

Kariyer Planlaması

Ders 1

Ali Mertcan KOSE Msc.
amertcankose@ticaret.edu.tr

İstanbul Ticaret Üniversitesi



İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

Outline

1. Kariyer

- ▶ *Kariyer Geliştirme*
- ▶ *Kariyer Yönetimi*
- ▶ *Kariyer Planlama*
 - ▶ *Kariyer Planlama Türleri*
 - ▶ *Kariyer Planlama Amacı ve Önemi*
 - ▶ *Kariyer Planlamasının Aşamaları*
- ▶ *Kariyer Patikası*
- ▶ *Kariyer Platosu*
- ▶ *Kariyer Çapısı*

2. Kariyer Merkezleri

- ▶ *Kariyer Merkezlerinin Vizyon, Misyon ve Temel Değerleri*
- ▶ *Kariyer Merkezi Hizmetleri*

3. Üniversitelerin Diğer Birimleri

- ▶ *Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER)*
- ▶ *Sürekli Eğitim Merkezleri*

Kariyer

Kariyer geliştirme, örgüt ve bireylerin çeşitli iç ve dış etkenler nedeniyle sürekli değişen istek ve ihtiyaçlarına cevap verme gayretinde olan dinamik bir yapı olarak tanımlanabilir.

Kariyer Geliştirme

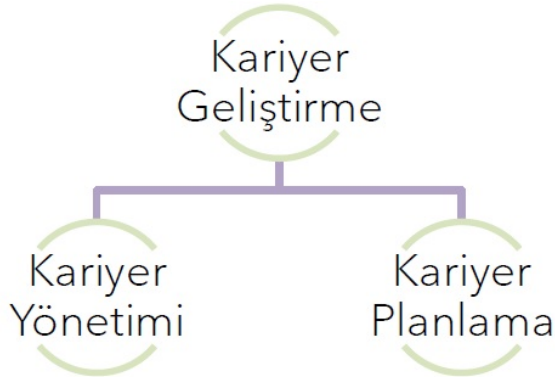


Figure 1: Kariyer geliştirme aşamaları.

Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, örgütlerin çalışan kabiliyetlerini, ilgi alanlarını ve çıkarlarını analiz etmelerine destek olması ve kariyer geliştirme faaliyetlerinin belirli bir plan dahilinde olması olarak ifade edilebilir.

Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi özellikle büyük ölçekli örgüt yapılarının etkin şekilde yönetilmesiyle ilgili bir süreçtir. Bu süreçte kariyerler beşeri ve çeşitli sermaye kaynaklarının verimli olmasının temininde örgütler tarafından yönetilmektedir.

Kariyer yönetiminin amacı, bireylerin örgüt içerisindeki ilgi ve kabiliyetleri ile örtüşen işlerde istihdam edilmesine imkan sağlamaktır. Böylece bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmininin, örgütte ise etkinliğin ve verimliliğin artırılması sağlanmaktadır.

Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimin amaçları genel amaçlar ve özel amaçlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir

1. Genel Amaçlar:

- ▶ Yönetim başarısını tatmin etmek için, örgüt gereksinimlerini karşılamak.
- ▶ Kavrama gücü olan bireylere, herhangi bir sorumluluk düzeyinde eğitim vermek.
- ▶ Bireyler, yetenek ve isteklerini örgüt ile uyum içinde tutarak ve görevlerini yerine getirerek başarılı bir kariyer yapmayı düşünürlerse, gereksinim duydukları rehberlik ve teşvik gücünü onlara vermek.

Kariyer Yönetimi

2. Özel Amaçlar:

- ▶ Gerek mevcut gerekse gelecek işlerde gereksinim duyulan beceri ve nitelikleri tanımlamak için personele yardım etmek.
- ▶ Örgütsel amaçlar ile bireysel istekleri bütünleştirmek ve düzene sokmak.
- ▶ Kariyerlerinde durgunluk dönemi geçiren personeli yeniden canlandırmak.
- ▶ Personellere kariyerlerini ve kendilerini geliştirecek fırsatı sağlamak.
- ▶ Öncesinde sayılan özel amaçlara dayanarak, gerek örgüt gerekse bireyler için karşılıklı yararları sağlamak.

Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, örgütün ilerdeki hedefleriyle bireyin kişisel hedefleri arasında uyumluluk sağlayarak, bireyin ileriki zamanlarda üstleneceği pozisyonların gerekli kıldığı yeterliliklerle donatılması çabaları olarak tanımlanabilir.

Kariyer planlaması, **bireysel kariyer planlaması** ve **örgütsel kariyer planlaması** olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

Kariyer Planlama

Bireysel Kariyer Planlaması: Bireysel kariyer planlaması, “personelin kariyer amaçlarını bireysel olarak planlama sürecidir” şeklinde ifade edilebilir.

Bireysel kariyer planlaması dört temel aşamadan oluşmaktadır.

- 1. Kendi Kendini Değerlendirme:** Kariyer planlamasının başlangıç noktasıdır. Birey kendini gerçekleştirme düşüncesi ile hangi becerilerinin önemli olduğuna ve kendini anlamaya karar verir.
- 2. Fırsatları Tanımlama:** Bireyin kendi ilgi alanlarına göre iş imkanlarını tanımlaması aşamadır.

Kariyer Planlama

3. **Amaçları Belirleme:** Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini belirledikten sonra, kendi yeteneklerine uygun şekilde karar vererek kariyer amaçlarını belirlediği aşamadır. Bu aşamada bireyin kariyer planı hakkında ayrıntılı bilgi toplaması gerekmektedir. Çünkü kariyer alanı ile ilgili toplanan bilgiler ne derece sağlıklı ve güvenilir ise verilen kararlar da o denli doğru kararlar olacaktır.
4. **Plan Hazırlama:** Bireyin hedeflerine ulaşmak amacıyla planlamış olduğu kariyer kararını uygulamaya geçtiği aşamadır. Bu aşamada planın uygulanabilir olması için içinde bulunduğu durumun ümit verici ve destekleyici nitelikte olması gerekir. Hazırlanacak planlar ilgili kariyer hedefindeki tüm faaliyetleri kapsar nitelikte olmalıdır.

Kariyer Planlama

Örgütsel Kariyer Planlaması: Örgütsel kariyer planlaması “personelin kariyer amaçlarının örgüt yönetimi tarafından planlanması sürecidir” şeklinde ifade edilebilir.

Örgütlerin kariyer planlaması, personelin kariyer planlarını yönetmesine yardımcı olmak üzere, kariyer olanakları ve kaynakları yönlü bilgi sağlayarak personele destek olması şeklindedir. Çünkü bireysel kariyer planlamasının başarısı örgütün bireye desteğe bağlıdır.

Kariyer Planlama

Kariyer planlamasının amaçları bireysel kariyer planlamasını içeren bireysel amaçlar ve örgütsel kariyer planlamasını içeren örgütsel amaçlar olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

Kariyer Planlama

Bireysel Amaçları

- ▶ Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak.
- ▶ İnsan kaynaklarını daha etkin kullanmak.
- ▶ Personelin geliştirilmesini sağlamak.
- ▶ İş performansının yükseltilmesini sağlamak.
- ▶ Bireyin kendine güvenini arttırmak.
- ▶ Bireysel eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine katkı sağlamak.
- ▶ İş güvenliğini sağlamak.

Kariyer Planlama

Örgütsel Amaçları

- ▶ Personelin tam kapasitede çalışmasını sağlayarak örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamak.
- ▶ Personelin iş tatminini ve huzurunu sağlamak.
- ▶ Personel devrini ve maliyetlerini azaltmak.
- ▶ Örgütsel sadakat sağlayarak, örgüt aidiyet duygusunu arttırmak.
- ▶ İnsan kaynaklarından en üst seviyede faydalanılmasını sağlamak.
- ▶ Personel potansiyelini arttırmak.
- ▶ Dezavantajlı grupların kariyer gelişiminde destek olmak.

Kariyer Planlama

Kariyer planlamasında birey başarı ya da başarısızlık elde ettiğinde kendi kariyer yolunu çizmektedir. Bireyin kariyer planı konusunda örgüt, iş hayatının kalitesini artırmaya çalışır. Kariyer planlamasının birey ve örgüt için en önemli unsuru motivasyondur.

Kariyer planlaması birçok aşamayı içinde barındıran uzun vadeli bir süreçtir. Kariyer planlaması aşamaları aşağıdaki figürde yer almaktadır.

Kariyer Planlama

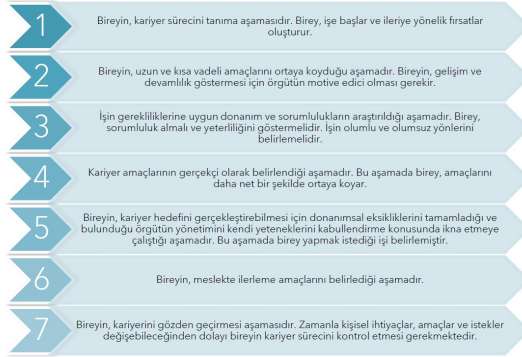


Figure 2: Kariyer planlamasının aşamaları.

Kariyer Patikası

Kariyer yolu olarak da anılan kariyer patikası kavramı, bireylerin ilerleyen zamanlarda iş ile ilgili sorumluluklarını ve ilerlemelerini karşılamak amacıyla bireysel tecrübelerini, eğitimlerini ve tecrübelerini planlama sürecidir. Bir başka ifadeyle bireylerin şahsi hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla meslekte ve örgütte ilerlenen basamaklarını ifade eder. Bireylerin kariyer patikalarının belirlenmesinde örgütlerin büyük görevler üstlenmesi gerekir. Örgüt, yol gösterici rol üstlenerek bireylerin hedeflerine ulaşmasında bireye açık bilgiler sağlamış olacaktır. Böylelikle bireylerin örgüte olan bağlılığı üst düzeylere çıkarılacak ve aynı zamanda bireylerin iş tatmini de sağlanacaktır.

Kariyer Platosu

Plato Türkçede “düzleşme” anlamına gelmektedir. Kariyer platosu ise “bireyin daha üst seviyedeki pozisyonlara yükselme imkanlarının zayıf olduğu noktalar” olarak tanımlanabilir.

Bu kavram bireylerin uzunca bir süre kabiliyetlerindeki noksanlıklar veya başka etkenler nedeniyle kariyer yolunda ileriye doğru adım atamayacak durumunda olduğunu belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyin kariyer platosunda bulunmasına sebep kendi yetkinlikleri olabileceği gibi, örgüt yapısında yükselme olanaklarının bulunmaması da önemli etkenlerden bir tanesidir.

Kariyer Platosu

Yönetim pozisyonuna sahip kurum yapılarında meydana gelen azalma, bireylerin kariyerinde daha fazla ilerleme kaydedemeyeceği bir hal almasına neden olmaktadır. Bu durum örgütlerde bireylerin kariyer platosuna girmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Zaten kariyer gelişimi daima yukarı yönlü olmak zorunda da değildir.

Kariyer Platosu

Örgüt içi veya dış kaynaklı farklı problemlerle karşılaşan ve bunları aşamayan, geleceğe dair çeşitli beklentiler noktasında ümitsizliğe kapılan örgüt bireylerini yönetmek zor bir hal alır. Bunun sonucu olarak da kariyer platosuna giren çalışanın verimliliği düşecek, öğrenme ve gelişim süreçlerinin dışında kalacaktır. Bu noktada önemli olan, örgüt yönetiminin plato durumundaki bireyleri tespit ederek kendilerini bu durumdan kurtarabilmeleri için gereken önlemleri almalarıdır.

Kariyer Platosu

Birey iş yaşamı boyunca bulunduğu pozisyonda uzun süre kalabilir ki bu durumu kariyer platosu olarak adlandırılmaktadır. Kariyer platosunda bulunan bireyin ise doğal olarak işine karşı ilgi ve alakasında azalma olasılığı vardır. Çünkü aynı pozisyonda geçirilen süre zarfında yapılan iş, birey için sıradan ve can sıkıcı bir hâl almaktadır. Bunun sonucu olarak bireyde hata yapma olasılığında artış, işe devamsızlık, kişi üretkenliğinde azalma ve öz güven kaybı gibi etkiler görülebilmektedir. Bir başka ifadeyle kariyer platosu; örgüte bağlılığında azalma, başka bir örgüte geçme oranında artış; çalışma isteğinde azalma şeklinde kendini gösterebilmektedir.

Kariyer Çapası

Kariyer çapası bireylerin yetenek, değer ve gereksinimlerini yansıtan özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Kariyer çapaları sekiz kategoriden oluşmaktadır.

Kariyer Çapası

1. **Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik:** İş ile ilgili teknik yetkinlik gerektiren görevlere yatkın olunması bu kariyer çapasının etkin olduğu bireylerde rastlanmaktadır. Bu bireylerde bir üst kademeye geçmektense uzmanlaşmaları ve bireysel gelişimleri daha büyük önem taşımaktadır. Bir başka ifadeyle bu bireyler için işin kendisi diğer tüm faktörlerden daha büyük önem taşımaktadır.
2. **Yönetsel Yetkinlik:** Bu kariyer çapası insanları yönetme çabası daha baskın olan bireylerde görülür. Bu çapanın baskın olduğu kimselerde en büyük hedef yönetim kademesinin en üstünde olmaktır.

Kariyer Çapası

3. **İstikrar:** Bu kariyer çapası ise, çalıştığı işin kendisini güvende hissettirecek ve ekonomik olarak tatmin edecek düzeyde olması gerektiğini düşünen bireylerde görülür. Bu bireyler kendilerini ekonomik olarak güvende hissettirecek imkanların varlığından emin olmak isterler.
4. **Girişimcilik:** Bu kariyer çapasının etkin olduğu bireylerde yeni projeler geliştirmek, yeni bir ürün ortaya koymak eğilimleri görülmektedir. Ayrıca bu bireyler daima kendi işlerini kurma fikri etkindir. Bu bireylerin en büyük özelliği ise sürekli risk alma istekleridir.

Kariyer Çapası

5. **Bağımsızlık:** Bu kariyer çapasının etkin olduğu bireylerde, örgüt içinde kısıtlamalardan rahatsızlık duyma güdüsü vardır.
6. **Meydan Okuma:** Bu kariyer çapasının etkin olduğu bireylerin krizleri aşma noktasında bireysel motivasyonları oldukça yüksektir. Bu bireylerin sürekli başarılı olma arzusu vardır.

Kariyer Çapası

7. **Adanmışlık:** Bu kariyer çapasına sahip olan bireyler, yapmış olduğu çalışmaların ve kariyer patikalarının topluma hizmet etmesini ve topluma faydalı olmasını arzu ederler. Örgüt içerisinde gerçekleşen problemlere karşı duyarlı davranırlar.
8. **Yaşam Tarzı:** Bu kariyer çapasının hakim olduğu bireyler ise, kişisel ve ailevi ihtiyaçlarını ön planda tutmaktadırlar. Öncelikli olan husus bireysel kariyerleridir. Çalışma koşullarının kendi yaşam standartlarını olumsuz etkilemesini istemezler.

Kariyer Merkezleri

Kariyer Merkezleri

Üniversitelerden mezun olan birey sayısındaki artış, rekabeti arttırmaktadır. Sınırlı iş imkanlarına yönelik rekabeti artırabilmek için mezunlar ve öğrenciler bireysel çabaları ile çeşitli kurs, seminer veya eğitimlere katılmalıdırlar. İş yaşamında da bireylerin daha katılımcı çalışanlar olması ve çeşitli becerilere sahip olması bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu becerilere sahip olmanın yanı sıra bireylerin kariyer hedeflerini belirlemeleri, kariyer planı oluşturmaları ve kariyer gelişimlerini sağlamaları oldukça önemlidir. Günümüz koşullarında bu süreci yaygın ve etkin hale getirebilecek kurumlardan biri olan üniversiteler kendi mezun ettiği ya da hali hazırda var olan öğrencilerini rekabet ortamında desteklemek adına kariyer merkezleri oluşumuna girmiştir.

Kariyer Merkezlerinin Vizyon, Misyon ve Temel Değerleri

Kariyer Merkezlerinin vizyonu, Türkiye geneli ve ilgili coğrafyalarda en üst düzeyde kilit paydaş iş birlikleri oluşturarak öğrenciler ve mezunlar için kaliteli, yenilikçi kariyer rehberliği hizmetleri sağlayan lider kurum olmaktır. Bu vizyona sahip olan Kariyer Merkezleri, öğrenci ve mezunlarımızın günümüz iş dünyası şartlarına ve eğilimlerine uygun kariyer planı yapabilmeleri ve kariyer planlarını hayata geçirebilmek için ihtiyaç duyacakları nitelikleri kazanabilmeleri konusunda onlara yardımcı olur.

Kariyer Merkezlerinin Vizyon, Misyon ve Temel Değerleri

Kariyer Merkezleri ayrıca öğrenciler/mezunların iş dünyası ile kendi networklerini, staj ve iş olanaklarını artırmaları için bir köprü vazifesi görür. Kariyer merkezlerinin temel değerleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Kariyer Merkezlerinin Vizyon, Misyon ve Temel Değerleri

Millilik: Toplumumuzun tarihi mirasından gelen milli kültürüne, yaygın örf, ananelerine sahip çıkmak ve yaşatılması için çaba göstermek.

Standart: Kariyer hizmetlerini sistematik olarak iyileştirmek ve ortak bir Web Portalı aracılığıyla kariyer merkezi hizmetlerine ulaşım kolaylığı sağlamak ve standart oluşturmak.

Kariyer Merkezlerinin Vizyon, Misyon ve Temel Değerleri

Erişilebilirlik: Web tabanlı mesleki rehberlik hizmetlerini; iletişim kurma ve istihdam kaynaklarına erişim imkanını tüm coğrafyalardaki öğrencilerin ve mezunların erişimine sunmak.

Geliştirme: Öğrencilere, mezunlara, işverenlere ve diğer paydaşlara kariyer yönetimi süreçlerinde yardımcı olmak ve Kariyer Merkezi personelinin mesleki gelişimini desteklemek için kapsamlı programlar ve hizmetler sunmak.

İş Birliği ve Ortaklıklar: Profesyonel hizmetlerini verirken iç ve dış, tüm paydaşları ile açık ve dürüst iletişim biçimini benimsemek. Bu şekilde geniş paydaş ağları oluşturmak ve söz konusu paydaşların verilen hizmetlere

Kariyer Merkezlerinin Vizyon, Misyon ve Temel Değerleri

Öğrencileri Mezunları ve İşverenleri Hizmetlerin Merkezine Koymak: Kariyer Merkezlerinin odak noktasının, öğrenciler, mezunlar ve işverenler olduğu bilinci ile onlara hak ettikleri saygıyı göstermek ve en iyi hizmeti sunmak.

Bütünlük: Ahlaki yaklaşımın önemini yansıtan kurum kültürünü teşvik etmek profesyonellik gerekleri ve saygı çerçevesinde her düzeyde erişilebilir olmak.

Şeffaflık: Sürekli gelişim sağlamak için kariyer hizmetlerinin çıktılarını değerlendirmek ve paylaşmak.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

Bu bölüm kariyer danışmanlığı ve eğitim hizmetleri ile bilgi ve sosyal medya yönetimi faaliyetleri hakkında bilgileri içermektedir.

Kariyer Rehberliği ve Danışmanlığı: Kariyer rehberliği ve danışmanlığının temel amacı öğrencilerinin ve mezunlarının kariyer yönetimi ve iş arama süreçlerinde ihtiyaç duydukları profesyonel desteği sağlamak, gelişimlerini desteklemektir. Bu bağlamda, kariyer rehberliği ve danışmanlığının hedefleri aşağıda belirtilmiştir.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

- ▶ Öğrencilerin/mezunların eğitim ve mesleki seçenekleri arasında doğru yönde seçim yapmalarına yardımcı olmak.
- ▶ Öğrencileri ve mezunları kariyer hizmetleri konusunda bilinçlendirmek.
- ▶ Öğrencilerin/mezunların, kariyer odaklı problemlerine yardımcı olabilmek için onları anlamak ve onlar hakkında bilgi sahibi olmak.
- ▶ Öğrencilerin/mezunların kendi farkındalıklarını arttırmalarına, becerilerini, değerlerini ve ilgi alanlarını anlamalarına yardımcı olmak.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

- ▶ Öğrencileri/mezunları kariyer planlarını yapmaları için teşvik etmek.
- ▶ Danışmanlık oturumları, istihdam edilebilirlik eğitimleri, istihdam edilebilirlik becerileri hakkında kaynaklar ve araçlar hazırlama yoluyla öğrencilerin/mezunların becerilerinin geliştirilmelerine destek olmak.
- ▶ Öğrencilerin kariyer alternatifleri ve çalışma hayatı hakkında gerçekçi algılara sahip olmalarını sağlamak.
- ▶ Yapılandırılmış bir iş veya staj arayışında öğrencilere rehberlik etmek.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

Bireysel Rehberlik ve Danışmanlık: Bireysel rehberlik ve danışmanlık, öğrenciler ve mezunlarla gerçekleştirilen 30 ile 60 dakika arasında süren oturumlardan oluşur. Bireysel danışmanlık için hedef gruplar üniversite öğrencileri ve mezunlarıdır. Mezuniyetlerine 6-12 ay kalmış öğrenciler ise öncelikli olarak hedeflenmiştir. Bir öğrenci/mezun Yetenek Kapısı'na kendi hesabı ile giriş yaparak sistemde belirlenmiş olan kariyer danışmanından randevu alabilir.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

Çevrimiçi Rehberlik: Üniversitelerin birden fazla bölgede kampüsü bulunurken kariyer merkezleri çoğunlukla merkez kampüslerde konumlanmaktadır. Bu durum merkez kampüs dışında öğrenimine devam eden öğrencilerin kariyer hizmetlerinden yeterince yararlanamayarak dezavantajlı konuma düşmelerine neden olabilir. Kariyer danışmanlığı hizmetini çevrimiçi oturumlar aracılığıyla sunmak hem söz konusu öğrencilerin hem de hali hazırda kampüslerde bulunmayan mezunların danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden yararlanmasını sağlar.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

Çevrimiçi rehberlik oturumu, öğrencilerin veya mezunların ihtiyaçlarına bağlı olarak 20 ile 45 dakika arasında sürebilir. Ağırlıklı olarak bireysel oturumlar düzenlenir. Danışmanını yüz yüze görüşmenin daha faydalı olacağını düşündüğü durumlarda danışman sonraki oturum için danışanları yüz yüze görüşmeye davet edebilir.

Kariyer Merkezi Hizmetleri

Bilgi ve Sosyal Medya Yönetimi: Çevrimiçi kariyer hizmetlerinin ve kariyer merkezi hizmetlerinin tümünün çevrimiçi platformlar aracılığıyla duyurulmasının yönetimini kapsayan bu işlev, kariyer merkezinin hizmetlerini çok daha etkin ve verimli şekilde sunulması için altyapı sağlar. Çevrimiçi toplulukları yönetmek ve iyileştirmek yoluyla kariyer hizmetlerine erişimi kolaylaştırır, arttırır. Böylece kariyer merkezlerinin erişim alanını genişletir.

Üniversitelerin Diğer Birimleri

Üniversitelerin Diğer Birimleri

Bireylerin kendi potansiyellerini ve kariyer olanaklarını fark etmeleri, kariyer planlamaları yapmaları ve bu planları gerçekleştirebilmelerini sağlayan yerlerden olan Kariyer Merkezlerinin yanı sıra Üniversitelerde farklı birimlerden de faydalanılabilir. Bu bölümde Üniversiteler bünyesinde bulunan ve kariyer anlamında yararlanılabilecek birimlerden olan Türkçe Öğretim Merkezi ve Sürekli Eğitim Merkezleri (farklı üniversitelerde uygulama ve araştırma merkezi veya koordinatörlük olarak yer alabilir) ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Bununla birlikte uluslararası ilişkiler biriminden de faydalanılabilir. Ancak uluslararası İlişkiler bölümünden nasıl faydalanılabileceği üçüncü bölümde ayrıntılı şekilde verilmiştir.

Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER)

Türkçenin yabancı dil olarak öğretimi esasında çok eski zamandan beri devam eden bir süreçtir. Ancak sistemli ve kurumsal bir çerçevede öğretim çalışmaları son 70 yıllık zaman dilimini kapsamaktadır. Ülkemize yurt dışından öğrenim görmek için gelen öğrencilere üniversitelerde Türkçe öğretilmesi 1958 yılında Boğaziçi Üniversitesi ile başlamıştır. Daha sonra İstanbul Üniversitesi'nde 1974 yılında Yabancı Diller Bölümü altında yabancılara Türkçe öğretim faaliyetleri başlamıştır. Ancak Türkçenin yabancı dil olarak öğretilmesi 1984 yılında Ankara Üniversitesi çatısı altında kurulan Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER) ile tamamen kurumsal bir kimlik almıştır.

Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER)

Günümüzde hemen her üniversitede Türkçenin yabancı dil olarak öğretilmesi faaliyetlerini yürüten 85 TÖMER mevcuttur. Bu kurumların temel misyonu Türkiye'yi ve Türk kültürünü tanıtmak, yurt içi ve yurt dışındaki çeşitli kurum ve kuruluşlarla ortak çalışmalar yapmak, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortak eğitim-öğretim, araştırma, uygulama ve yayın faaliyetlerinde bulunmak; Türkçe öğretim yöntemleri konusunda araştırma ve uygulamalar yapmak; yapılmakta olan çalışmalara destek vermektir.

Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER)

Bu çerçevede TÖMER bir dil öğretim merkezi olmasının ötesinde bir kültür ve gelenek taşıyıcısıdır. Yurt dışından ülkemize gelen öğrenciler sadece Türk dilini öğrenmemektedirler, aynı zamanda Türk insanını ve Türk insanının yaşam tarzını ve kültürünü de öğrenmektedirler. Böylece Türkiye’de eğitim aldıktan sonra ülkesine dönen yabancı bir öğrenci, kendi ülkesinde Türkiye’nin tanıtımında önemli bir role sahip olurlar.

Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER)

TÖMER’lerde Türk dilinin öğretimi temel olarak altı dil düzeyinde gerçekleştirilir. Başlangıç düzeyinden başlayarak “A1, A2, B1, B2, C1 ve C2” kurlarında eğitim verilir. Bu dil düzeyleri Avrupa Ortak Çerçeve Metni’ne bağlı olarak oluşturulur. Yabancı öğrencilerin dil düzeylerinin belirlenmesi için TÖMER’lerde ilk olarak “Düzey Belirleme Sınavı” yapılır.

Türkçe Öğretim Merkezi (TÖMER)

Türkçenin yabancı dil olarak öğretimine son dönemlerde gerek üniversiteler bünyesinde gerekse çeşitli kurum ve kuruluşlarda büyük önem verilmekte ve bu alanda önemli çalışmalar yapılmaktadır. TÖMER'ler gün geçtikçe daha sistemli ve etkili çalışmalar yaparak Türkçenin bir dünya dili olması yönünde çaba sarf etmektedirler. Bu çalışmalar gelecekte Türkiye'nin uluslararası arenada daha çok tanınmasına vesile olacak ve Türk dili ile kültürünün yabancı ülkelerde popülerleşmesini sağlayacaktır.

Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM)

Yirmi birinci yüzyıl insanlık tarihi içerisinde bilim ve teknolojide en hızlı ve sürekli değişimin yaşandığı dönem olarak dikkat çekmektedir. İçinde bulunduğumuz bu süreçte bilim ve teknolojide gerçekleşen bu olağanüstü değişim ve gelişim insan kaynaklarında, meslek ve iş tanımlarında ihtiyaç duyulan bir takım bilgi ve beceriler noktasında da kendini göstermektedir. Birçok alanda yaşanan bu değişimler ve ihtiyaç duyulan mesleki beceriler, insan kaynakları açısından da aranan insan niteliklerinin sürekli bir biçimde kendini yenilemesini gerekli kılmıştır. Kısacası günümüz toplumsal yaşamı içerisinde insanlar, kendine yer edinebilmek için sürekli olarak kendini geliştiren ve hayat boyu öğrenen bireyler olmak durumundadır.

Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM)

Günümüz sürekli değişen ve gelişen dünyasında toplumlarının ihtiyaç duyduğu sürekli kendini yenileyen, hayat boyu gelişimlerine devam etmeleri noktasında sürekli eğitim merkezlerinin önemi gün yüzüne çıkmaktadır. Bu bağlamda özel sektörde ve devlet sektöründe kariyer planlaması yapmakta olan bireylerin almış oldukları temel lisans ve ön lisans eğitimlerinin yanı sıra rakiplerine fark yaratabilmeleri, onlardan bir adım önde olabilmeleri için kendilerini geliştirmeleri ve uzmanlık alanlarında da derinlemesine ve güncel mesleki bilgi ve becerilerle kendilerini donatmaları gerekmektedir.

Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM)

Kısa adı ile sürekli eğitim merkezleri bulundukları bölgeler üniversite sanayi ve toplum iş birliğinin birer örneği olarak, bölge sanayisinin ve toplumu oluşturan bireylerin ihtiyaç duymuş olduğu derinlemesine eğitim faaliyetlerinin bireylerle ve kurumlarla buluştuğu merkezlerdir. Sürekli eğitim merkezleri ve kariyer gelişimi birlikte düşünüldüğünde mesleki eğitim becerilerinin arttırılması, kişisel gelişimin desteklenmesi, hobi edinme eğitimleri, vb. birçok bireysel ve kurumsal eğitim etkinlikleri akla gelmektedir. Bu açıdan sürekli eğitim merkezlerinin kariyer gelişimi açısından vazgeçilmez kurumlardan bir tanesi olduğu ifade edilebilir.