‘’TÜRKİYE’NİN MÜHENDİS KIZLARI’’ PROJESİ

SOSYAL ETKİYİ ANLAMA ARAŞTIRMA RAPORU

TÜRKİYE – Şubat 2026



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

01

PROJE DİZAYNI KALİTATİF ARAŞTIRMA



50 Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Araştırmanın ana amacı, Türkiye'nin Mühendis Kızları (TMK) projesinin farklı paydaşları üzerindeki sosyal etkisini anlamaktır. Elde edilen bilgiler, halkla ilişkiler çalışmaları ve TMK projesinin gelecek dönem stratejilerinin geliştirilmesi için kullanılacaktır.

Proje künyesi



Hedef Kitle - Özet Tablo

Online IDI#	Profil	Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesinde Konumu
6	Liseli Öğrenci	Potansiyel
4	Üniversiteli Öğrenci	Potansiyel
4	Üniversiteli Öğrenci	Bursiyer
4	Stajyer/ Çalışan	Mezun
3	Çalışan	Mentör
3	Çalışan	Koç
10	Çalışan	Paydaş
Toplam 34 Online Derinlemesine Görüşme		

Metedoloji ve Örneklem



Sosyal Etki Araştırması, Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi dahilinde burs alan mühendislik fakültesi öğrencileri ve mezunlar nezdinde yapılmış olup; projeye dair algıların, deneyimlerin ve süreç boyunca edinilen bilgilerin yarattığı etki ve katma değerler ölçümlenmiştir.

Araştırmada, Limak tarafından paylaşılan KVKK izinli listeden faydalanılmıştır.



Anket linki, kişiye özel olarak ve yalnızca bir defa doldurulmuştur.
Katılımcılara e- mail üzerinden gelen formları, Anketör desteği olmadan tamamlamışlardır.
Raporlama anonimdir.
Soru formu uzunluğu: 12 dakika



- 20-35 yaş arası
- Kadın



- Bu raporda yer alan sonuçlar,
  12 Ağustos - 10 Aralık 2025 döneminde yapılan saha çalışmasına aittir.

GLOBAL ENGINEER GIRLS
Türkiye

Öğrenci Profili

Liste üzerinden toplam 79 öğrenciyle görüşme gerçekleştirilmiştir.

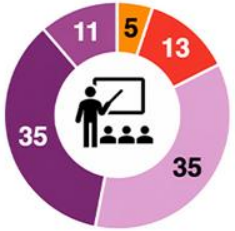
Katılımcıların büyük çoğunluğu devlet üniversitelerinde eğitimine devam eden, ağırlıklı olarak 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.



GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Öğrenci Profili

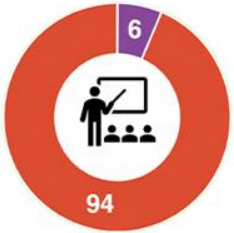
Proje Katılım Yılı(%)



- 2021 ve Öncesi
- 2022
- 2023
- 2024
- 2025

Baz:(n=79)

Üniversite(%)



- Vakıf Üniversitesi
- Devlet Üniversitesi

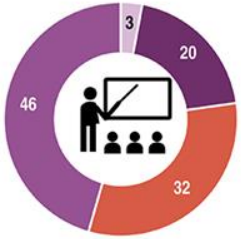
Baz:(n=79)

Bölüm(%)



Baz:(n=79)

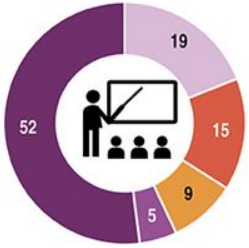
Sınıf(%)



- Hazırlık Sınıfı
- 1.Sınıf
- 2.Sınıf
- 3.Sınıf
- 4.Sınıf

Baz:(n=79)

Eğitim Görülen İl(%)



- İstanbul
- Ankara
- Erzurum
- Gaziantep
- Diğer

Baz:(n=79)

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Mezun Profili

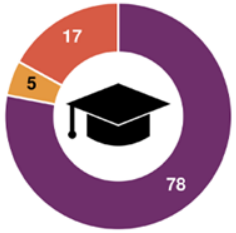
Liste üzerinden toplam 41 mezunla görüşme gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu devlet üniversitelerinden mezun olup, aktif olarak tam zamanlı çalışmaktadır.



GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

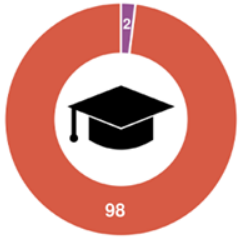
Proje Katılım Yılı(%)



- 2021 ve Öncesi
- 2022
- 2023
- 2024
- 2025

Baz:(n=41)

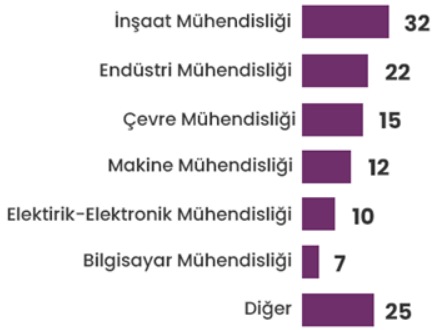
Üniversite(%)



- Vakıf Üniversitesi
- Devlet Üniversitesi

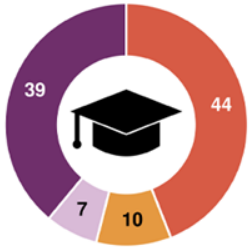
Baz:(n=41)

Bölüm(%)



Baz:(n=41)

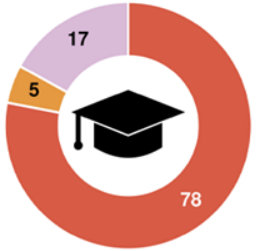
Yaşanılan İl(%)



- İstanbul
- Bursa
- Ankara
- Diğer

Baz:(n=41)

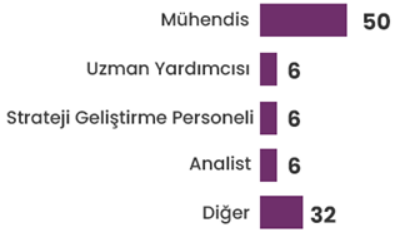
Aktif Çalışma Durumu(%)



- Tam Zamanlı
- Yarı Zamanlı
- Çalışmayan

Baz:(n=41)

İş Yerindeki Görev Durumu(%)



Baz:(Tam Zamanlı Çalışanlar n=35)

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Ajanda

01 Kadın Olmak & Cinsiyet Rolleri

02 Eğitim Süreci & Algılar

03 ''Türkiye'nin Mühendis Kızları'' Projesinin Değerlendirilmesi

04 ''Türkiye'nin Mühendis Kızları'' Projesinin Faydalarına Genel Bakış ve Beklentiler

05 Sonuç & Öneriler



02

EĞİTİM SÜRECİ & MESLEKİ ALGILAR



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Eğitim

Bağımsız ve Güçlü Bir Birey Olma Yolculuğunun Ana Kulvarı



Eğitim, kadınlar için yalnızca bilgi edinmenin değil, toplumsal meşruiyet kazanmanın da en önemli yolu olarak görülmektedir. Henüz lise çağından önce **kız çocuklarına, "başarılı ol ki ayakta kalabilesin", ''saygınlık görmek istiyorsan meslek sahibi olmalısın'', ''altın bileziğin olmazsa ortada kalırsın'' gibi mesajlar aileler tarafından** sıklıkla tekrar edilmektedir**.** Eğitim, **bağımsızlık ve özgürlük için tek meşru kapı olarak görülmekte;** diğer yandan **bu kapının tek olması, "yanlış yaparsam kaybolurum" kaygısını artırmaktadır.** Eğitimde başarılı olmak, onlar için yalnızca bireysel tatmin değil, aynı zamanda aileye ve topluma **"ben de yapabilirim" mesajını verme yoludur**. Dolayısıyla okul sıralarında kazanılan başarı, sıradan bir akademik ilerlemeden çok daha fazlasını, toplumsal baskılara karşı sessiz ama güçlü bir zaferi temsil etmektedir.

Erkek çocuklar için aynı ısrar söz konusu değildir; çünkü onlar için toplumda zaten **doğuştan verilmiş bir değer ve kabul görme alanı** bulunmaktadır. Erkekler çoğu zaman "nasılsa bir yolunu bulur" rahatlığıyla büyütülürken, **kızların tek seçeneği ya akademik başarıyla kendini kanıtlamak ya da evlilikle toplumsal onay** almaktır.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Alan Tercihi ile İlk Yol Ayrımı



''Ben elektriği kazanınca babam; 'emin misin arkadaşımın oğlundan duydum çok çok zormuş. İstersen sen seneye tekrar gir doktorluğu yaz' dedi. Yok dedim ben buradan devam edeceğim. O kadındır yapamaz, alan çok zor yapamaz algısını daha ilk anda anlamıştım. Zorlanırsın, üzülme, ağlama sonra diye teselliler de geldi ailemden. Ama ben kendim istedim, kendim yazdım. Kendi kendimin kurbanıyım. Öyle bir olumsuz tepkiyle karşılaşınca daha da hırslanıyoruz kadınlar olarak sanıyorum.''

(Paydaş, Siemens)

Lise döneminde yapılan alan tercihleri, genç kadınların gelecekteki mesleki yolculuklarının kritik dönemeçlerinden biridir. Çoğu zaman bu tercih, bireysel ilgi ve hayallerden çok, **öğretmen yönlendirmeleri veya "garantili meslek" telkinleri** üzerinden şekillenmektedir.

Birçok genç kadın, "**asıl sevdiğim alana yönelmedim çünkü önü kapalı dediler**" ifadesiyle bu sürecin bıraktığı kırılmayı tarif etmektedir. Bu yönlendirme, **erken yaşta hayal kırıklığı ve "elimden alınmış bir seçim" duygusu** yaratmaktadır.

Geri dönülmediğinde bu eğitim yolculuğu, ilerleyen yıllarda daha dirençli bir duruşa da zemin hazırlamaktadır. Yanlış yönlendirilmiş olma hissi, **"madem bu yolu seçtim, en iyisini yapmalıyım" düşüncesiyle birleşerek güçlü bir kararlılığa dönüşmektedir**. Pişmanlık ile direnç arasında gidip gelen bir duygu ikiliği, **mühendislik alanındaki kadın öğrencilerin motivasyonlarını hem zorlayıcı hem de besleyici bir dinamikle** şekillendirmektedir.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Mühendislik Tercihinin Arkasındaki **Motivasyonlar**



Mühendisliği seçen kadınların yolculuğu birbirinden oldukça farklılık göstermektedir.

- **İdealistler**, lise yıllarından itibaren mühendis olmayı hedeflemiş, bu alanı kimliklerinin parçası haline getirmiş görünmektedir. Onlar için mühendislik, ideallerinin somut bir karşılığı ve başından beri bilinçli bir tercihtir. Başarıya ulaştıklarında hissettikleri en baskın duygu, "hayalimi gerçekleştirdim" gururudur.
- **Kabullenenler,** aslında başka alanlara yönelmek istemiş, fakat sınav puanı veya aile yönlendirmeleri nedeniyle mühendislikte karar kılmıştır. İlk başta hayal kırıklığı ile başlayan bu süreç, zamanla uyum göstererek mesleği benimsemeyle birlikte "beklenmedik bir tatmin" duygusuna dönüşebilmektedir. Onların hikâyesi, başlangıçtaki isteksizlik ile sonradan gelişen kabullenişin iç içe geçtiği karmaşık bir deneyimi yansıtmaktadır.
- **Garanticiler,** mühendisliği daha çok "güvenceli bir gelecek" arayışıyla seçmiştir. Onlar için mühendislik, yüksek maaş ve iş garantisi gibi pragmatik beklentilerin sonucudur. Bu grupta mesleğe duyulan bağlılık, diğerleri kadar duygusal değildir; ancak güvence sağlıyor olması, onların motivasyonunu farklı bir zeminde güçlendirmektedir.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Sınıfta ve Sahada **Azınlık Olmak**



"Nasıl yuvayı dişi kuş yaparsa, bambaşka bir mekan da bir kadın varlığıyla çok daha güzelleşebilir. Bu iş ortamı da olsa orada kadın olmalıdır."
(28 yaş, İnşaat Mühendisi, Mezun Bursiyer)

Mühendislik fakültelerinde kadınların hâlâ sayıca az olması, genç kadınların eğitim ve meslek hayatında en çok hissedilen gerçeklerden biridir.

Daha lise sıralarında dahi bu tablo öğrencilerin zihnine kazınmakta, **"oralarda kız sayısı çok az, biz zorlanır mıyız?"** sorusu bir kaygı olarak öne çıkmaktadır. Üniversiteye adım atıldığında bu kaygı, somut deneyimlere dönüşmektedir. Laboratuvarlarda, şantiyelerde veya erkek yoğun sınıflarda kadınlar, **sürekli "göz önünde olan" bir azınlık konumunda** kalmaktadır. Bakışların altında "kadın olduğu için başarısız" damgası yememek adına daha fazla çalışmak, daha çok kanıt sunmak zorunluluğu hissedilmektedir.

Grup ödevlerinde ya da **saha stajlarında çoğu zaman kadınların daha düzenli, daha detaycı olmaları beklenmekte**; **erkeklerin kaba inşaatını, kadınların ince işçiliği tamamlaması doğal bir rol paylaşımı** gibi görülmektedir. Doğal olarak, kadın öğrencilerde daha fazla sorumluluk hissi oluşmaktadır.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Kadınsın Olmaz Dediler: Dedim Olabilir



Azınlık olmak, başarıya ulaşıldığında **çok daha güçlü bir gurur ve aidiyet hissi** üretmektedir. “Burada bana baştan yer açılmamıştı ama kendi emeğimle yerimi aldım” düşüncesi, genç kadınların motivasyonunu besleyen en önemli kaynaklardan biridir. Bu duygu, **hem kişisel bir başarı hikâyesi hem de cinsiyet kalıplarına karşı bir direniş** olarak anlam kazanmaktadır. Kadınlar, bu mücadeleyi yalnızca kendileri için değil, **arkalarından gelecek diğer genç kadınlar için de verdiklerini** düşünmektedir. Bu tablo, kadınların mühendislikteki azınlık durumunun onları sürekli sınayan ama aynı zamanda güçlendiren bir alan yarattığını göstermektedir.

Azınlık olmak bir yandan “**her an eksik görülme**” kaygısı doğururken, diğer yandan da “**başardığımda bu yalnızca bana ait olacak**” düşüncesiyle eşsiz bir tatmin üretmektedir. Başka bir deyişle, **mühendislikte kadın varlığı, yalnızca teknik bir yolculuk değil, aynı zamanda görünürlük, direnç ve varoluşun sürekli yeniden tanımlandığı bir deneyimdir.**

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

İşe Girişten Tutunmaya Cam Tavanlar



Kadınların mühendislikte ve iş dünyasında yaşadığı zorluklar bireysel başarısızlıkların değil, kökleşmiş kurumsal bariyerlerin bir sonucu olarak görülmektedir. Bu bariyerler görünmez olsa da kadınların her adımına nüfuz etmekte ve mesleki yolculuklarını şekillendirmektedir. En yaygın bariyerlerden biri, **işe alım süreçlerinde "uygun aday" klişesidir**. Kadın mühendisler başvurularında sık sık "bu pozisyon erkeklere daha uygun" cümlesiyle ya da daha ince biçimlerde ifade edilen önyargılarla karşılaşmaktadır.

Şantiye, fabrika gibi fiziksel güç gerektiren ortamlarda kadınların varlığı hâlâ "istisna" gibi görülmekte, bu da **kadınların baştan dezavantajlı konumlandırılmasına** yol açmaktadır. Erkek aday için sıradan olan bir iş tanımı, kadın aday için "uygun değil" olarak etiketlenebilmektedir. Bu durum, **kadınların daha en başta kapıda elenmesine neden** olurken, onların "bu alan bana ait değil mi?" kaygısını derinleştirmektedir.

Terfi süreçleri de benzer bir görünmez duvarla örülüdür. Kadınlar işlerinde başarı gösterdiklerinde dahi "liderlik edebilir mi, sert kararlar alabilir mi?" sorularıyla sınanmaktadır. **Erkekler için doğal sayılan kararlılık, kadınlar için hâlâ "fazla iddialı" veya "fazla sert" olarak algılanmaktad**ır.

Cam tavan yalnızca bir metafor değil, kadınların kariyer basamaklarını çıkarken sürekli başlarını çarpıp geri itilme hissi yaşadıkları bir gerçekliktir. Bu durum, kadınlarda **"başarıya ulaşsam da görünmez bir sınır var"** duygusunu beslemekte; bazılarını **daha fazla çalışmaya iterken bazılarını da liderlikten uzak durmaya** yöneltmektedir.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Kariyer Basamaklarında Yönetilen Değil, Yöneten Olma Hakkı



Bir diğer beklenti ise **görünürlük ve liderlik fırsatlarıdır**. Genç kadınlar, mühendislik alanında **yalnızca "çalışan" değil**, aynı zamanda **karar verici konumlarda da var olmak** istemektedir. Onlar için ideal meslek, yalnızca **sisteme dahil olmak değil, sistemi değiştirebilme ve yön verebilme imkânını** da barındırmalıdır. Bu beklenti, yıllardır erkek egemen alanlarda geri planda bırakılmış olmanın yarattığı telafi ihtiyacından beslenmektedir. **Kadınlar, liderlik fırsatlarının kendilerine de açılmasını, mühendisliğin yalnızca erkeklerin değil, herkesin söz sahibi olabileceği bir alan olarak yeniden tanımlanmasını istemektedir**.

Tüm bu unsurlar bir araya geldiğinde, ideal meslek hayali genç kadınlarda çelişkili bir duygu üretmektedir. Bir yanda **umut vardır - emekleriyle saygın ve eşit bir konuma gelme arzusu**; diğer yanda **kaygı - mevcut sistemin bu beklentilere gerçekten alan açıp açamayacağı endişesi**. Bu nedenle **ideal meslek tanımı, yalnızca bireysel bir kariyer hedefi değil, kadınların adalet arayışının da sembolü** haline gelmektedir. Böylece mühendislik mesleği, kadınların gözünde hem güvenli bir liman hem de mücadeleyle kazanılacak bir alan olarak anlam kazanmaktadır.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Kariyer Basamaklarında Yönetilen Değil, Yöneten Olma Hakkı



Kurumsal bariyerler yalnızca işe alım ve terfi süreçlerinde değil, gündelik iş kültüründe de yeniden üretilmektedir. Kadınların **toplantılarda sözünün kesilmesi, fikirlerinin başkaları tarafından sahiplenilmesi, saha görevlerinden dışlanması veya sadece "düzenleme ve takip işlerini üstlenmesi" beklenmesi,** bu bariyerlerin ne kadar günlük ve sıradan hale geldiğini göstermektedir. Bu durum, kadınlarda görünmez ama sürekli bir yorgunluk yaratmakta; "sürekli göz önünde olmalıyım, ama fazla da dikkat çekmemeliyim" ikilemiyle hareket etmelerine neden olmaktadır.

Kadınların bu engellere verdikleri tepkiler farklılık göstermektedir. **Kimileri bu bariyerleri kırmak için daha çok çalışmakta, daha görünür başarı hikâyeleri yaratmaya odaklanmaktadır. Kimileri tartışmaya girmeden yalnızca hedefe yönelerek sessiz bir direnç sergilemektedir. Bazıları ise "benim emeğimle de olsa buraya kadınların izini bırakmalıyım" diyerek kolektif bir sorumluluk** hissetmektedir. Her durumda, kurumsal bariyerler kadınların iş yaşamında yalnızca teknik bir mücadele değil, aynı zamanda psikolojik bir mücadele de vermelerine yol açmaktadır.

Tabloya bakıldığında, kadın mühendislerin önündeki en büyük sorun bireysel yetersizlik değil, **kurumsal yapıların hâlâ erkek normları üzerine** kurulmuş olmasıdır. Kurumlar, işe alım kriterlerinden performans değerlendirmelerine kadar pek çok alanda bu normları sorgulamadığı sürece, **kadınların potansiyeli tam anlamıyla açığa çıkamamaktadır.** Ancak rol modellerin sayısının artması, başarı hikâyelerinin görünür kılınması ve kurumsal süreçlerin cinsiyet etkileri üzerinden yeniden tasarlanması, kadınların bu duvarları aşmasını kolaylaştıracak en kritik adımlar olarak görülmektedir.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Aynı Ağırlık, Farklı Yüzler: Sahada ve Ofiste Kesişen Dinamikler



Kadın mühendislerin hem sahada hem de ofiste karşılaştıkları deneyimlerin, kurumların kâğıt üzerindeki eşitlik politikaları ile gündelik uygulamalar arasındaki boşluklardan beslendiği değerlendirilmektedir. **Her iki ortamda da kadınlardan yalnızca teknik yeterlilik değil; sabır, dirayet ve sürekli "uygunluk" performansı beklenmektedir.**

Kusursuz teknik beceriyle uyumlu, çatışmasız bir profilin aynı anda talep edilmesi; erkek çalışanlara tanınan esnekliklerin kadınlara tanınmaması ve aynı davranışların farklı etiketlenmesi, ortak bir gerilim yaratmaktadır.

Bu atmosferin **meşruiyetin ve aidiyetin sürekli ispatına dayalı bir çalışma kültürü doğurduğu** ve **motivasyonun başarıdan çok varlık kanıtına yöneldiği** ifade edilmektedir. Böylece mühendislik alanı, kadınlar açısından hem sahada hem ofiste kurumsal kültürle pazarlık edilen bir mücadele sahasına dönüşmektedir.

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Betonun Sertliği, Cam Labirentin Dolambaçları: Ayrışan Engeller



Saha süreçlerinde kadın mühendislerin, **erkek normuna göre tasarlanmış fiziksel düzenlemeler** (ayrı tuvalet ve soyunma alanı, hijyen ve güvenlik ekipmanları, yemekhane düzeni) nedeniyle **güvenlik, mahremiyet ve aidiyet hissi kaybı** yaşadıkları; bu eksikliklerin verimlilik ve zaman yönetimi üzerinde görünmez maliyetler yarattığı değerlendirilmektedir. Ayrıca işe alım ve terfi süreçlerinde "bu işi kaldırabilir misin?", "evlilik/çocuk planın var mı?" gibi **görünürde koruyucu, gerçekte dışlayıcı söylemlerle daha açık biçimde karşılaşıldığı** gözlemlenmektedir.

Ofis ortamında ise bariyerlerin "cam labirent" mantığıyla dolaylı ve yıpratıcı biçimlerde işlediği; **kariyer basamaklarında yolların görünürde açık, perde arkasında dolambaçlı ve emek yoğun** hâle geldiği vurgulanmaktadır.

Bu ayrışmalar**, sahada somut ve mekânsal engellerle**, **ofiste ise görünmez ve yapısal bariyerlerle** kadın mühendisleri sınarken; **ortak paydanın çelişkili beklentiler ve bu beklentilerin yarattığı yıpranma** olduğu yönünde düşünülmektedir.

03

“TÜRKİYE’NİN MÜHENDİS KIZLARI” PROGRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ



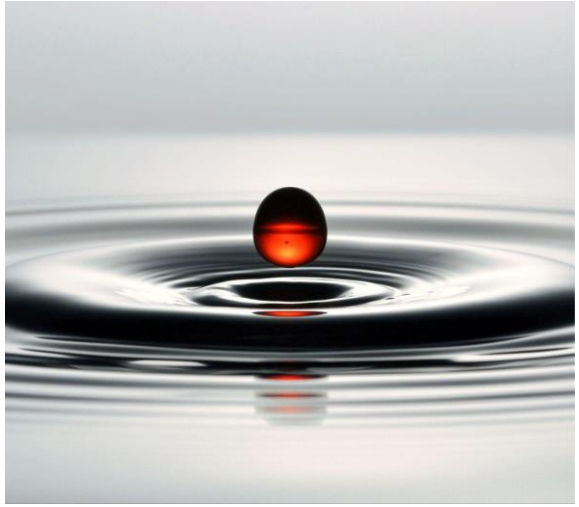
50 Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

İlk Temas İlk Heyecan

Projeyle ilk temas, öğrencilerin farklı kanallardan haberdar olmasıyla başlamaktadır. **Sosyal medya,** projenin bilinirliğinde en güçlü kanal olarak öne çıkıyor. Öğrenciler projeyi daha çok **çevrelerinden gelen tavsiyelerle öğrenirken**, mezunlar tarafında **okulların yönlendirmesi** daha belirleyici oluyor.
Kaynağı ne olursa olsun bu ilk temasın ortak algısı, **"yakalanması gereken değerli bir fırsat. "** fikridir.



A1. Türkiye'nin Mühendis Kızları projesinden nasıl haberdar olmuştunuz?

Öğrenciler (%)



Baz: (Öğrenciler n=79)

Mezunlar (%)



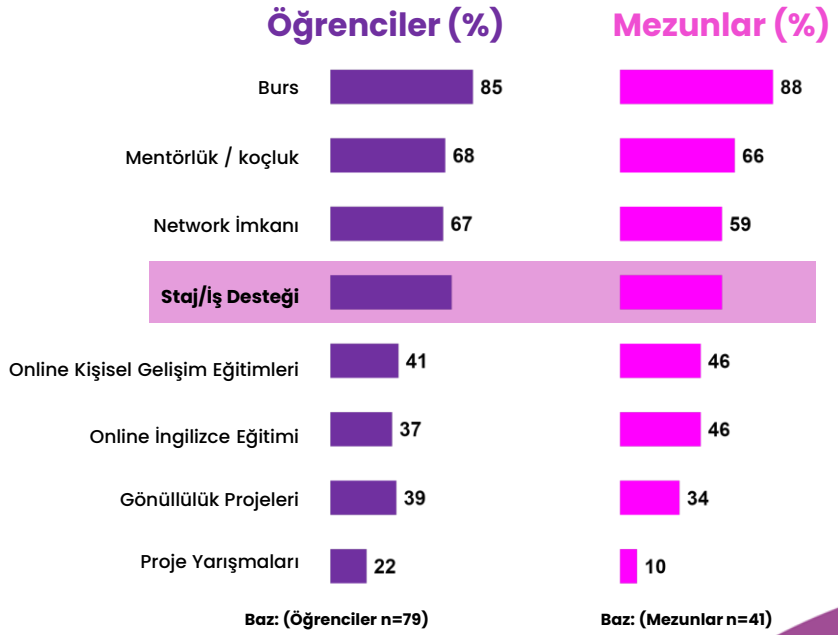
Baz: (Mezunlar n=41)

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

İlk Teşvik Kaynağı Burs İmkanı

İlk etapta proje, genç kadınların gözünde **çoğunlukla bir burs fırsatı** olarak şekillenmektedir. Başvuru sürecine girerken temel beklentileri, maddi bir destekle eğitim yükünü hafifletmektir. **Ancak süreç ilerledikçe karşılarına çıkan eğitimler, İstanbul buluşmaları, rol model etkinlikleri ve mentörlük desteği gibi imkanlar bursun çok ötesinde bir dünyanın varlığını göstermektedir.**

Teşvik eden destek modülleri;





'Başta maddi kaygıyla başvurdum. Ama sonra mentörlük desteğini öğrendim. O zamanki mentörüm İTÜ'de bir akademisyendi. O kadınla normal şartlarda randevu alıp tanışmam ve görüşmem imkansızken proje sayesinde hayatımda ilk kez İTÜ kampüse gittim. Kadın odasına girdim. O hocayla hem telefonla hem yüz yüze defalarca görüştük. Ben de şimdi mentör olduğum için gururluyum.''

(31 yaş, Elektrik Mühendisi, Mezun Bursiyer / Mentör)

A2. Projeye başvurmanızda sizi teşvik eden destek modülleri hangileriydi?

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Beklentiden Fazlası ile Karşılaşmak

Projenin bir parçası olduktan sonra ise hem öğrencilerin hem mezunların **burs ve mentörlük** gibi temel desteklere yöneldiği öne çıkmıştır. **Staj imkanı** öğrenciler için güçlü bir motivasyon olsa da faydalanma noktasında sınırlı kalmaktadır. **Proje yarışmalarında ise** öğrenciler oldukça aktif yer almaktadır.

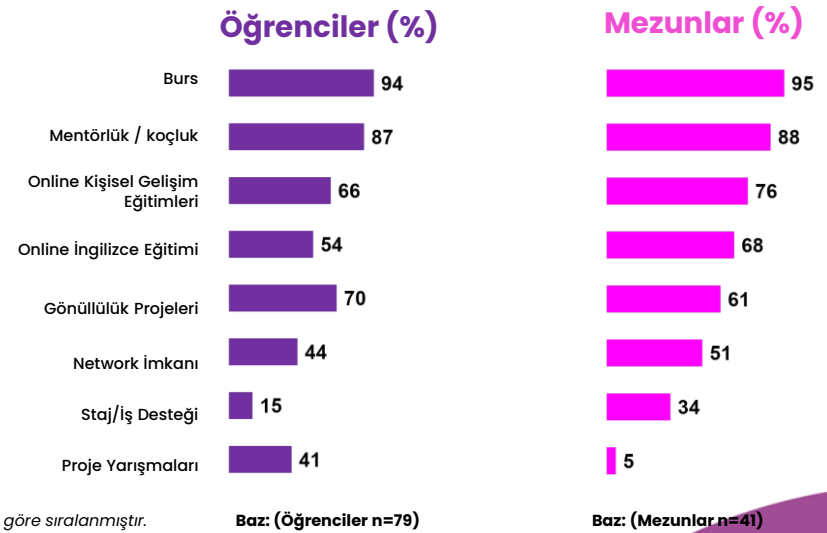
Bu noktada hissedilen duygu, "**yalnızca desteklenen değil, aynı zamanda değer verilen" bir birey olduklarını fark etmektir**. Bu farkındalık, onların projeyle duygusal bir bağ kurmalarına ve aidiyet hissetmelerine zemin hazırlamaktadır. Başlangıçta sadece burs beklentisiyle girilen yolculuk, zamanla **bir topluluğun parçası olma deneyimine** dönüşmektedir.



'Başta maddi kaygıyla başvurdum. Ama sonra mentörlük desteğini öğrendim. O zamanki mentörüm İTÜ'de bir akademisyendi. O kadınla normal şartlarda randevu alıp tanışmam ve görüşmem imkansızken proje sayesinde hayatımda ilk kez İTÜ kampüse gittim. Kadın odasına girdim. O hocayla hem telefonla hem yüz yüze defalarca görüştük. Ben de şimdi mentör olduğum için gururluyum."

(31 yaş, Elektrik Mühendisi, Mezun Bursiyer / Mentör)

Faydalanılan destek modülleri;



A3. Proje boyunca hangi destek modüllerinden bugüne kadar faydalandınız?

**Mezunlara göre sıralanmıştır.*

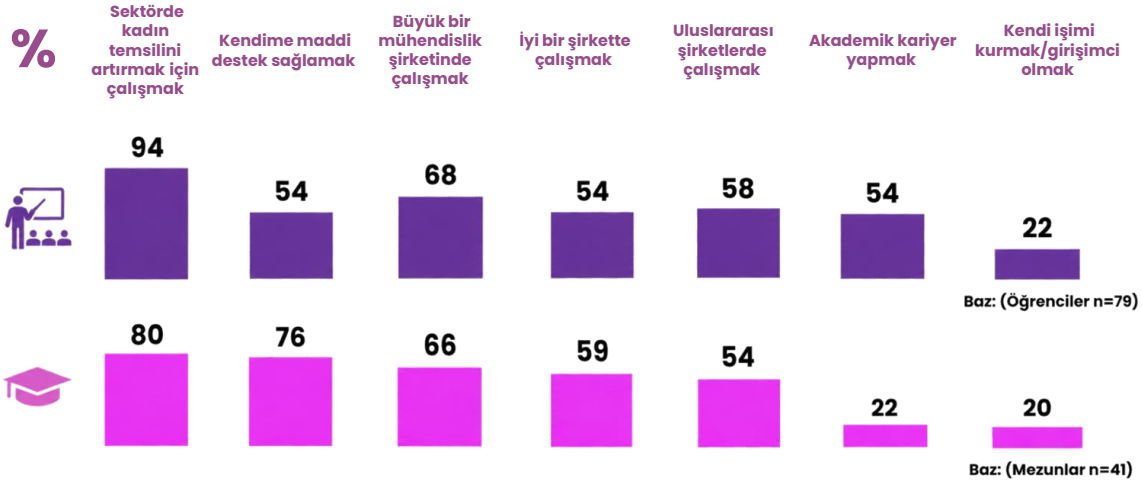
Baz: (Öğrenciler n=79)

Baz: (Mezunlar n=41)



Projeye Katılım Motivasyonları

*Sektörde **kadın temsilini arttırmak** hem öğrenciler hem de mezunlar için en yüksek motivasyon kaynağı. Projeye katılım, öğrencilerde **akademik fırsatlara erişme isteğiyle** şekillenirken; mezunlarda ise artan iş ve yaşam sorumlulukları nedeniyle **maddi destek ihtiyacı** öne çıkıyor.*



A5. Bu projeye dahil olmanızda sizi teşvik eden konular nelerdi?

**Mezunlara göre sıralanmıştır.*



**Mezunlara göre sıralanmıştır.*

A5a. Proje sonrasında kariyer hedefleriniz hangi yönde şekillendi? Yani hangilerini hayat geçirdiniz?

Mezunların Proje Sonrası Kariyer Yolculuğu

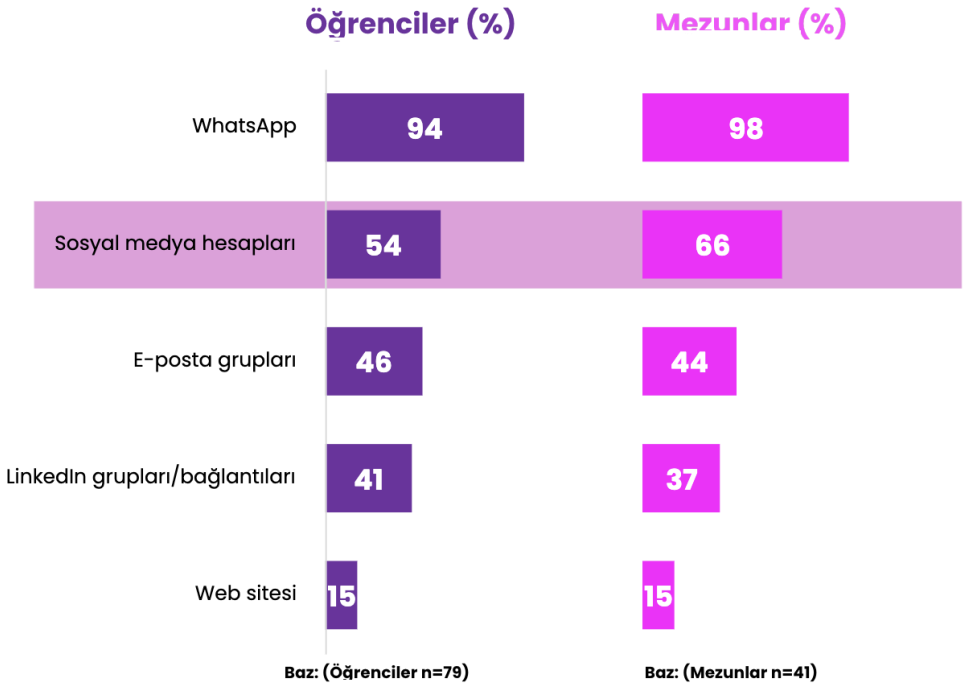
Mezunların kariyer yolculuğu, ***öncelikle sektörde kadın temsilini güçlendirme ve iyi şirketlerde çalışma hedefi*** *etrafında şekilleniyor;* ***maddi destek ise*** *bu süreci destekleyen tamamlayıcı bir kazanım olarak öne çıkıyor.*



Baz: (Mezunlar n=41)

Proje İletişim Kanalları

*Hem öğrenciler hem de mezunlar projeye dair faaliyet ve duyuruları ağırlıklı olarak **WhatsApp** üzerinden takip ediyor. **Sosyal medya hesapları,** özellikle mezunlar arasında öğrencilerden daha sık kullanılan bir bilgi kaynağı olarak öne çıkıyor.*



S5. Türkiye'nin Mühendis Kızları projesinin faaliyetlerinden ve duyurularından hangi iletişim kanalları aracılığıyla bilgi alıyorsunuz?

**Mezunlara göre sıralanmıştır.*

Mentörlük: Bilgiden Fazlası, Yol Arkadaşlığı



"Şu an ben de mentörlük yapıyorum, öğrencim var. Benim üniversitemde okuyor hatta ama görüşmek için ben arkasında koşuyorum. Bence o konuda çok büyük bir takip eksikliği var. Buna ciddi bir düzenleme, takip getirilmeli. Mentörlük istemiyor belli ki öğrenci veya yeterince istekli değil. Belki bu imkanlara sahip olmayan başka birinin hakkını yiyor. Gerek yok bir insanı zorlamaya. Bir iki ben aradım ve şu ana kadar sadece bir kere görüştük. Söyledim ben Gaziantep'e de sık sık gidiyorum. Ailem orada yaşadığı için yüz yüze de görüşebiliriz dedim. İstediğin zaman araması için bütün bilgilerimi verdim ama hiçbir şekilde bana ulaşmıyor. Ulaşmak istemiyor kısacası ve başkalarının hakkına giriyor."

(31 yaş, Elektrik Mühendisi, Mezun Bursiyer / Mentör)

Mentörler için Türkiye'nin Mühendis Kızları, yalnızca genç kadınlara yol gösterme alanı değil, aynı zamanda **kendi gençliklerindeki eksikliklerin telafi edildiği** bir deneyimdir. Görüşmelerde sıkça dile getirilen "***Bizim zamanımızda böyle imkanlar yoktur.***" ifadesi, onların programa duygusal bağını açıkça göstermektedir. Mentörler, geçmişte alamadıkları desteği bugün genç kadınlara sunarken, **aslında kendi hikâyelerini de onardıkları bu süreç bir tür duygusal iyileşme** yaratmaktadır.

Mentee'lerle kurdukları ilişkide, yalnızca teknik bilgi aktarmak değil, **aynı zamanda ilham ve cesaret vermek de temel motivasyon** haline gelmiştir. Birçok mentör, mentee'sinin cesur adımlarını gördükçe hayranlık duyduğunu, "***Ben o yaşta bunları yapamazdım***" diyerek **öğrencilerden güç aldığını** ifade etmektedir. Bu durum, programı mentörler açısından **çift yönlü bir öğrenme ve güçlenme alanına** dönüştürmektedir.

Bununla birlikte bazı mentörler, **eşleşmelerde iletişim kopukluğu yaşandığında hayal kırıklığı hissettiklerini** dile getirmiştir. "***Ben hazırım ama mentee'm yeterince bağ kurmuyor***" düşüncesi, yalnızca operasyonel bir sorun değil, duygusal bir eksiklik duygusu da yaratmaktadır. Dolayısıyla mentörler için TMK, **hem gurur ve tatmin kaynağı hem de bağın niteliğine bağlı olarak duygusal kırılmaların yaşanabildiği hassas bir süreçtir**.

Koçluk
Eğitimdeki Son Rehber



Koçlar sürece - mentörlerle kıyaslandığında, **daha analitik bir gözle** yaklaşmaktadır. Onlar için en büyük tatmin, **mentee'lerin belirlenen hedeflere adım adım ilerlediğini görmekten** doğmaktadır. Görüşmelerde sıkça dile getirilen benzetme, **bir antrenörün maç sonrası skor tabelasına bakmasıdır**: Öğrencinin somut başarıları, koçta gurur ve tatmin duygusu yaratmaktadır.

Koçların gözünde Türkiye'nin Mühendis Kızları, yalnızca bireysel gelişim değil, sistematik ilerlemenin de alanıdır. **Öğrencilerin güçlü yanlarını erken fark etmeleri, hedeflerini netleştirmeleri ve küçük adımlarla ilerlemeleri, koçlar için programın en kritik çıktılarıdır**. Bu yaklaşım, öğrencilerin güven kazanmasını kolaylaştırmakta, geleceğe daha net bakabilmelerini sağlamaktadır.

Ancak koçların da dikkat çekmek istediği bazı zorluklar bulunmaktadır. **Özellikle öğrencilerin yoğun akademik gündemleri ve motivasyon dalgalanmaları, hedeflere bağlı kalmayı zorlaştırmaktadır**.

Bu durumda koçlar, sabır ve esnekliği artırma ihtiyacı hissetmekte; aynı zamanda **"daha sistematik takip mekanizmaları"** talep etmektedir. **Dolayısıyla TMK, koçlar için hem profesyonel tatmin hem de yeni araçlar ve yöntemlere duyulan ihtiyaçla birlikte yaşanan bir süreçtir.**



Kurum temsilcileri için Türkiye'nin Mühendis Kızları, başlangıçta toplumsal fayda üreten bir sosyal sorumluluk projesi olarak anlam bulmaktadır. İlk duyduklarında hissedilen temel duygu, **fırsat eşitliğine katkı sunmanın gururu ve genç kadınlara fırsat kapıları açmanın verdiği tatmindir**. Ancak süreç ilerledikçe, bu desteğin yalnızca sosyal fayda değil, aynı zamanda sektörel rekabet gücünü artıran bir yatırım olduğu daha net görülmektedir. Paydaşlar, bursiyerlerin teknik ve sosyal becerilerle güçlenerek mezun olmalarının sektöre doğrudan katkı sağladığını gözlemlemektedir. Onların gözünde TMK, bir **"yetenek havuzu genişletme" aracıdır**: **Kadın mühendislerin sayısının artması, mühendislikte çeşitliliği ve kurumsal performansı zenginleştirmektedir. Bu farkındalık, programın giderek stratejik bir değer kazanmasına yol açmaktadır.**

Paydaşların değerlendirmelerinde öne çıkan bir diğer nokta, TMK'nın kurumsal rekabet açısından kritik rolüdür. **Kadınların mühendislikte varlığı, yalnızca fırsat eşitliğine değil, aynı zamanda iş gücü çeşitliliğini ve problem çözme kapasitesini artırmaktadır**. Onlara göre mühendislik, farklı bakış açılarına açık oldukça gelişir; kadınların yokluğu ise sektörün daralmasına yol açar. Bu perspektif, programın stratejik değerini güçlendirmektedir. **Paydaşlar, TMK'nın sektörel yetenek havuzunu genişlettiğini, kurumların marka değerini yükselttiğini ve toplumsal güven kazandırdığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla TMK, onların gözünde bir sosyal sorumluluk projesi değil, kurumsal sürdürülebilirliğin ve rekabet gücünün anahtarıdır.**



''Mentör olarak öğrencilere eşit yaklaşıyoruz. Kimin ne eksiği varsa onu çok iyi öğretiyoruz. Amacımız herkesin çok çok iyi mühendis olması çünkü en iyi mühendislerle çalışmalıyız ileride. Kendilerini sürekli geliştiriyor olmalarını istiyoruz. Bu konuda da inovatif yaklaşım diyoruz. Müşterinin ne istediğini çok çok iyi anlayıp ona göre en iyi çözümü bulan mühendisi yetiştirmek bizim birinci gayemiz. Çünkü üniversitelerden herkes aynı şartlarda mezun olmuyor. Her okulun yaklaşımı da çok farklı. Bizim amacımız kullandığımız programlar ve ürettiğimiz ürünlere en doğru yaklaşımı gösterecek mühendislere en iyi konuyu öğretmek. Çünkü kendi içimizde çok iyi bilen mühendisler var ve biz bu know-how paylaşımını çok iyi yapmaya başladık son on küsur yıldır. Birinci amacımız mühendislerin birbirlerini eğitmesi. Herkes eşit. Amaç burada teknolojiyi en iyi kullanan, en inovatif, en iyi mühendisler yetiştirmek.''

(Paydaş, Siemens)

Paydaşlar açısından, mentör–öğrenci ilişkisinin sürdürülebilirliği**, projenin en stratejik bileşenlerinden biri** olarak görülmektedir.

Paydaşlar, bu etkileşimin yalnızca bireysel fayda değil, aynı zamanda **kurumsal kültür değişimine hizmet ettiğini**, **kadınların meslekî kalıcılıklarını artıran kritik bir araç olduğunu** düşünmektedir. Bu açıdan mentör–öğrenci etkileşimi, **kadın erkek eşitliğini destekleyen bir kurum politikası çıktısı** olarak önem kazanmaktadır.

Paydaşlar, koçluk hizmetini programın güvenilirliğini ve sürdürülebilirliğini güçlendiren bir unsur olarak görmektedir. TMK'nın eşleştirme ve takip desteği, gönüllülük esaslı bir yapının profesyonelce yönetildiği algısını pekiştirmekte ve memnuniyet yaratmaktadır.

Koçluk hizmeti, **genç kadın mühendis adaylarının özgüven kazanmasına** ve **uzman yönlendiriciler ile temas etmesine aracılık ederek** programın sosyal etkisini artırmakta; paydaşlar açısından da **toplumsal faydayı somutlaştıran, kapsayıcılık vizyonunu destekleyen bir uygulama** olarak değerlendirilmektedir.

04

‘’TÜRKİYE’NİN MÜHENDİS KIZLARI’’ PROJESİNİN FAYDALARINA GENEL BAKIŞ VE BEKLENTİLER



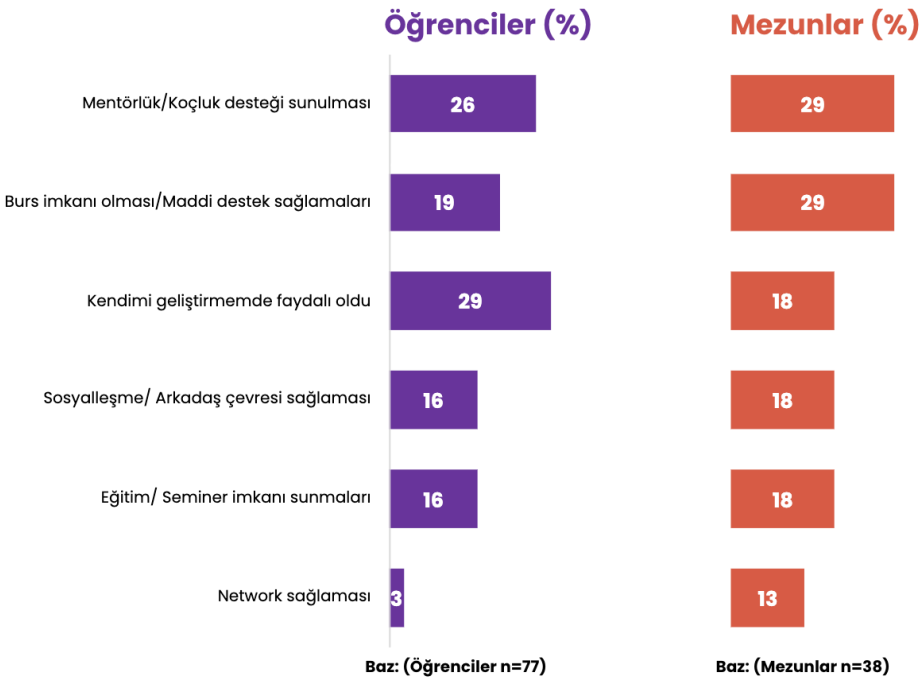
Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

Genel Memnuniyet Nedenleri

*Öğrenciler ve mezunlar için **mentörlük ve koçluk desteği**, projeye duyulan memnuniyetin en temel belirleyici faktör olarak öne çıkıyor. Mezunlar memnuniyetlerini daha çok **burs imkanları** üzerinden ifade ederken; öğrenciler için memnuniyet, projenin **kişisel gelişimi destekleyerek** geleceklerine yön veren yapısından besleniyor.*



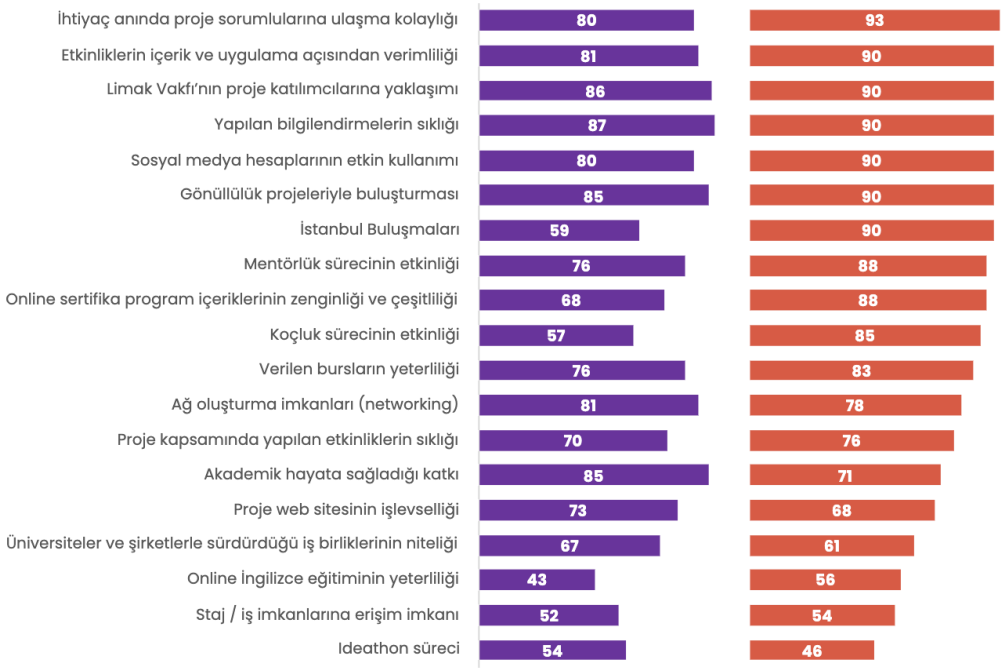
**Mezunlara göre sıralanmıştır.*
Baz: Çok memnunum +memnunum diyenler

S1a. Memnuniyetinizi 4 veya 5 puan olarak belirttiniz. Memnuniyetinize yönelik detayları lütfen bizimle paylaşır mısınız?

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Proje Genel Değerlendirme

Mezunlar için, ***ihtiyaç duydukları anda proje sorumlularına kolayca erişebilmek*** *en güçlü memnuniyet kaynağı olarak öne çıkıyor. Öğrenciler ise* ***düzenli ve sık bilgilendirme akışı ile vakfın destekleyici ve ilgili yaklaşımından*** *memnuniyet duyuyor.* ***İstanbul buluşmaları, koçluk sürecinin etkinliği ve online sertifika içerikleri*** *gibi doğrudan iş ve kariyer yaşamına temas eden uygulamalar, mezunlar için öğrencilere kıyasla daha yüksek bir memnuniyet düzeyi yaratıyor.*



S2. **Türkiye'nin Mühendis Kızları projesine dair** aşağıdaki konuların her birinden duyduğunuz memnuniyeti 5 ile 1 puan arasında değerlendirir misiniz?

**Mezunlara göre sıralanmıştır.*
T2B(5+4) için değerlendirmeler yer almaktadır.

Proje Genel Değerlendirme

*Öğrenciler ve mezunlar, Türkiye'nin Mühendis Kızları projesini **güvenilir buluyor ve projenin parçası olmaktan gurur duyuyor**. Her iki grupta da memnuniyet güçlü olsa da, **ihtiyaç ve geri bildirimlerinin daha görünür şekilde dikkate alınması** projenin gelişim alanı olarak öne çıkıyor.*

	Öğrenciler (%)		Mezunlar (%)	
	TopBox	Top2Box	TopBox	Top2Box
Güvenilir bir projedir	75	100	76	100
Bu projenin bir parçası olmaktan gurur duyarım	78	99	73	100
Mühendislik alanında kadın istihdamının artmasına yönelik katkı sağlar	82	97	71	100
Mezun olduktan sonra da ağında yer almaktan memnun olacağım bir topluluktur	76	97	68	98
İtibarı yüksektir	66	96	66	95
Etik değerlere önem verir ve bu doğrultuda hareket eder	67	96	68	93
Katılımcılara karşı şeffaf bir iletişim ve yönetim anlayışı sunar	61	89	63	93
Benimsediğim/ait hissettiğim bir projedir	68	95	68	90
Köklü bir yapıya sahiptir	66	95	68	90
Sektörde birleştirici bir rol oynar	62	94	63	90
Katılımcıların ihtiyaç, öneri ve geri bildirimlerini dikkate alır	51	87	59	90

** T2B göre sıralanmıştır.*

Baz: (Öğrenciler n=79)

Baz: (Mezunlar n=41)

S3. Limak Vakfı'na ait Türkiye'nin Mühendis Kızları projesini ekranda gördüğünüz kriterlere göre değerlendirir misiniz?

TopBox: Kesinlikle katılıyorum
Top2Box: Kesinlikle katılıyorum+katılıyorum

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Proje Kazanımları ve Geleceğe Yönelik Etkileri

*Proje, öğrenciler nezdinde **ilham ve farkındalık yaratma konusunda** güçlü bir katkı sunarken; **okul dışı becerilerin kazanımı tarafında** her iki grup için de gelişime açık bir alan.*

	Öğrenciler (%)		Mezunlar (%)	
	TopBox	Top2Box	TopBox	Top2Box
İlerleyen yıllarda Türkiye'nin Mühendis Kızları proje ağında kalmak isterim	75	100	68	98
Proje beni kadın erkek eşitliği konusunda daha bilinçli kıldı	78	99	71	95
Proje kapsamında tanıştığım kişiler bana ilham veriyor	82	97	56	95
Projenin sağladığı deneyimlerin, özgeçmişime önemli katkı sağlayacağını düşünüyorum/sağladı	76	97	54	93
Proje süreci, okul dışı beceriler (liderlik, iletişim vb.) kazanmamı sağladı/sağlıyor	66	96	49	85

** T2B göre sıralanmıştır.*

Baz: (Öğrenciler n=79)

Baz: (Mezunlar n=41)

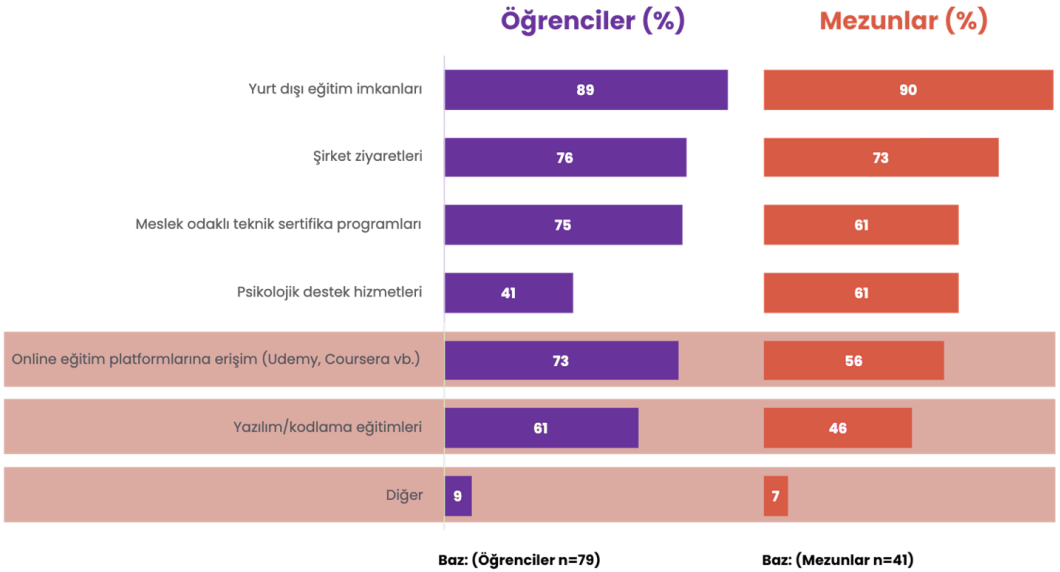
S4. Aşağıda Türkiye'nin Mühendis Kızları projesi ile ilgili düşüncelerinizi öğrenmeye yönelik bazı ifadeler göreceksiniz.

TopBox: Kesinlikle katılıyorum
Top2Box: Kesinlikle katılıyorum+katılıyorum

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Projeden Beklentiler

*Hem öğrenciler hem de mezunlar arasında **yurtdışı eğitim imkanları** en yüksek beklentiyi yaratıyor. **Öğrencilerin psikolojik destek, online eğitim platformları** ve **meslek odaklı teknik sertifikaları edinmeye** yönelik ilgisi daha yüksek. Proje, öğrencilik döneminde hem akademik ve teknik gelişimin hem de duygusal dayanıklılığı destekleyen ihtiyaçların daha belirgin ve öncelikli olduğunu ortaya koyuyor.*



S4a. Projede başka hangi olanakların modüllere eklenmesini isterdiniz?

**Mezunlara göre sıralanmıştır.*

Proje Gelişim Alanlarına Yönelik Öneriler

*Öğrenciler ve mezunlarda **bölümlerine uygun eğitim alma beklentisi** ön plana çıkıyor. Mezunlar **yüzyüze buluşmaları** öğrencilere göre daha fazla önceliklendiriyor.*
***Mezunlar** için, mezuniyet sonrası **dönemde iş bulma imkanı** daha önemli.*

	Öğrenciler (%)	Mezunlar (%)
Bölümlere göre Mesleki/teknik eğitimler olabilir	23	20
Daha çok yüzyüze buluşmalar,etkinlikler olabilir	10	18
Staj/Ek staj imkanları	9	10
İş bulma imkanına yönelik fırsatlar,etkinlikler olmalı	**-**	**10**
Yurtdışı eğitim programı	13	10
Daha çok eğitim olabilir/Eğitimler sertifikalı olabilir	13	8
Psikolojik gelişime odaklı eğitimler	4	8
İstanbul buluşmalarının daha sık ve düzenli yapılması	3	8

Baz: (Öğrenciler n=79) **Baz: (Mezunlar n=41)**

S4x. Türkiye'nin Mühendis Kızları programının gelişimine yönelik önerileriniz varsa yazar mısınız?

**Mezunlara göre sıralanmıştır.*

BURS İMKÂNININ DEĞERLENDİRİLMESİ



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



''O zamanki yaklaşık 200 TL'ye verecekleri bir burs için başvurduğum TMK ile içerisine girdiğimde karşılaştığım TMK arasında o kadar fark vardı ki. Başvurduğum o bursun artık hiçbir önemi kalmıyordu projenin içindeyken.''

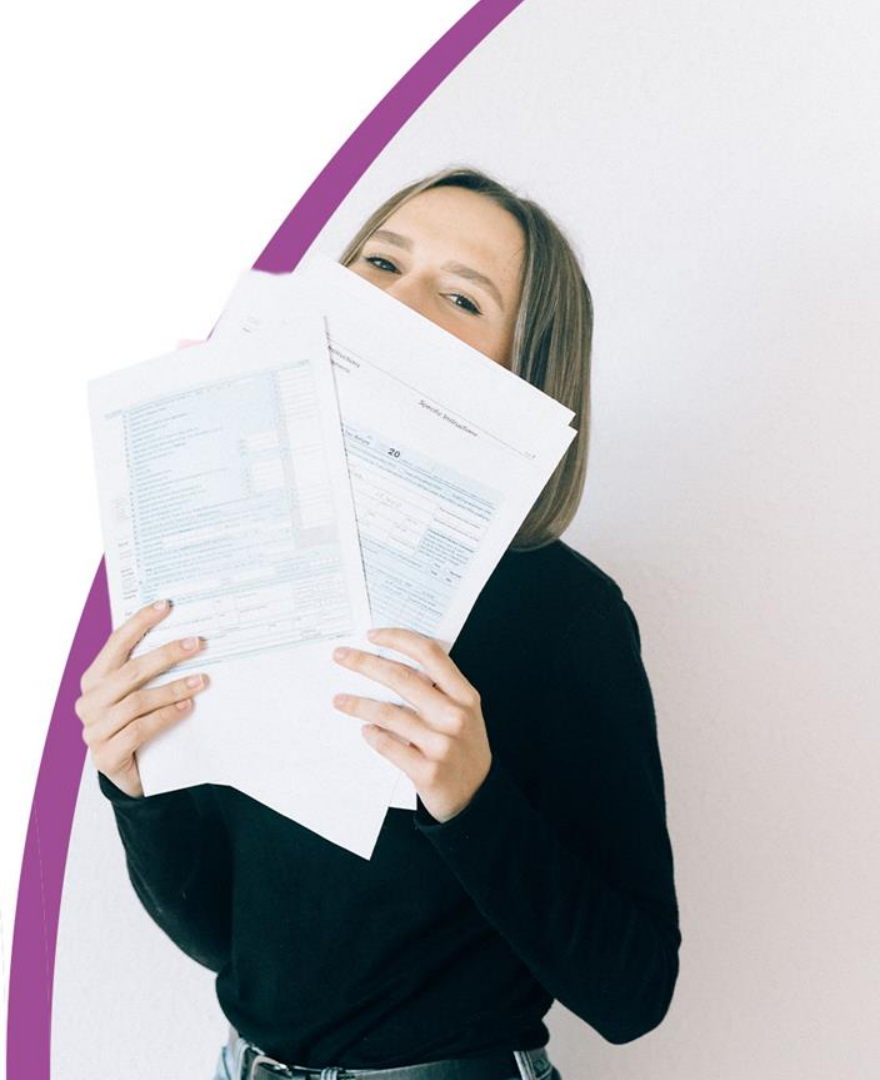
(32 Yaş, Çevre Mühendisi, Mezun Bursiyer / Mentör)

Burs imkânının yalnızca ekonomik bir destek değil, aynı zamanda **eşit başlangıç fırsatı** ve öğrenciler için **güven, motivasyon ve değer hissi yaratan temel bir unsur** olduğu özellikle vurgulanmaktadır. Bu desteğin öğrenim masraflarını hafifleterek mühendislik yolunda daha cesur adımlar atılmasına olanak sağladığı ve geleceğe daha istikrarlı bakış geliştirilmesine katkıda bulunduğu ifade edilmektedir.

Ekonomik kaygılardan arınan öğrencilerin **meslekî gelişim ve öğrenmeye daha net odaklandıkları**; bu sayede yönlendirmelerin daha somut ve görünür sonuçlar ürettiğinin özellikle altı çizilmektedir. Bursun, mentörlük sürecinin verimliliğini artıran ve ilişkiyi güçlendiren stratejik bir destek olduğu değerlendirilmektedir.

Paydaşlar nezdinde burs imkânının sosyal sorumluluk ve fırsat eşitliği açısından somut bir değer ürettiği güçlü biçimde dile getirilmektedir. Burs sayesinde projenin kurumsal kimliğinin güçlendiği, sosyal etkisinin görünür olduğu ve uzun vadede kadın mühendis istihdamına stratejik bir yatırım olarak konumlandığı önemle vurgulanmaktadır.

MENTÖRLÜK & KOÇLUK DESTEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



''Keşke daha önce imkanım olsaydı ve üniversite birinci sınıftan itibaren böyle bir şeyleri danışabileceğim, bana yol gösterebilecek, aklıma bir şey takıldığında sorabileceğim biri olsaydı. Benim maalesef biraz geç oldu. Sizin geçtiğiniz yollardan geçmiş, sizin kaygılarınızı yaşamış. Sizin zorlu süreçlerinizi atlatmış. İş hayatına girmiş. Belli bir noktaya gelmiş. Belli zorlukları geçirmiş. Tecrübelerini direkt size aktarabiliyor, kendi networku var. Staj için destek olabilir. İş için destek olabilir. Referans olabilir. Doğru kullanıldığı sürece bence çok kıymetli bir şey.''

(31 yaş, Elektrik Mühendisi, Mezun Bursiyer / Mentör)

Mentörlük ve koçluk süreci, öğrenciler için projenin **en cazip ve dönüştürücü unsurlarından** biri olarak görülmektedir. Bu imkânla tanışma genellikle proje tanıtımları, İstanbul buluşmalarında yapılan sunumlar veya üst sınıflardaki bursiyerlerin paylaşımları aracılığıyla gerçekleşmiştir. İlk duyduklarında öğrencilerde **heyecan, güven** ve **"yalnız yürümeyeceğim."** hissi belirginleşmektedir; kimi öğrenciler içinse aynı zamanda **"Acaba bana da doğru mentör denk gelir mi?"** kaygısı da eşlik etmektedir.

Öğrencilerin beklentileri, yalnızca teknik bilgi paylaşımına odaklanmamaktadır. **Bursiyerler, mentörerinin desteğiyle derslerde daha iyi yol almayı, sahaya dair ipuçları edinmeyi, iş–ofis ayrımında yönlendirilmeyi ve profesyonel bir networke erişmeyi beklemektedir**. Daha da önemlisi, **başarısız hissettiklerinde canlı bir başarı öyküsüne dokunabilmek, onlara moral ve motivasyon da** kazandırmaktadır. Benzer tecrübeleri yaşayan ve «aynı süreçlerden ben de geçtim.» diyen **bir kadın mühendisle konuşmanın iyileştirici olduğu belirtilmektedir.**

Koçlardan beklenti ise daha farklıdır: akademik ya da teknik konulardan ziyade **kişisel gelişim, hedef netleştirme ve ölçülebilir ilerleme adımları konusunda rehberlik** yapmalarıdır. Deneyim, bu beklentileri büyük ölçüde karşılamıştır. Koçlarla yapılan birebir görüşmeler ise **öğrencilerin kendilerini daha net tanımalarına, güçlü yanlarını fark etmelerine ve adım adım ilerlemelerine** yardımcı olmuştur. Koçların onlara sunduğu **yapılandırılmış geri bildirim, öğrencilerde güven ve netlik duygusu** yaratmıştır.



"Eşleştirme bildiğim kadarıyla aynı meslek gruplarına olabildiğince eşleştirmişler. Benim eşleştiğim öğrencim çok isabetli ve çok mantıklı bir eşleşme olmuş. Çünkü kendisi de inşaat mühendisi. O yüzden şanslıyız. Aynı dili konuşabiliyoruz. O da defalarca dile getirdi. O bakımdan memnunuz."

(İnşaat Mühendisi, Mentör)

Mentörler ve koçlar açısından, öğrencilere yol göstermek **yalnızca bireysel bir katkı değil, aynı zamanda kendi meslekî birikimlerini geleceğe aktarma sorumluluğu** olarak görülmektedir.

Mentörler, genç kadınların sorularına yanıt verirken **hem kendi deneyimlerini yeniden anlamlandırmakta hem de mühendislik alanında kadın varlığını güçlendirme motivasyonunu** yaşamaktadır. Bu bağlamda mentör–öğrenci etkileşimi, çift yönlü bir öğrenme süreci olarak değerlendirilmektedir.

Koçluk desteği, genç kadınların **mesleki ve kişisel potansiyellerini ortaya çıkarmalarına, özgüven kazanmalarına ve hedeflerini netleştirmelerine** aracılık etmektedir. Bu süreç, katılımcıların yalnızca bilgi ve yönlendirme değil; **kendi iç seslerini duymayı, sınırlayıcı inançlarını fark etmeyi ve somut adımlar atmayı öğrenmelerine imkân tanımakta;** böylece programın temel amaçlarından biri olan **özgüven ve rol model kazanımını** desteklemektedir.

Koçluk deneyimi aynı zamanda, sürece dâhil olan koçlar için de dönüştürücü bir nitelik taşımakta; genç mühendis adaylarına rehberlik ederken kendi iletişim, liderlik ve empati becerilerini geliştirmelerine zemin hazırlamaktadır. Böylece program, tek yönlü bir mentorluk yerine her iki tarafın da güçlendiği, sürdürülebilir bir gelişim alanı yaratmakta ve kadınların mühendislikteki varlığını pekiştiren bir ekosistem oluşturmaktadır.

DAYANIŞMA VE AİDİYET ALANININ DEĞERLENDİRİLMESİ



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



"Böyle bir projeyle desteklendiğimi hissettim. Bir mühendis olarak var olacaksan bak biz de sana şöyle destek oluyoruz. Mühendis bir kadın için ekstra bir yetkinlik gibi sunabileceğimiz eğitimlerimiz, olanaklarımız, fırsatlarımız var; mühendislikte liderlik sertifika programı gibi. Orada eğitimi aldık ama diyorum ki böyle bir şey görecek miyiz, gerçek mi bu?. Her noktasıyla düşünülmüş bazı eğitimler olmasıyla bazen diyorum doğruymuş vaadler. O noktada aldığım tüm eğitimler gayet vizyonerdi."

(28 yaş, İnşaat Mühendisi, Mezun Bursiyer)

Öğrenciler açısından, projenin sunduğu **dayanışma alanı, mühendislik yolunda yalnızlık hissini azaltan en önemli unsurlardan biri** olarak görülmektedir.

Liseli kız öğrenciler için **"Benim gibi düşünen başkaları da var."** farkındalığı yaratılmakta; potansiyel bursiyerler için gelecekte kendilerine yol arkadaşı bulacaklarına dair umut doğmaktadır.

Mevcut bursiyerler içinse bu alan, **deneyimlerini paylaşarak kolektif bir bağ kurma imkânı** sağlamaktadır.

Duygusal açıdan güven, moral ve aidiyet; fonksiyonel açıdan ise ortak öğrenme, bilgi paylaşımı ve sosyal sermaye inşası ön plana çıkmaktadır.



Mentörler ve koçlar açısından, **dayanışma kültürü** öğrencilerle kurdukları ilişkiye **güven ve samimiyet** katmaktadır.

Öğrencilerin yalnızca bireysel gelişimlerini değil, aynı zamanda **birbirlerine destek olma biçimlerini gözlemlemek açısından ilham verici** bulunmaktadır.

Bu durum, **kendi rehberlik süreçlerini de besleyen bir motivasyon** yaratmaktadır.



"Çok etkileyici. Çünkü Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi kapsamında 81 ilden öğrenci alınıyor ve bu öğrencilerin hepsi eşit imkanlara sahip olmuyor. Ama burada öyle güzel eğitimler veriliyor ki hepsini hemen hemen aynı seviyeye getirmeye çalışıyorlar. Bu dönüşüm yolculuğunda da kızlar birbirleriyle bir kader yoldaşı oluyor ve gönül bağı kuruyorlar."

(Paydaş, Teknolojide Kadın Derneği)

Paydaşlar açısından, **aidiyet ve dayanışma kültürü, projenin uzun vadeli sosyal etkisini belirleyen unsurlar arasında** değerlendirilmektedir.

Paydaşlar, bu kültür sayesinde kadın mühendislerin yalnızca projede değil, **meslek yaşamında da kalıcı bağlar** kurduklarını düşünmektedir.

Böylece kadın mühendislik ekosisteminin sürdürülebilirliğinin güçlendiğini düşünmektedir.

STAJ VE İSTİHDAM İMKANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER
BAKANLIĞI



"Globale açılırken burayı unutmamalılar bence. Çünkü görüyorum mutlu da oluyorum. İşte İspanya katıldı, farklı ülkelerde çalışmalar var. Çok güzel, harika. Peki Türk bir öğrenci İspanya'da da staj yapabilecek mi? Stajın yanı sıra iş bulabilecek mi? Biz de oraya gidebilecek miyiz?, Onlar buraya gelecek mi? Programında yine buradaki gibi imkanları olacak mı?

(28 yaş, İnşaat Mühendisi, Mezun Bursiyer)

Öğrenciler açısından, staj ve istihdam imkânları, **mühendislik eğitiminde teorik bilginin sahada uygulanabilirliğini deneyimleme fırsatı** sunmaktadır.

Liseli gençler için bu imkân, gelecekteki meslek yolculuğunu daha somut hayal edebilme şansı yaratmakta; potansiyel bursiyerler için "gerçek iş ortamına" adım atmanın verdiği cesareti sağlamaktadır.

Bursiyerler içinse staj, iş yaşamına geçişte kritik bir basamak olup, **özgeçmişlerini güçlendiren, profesyonel ağlarını genişleten bir unsur** olarak değerlendirilmektedir.

Duygusal açıdan aidiyet, kendini kanıtlama ve motivasyon; fonksiyonel açıdan iş deneyimi, meslekî beceri kazanımı ve istihdam olasılığı öne çıkmaktadır.

Tek başına yapılan bir arayış olmaktansa bir proje kapsamında imkan sağlanması, **güçlendirici ve mesleğe teşvik edici** bulunmaktadır.



''Kafaları karışık doğal olarak. Şimdi bir kere inşaat mühendisi ilginç bir alan. Çok farklı disiplinler var içinde. Yapı var, yapı malzemeleri var. Geoteknik var. Su var. Ulaştırma var. Yapım yöntemi var. Bir kere inşaatın altında kaç tane farklı alan var. Hangisine yöneleceğini çok kestiremiyor. Çok deneyimlemeden de sadece derslerle de insan doğru karar veremeyebilir. Her şeyin öğretilebileceği bir zaman da yok. Dört senede hangi biri yeterince öğretilsin. Temel biraz alınıyor okulda, uzmanlık ediniliyor. Staj bulmak da bana gelen talepler olabiliyor. Kendi başvurdukları tam istedikleri gibi olmayabiliyor, zorlandıklarını görüyorum. İleride ilerleyecekleri özel sektör mü akademi mi? Orada da zorlanıyorlar. Akademiyi çok isteyenler oluyor. Notları yeterli olmayabiliyor. Biz tam bunun için varız.''

(İnşaat Mühendisi, Mentör)

Mentörler ve koçlar açısından, öğrencilerin staj deneyimleri, **verilen yönlendirmelerin somut çıktılarının gözlemlenmesine** imkân tanımaktadır.

Öğrencilerin **iş ortamında kazandıkları deneyimlerle daha hızlı olgunlaştıkları ve meslekî kimliklerini daha net biçimde inşa ettikleri** düşünülmektedir.

Ayrıca proje ile bu imkanın sunulması, **öğrencilerin güvenilir ve doğru adreslerde çalışma fırsatı kazanması açısından olumlu** bulunmaktadır.



"Kız çocuklarına da özellikle staj imkanı verilmesi çok önemli. Stajda kendini gösterebilme imkanı olacak sonra iş imkanı doğacak. Bunlar önemli çünkü erkekten yana tercihini kullanmak üzerine kurulu düzende kız çocukları anca bu gibi şekillerde öne çıkabiliyorlar. Zaten başarılıysa kadın olduğu için değil hak ettiği için bir yerlere gelir. Bu anlamda bir pozitif ayrımcılığa taraftarım. Biz ışık olalım ondan sonra zaten başarılıysa devam eder."

(Paydaş, Elekon)

Paydaşlar açısından, staj ve istihdam olanakları, **kadın mühendislerin sektörde görünürlüğünü artıran ve kadın erkek eşitliğini somutlaştıran bir araç** olarak değerlendirilmektedir.

Paydaşlar, bu imkânların **uzun vadede kadın mühendis istihdam oranlarını artıracağına ve kurumsal itibarlarını güçlendireceğine** inanmaktadır.

Projede paydaşların en aktif rol oynadıkları alan, **staj imkanı açısından aracı olmak ve istihdam olanaklarına giden yolda destekleyici bir basamak** oluşturmaktır. Bu sebeple en çok bu fayda ile gönül bağı kurdukları öne çıkmaktadır.

STEM ALANINDA ÖNCÜ İSİMLERLE BİR ARAYA GELMENİN DEĞERLENDİRİLMESİ



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



Öğrenciler açısından, STEM alanında öncü isimlerle buluşmak, **ilham verici ve ufuk açıcı bir deneyim** olarak tanımlanmaktadır.

Liseli gençler için bu buluşmalar, **başarının mümkün olduğuna dair güçlü bir sembol** oluşturacak bir etkinlik olarak hayal edilmekte; potansiyel bursiyerler için **hedeflerini daha netleştirme ve rol modellerle bağ kurma fırsatı** anlamına gelmektedir.

Bursiyerler içinse bu temaslar, hem motivasyon kaynağı olmakta hem de **kariyer hedeflerini daha iddialı bir şekilde inşa etmelerini** sağlamaktadır.

Duygusal boyutta **hayranlık, umut ve motivasyon;** fonksiyonel boyutta ise **network geliştirme, kariyer vizyonu ve yön bulma** öne çıkmaktadır.



''Buluşma etkinliği çok büyük bir şans öğrenciler adına. Lider isimlerle birebir tanışma imkanın oluyor. Normalde asla tanışamayacağın, konuşamayacağın bir insanla birebir temasa geçiyorsun. Orada öncü isimlerden öyle şeyler dinliyorsunuz ki gerçekten hani hiçbir şey yapmamışım ki diyorsunuz. Benim gibi kızlar ekonomik olarak zengin aile çocuklarıyla eşit şartlarda olmadığımız için. Öğrenciyken acaba benim de param olsa böyle olur muydum gibi düşünüyordum. İstanbul buluşmasından döndüğünüzde biraz daha bir şeyler yapmalıyım, şu an yaptığım şeyler yetersiz gibi duygulara giriyorsunuz biraz ve o çok iyi oluyor yılda bir kere bile olsa. Kendini test etme, kendini sorgulama motivasyon sağlıyor mu? Ciddi motivasyon sağlıyor.''

(31 yaş, Elektrik Mühendisi, Mezun Bursiyer / Mentör)

Mentorlar ve koçlar açısından, öğrencilerin öncü isimlerle buluşmaları, mentör–öğrenci ilişkisinde **ilham verici bir tamamlayıcılık** sunmaktadır.

Kendi yönlendirmelerinin yanı sıra öğrencilerin farklı bakış açılarıyla zenginleşmelerinden memnuniyet duymakta; bu **deneyimlerin genç kadınların özgüvenini artırdığını** gözlemlemektedir.

Kendileri de tıpkı bursiyer öğrenciler gibi diğer mentorlar ve koçlarla bu buluşmalarda bir araya gelmek, **hem sosyalleşmek hem de gelişim olanaklarının kaynaklarını genişletmek** istemektedirler.

05
SONUÇ & ÖNERİLER



Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Genel Bakış

Ortak kesişimler:

Rol modellerin güven ve ilham kaynağı olması

Türkiye'nin Mühendis Kızları'nın yalnızca burs değil, aidiyet ve dayanışma ekosistemi yaratması

Farklılaşan bakış açıları:

Liseli öğrenciler: Yönlendirilme ~~baskısı~~ ve yanlış seçim kaygısı

Mentörler: Sürece duygusal ve ilham verici bir perspektiften yaklaşma

Koçlar: Ölçülebilir hedeflerle ilerleme sağlama

Paydaşlar: Programı stratejik yatırım olarak değerlendirme

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Öneriler & Gelişim Alanları

Erken Yaşta Temasın Güçlendirilmesi	•Liselerde daha aktif tanıtım yapılması •Rol modellerle daha erken yaşta buluşmalar •Üniversite öncesinde doğru yönlendirme desteği
Fırsatların Görünürlüğünün Artırılması	•Dil desteği ve sertifika programlarının daha etkin duyurulması •Mentör/koç desteğinin kullanımın teşvik edilmesi
Staj ve İstihdamın Güçlendirilmesi	•Bursiyer sayısındaki artışa paralel kontenjanların genişletilmesi •Uluslararası staj ve iş ağlarının sistematik hale getirilmesi
Eşleşme ve Takip Sistemlerinin İyileştirilmesi	•Menti eşleşmelerinde hedef ve kişilik uyumunun dikkate alınması •Öğrenci motivasyonunu izlemek için dijital araçların geliştirilmesi •Mentörler/ Koçlar'ın güçlü ön bilgilendirilme ve sosyalleşme alanları ile sürece aktif dahil edilmesi
Sürdürülebilirlik ve Etki Ölçümleme	•Programın çıktılarının düzenli, nitel ve nicel verilerle raporlanması •Kurum içi ve dışı paydaşlarla şeffaf paylaşım yapılması
Uluslararası ve Kurumsal Ağların Genişletilmesi	•TMK'nın farklı coğrafyalarda tanıtılması •TMK'nın aktif olduğu ülkeler arasında öğrenci değişim programı/ staj olanaklarının geliştirilmesi •Uluslararası boyutta sektörler arası iş birliklerinin arttırılması
Kadın Mühendislerin Görünürlüğünün Artırılması	•Başarılı bursiyer mezunlarının hikâyelerinin paylaşılması •"Benim gibi biri yaptı, ben de yapabilirim" duygusunu güçlendiren kampanyalar

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

Öneriler

Öğrenciler

- Okul dışı beceriler (liderlik, iletişim, problem çözme) için yapılandırılmış ve sertifikalı gelişim modülleri eklenmeli.
- Psikolojik dayanıklılığı destekleyen koçluk ve rehberlik içerikleri öğrencilik döneminde güçlendirilmeli.
- Staj ve saha deneyimi, öğrencilerin erken dönemden itibaren iş dünyasıyla temas kurabileceği şekilde yaygınlaştırılmalı.
- Mentörlük süreci, akademik destekten öte kariyer yönü ve network kazanımı sağlayacak biçimde derinleştirilmeli.
- Rol model buluşmaları daha sistematik ve sürdürülebilir hale getirilerek ilham etkisi kalıcılaştırılmalı.

Mezunlar

- Mezuniyet sonrası döneme özel iş bulma, referans ve şirket eşleşmeleri içeren kariyer destekleri artırılmalı.
- Mezunlar için yüz yüze buluşmalar ve profesyonel network alanları daha sık ve tematik kurgulanmalı.
- Mentörlük, mezunlar tarafında kariyer danışmanlığı boyutunda yeniden yapılandırılmalı.
- Mezunların projeye mentor, konuşmacı veya rol model olarak aktif katkı vermesi teşvik edilmeli.
- Uluslararası staj ve deneyim olanakları, mezunlar için daha net ve erişilebilir bir çerçeveye oturtulmalı.

TEŞEKKÜRLER

Limak

GLOBAL ENGINEER GIRLS Türkiye

TÜRKİYE CUMHURİYETİ AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI