



**“Küresel Rekabet ve Kariyer Yönetimi”  
KİPDER Başkanı ve Kariyer Koçu Sayın Hatice Yıldırım ile Röportaj**



Kariyer Planlama ve İş Geliştirme Derneği (KİPDER) Başkanı, aynı zamanda ID Danışmanlık ve Koçluk Hizmetleri Kurucusu Sayın Hatice Yıldırım, öğrencilerimiz ve mezunlarımıza doğru kariyer planlama için nasıl bir yol izleyeceklerini anlattı.

**1. Coğrafya öğretmenliği mezunusunuz ve uzun yıllar öğretmenlik yaptınız. O dönem şimdiki kariyeriniz için nasıl bir hazırlık dönemi oldu? Sizi kariyer koçluğuna ne şekilde hazırladı?**

Coğrafya Öğretmenliği’ni dershaneçilik sektöründe yapmış olmam, öğrencilerin kariyer planlamalarında yapılan hataları daha iyi görmemi sağladı. Örneğin; her yıl üniversiteye girmek için yarışan ve üniversiteyi kazanarak bir lisans programına yerleşen öğrencilerden sadece %10’u istedikleri bölüme girebiliyorken, diğerleri puanı tutan yerleri tercih ederek gerçekte hiçbir fikri olmadığı bölümü bir üniversiteye kapak atma niyetiyle tercih ediyordu ve bu durum hala değişmedi. Bunun sonucunda da etiket için üniversiteyi bitirmiş, gerçekte okudukları bölümle ilgili sektörlerde çalışmayı düşünmeyen, çalışsalar da işlerinden memnun olmayan, sık sık iş değiştiren ya da iş arayan insan kaynakları ordusu ortaya çıktı. Acaba üniversiteye yerleşmek gerçekten o kişi için kazanmak mı, ya da toplum için o kişiyi kazanmak mı? Bu soruların muhatapları eğitimciler, aileler ve iş dünyasının yöneticileridir.

Üniversiteyi kazanamayanlar açısından baktığımızda da her yıl sayıları yüz binlerle ifade edilen ve kendisini başarısız görerek yaşama küsen, oysa fırsat verilse yetenekleriyle harikalar yaratabilecek gençler vardı. Bu durumu yıllarca gözlemiş olmak, bu yanlış sistemin içinde olmak beni çözüm arayışlarına yöneltti ve kariyer koçluğuna hazırladı.



## 2. “KİPDER - Kariyer Planlama ve İş Geliştirme Derneği” nasıl ve ne amaçla kuruldu?

Dershaneciliği 2005 yılında noktalarak İnsan Kaynakları eğitimi aldım. Bu eğitim sırasında iş dünyasının çalışanlardan neler beklediğini farkettim ve “Acaba eğitim sistemindeki eksikliği kapatacak bir sistem oluşturabilir miyiz?” sorusuyla yola çıkıp 6 akademisyen arkadaşım ile kısa adı KİPDER olan Kariyer Planlama ve İş Geliştirme Derneği’ni kurduk. Dernek, gençleri kişiliklerine uygun iş alanlarına yönlendirmeyi ve işletmeleri doğru insan kaynaklarıyla buluşturarak küresel rekabet güçlerinin artmasına destek olmak için kuruldu.

## 3. Dernekteki çalışmalarınız ne aşamada, dernek hedeflediği kitleye ve amaçlarına ulaşabildi mi? Ne tür eksiklikler var?

Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşu olmak gerçekten çok zor. Sorunu olanları çözümün parçası olmaya davet ettik. Ancak herkes kısa vadeli hesapların peşinde olduğu için süreç ağır ilerliyor. Bu durumu hızlandırmak için Koçluk eğitimi aldım daha sonra derneğimize Koçluk sertifikasyonuna sahip arkadaşlarımızı ve Kariyer Geliştirme Danışmanlarını davet ettik. Ortaya “Turuncu Şapkalılar Projesi” çıktı. Aslında yolun henüz başındayız. Çalışmalarımız “Deniz Yıldızı Örneği “ bir kişinin hayatını değiştirse bile kazançtır. Biz 210 öğrenciyi eğiterek kendi vizyonlarını oluşturmaları ve bu vizyonu nasıl yönetecekleri konularında destekler sağladık. Şu an ihtiyacımız sinerji. Kamu ve özel sektörün projeye daha fazla sahip çıkmalarını istiyoruz. Bu çalışmalar sadece gönüllülükle olmaz.

## 4. Gerek dernekte gerekse projelerinizde katılımcılardan aldığınız geri bildirimler nelerdir? Hayata dair ne beklentileri var, karşılayabiliyorlar mı, nasıl karşılıyorlar? Kariyerlerine ait sıkıntıları nelerdir?

Türkiye’de iş arayanların % 25 i üniversite mezunu, çalışanların %75 i öğrenimini gördükleri alanın dışında ve düşük motivasyonla çalışıyor. İşletmelerde işgücü devri fazla, bu durum işletmelerin rekabet gücünü azaltıyor. Çalışanların %80 i özgeçmişini cebinde geziyor. İş arayanların işletmelerden beklentisi kariyer planlama. Bu nedenle kurumsal firmalar aramaktalar. Türkiye’de işletmeler henüz kurumsallaşmaya çalışıyor. Öte yandan, iş arayanlar ne iş yapacaklarını bilmedikleri için de iş bulamıyor.

Atölye çalışmaları sonrasında aldığımız geri bildirimler, bize doğru yolda olduğumuzu gösterdi. Yalnız üniversite öğrencileriyle değil her meslekten her yaşta kişilerle de bu çalışmaları yaptığımızda, yaşamlarında yepyeni sayfa açtıklarını, farkındalık düzeylerinin arttığını, vizyonlarını nasıl yöneteceklerini öğrendiklerini ifade ediyorlar.



**5. Turuncu Şapkalılar Projesi'nden bahseder misiniz? Proje nasıl doğdu ve şu anda ne aşamada?**

Profesyonel olarak işletmelere insan kaynakları danışmanlığı yapıyorum. İş arayanlar kurumsal firmalarda çalışmak isterken, kurumsal firmalar da yüksek kalifikasyona sahip adayların peşinde. En çok aranan da işini gerçekten seven insan kaynağı. İnsan kaynakları alanında “doğru iş doğru kişi” ilkesi geçerlidir. Bu da erken yaşlarda kariyerin doğru planlanmasını gerektirir. Üniversite yılları geç ama bir taraftan başlanılmalı idi. Düşündük ki; iş dünyası üniversite öğrencilerine, üniversite öğrencileri de lise öğrencilerine mentorluk yaparsa kısa sürede bir toplumsal farkındalık oluşur. Böylece Turuncu Şapkalılar Projesi’ni hazırlayıp uygulamaya koyduk.

Proje ilk yıl İTÜ ve Kadir Has Üniversitesi’nde pilot olarak uygulandı, 30 öğrenciye Kariyer Koçluğu eğitimi verildi, öğrenciler öğrendikleri koçluk becerileri sayesinde önce kendilerinin sonra da arkadaşlarının kariyer hedeflerini ortaya çıkardılar. İkinci yıl İTÜ, ODTÜ, Sakarya, Selçuk, Çukurova Üniversiteleri’nde uyguladığımız proje kapsamında 150 öğrenciye eğitim verildi. Aslında 21 üniversite projeyi desteklemiş olmakla birlikte küresel kriz nedeniyle 5 üniversitede uygulanabildi ve sektörel zirveler de yapılamadı. Ancak biz tüm olanaksızlıklara rağmen eğitimleri verebildik. Proje her yıl gelişerek yürüyecektir.

**6. İleride bu proje ile hedeflenen nedir? Projeyi kapsayan kitleye nasıl bir faydası olacağını düşünüyorsunuz?**

Bu projenin ilk hedefi kariyer planlama konusunda toplumsal farkındalık oluşturmaktır. Bu bir etkileşim projesidir. İş dünyası, öğrenciler, aileler bu işin içinde olmalıdır. Projeye katılan öğrenciler vizyonlarını kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirleyerek gerçekleştirmeye çalışırken yarının anne babaları olarak bunu gelecek nesillere de taşıyacaklar. Kısaca proje hem yatay etkileşim, hem de dikey etkileşim olanağı sunmaktadır.

“Turuncu”, bilgi ve deneyimlerini yaşamında uygulayan kişilerin rengidir, bu özellikleri taşıyan yüksek kalifikasyona sahip insan kaynaklarını oluşturacak Turuncu Şapkalılar Projesi aynı zamanda aidiyet hissi oluşturmaktadır. Türkiye’nin tüm üniversitelerinde Turuncu Şapkalılar grup oluşturabilir, dünyanın tüm üniversitelerinde de bu proje uygulanabilir ve Turuncu Şapkalılar küresel bir ağ oluşturabilir, markalaşabilir.



**7. Türkiye’de kariyer planlama çalışmalarını yeterli görüyor musunuz? Çalışmaların daha fazla gelişmesi için neler yapılabilir?**

Türkiye’de Kariyer Planlama çalışmaları çok yetersiz. Proje çalışmaları sırasında gördük ki farkındalık düzeyi en yüksek öğrenciler bile kendilerini yeni keşfediyor. Öncelikle “ kariyer” kavramı doğru algılanmalı. Doğumdan ölüme kadar devam eden bir süreçten bahsediyoruz. Oysa kariyer deyince çoğu kişi “iş” olarak algılıyor. Aileler bilinçlendirilmeli, Milli Eğitim Bakanlığı kişisel kimlik ve mesleki kimlik konularında programlar geliştirmeli, kariyer atölyesi çalışmaları yapılmalı, iş dünyası ile üniversiteler daha fazla işbirliği yapmalı. Çalışma Bakanlığı hangi meslekten kaç kişiye ihtiyaç olduğu ve gelecekte hangi mesleklere ihtiyaç olacağı konusunda stratejik araştırmalar ve planlamalar yapılmalı ve uygulamalıdır.

**8. Türkiye’deki eğitim sistemi hakkında düşünceleriniz nelerdir? Eğitim sisteminin işlerliği kariyer planlama çalışmalarıyla ne derece orantılıdır? Aradaki bağlantıyı sağlayacak neler yapılabilir?**

Eğitim bir üst yapı sistemi olarak ekonomik sistemi besler. Dünün ihtiyacı, kurallara uyabilecek, denileni yapacak insan kaynağı idi ve ezberci eğitim sistemi ile sorgulamayan derinlemesine düşünmeyen kitleler oluşturuldu. Bugün, tersine yaratıcı insan kaynağına ihtiyaç var, mucitlere ihtiyaç var. Bu nedenle farkındalık kazanmış, farkını fark ettirebilen, marka insanlara ve bunun için de kariyer planlamaya her dönemden daha çok ihtiyaç var. Bilgi çağındayız, hız çağındayız, bilim ve teknoloji olağanüstü hızla değişiyor, gün geçmiyor ki kapımızı yeni bir buluş çalması. O zaman eğitim sistemi bu değişimlere ayak uyduracak, yenilikçi ve yaratıcı insan kaynaklarını oluşturacak modelleri de bir an önce programa almalı. Rehberlik sistemi geliştirilmeli, her okulda kariyer planlama birimi oluşturulmalı, koçluk teknikleri eğitimin içine alınmalı, ebeveynler bilinçlendirilmeli.

Yapılan bir araştırmada mesleğinde en başarılı 100 insana sorulduğunda 3–6 yaş arasında olmak istedikleri meslekleri yaptıkları anlaşılmış. Demek ki 7 yaş bile çok geç. Okul öncesi eğitimle kişisel kimlik oluşturulmalı, ilkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitimlerle pedagojik formasyonları artırılmalı ve ilkokul öğretmenlerini seçerken kişilik analizi yapılmalı. Oysa biliyoruz ki, bazı dönemler sınıf öğretmeni olarak veterinerler ya da mühendisler dahi görevlendirilmiştir. Bu toplumsal bir kayıptır.



Üniversite sayısını artırma yerine mesleki eğitime ağırlık verilmeli, kariyer planlama ve kariyer yönetimi ulusal politika olmalı. Çünkü kariyer planlama yaşam tasarımıdır ve Kariyer yönetimi yaşam boyu öğrenmeyi gerektirmektedir. Yalnız okullar değil şirketler de küresel rekabet güçlerini artırmak için çalışanlarını eğitip uzmanlaşmalarına olanak sağlamalıdır. Kısaca eğitim doğumdan ölene kadar sürmeli, çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmak için düşünen, öğrenen, üreten bir toplum yaratılmalıdır. Sivil Toplum Kuruluşu olarak bizler belirlediğimiz çizgiden şaşmadan yürüyeceğiz. Toplumun tüm kesimlerini de aramıza davet ediyoruz.