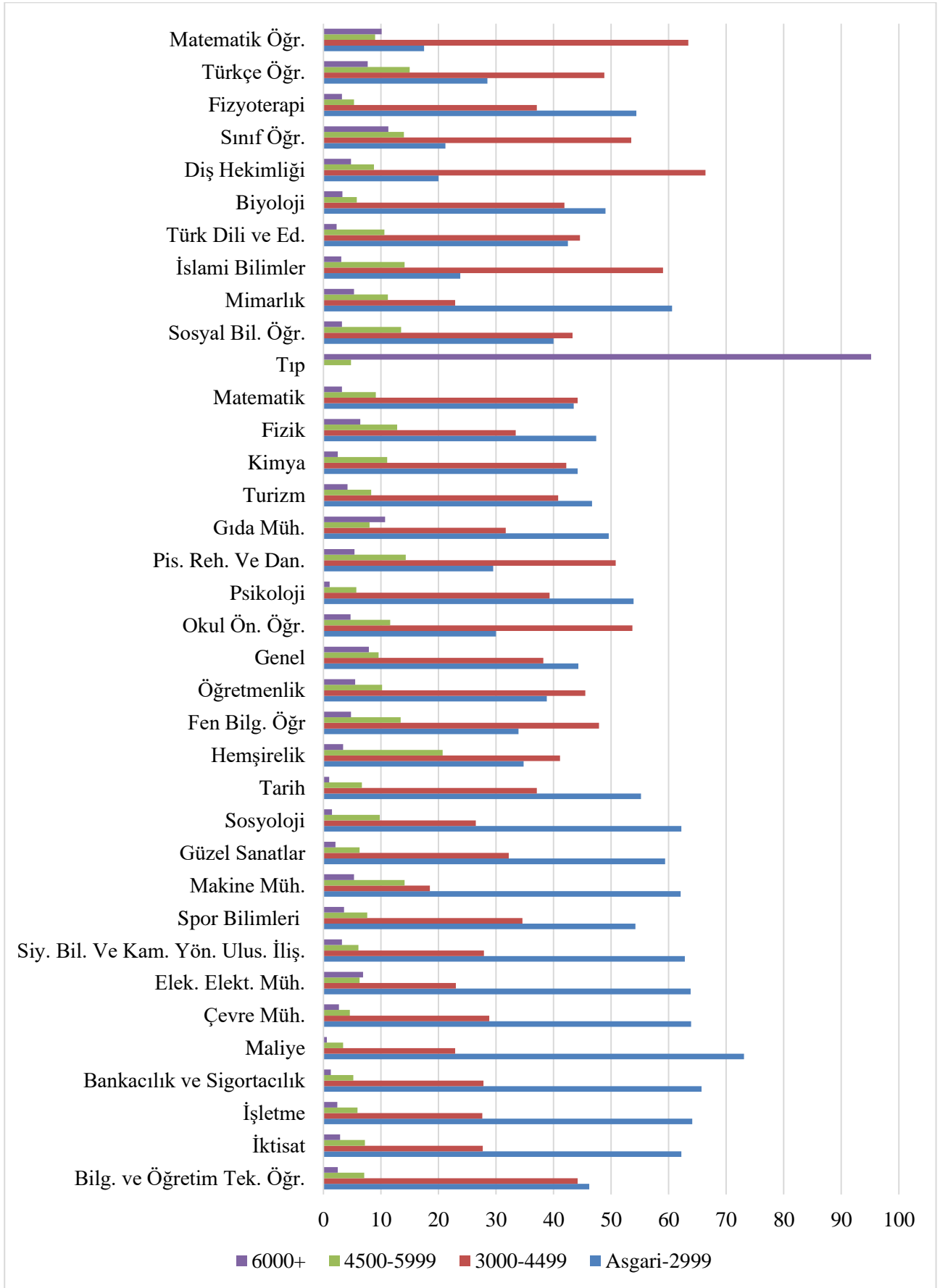
**Grafik 8:** İş Bulma Sürelerinin Bölümlere Göre Sıralanması



**Grafik 9: Nitelik Uyuşmazlığının Bölümlere Göre Sıralanması**



**Grafik 9:** Bulunan İşlerdeki Ücretlerin Bölümlere Göre Sıralanması



## **Bu Rapor ile ilgili olarak “Eylem Planı” kapsamında;**

**Adım 1:** Araştırma sonuçlarının rapor haline getirilerek üniversite genelinde ve bölümlerin özelinde verilerin paylaşılması,

**Adım 2:** Bölümlerden konu ilgili “Eylem Planı-Aksiyon Planı” istenilmesi,

**Adım 3:** Geliştirici Eylem Planlarının kısa- orta- uzun vadede yapılacaklar olarak sıralanması,

**Adım 4:** Başlıklarla ilgili “Düzeltilici Önleyici Faaliyetlerin” başlatılması ve sürecin takip edilmesi önerilerimiz bulunmaktadır.

## **Kariyer Planlama ve Mezun İzleme Uygulama ve Araştırma Merkezinin süreçteki faaliyetleri;**

- Rapor ile ilgili örnek format hazırlanması
- Mezun Anketleri, Mezunlarla iletişim ve Mezun Bilgi Sistemi etkin kullanımı
- Kariyer Danışmanlığı
- Projeler
- Kariyer Koordinatörleri ve kariyer danışmanlarına yönelik eğitimler
- Kariyer Etkinlikleri
- Kariyer Fuarı
- Kariyer Söyleşileri
- Başarılı Kariyer Yolunda Kılavuz Hazırlanması.
- Akademik personele yönelik bilgilendirmeler
- Değerlendirme araçlarını uygulama: Öğrencilerin kendilerini tanımlarına ve eğilimlerini belirlemeye yönelik, her türlü değerlendirme araçlarının (bireysel görüşmeler, kişilik testleri, yetenek testleri, ilgi / mesleki eğilim testleri vb.) uygulanmasına ilişkin faaliyetleri yürütmek.
- Staj Seferberliği
- Yetenek Kapısı Uygulamaları
- Kariyer seminerleri: Öğrencilerin/mezunların kariyerlerini yönlendirmek amacıyla kariyer planlama, iş arama teknikleri, özgeçmiş/ özgelecek hazırlama, mülakat teknikleri, mesleklere göre kariyer, girişimcilik vb. konularında eğitim/seminerler.
- Yetkinlik seminerleri: Öğrencilerin mesleki donanımlarını artırmak ve istihdam edilebilecekleri sektörlerde istenen nitelikleri / yetkinlikleri kazandırmak amacıyla eğitim/seminerleri (yetkinlik seminerleri) düzenlemek. SÜYAM ve İBUZEM ile iş birliği dahilinde,
- İş dünyası ile iş birliği (iş dünyası tanıtım toplantıları) düzenlemek, öğrencilerin çeşitli alanlarda iş hayatı, sektörler, iş tanımları, meslekler ve kariyer imkanları ile ilgili bilgi edinmelerini sağlamak.
- Kariyer araştırmaları/ çalışmaları/ sempozyum, çalıştay vb.
- Yayın ve tanıtım: yıllık değerlendirme raporu, e-bülten vb.
- İlgili diğer kuruluşlarla iş birlikleri: Merkezin amaçları ve faaliyetleri doğrultusunda yurtiçinde ve yurtdışındaki üniversiteler, özel/kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapmak ve ortak projeler yürütmek.
- Girişimciliği geliştirme faaliyetleri: Mezun ve öğrencilerin girişimcilik bilincini artırmak amacıyla faaliyetler yürütmek olacaktır.