

Ahbap Mentorluk Programı

**Kariyer Planlama
&
Mentorluk Araçları**

Alaz Han Canbolat

İÇİNDEKİLER

- Kariyer Kavramı Tanımı ve Tarihsel Gelişimi
- Kariyer Gelişim Modeli
 - Kendini Tanı
 - IKIGAI
 - SWOT Analizi
 - Seçenekleri Keşfet
 - T Cetveli
 - Aksiyon Planı Belirle
 - Karar Verme
 - Yol Haritası Belirleme
 - TOWS Matrisi
 - Geleceğini Tasarla
 - Kişisel Marka Yaratmak
 - Efektif LinkedIn Kullanımı

Kariyer Kavram Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Kariyer kavramı 16. yüzyıldan bu yana keşfedilmiş olmasına rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak, ilk defa Anne Roe' nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile kullanılmaya başlanılmıştır. Kariyer konusu daha sonra 1957 yılında Donald E. Supper' in yazdığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve Ohara 'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bunlara ilave olarak da 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercihi Teorisi" ile tartışılır hale gelmiştir. Kariyerin ve insan yaşamının nasıl bir gelişim ve değişim gösterdiği, 1970'li yıllardan bu yana bilim insanlarının yoğun bir biçimde ilgi odağı olmuştur. Globalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yönetsel yaklaşımlar ise 1980'lerden sonra kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır (Şimşek ve diğerleri, 2004).



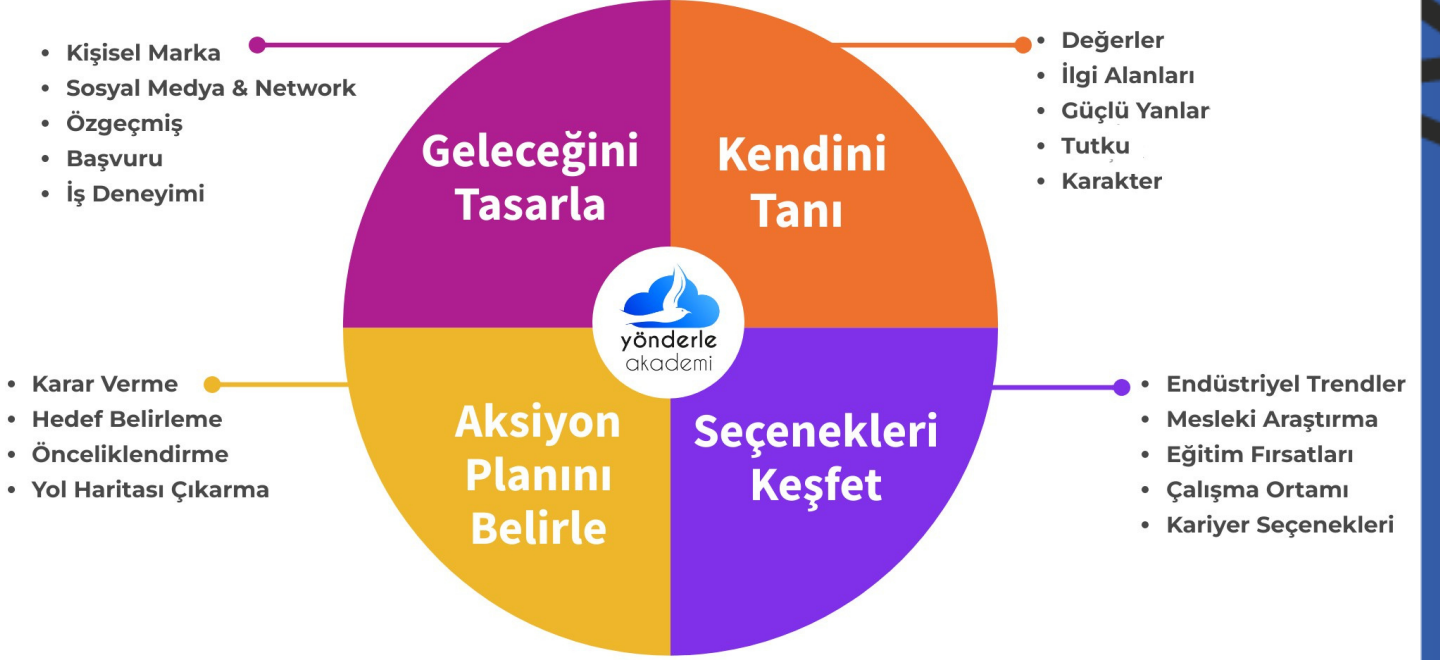
Kariyer gelişimi, bir kişinin hayatındaki rollerin, ortamların ve olayların entegrasyonu yoluyla yaşam boyu kendini geliştirmedir.



Gysbers & Moore



Kariyer Gelişim Modeli



Kendini Tanı

Kariyer planlamasında, başarılı ve tatmin edici bir yolculuğun temel taşı kendini tanımadır. Bu süreç, bireyin kendi değerlerini, ilgi alanlarını, tutkularını ve karakter özelliklerini derinlemesine anlamasını gerektirir. Kendini tanıma, doğru kariyer yönünü belirleme ve kişisel potansiyelinin en iyi şekilde kullanılmasına yardımcı olur.

Her bireyin benzersiz bir değer seti vardır. Bu değerler, neyin önemli olduğu, neyin peşinde koşulduğu ve neyin önemsenmediği konusunda içsel bir rehber görevi görür. Kariyer planlamasında, kişisel değerlerin farkında olmak, iş hayatında aradığınız tatmini ve uyumu sağlayacak kararlar almanıza yardımcı olur.

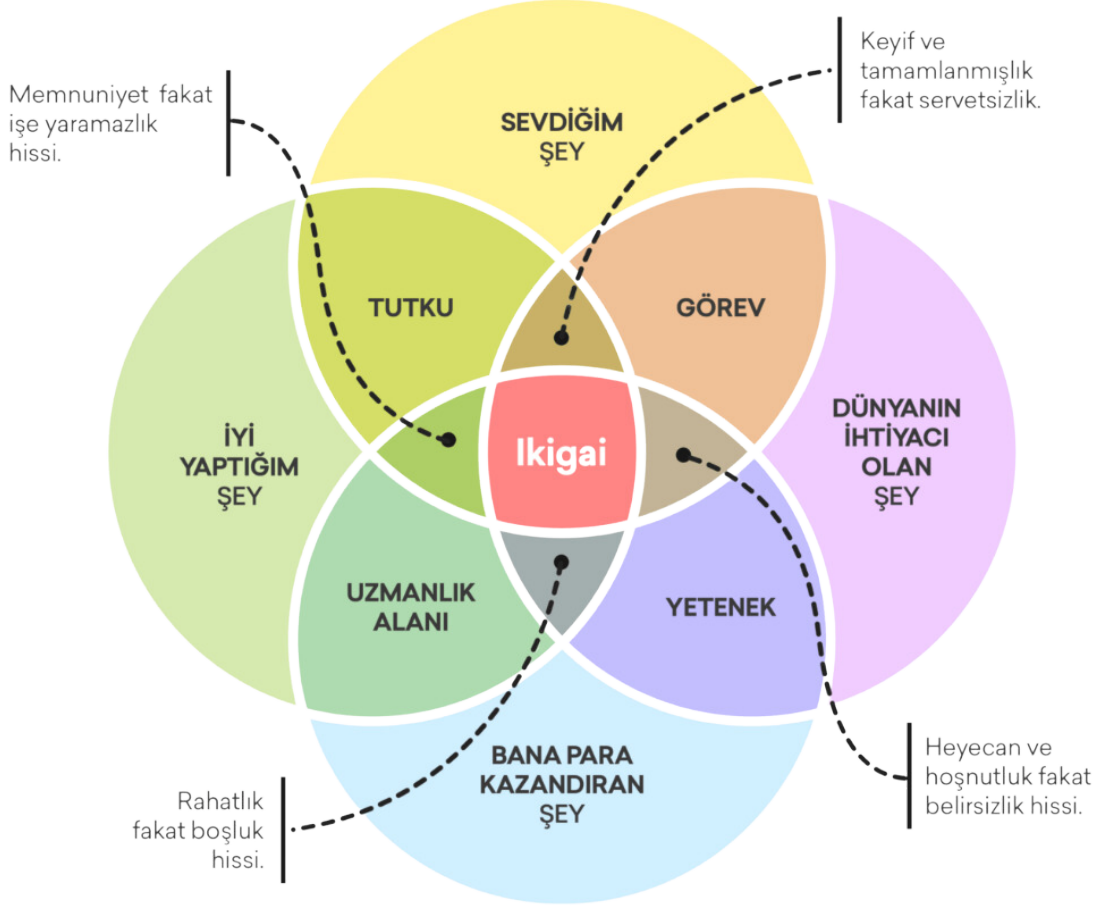
Bu süreç, doğru kariyer yönünü belirlemek ve kişisel potansiyeli en iyi şekilde kullanmak için temel taş oluşturur. Değer keşfi, ilgi alanları, tutku ve karakter özellikleri gibi unsurlar, iş hayatında tatmin ve başarı için kritik öneme sahiptir. Kendini tanımak, kişisel ve profesyonel gelişimde bilinçli seçimler yapmaya ve kariyer yolculuğunda daha tatmin edici sonuçlar elde etmeye olanak tanır. Bu süreç, aynı zamanda yaşam kalitesini genel olarak artıran sürekli bir öğrenme ve keşfetme yolculuğudur.

**“İki en önemli gün;
doğduğun gün ve
neden doğduğunu öğrendiğin gündür.”**

Mark Twain

Ikigai*

Bir Japon konsepti olarak "Yaşama Amacı". Sabahları seni yataktan kaldıran şey.



Ikigai, Japon kültüründen gelen, bireyin yaşam amacını veya "yaşamak için nedeni"ni ifade eden bir kavramdır. "İkigai" iki sözcüğün birleşmesinden oluşuyor. "İki" hayat, "Gai" ise hedef, amaç ve gaye anlamına geliyor. Yani İkigai bir hedefe, gaye ya da arzuya hiçbir zorlama olmadan içten ve kendiliğinden bağlılık hissetme duygusu anlamına geliyor. İşte, Japonların her sabah hevesli uyanmalarını sağlayan duygu bu. İkigai'yi somutlaştırmaya çalışırsak; sabah yedide alarm çalıp uyandığınızda neden hayatta olduğunu sorguladığında ihtiyaç olan şey.

İkigai kelimesi, aynı zamanda kişinin hayatındaki değerlerin kaynağını veya hayatını değerli kılan şeyleri belirtmek için de kullanılır. Bireyin içsel benliğini yansıtır ve bireyin kendini rahat hissettiği bir zihinsel durum yaratır.

Kariyer planlamasının ilk aşamasında kendini tanıma sürecinde Ikigai modelini kullanmak, bireyin kendi içsel motivasyonlarını, ilgi alanlarını, tutkularını, yeteneklerini ve dünyadaki ihtiyaçları nasıl birleştirebileceğini keşfetmesine yardımcı olur. Bu model, dört temel soruya odaklanır:

Sevdiğim şey: Sizin ne yapmaktan hoşlandığınızı, hangi aktivitelerin sizi mutlu ettiğini ve zamanınızı nasıl geçirmeyi tercih ettiğinizi içerir. Kariyerinizi planlarken, işinizi sevmeniz, uzun vadeli tatmin ve motivasyon için hayati öneme sahiptir.

Dünyanın ihtiyacı olan şey: Toplumda veya pazarda mevcut olan ihtiyaçları temsil eder. Kariyerinizi planlarken, dünyanın ihtiyaçlarını ve nasıl katkıda bulunabileceğinizi düşünmek, işinizin anlamını ve amacını artırır.

Bana para kazandıran şey: Bir kariyerden geçim sağlayabilmek için, becerilerinizin ve hizmetlerinizin piyasa değeri olmalıdır. İdeal olarak, sevdiğiniz, iyi olduğunuz ve dünyanın ihtiyaç duyduğu bir işte çalışırken, bu işten uygun bir gelir elde etmek mümkündür.

İyi yaptığım şey: Bu, yetenekleriniz ve becerilerinizle ilgilidir. İyi olduğunuz şeyler, doğal yetenekleriniz ve geliştirdiğiniz beceriler kariyer seçiminizde önemli bir rol oynar. Bir işte başarılı olabilmeniz için bu yetenek ve becerilere ihtiyacınız var.

Ikigai modeli, bu dört elementin kesişiminde yer alan ve bireyin "yaşamak için nedeni"ni bulmasına yardımcı olan bir yaşam amacı arayışını temsil eder. Kariyer planlamasında, bu model, bireylerin hem kişisel tatmin hem de profesyonel başarı sağlayabilecek bir kariyer yolu bulmalarına yardımcı olur. Ikigai'nin güzelliği, bireyin kariyerini sadece maddi kazanç veya toplumsal beklentiler temelinde değil, aynı zamanda kişisel değerler, tutkular ve dünyaya katkıda bulunma isteği doğrultusunda şekillendirme fırsatı sunmasıdır.

SWOT



 **Güçlü Yönler**

 **Zayıf Yönler**

 **Fırsatlar** 

 **Tehditler**

Kariyer planlamada SWOT analizi, bireyin kendi güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, fırsatları ve tehditleri değerlendirmesine olanak tanıyan bir araçtır. SWOT, Strengths (Güçlü Yönler), Weaknesses (Zayıf Yönler), Opportunities (Fırsatlar) ve Threats (Tehditler) kelimelerinin baş harflerinden oluşur. Bu analiz, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaşılabilecekleri içsel ve dışsal faktörleri anlamalarına yardımcı olur, böylece daha bilinçli kararlar alabilir ve stratejik planlar yapabilirler.

- **Güçlü Yönler (Strengths):** Bireyin profesyonel hayatta avantaj sağlayan, doğal yetenekler, beceriler, bilgi ve deneyimler gibi içsel nitelikleridir. Liderlik becerileri, teknik yetkinlikler, yaratıcılık, ekip çalışmasına uyum, iletişim becerileri.
- **Zayıf Yönler (Weaknesses):** Bireyin kariyer gelişimini engelleyebilecek içsel zorluklar ve eksikliklerdir. Zaman yönetimi sorunları, teknik bilgide eksiklikler, halka açık konuşma korkusu.
- **Fırsatlar (Opportunities):** Bireyin kariyerini ilerletebileceği, dışsal koşullar ve durumlar. Yeni teknolojiler, sektörel büyüme, ağ kurma etkinlikleri, eğitim programları.
- **Tehditler (Threats):** Bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilecek dışsal zorluklar ve engeller.

Seçenekleri Keşfet

Kariyer planlaması, bireylerin mesleki yolculuklarında bilinçli ve stratejik adımlar atmasını sağlayan kritik bir süreçtir.

Kariyer planlaması sürecinde, bireylerin mevcut ve gelecek endüstriyel trendleri, kariyer seçeneklerini, eğitim fırsatlarını ve mesleki araştırmaları dikkate almaları önemlidir. Bu, kendi ilgi ve yeteneklerine en uygun mesleği bulmalarına yardımcı olur. Teknolojik gelişmelerin bazı meslekleri ön plana çıkardığı bir dönemde, yapay zeka, siber güvenlik gibi alanlarda uzmanlaşmak gelecekte değerli olabilir. Kişisel tutkular ve güçlü yönler, kariyer yönünü belirlemede kilit faktörlerdir. ėrenim fırsatlarına yatırım yapmak ve sürekli beceri gelişimi, profesyonel ilerleme için kritik öneme sahiptir.

Derinlemesine mesleki araştırmalar yapmak ve sektör profesyonelleriyle bağlantı kurmak, gerçek dünya bilgileri edinilmesine ve potansiyel iş fırsatlarına erişim sağlar. Kariyer planlamasında bu adımları izlemek, bireylerin bilinçli ve stratejik kariyer kararları almalarını sağlar.



T CETVELİ

Kariyer planlamada seçenekleri keşfetmek için T cetveli tekniğini uygulamak, bireyin kariyer yolculuğundaki somut ve soyut unsurları ayırt etmesine ve bu unsurlar arasındaki ilişkileri anlamasına yardımcı olur. Bu yöntem, bireyin kariyerine dair düşüncelerini ve hislerini daha derinlemesine anlamasını sağlayarak, kendisine en uygun kariyer yolunu belirlemesine destek verir.

Şekil:

sevgi	bağlılık	kalp	ihtiyaç	anne	başarı	hedef	hayat
			İHTİYAÇ				



Uygulama Adımları

1. **Konuyu Parçalara Ayırma:** Bireyden, kariyer planlamasıyla ilgili düşündüğü konuyu sekiz farklı parçaya bölmelerini ve her bir parçayı kelimelerle ifade etmelerini isteyin. Bu parçalar, bireyin kariyerinde önem verdiği unsurları (örneğin, iş tatmini, maaş, iş güvencesi, sosyal etki) temsil edebilir.
2. **Soyut ve Somut İfadeler:** Birey, her bir kareye düşüncelerini yazarken, bu düşünceleri soyut (örneğin, başarı, memnuniyet) veya somut (örneğin, maaş miktarı, çalışma saatleri) terimlerle ifade etmelidir. Bu, bireyin kariyerine dair düşüncelerini ve önceliklerini daha net bir şekilde anlamasını sağlar.
3. **Anahtar Kelime Seçimi:** Bireyden, ifadeleri içinde kendisi için en önemli olan kelimeyi seçmesini isteyin. Bu kelime, bireyin kariyer planlamasıyla ilgili düşüncesinin merkezinde yer alan ve bütün olarak ifade ettiği konunun dinamiğini oluşturan kelimedir.
4. **Derinleme:** Seçilen kelime üzerine odaklanarak, bireyin bu kelimenin kendi kariyer planlaması bağlamında ne anlama geldiğine dair farkındalık yaratın. Bu kelime somut bir terimse, birey için ne ifade ettiğini; soyut bir terimse, bu kavramın bireyin kariyerinde nasıl bir etki yarattığını keşfedin.

Bu teknik, bireyin sayısal ve sözel beynin farklı çalışma prensiplerini kullanarak kariyer planlamasına dair kavramsal ve soyut düşünmesine imkan tanır.

Sonuç olarak, T cetveli tekniğinin bu uyarlaması, kariyer planlamasında seçenekleri keşfederken bireylerin kendi iç dünyalarına derinlemesine bir bakış atmasını ve kariyer yolculuklarındaki önemli unsurları anlamalarını sağlayarak bilinçli kararlar almalarına destek verir. Bu yöntem, bireyin kariyer hedeflerine ve değerlerine en uygun seçenekleri belirlemesine olanak tanır.



Aksiyon Planı

Belirleme

KARAR VERME

Kariyer planlaması sürecinde karar verme, bireyin kendi değerlerini, ilgi alanlarını, yeteneklerini ve hedeflerini göz önünde bulundurarak mesleki yolunu belirlemesi anlamına gelir. Bu aşama, kişinin kariyer yolculuğunda hangi yönü seçeceğini ve hangi hedeflere odaklanacağını kararlaştırdığı kritik bir dönüm noktasıdır. Etkili karar verme, derin bir kendi kendini tanıma sürecini ve mevcut iş piyasası koşullarının, endüstriyel trendlerin ve gelecekteki iş gücü taleplerinin kapsamlı bir analizini gerektirir. Kişiler, kariyerlerinde neyi gerçekleştirmek istediklerini belirlerken, kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini **SMART (Özgül, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi, Zamanlı)** kriterlerine uygun olarak tanımlamalıdır.

SPESİFİK	ÖLÇÜLEBİLİR	ULAŞILABİLİR	GERÇEKÇİ	ZAMANA DAYALI
Açık, net ve spesifik olun, böylece hedeflerinize erişmek daha kolay olacaktır. Bu ayrıca nereden ve nasıl başlayacağınıza ilişkin fikir verir.	Ölçülebilir hedefler belirlemek, daha sonra bu hedefleri izlemeyi olanaklı kılar ve süreci takip etmenizi kolaylaştırır. Ayrıca hedefin tamamlanıp tamamlanmadığına dair fikir verir.	Hedefinize erişmek için aksiyon alabiliyor, harekete geçebiliyor musunuz? Hedef ulaşılabilir mi? Ulaşılabilir hedef belirlemek, kontrolü elinizde tutmanızı sağlar.	Gerçekçi bir hedef belirleyerek ya da hedefi gerçekçi hale getirerek bunaltıcı ve gereksiz stres ve hayal kırıklığından kaçınır.	Hedefin gerçekleştirilmesi için belirli bir zamana dayalı olması odaklanmamıza ve motive olmamıza yardımcı olur, bize ilham verir ve üzerinde çalışılacak bir şey sağlar.

Bu süreçte, olası kariyer yolları arasında seçim yaparken, kişisel değerlerle uyum, mesleki tutku ve beceriler ile iş imkanlarının dengelenmesi önemlidir. Karar verme aşaması, aynı zamanda, kişinin kariyer gelişimi için gerekli eğitim, beceri gelişimi ve deneyim kazanma gibi ihtiyaçlarını da içerir. Bireyler, karar verme sürecinde, mentorlardan ve profesyonel danışmanlardan rehberlik alabilir, kariyer testleri ve envanterleri kullanabilir ve profesyonel ağlarını etkin bir şekilde kullanarak sektör içi bilgiler edinebilirler.

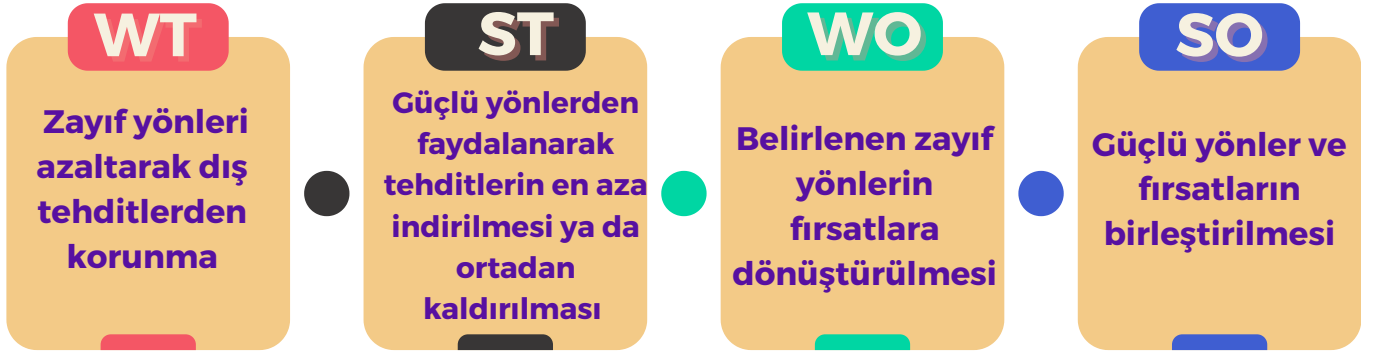
YOL HARİTASI BELİRLEME

Karar verme aşamasının ardından, belirlenen hedeflere ulaşmak için somut bir yol haritası belirlemek gereklidir. Bu aşama, kariyer planlamasının eyleme dönüşme sürecidir ve bireyin hedeflerine ulaşmak için atacağı adımları içerir. Yol haritası, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak eylemleri, bu eylemlerin zaman çizelgesini ve önceliklerini detaylandırır. Aksiyon planı oluştururken, her hedef için belirlenen eylemlerin somut, ölçülebilir ve zamanla sınırlı olması önemlidir. Bu plan, eğitim ve sertifikasyon programlarına katılmayı, belirli becerileri geliştirmeyi, profesyonel ağlar kurmayı ve alanında deneyim kazanmayı içerebilir. Yol haritası belirlerken, beklenmedik durumlar ve zorluklar için esneklik sağlayacak alternatif planlar geliştirmek de önemlidir. İlerlemenin sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi, bireyin yolunda kalmasını ve gerektiğinde planlarını ayarlamasını sağlar. Yol haritası, aynı zamanda, kişinin motivasyonunu ve odaklanmasını artıran bir araçtır, çünkü somut hedeflere ve belirlenen zaman çizelgelerine sahip olmak, bireyi eyleme geçmeye teşvik eder. Kariyer yol haritası, bireyin mesleki gelişimini destekleyen kaynakları ve destek sistemlerini de içermelidir, böylece kariyer hedeflerine ulaşırken gerekli desteği ve rehberliği alabilir.



Ters SWOT - TOWS Matrisi

TOWS Matrisi, SWOT analizinin bir uzantısı olarak, güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditlerin sistematik bir şekilde incelenmesini sağlar. Ancak, TOWS Matrisi, bu unsurları bir adım öteye taşıyarak, elde edilen bilgileri stratejik aksiyon planlarına dönüştürmeye odaklanır. Mentorler, mentilerinin kariyer planlamasında TOWS Matrisini kullanarak, onlara daha odaklı ve uygulanabilir yol haritaları geliştirmeleri konusunda rehberlik edebilirler.



Güçlü Yönler ve Fırsatlar (SO Stratejileri)

Mentorler, mentilerinin güçlü yönlerini ve karşılıklarına çıkan fırsatları değerlendirerek, bu iki unsuru nasıl birleştireceklerine dair stratejiler geliştirebilirler. Örneğin, bir mentinin iletişim becerileri gibi bir güçlü yönü ve ağ kurma etkinliklerine katılma fırsatı varsa, mentor bu durumu mentinin profesyonel ağını genişletmesi için bir strateji olarak önerebilir. Bu, mentinin kariyer hedeflerine ulaşmasında önemli bir adım olabilir.



TOWS MATRİSİ

Güçlü Yönler ve Tehditler (ST Stratejileri)

Mentorler, mentilerinin güçlü yönlerini kullanarak potansiyel tehditlerle başa çıkabilecekleri stratejiler geliştirebilir. Örneğin, bir mentinin teknolojik becerileri güçlüyse ve sektördeki otomasyon tehdidi varsa, mentor bu becerileri geliştirerek ve güncel tutarak mentinin bu tehdide karşı konumunu güçlendirebileceğini önerir. Bu, mentinin kariyerini tehdit eden faktörlere karşı dirençli hale gelmesine yardımcı olur

Zayıf Yönler ve Fırsatlar (WO Stratejileri)

Mentorler, mentilerinin zayıf yönlerini geliştirmek için karşılarına çıkan fırsatları değerlendirebilir. Eğer bir mentinin belirli bir alanda eğitim eksikliği varsa ve bu alanda bir eğitim programına katılma fırsatı mevcutsa, mentor bu fırsatı değerlendirerek mentinin zayıf yönlerini geliştirmesini tavsiye edebilir. Bu, mentinin kariyerinde daha rekabetçi olmasını sağlayacak önemli bir gelişim adımı olabilir.

Zayıf Yönler ve Tehditler (WT Stratejileri)

En zorlu durum, mentilerin zayıf yönlerinin ve karşılaştıkları tehditlerin birleştiği durumlardır. Mentorler, bu senaryoda, mentilerini potansiyel zararlardan korumak için risk yönetimi stratejileri geliştirebilir. Örneğin, eğer bir mentinin zayıf bir profesyonel ağı varsa ve sektördeki işsizlik oranı artıyorsa, mentor, mentinin ağ kurma becerilerini geliştirmek ve alternatif kariyer yollarını değerlendirmek için stratejiler önerir. Bu, mentinin zorlu piyasa koşullarında ayakta kalmasına yardımcı olabilir. TOWS Matrisi, mentor ve mentilerin kariyer planlamasını çok yönlü bir perspektifle ele almalarını sağlar. Bu metodoloji, mentilerin mevcut durumlarını objektif bir şekilde değerlendirmelerine, güçlü ve zayıf yönlerini optimize etmelerine ve potansiyel fırsatları en iyi şekilde değerlendirmeler

Geleceğini Tasarla

Sosyal Medyada Var Olmak!

Sosyal medya platformları (LinkedIn, Twitter, Instagram ve diğerleri), bireylerin kendilerini ifade etmeleri, bilgi ve fikir alışverişinde bulunmaları ve profesyonel ilişkiler kurmaları için geniş olanaklar sunar. Bu platformlarda etkin bir varlık, kariyer hedeflerinize ulaşmak için şu avantajları sağlayabilir:

- **Kişisel Marka Oluşturma:** Sosyal medya, kişisel markanızı oluşturup güçlendirmenin en etkili yollarından biridir. Paylaşımlarınız, yorumlarınız ve etkileşimlerinize uzmanlık alanınızdaki bilginizi ve tutkunuzu sergileyebilir, kendinizi sektörünüzde bir düşünce lideri olarak konumlandırabilirsiniz.
- **Ağ Kurma:** Sosyal medya, mesleki bağlantılar kurmanın ve sektördeki önemli kişilerle etkileşime geçmenin harika bir yoludur. Bu platformlar, mentorlar, işverenler ve meslektaşlarla bağlantı kurarak kariyer fırsatlarınızı artırmanıza olanak tanır.
- **Görünürlük ve Erişilebilirlik:** Aktif bir sosyal medya varlığı, potansiyel işverenlerin ve iş ortaklarının sizi daha kolay bulmasını sağlar. Profesyonel yeteneklerinizi ve başarılarınızı öne çıkaran bir profil, size yönelik fırsatların kapılarını açabilir.



Geleceğini Tasarla

LINKEDIN Kullanımı

LinkedIn, profesyonel kariyer planlaması ve gelişimi için dünyanın en büyük sosyal medya platformlarından biridir. Bu platform, kullanıcıların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak bir dizi araç ve kaynağa erişim sağlar. İş arayışından ağ kurmaya, sektör bilgilerinden profesyonel marka oluşturmaya kadar LinkedIn, profesyoneller için vazgeçilmez bir kaynaktır.

LinkedIn'in kariyer planlamasında nasıl etkin bir şekilde kullanılacağına dair bazı stratejiler:

Profesyonel Profil Oluşturma:

- **Güçlü Bir İlk İzlenim:** LinkedIn profiliniz, profesyonel kimliğinizin dijital yansımasıdır. Etkileyici bir profil fotoğrafı ve dikkat çekici bir başlık ile güçlü bir ilk izlenim bırakın.
- **Detaylı Bir Özet:** Kariyer hedeflerinizi, becerilerinizi ve deneyimlerinizi özetleyen bir açıklama ekleyin. Bu bölüm, sizin kim olduğunuz ve ne aradığınız hakkında net bir görünüm sunmalıdır.
- **Deneyim ve Eğitim:** İş deneyiminizi ve eğitim geçmişinizi detaylandırarak potansiyel işverenlere veya iş ortaklarına sunun. Başarılarınızı ve projelerinizi vurgulayın.



Geleceğini Tasarla

LINKEDIN Kullanımı

Ağ Kurma ve İlişkileri Geliştirme

- **Mesleki Bağlantılar:** Sektörünüzdeki profesyonellerle bağlantı kurun. Mentorlar, meslektaşlar ve sektör liderleriyle etkileşime geçmek, kariyer fırsatlarınızı genişletebilir.
- **Gruplara Katılma:** İlgilendiğiniz alanlara özgü LinkedIn gruplarına katılarak bilgi alışverişinde bulunun ve tartışmalara katılın. Bu, sektör bilginizi genişletmenin ve görünürlüğünüzü artırmanın harika bir yoludur.
- **Öneriler ve Onaylar:** Profesyonel becerilerinizi ve deneyimlerinizi öne çıkarmak için öneriler ve beceri onayları alın. Bu, profilinizin güvenilirliğini artırır.



Geleceğini Tasarla

LINKEDIN Kullanımı

İçerik Oluşturma ve Paylaşma

- **Bilgi Paylaşımı:** Sektörünüzle ilgili makaleler, blog yazıları ve diğer içerikleri paylaşarak düşüncelerinizi ve uzmanlığınızı sergileyin. Bu, sizin hakkınızda fikir edinilmesine ve profesyonel bir marka oluşturmaınıza yardımcı olur.
- **Yorumlar ve Tartışmalar:** Diğer profesyonellerin paylaşımlarına yorum yaparak ve tartışmalara katılarak etkileşimde bulunun. Bu, ağınıza genişletmenin ve sektördeki görünürlüğünüzü artırmanın etkili bir yoludur.

İş Arama ve Kariyer Fırsatları

- **İş İlanları:** LinkedIn, birçok şirketin açık pozisyonlarını yayınladığı bir platformdur. İlgili alanınıza uygun iş ilanlarını takip edin ve başvurularınızı özelleştirin.
- **Kariyer İpuçları ve Danışmanlık:** LinkedIn Learning gibi kaynaklardan yararlanarak kariyerinizle ilgili bilgi ve becerilerinizi artırın. Ayrıca, kariyer danışmanları ve sektör liderlerinden ipuçları alın.



REFERANSLAR VE İLERİ OKUMA ÖNERİLERİ

- Learneco Dijital Eğitim Kütüphanesi
- Yönetici Koçlarının El Çantası
- People & Culture Corner
- Profesyonel Koçluk- Temelden Ustalığa (Nuri Murat Avcı, Umut Ahmet Tarakcı)



Alaz Han Canbolat

LEARNECO CPO
alazcanbolat@learneco.co