

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM EKONOMİSİ ÇERÇEVESİNDE MESLEKİ YETERLİLİĞİN
EKONOMİ ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE DEĞERLENDİRMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan DEĞİRMENCİ

Ekonomi Finans Anabilim Dalı
Uluslararası İktisat Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Kemal Kağan TURAN

ŞUBAT, 2015

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM EKONOMİSİ ÇERÇEVESİNDE MESLEKİ YETERLİLİĞİN
EKONOMİ ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE DEĞERLENDİRMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan DEĞİRMENCİ

Y1312.160010

Ekonomi Finans Anabilim Dalı
Uluslararası İktisat Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Kemal Kağan TURAN

ŞUBAT, 2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Ekonomi ve Finans Ana Bilim Dalı Uluslararası İktisat Tezli Yüksek Lisans Programı **Y1312.160010** numaralı öğrencisi Sinan DEĞİRMENCI'nin "**EĞİTİM EKONOMİSİ ÇERÇEVESİNDE MESLEKİ YETERLİLİĞİN EKONOMİ ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE DEĞERLENDİRMESİ**" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 27.01.2015 tarih ve 2015/02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *ayb. h. g.* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :03/02/2015

1)Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Kemal Kağan TURAN

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Çiğdem ÖZARI

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Tuğba ALTINTAŞ

[Handwritten signatures in blue ink over dotted lines]

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

ÖNSÖZ

Tez konusunun belirlenmesi, bölümlerinin oluşturulması ve içeriğinin şekillendirilmesi ile yazım aşamasında eleştiri ve teşvikleriyle katkıda bulunan başta danışmanım Yrd. Doç. Dr. Kemal Kağan TURAN olmak üzere, tez savunma jürisinde yer alan Yrd. Doç. Dr. Çiğdem ÖZARI hocama çok teşekkür ederim. Ayrıca, çalışmanın uygulama kısmında değerli yardımlarını benden esirgemeyen Doç. Dr. Özgür ASLAN ve Öğr. Gör. Uğur DİLER hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Tez yazma sürecinde her türlü desteğinden ötürü nişanlım Ferda'ya, annem Sema babam Alaattin ve kardeşim Fatihe çok şey borçlu olduğumu belirtmek isterim.

Sinan DEĞİRMENCİ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
TABLolar.....	x
ŞEKİLLER.....	xi
GRAFİKLER.....	xii
ÖZET.....	xiii
ABSTRACTS	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	
1. EĞİTİM NEDİR	1
1.1. İktisatçılara göre eğitim	2
1.1.1. M.POSTLETWAYT	2
1.1.2. R.MATTHUS.....	3
1.1.3. D.RİCARDO.....	3
1.1.4. SENİOR.....	3
1.1.5. J.S MİLL	4
1.1.6. A.MARSHALL	4
1.1.7. KEYNES	4
2. TÜRKİYEDE EĞİTİM SİSTEMİ.....	5
2.1. Örgün Eğitim.....	6
2.1.1. Okul Öncesi Eğitim	6
2.1.2. İlköğretim (İlkokul-ortaokul).....	7
2.1.3. Ortaöğretim (Lise).....	7
2.1.4. Yüksek Öğretim (Üniversite)	8
2.2. YAYGIN EĞİTİM.....	9
3. EĞİTİMİN EKONOMİK FONKSİYONLARI	10
3.1. Eğitimin İktisadi Gelişmedeki Etkisi.....	10
3.2. Eğitimin Büyümeye Etkisi.....	10
3.3. Eğitimin Kalkınma Üzerine Etkisi	11
3.4. Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi.....	13
3.5. Mesleki Eğitimin Ekonomi Üzerine Etkisi	15

4.TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİMİN SORUNLARI.....	20
4.1. Meslek Liseleri ve Teknik Liselerdeki Sorunlar	20
4.1.1. İstihdam Olanaklarının Yetersiz Olması	21
4.1.2. Üniversiteye Girişlerin Kolaylaştırılması	21
4.1.3. Mesleki ve Teknik Liselerde Öğrenci Sayılarının İstenen Düzeylerde Olmaması	21
4.1.4. Öğrencilerin Piyasa Beklentilerine Göre Yetiştirilememesi	22
4.1.5. İşveren Kurum ve Kuruluşların Kalifiye Eleman Eksikliğinin Karşılanamaması.....	22
4.1.6. Sanayi Sektörünün Önde Gelen Kuruluşları ile MEB Arasındaki İşbirliği Eksikliği	23
4.1.7. Mesleki ve Teknik Liselerde Bilim ve Teknolojik Gelişmelerde Geride Kalınması	23
4.2. MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SORUNLARI	24
4.2.1. MYO Tasarlanmış Özel Binaların Bulunmaması	24
4.2.2. Laboratuvar ve Araç-Gereç Eksiklikleri	24
4.2.3. Öğretim Elemanı Eksikliği	25
4.2.4. Sanayi ve Üniversiteler Arasındaki İşbirliği Eksikliği	25
4.2.5. MYO Sınavsız Geçişlerin Kolaylaştırılması	25
İKİNCİ BÖLÜM	
2. MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ.....	26
2. 1. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Tanımı	26
2.2. Mesleki Yeterliliğin Önemi.....	27
2.3. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....	27
2.4. Mesleki Yeterlilikte Avrupa Yeterlilik Çerçevesi	28
2.4.1. Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin Sağladığı Yararlar	31
2.5. Mesleki Yeterlilikte Hayat Boyu Öğrenme Kavramı	35
2.5.1. Hayat Boyu Öğrenmenin Ortaya Çıkışı	35
2.6. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi	36
2.7. Mesleki Yeterlilik Kurumu.....	37
2.7.1. MYK Kurumun Görev ve Yetkileri Şunlardır:	38
2.8. Türk Akreditasyon Kurumu	40
2.8.1. 17024 Personel Belgelendirme Standardı Kapsamı	41
2.8.2. 17024 Kapsamında Personel Belgelendirme Kuruluşları	42
2.9. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türk Akreditasyon Kurumu	45

2.10. Ulusal Meslek Standartları	46
2.11. Ulusal Meslek Standartlarının Sağladığı Avantajlar	49
2.11.1. İşverenler İçin	49
2.11.2. Bireyler İçin	50
2.11.3. Eğitimciler İçin	50
2.12. Ulusal Meslek Standartlarında Başlıca Sektör Komiteleri	51
2.13. Ulusal Yeterlilik	53
2.13.1. Ulusal Yeterliliğin Sağladığı Avantajlar	55
2.14. Ulusal Yeterlilik ve Meslek Standartları Arasındaki Farklar	55
2.15. Avrupa'da Mesleki Yeterlilik Sistemi	58
2.15.1. İngiltere'de Mesleki Yeterlilik Sistemi	58
2.15.2. Fransa'da Mesleki Yeterlilik Sistemi	58
2.15.3. İspanya'da Mesleki Yeterlilik Sistemi	59
2.15.4. Almanya'da Mesleki Yeterlilik Sistemi	59
2.15.5. Danimarka Yeterlilik Sistemi	60
2.15.6. Hollanda Yeterlilik Sistemi	60
2.16. Mesleki Yeterlilik Alanında Yapılan Uluslararası Görüşmeler	61
2.16.1. Lizbon Konseyi	61
2.16.2. Kopenhag Deklarasyonu	62
2.16.3. Maastricht Bildirgesi	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1. TÜRKİYE'DE Kİ MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ	64
1.1. Türkiye'de Meslek Standartlarının Hazırlanması, Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Kurulması	66
1.2. Türkiye'nin Entegre Olmaya Çalıştığı Mesleki Yeterlilik Sistemi	71
1.3. Türkiye'de Yeterlilik Çerçevesi Oluşturulma Süreci	73
1.4. Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenme	75
1.5. Türkiye Mesleki Yeterlilik Sistemi Güçlendirilmesi Projesi	76
2. KALKINMA PLANLARINDA MESLEKİ EĞİTİM	78
2.1. Birinci Kalkınma Planı	78
2.2. İkinci Kalkınma Planı	78
2.3. Üçüncü Kalkınma Planı	79
2.4. Dördüncü Kalkınma Planı	80
2.5. Beşinci Kalkınma Planı	80

2.6. Altıncı Kalkınma Planı.....	81
2.7. Yedinci Kalkınma Planı.....	81
2.8. Sekizinci Kalkınma Planı.....	83
2.9. Dokuzuncu Kalkınma Planı.....	83
3. TÜİK VERİLERİNE GÖRE TÜRKİYEDE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI	85
3.1. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları.....	85
3.2. Türkiye’de İstihdam Oranları.....	87
3.3. Türkiye’de işsizlik oranları.....	88
3.3.1. Türkiye’de Eğitim, Yaş ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları	89
3.4. Türkiye’de Genç İşgücü Göstergeleri.....	91
4. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMUNA YÖNELİK SWOT ANALİZİ	95
4.1. Güçlü Yönler	95
4.2. Zayıf Yönler	96
4.3. Fırsatlar.....	99
4.4. TEHDİTLER.....	101
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	101
KAYNAKLAR.....	104
İNTERNET KAYNAKLARI	107
EKLER	110

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:	Avrupa Birliği
ASO	:	Ankara Sanayi Odası
ATHB	:	Araştırma ve Teknik Hizmetler Birimi
AYÇ	:	Avrupa Yeterlilik Sistemi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DNQF	:	Danimarka Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
ECTS	:	Avrupa Kredi Transfer Sistemi
FHEQ	:	İngiltere Yüksek Öğretim Çerçevesi
HBÖ	:	Hayat Boyu Öğrenme
IAF	:	Uluslararası Akreditasyon Birliği
İNTES	:	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
İTO	:	İstanbul Ticaret Odası
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	:	Mesleki Eğitim Sistemini Güçlendirme Projesi
MEKSA	:	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı
MYK	:	Mesleki Yeterlilik Kurumu
MYO	:	Meslek Yüksek Okulu
NLQF	:	Hollanda Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
NQF	:	İngiltere Mesleki Yeterlilik Çerçevesi
SEGEM	:	Sanayi Eğitimi Geliştirme Merkezi
TEB	:	Türkiye Eczacıları Birliği
TEGEV	:	Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı
TESK	:	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİM	:	Türkiye İhracatçılar Meclisi
TUİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKAK	:	Türk Akreditasyon Kurumu
TÜRKİŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TSE	:	Türk Standartları Enstitüsü

TYÇ	:	Türkiye Yeterlilik Çerçevesi
UY	:	Ulusal Yeterlilik
UYÇ	:	Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
UYEP	:	Ulusal Yeterlilik Sistemini Güçlendirme Projesi
YÖK	:	Yüksek Öğretim Kurumu
QCF	:	İngiltere Yeterlilik ve Kredi Çerçevesi

TABLULAR

Tablo 1 Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim okul ve Öğrenci Sayıları	6
Tablo 2 Türkiye’de İlköğretim okul ve Öğrenci Sayıları 2011-2014	7
Tablo 3 Türkiye’de Ortaöğretim okul ve Öğrenci Sayıları (Genel Lise)	8
Tablo 4 Türkiye’de Ortaöğretim okul ve Öğrenci Sayıları (Meslek Liseleri).....	8
Tablo 5 Türkiye’de Öğretim Yılı Ve Eğitim Seviyesine Göre Okullaşma Oranı.....	9
Tablo 6 Türkiye’de 1988-1999 Yılları Arası Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları “ 15 – 24 “ Yaş Arası.....	14
Tablo 7 Türkiye’de 2000-2013 Yılları Arası Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları “ 15 – 24 “ Yaş Arası.....	14
Tablo 8 Meslek Standardı ile Ulusal Yeterlilik Alanında Yapılan Ortak Çalışma	56
Tablo 9 Avrupa Ülkelerindeki Yeterlilik Çerçevesinin Karşılaştırması	61
Tablo 10 Türkiye’de 2004-2013 Yılları Arası Üzeri İşgücü Göstergeleri.....	86
Tablo 11 Türkiye’de 2004 – 2013 Yılları Arasında İstihdam Oranları	87
Tablo 12 Türkiye’de 2004-2013 Yılları Arasında Genç İşgücü Göstergesi.....	91
Tablo 13 İşletme Sahipleri Tarafından Meslek Standartlarının Bilinme Düzeyi	97
Tablo 14 İşletme Sahipleri Tarafından MYK’nın Bilinme Düzeyi	97
Tablo 15 Çalışanlar Tarafından Meslek Standartlarının Bilinme Düzeyi	97
Tablo 16 Çalışanlar Tarafından Mesleki Yeterlik Kurumunun Bilinmesi	97
Tablo 17 Genç Nüfusun Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 2000-2013	100

ŞEKİLLER

Şekil 1 Türkiye'deki Eğitim Sistemi.....	5
Şekil 2 Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviyeler	30
Şekil 3 Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Bilgi, Beceri ve Yetkinlik	34
Şekil 4 Mesleki Yeterlilik Kurumunun Yapısı.....	38
Şekil 5 Mesleki Yeterlilik kurumu ve Türk Akreditasyon Kurumu.....	45
Şekil 6 Meslek Standartlarının Hazırlanmasında İlgili Sektör Komiteleri	52
Şekil 7 Ulusal Yeterlilik Hazırlama Formatı.....	54
Şekil 8 Türkiye'deki Personel Belgelendirme Kuruluşları	70
Şekil 9 Türkiye'de 2012-2013 Yılları Nüfus Pramidi.....	93
Şekil 10 Türkiye'de 2014 Yılında Ay Bazında İstihdam ve İşsizlik Oranları	94

GRAFİKLER

Grafik 1 Meslek Liseleri ve Genel Liseler Öğrenci Ortalamaları.....	21
Grafik 2 Avrupa Ülkeleri ve Türkiye İşgücüne Katılım Oranı	22
Grafik 3 İşgücüne Katılım Oranı	23
Grafik 4 Meslek Liseleri ve Genel Liselere Yapılan Eğitim Harcamaları	24
Grafik 5 Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı.....	85
Grafik 6 Türkiye’de 2004-2013 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam Oranı	88
Grafik 7 Türkiye’de 2004- 2013 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı	89
Grafik 8 Türkiye’de 2013 Yılında Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı.....	90
Grafik 9 Türkiye’de 2013 Yılında Yaş ve Cinsiyet Durumuna Göre İşsizlik Oranı ...	91

ÖZET

Uzun yıllardır ülkemizde mesleki eğitim ve mesleki yeterliliği hayata geçirmek büyük bir sorun olmuştur. Bu olgudan yola çıkan bu çalışma mesleki eğitim ve mesleki yeterlilik konusu ile ilgili uygulamaları ve genç nüfus oranının Avrupa ülkeleri arasında ilk sırada yer almasına rağmen işsizlik oranının artarak devam etmesini dikkate alan bir araştırmadır. Araştırmaya göre; Ülkemizde sanayi sektöründeki kalifiye eleman eksikliği oranı % 40 olarak tespit edilmiştir. Türkiye’de kalifiye eleman eksikliği konusunda sanayi sektörü ilk sırada yer almaktadır.

Bu çalışmada, sanayi sektörünün kalifiye eleman bulamamasının sebebi; iş gücünün mesleki bilgi ve becerisiyle iş piyasası arasındaki beklentinin farklı olmasından kaynaklandığı savunulmaktadır.

Bu çalışmada “ Mesleki Eğitimin Ülke Ekonomisine Katkısı, Avrupa’daki Mesleki Yeterlilik Sistemleri, Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Sisteminin sorunları ve önemi ” araştırılmaktadır.

Dört bölümden oluşan çalışmanın; birinci bölümünde Eğitim kavramı, Türkiye’deki eğitim sistemi, Eğitimin Ekonomik fonksiyonları ve Türkiye’de Mesleki Eğitimdeki sorunlar üzerine değinilmiştir. İkinci bölümde ise mesleki eğitimde yapılan çalışmalar, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Avrupa örnekleri üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde Türkiye’deki Mesleki Yeterlilik Sistemi, Kalkınma Planlarında Mesleki Eğitim, TÜİK’e ait işgücü verilerinin analizi ve Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun SWOT analizi yapılmıştır. Dördüncü bölümde ise bu bulguların analizleri değerlendirilerek Türkiye’deki mesleki yeterlilik sisteminin eksiklikleri ve problemleri ortaya çıkartılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Genç Nüfus, Kalifiye Eleman, Mesleki Yeterlilik, Mesleki Eğitim, Sanayi Sektörü

ABSTRACTS

For many years, vocational training and implementations of vocational qualifications have been a big problem in our country. Based upon this phenomenon, this study is a research in deference to the applications of vocational training and professional competence, increasing rate of unemployment, although the youth bulge among European countries. According to the survey; rate of non-qualified personnel has been determined as forty percent in the industrial sector, in our country. Industrial sector takes place on the top about lack of the qualified personnel in Turkey.

In this study, it is defended that the reason for the lack of qualified personnel in the industrial sector is different expectations between the craft knowledge and professional ability of the labour force and market.

In this study, “The Contribution of Vocational Education to the national economy, Vocational Qualification System in Europe, the problems and importance of Vocational Qualifications System in Turkey” is investigated.

The study consists of four parts; in the first part, the concept of education, education System in Turkey, the economical functions of education and problems in Vocational Education are mentioned. In the second part, the studies in Vocational Training, Vocational Qualifications Authority and European samples are mentioned. In the third part, Vocational Qualification System in Turkey, Vocational Training in the Development Plan, according to TSI (Turkey Statistical Institute), the analysis of the labour data and SWOT analysis of the Vocational Qualifications Authority is performed. In the fourth part, thereby analysis of these findings are evaluated, problems and deficiencies of Vocational Qualifications System in Turkey is revealed.

Keywords: Young Population, Qualified Personnel, Vocational Qualification, Vocational Training, Industrial Sector

BİRİNCİ BÖLÜM

1. EĞİTİM NEDİR

Eğitim, bireylerin davranış ve tutumlarında kendi bilgi ve becerisi ve isteğiyle hayatında değişiklikler meydana getirme sürecidir.

İnsanın bilgisini, davranışını ve yeteneklerini, düşünerek yaratmayı, ortaya çıkabilecek problemlere karşı çözümler üretmeyi, karar alma ve uygulama gibi tüm faaliyetler eğitiminin tanımını içermektedir.

İnsanları istedikleri davranış ve tutumlarla bilgilendirmek, yâda bir başka ifade ile eğitmek, tüm çağlar boyunca en temel amaç olmuştur. Günümüz itibari ile bu yapı, oldukça karmaşık bir hal almış ve eğitim ihtiyacı oldukça fazla hissedilmeye başlanmıştır. Bu yapıya rağmen Türkiye’de eğitimin önemi çokta anlaşılmış değildir. İnsanların küreselleşen dünyada kendi bilgi becerileri ve deneyimlerini sürekli olarak yenileyip, bilgi ve teknolojik gelişimlere açık olmadıkça ülke olarak istenilen yaşam tarzına ulaşmak mümkün olmayacaktır. (Sönmez, 2001).

Devleti yönetebilecek, fabrikalar açıp işletebilecek, işlemiş olduğu ürünü, satabilecek, doğayı işleyerek doğadan ürün elde edebilecek, hastane, okul, yol yaptırabilecek, tüm bu yapıyı ortaya çıkarabilecek ve bu yapı karşısında ortaya çıkabilecek zorlukları çözümlenebilecek olan kişi yine insandır. Bu yapının başarılı bir şekilde ortaya konabilmesi için temel olgu iyi bir eğitimidir. (Sönmez, 2001).

Ayrıca ülkelerin kültürel, ekonomik ve siyasi yapıdaki üstünlüğünü ve gelişimini gösteren en temel faktör yine eğitimidir. Eğitim kişilere sağlamış olduğu bireysel faydanın yanında, yaratmış olduğu dışsallıktan dolayı ülke ekonomisinin kalkınması için de önemli bir faktör olmuştur. Kişililerin eğitim düzeyleri arttıkça nitelikli işgücü artmakta bilimsel ve teknolojik gelişmelerde hız kazanmaktadır. (Öztürk,2005 a: 27)

Adam Smith ve Alfred Marshall gibi, eski iktisatçılar, eğitimin iktisadi gelişmedeki önemini bilmiyor değillerdi, eğitim 1960-1970 yılları arasında, çağdaş iktisatçılar tarafından yeniden ortaya çıkarılmıştır. 1960-1970 yıllarında eğitim sadece

eğitimcilerin incelemesi gereken bir konu olmaktan çıkmıştır. Eğitimin kültürel ve yetiştirici değeri inkr edilememektedir, ama iktisadi fonksiyonları, eskiye nazaran daha sistematik bir şekilde ve daha çok üstünde durularak incelenmektedir.

İktisatçıların ilgilerini eğitime yöneltmede rol oynamış olan iki ana etken vardır. Etkenlerin birincisi, 1959 yılında Sputnik'in uzaya atılması olmuştur. Bu olay, gelişmiş ülkelerde, teknik başarıların kişi başına düşen yüksek gelir seviyesine değil, iş gücündeki eğitim seviyesi ile araştırma ve eğitime ayrılan kaynakların nispetine dayanması olarak belirtilmiştir. (Bos, 1966 a: 65)

İkinci etken ise düşük gelirlili ülkelerin kalkınmasının sadece mali imkânların varlığına değil, gerektiği kadar vasıflı insan yetiştirilmiş olmasına da dayandığının farkına varılmış olmasıdır.

Bu bakımdan, eğitimin değeri, incelemekte olduğumuz iktisadi gelişmenin dayandığı unsurlara göre, türlü görüş açılarından ele alınabilir. Bu çeşitli cepheler, birbiriyle hiç ilişkisi olmayan şeyler değillerdir. Kişi başına düşen gelirdeki yükseliş oranı ekonomideki yayılma ve değişmelere bağlı olduğu gibi, eğitimin, üretim artışı oranına yardımı, kazanç sahiplerinin türlü eğitim seviyeleri ile ilgili olarak kişisel gelir seviyeleri arasındaki ayrılıklara dayanır. (Bos, 1966, b: 66)

1.1. İktisatçılara göre eğitim

Merkantilizmden, başlayarak neoklasik ekole kadar, zenginlik ve gelişim araştırılmış ve iktisadi kalkınmaya en çok hangi faktörün etki edeceği araştırılmıştır. İktisadi olaylar ve eğitim arasında ilişki olduğunu belirten ilk ekol merkantilizm olmuştur. Sanayi ve ticaret alanında faaliyetler arttıķa, bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri daha iyi anlaşılmış bununla beraber eğitime daha çok önem verildiği vurgulanmıştır. (Deyon1969:1-20;Brasseul,1997:150)

1.1.1. M.POSTLETWAYT

18.yy.iktisatçılarından olan M.Postletwayt uluslararası alanda yapmış olduğu araştırmalarında, iktisadi kalkınmada en önemli unsurun, eğitim olduğunu vurgulamıştır. M.Postletwayt göre, bir ülkenin güçlü ve zengin olması, bireylerin

yaşam şartlarının yükseltilmesine ve sanayicilerin, tüccarların ve çiftçilerin iyi bir eğitim almasına bağlı olduğunu belirtmiştir. (Öztürk,2005 b: 29)

1.1.2. R.MATTHUS

Klasik iktisatçılardan olan bir diğer isim R.Matthus'da eğitimin önemini vurgulamıştır. Eğitim ve insan kaynağının artırılması değil, mevcut bireylerin daha iyi şartlarda yaşamayı sürdürebilmesi üzerine durulmuştur. Eğitimin nüfusu kontrol ettiğini ileri sürmüş ve iş gücü sayısının azaltılarak ülke gelirinun yükseltilebileceğini savunmuştur. Eğer bireye eğitim verilmez ise nüfus baskısının artacağını ve halkın huzurunun kaçacağını ve bu gelişmenin iktisadi kalkınmayı etkileyeceğini vurgulamıştır. (Öztürk,2005 c: 29)

1.1.3. D.RİCARDO

Ricardo; iktisadi refah artışının, nüfus miktarının azaltılmasına ve sermayenin artırılmasına bağlı olduğunu kabul etmiş. Maltuz gibi aile yapısının sınırlandırılması gerektiğini veya iyi bir nüfus planlaması, aile planlaması yapılması gerektiğini belirtmiştir, bu düşüncelerinde ancak eğitim yolu ile gerçekleşebileceğini vurgulamıştır. (Serin, 1972 a: 10) , (Tezel, 1997, : 61)

1.1.4. SENİOR

Senior eğitime en çok katkı veren klasik iktisatçılardan birisidir. Senior'a göre eğitilmiş insan sayısında artış yaşandıkça nüfus artış hızı düşmektedir. Gelecek yıllarda, bireylerin elde edebilecekleri malların ve bunların tüketiminin, daha iyi anlaşılabilmesi için bireylerin çocuklarına iyi bir yaşam standardı sunabilmesi gerektiği ve bunu gerçekleştirirken eğitimin oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Toplum ne kadar iyi yetişmiş ise geleceğe daha iyi bir yaşam hazırlar, ne kadar kötü yetişmiş ise o kadar kötü bir gelecek bırakır düşüncesini ifade etmiştir. Eğitim görmemiş bir ailenin, çocuklarını yönlendirmede o kadar etkili olamayacağını ve devletin eğitime müdahale etmesi gerektiğini vurgulamıştır. (Serin, 1972 b: 10-11)

1.1.5. J.S MİLL

Eğitimin; nüfus artış hızını yavaşlatacağını, nüfusun sermaye ve istihdama oranının azalacağını vurgu yapmıştır. Kamu çıkarı için herkesin eğitim alması gerektiğini belirtmiştir.

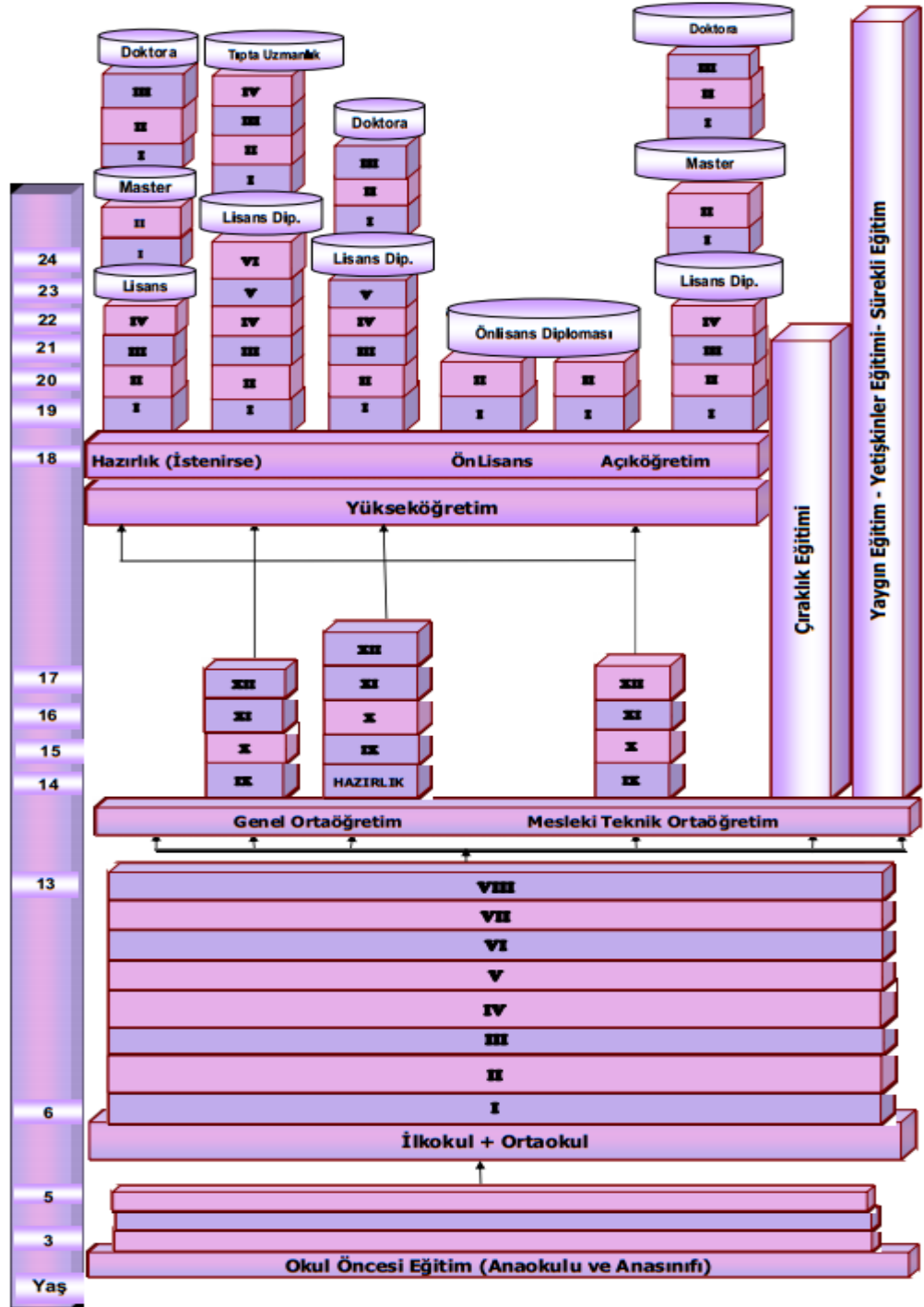
1.1.6. A.MARSHALL

Eğitim alanında yapılan çalışmaların ulusal bir yatırım olduğunu dile getirmiş, en önemli sermayenin insana olan yatırım olduğunu belirtmiştir. Marshall'a göre aileler geleceği görmemekte bu nedenle çocuklarına kendi mesleklerini ilerletme gayreti ve çabası içinde oldukları ileri sürülmüştür. (Öztürk,2005 d: 29)

1.1.7. KEYNES

Eğitim alanında yapılacak olan harcamaların yarı kamusal bir mal olarak nitelendirmiştir. Eğitim ile ilgili hizmetlerin devlet tarafından sunulması gerektiği belirtmiştir. Keynes yen iktisadi anlayışı eğitim, konut, sağlık ve emeklilik vb. alanlarda önemli görevler üstlenmişlerdir. Ekonomik anlamda sosyal kesimlerin refah seviyelerini korumak Keynes yen görüşün başlıca kaygıları arasında yer almıştır. Eğitim harcamalarının kamu harcamaları içindeki payı artırılması gerektiği belirtmiştir.

2. TÜRKİYEDE EĞİTİM SİSTEMİ



(www.meb.gov.tr/)

Şekil 1 Türkiye'deki Eğitim Sistemi

2.1. Örgün Eğitim

Örgün eğitim, aynı yaş gurubu ve aynı seviyede olan kişiler için, belirli bir amacı hedef edinerek hazırlanan okul bünyesinde okutulan ve programlanan zorunlu eğitimidir.

Örgün Eğitim:

- Okul öncesi eğitim (Ana Okulu),
- İlköğretim (İlkokul ve ortaokul),
- Ortaöğretim (Lise),
- Yükseköğretim (Üniversite) kurumlarından oluşmaktadır.

2.1.1. Okul Öncesi Eğitim

Okul öncesi eğitim için devlet tarafından bir zorunluluk getirilmemiştir. İlköğretim aşamasına gelmemiş 0-6 yaş arasındaki çocukların eğitimini içerir. Ayrıca okul öncesi eğitim Milli eğitim sisteminin ilk basamağını oluşturmaktadır. Okul öncesi eğitimin amacı çocukların beden ve zihin gelişimlerini tamamlamak, çocukları ilköğretim sistemine ve yapısına hazır hale getirmek, çocukların Türkçe konuşmalarını sağlamaktır. Ülkemizde okul öncesi eğitim kurumlarının sayısı oransal olarak % 15 civarındadır. Ancak Almanya, Fransa gibi ülkelerde bu oran %90 ile %100 arasındadır. (Yazıcı,2009 a: 28)

Tablo 1 Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim okul ve Öğrenci Sayıları 2011 – 2014

Eğitim Yılı	Okul	Öğrenci
2011/12	28.625	1.169.556
2012/13	27.197	1.077.933
2013/14	26.698	1.059.495

(http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=21262&sube=62#.VLEoidKsVps)

2.1.2. İlköğretim (İlkokul-ortaokul)

6 ile 14 yaş grubu arasındaki çocukların eğitimini kapsamaktadır. 1997 yılından önce 5 yıl ilkokul ve 3 yıl ortaokul olan eğitim sistemi, 1997 yılında birleştirmiş ve 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitim haline getirilmiştir. İlköğretimin amacı çocuklara iyi bir vatandaş olabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve davranışlar kazandırılarak milli ve ahlaki değerler içinde bireyler yetiştirmektir. Bireylerin bilgi ve becerilerine göre bir üst öğretime hazırlamak veya yetiştirmek ilköğretimin amaçlarındandır.

Tablo 2 Türkiye’de İlköğretim okul ve Öğrenci Sayıları 2011-2014

Eğitim Yılı	İlköğretim Okul sayısı		İlköğretim Öğrenci Sayısı	
	İlkokul	Ortaokul	İlkokul	Ortaokul
2011-2012	32.108		10.979.301	
2012-2013	28.177	16.083	5.426.529	5.402.692
2013-2014	27.461	16.047	5.390.591	5.296.380

(http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=21262&sube=62#.VLEoidKsVps)

2.1.3. Ortaöğretim (Lise)

14 ile 17 yaş grubu arasındaki kişilerin eğitimi kapsamaktadır. Kendi içerisinde 3’e ayrılmaktadır. Bunlar; genel liseler, mesleki ve teknik liselerdir. Ortaöğretimin amacı; kişilere asgari oranlarda genel kültür bilgisi aktararak ülkenin ve toplumun sorunlarından bahsedilerek çözüm yolları üretmek ve öğrencileri bilgi, beceri ve deneyimlerine göre yükseköğretime hazırlamak ve ülkesine yararlı bireyler olarak yetiştirilmesini sağlamaktır. Genel öğretim kendi içerisinde; Genel liseler, Anadolu liseleri, Anadolu öğretmen liseleri ve fen liseleri olarak 4 gruba ayrılmaktadır. Mesleki ve teknik liseler; Türk piyasasının ve işverenlerin talep ettikleri kalifiyeli iş gücüne göre mesleki bilgi ve becerisi yüksek bireyler yetiştirerek yükseköğrenime hazırlamaktadır. (Yazıcı,2009 b: 28)

Genel Lise

Tablo 3 Türkiye’de Ortaöğretim okul ve Öğrenci Sayıları (Genel Lise)

Eğitim Yılı	Okul	Öğrenci Sayısı
2011-2012	4.171	2.666.066
2012-2013	4.214	2.725.972
2013-2014	3.743	1.805.471

Mesleki ve Teknik Lise

Tablo 4 Türkiye’de Ortaöğretim okul ve Öğrenci Sayıları (Meslek Liseleri)

Eğitim Yılı	Okul	Öğrenci Sayısı
2011-2012	5.501	2.090.220
2012-2013	6.204	2.269.651
2013-2014	7.211	2.513.887

(http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=21262&sube=62#.VLEoidKsVps)

2.1.4. Yüksek Öğretim (Üniversite)

Minimum 4 dönemden oluşur. 2 yıllık meslek yüksekokulu, 4 yıllık lisans programları ve Lisansüstü programlardan oluşmaktadır. Genel lise, mesleki veya teknik liseden başarı ile mezun olan bir birey yükseköğrenimin gerekli koşullarını ve şartlarını tamamlamasının ardından yükseköğrenime geçiş yapabilmektedir. Yükseköğretimin amacı; bilimi temel alarak toplumun ihtiyaç duyduğu yüksek seviyede bilgi ve beceri ile yüklü bireyler yetiştirmek ve bilim alanıyla ilgili çeşitli yayınlar yapılmasını sağlamaktır. Yükseköğretim; Ön lisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora dan oluşmaktadır.

2.2. YAYGIN EĞİTİM

Örgün Eğitim alanında hiç eğitim almayan veya örgün eğitimden ayrılmak zorunda kalan bireylere yönelik kişilerin ilgi alanlarıyla ilgili mesleki ve teknik alanlarda bilgi, beceri ve deneyim kazandıran eğitim türüdür. Yaygın eğitim kuruluşlarına; Sanat okulları, çıraklık eğitimi veren kurumlar, Özel mesleki okullar, mesleki eğitim merkezleri ve açık liseler örnek verilebilir.

Tablo 5 Türkiye’de Öğretim Yılı Ve Eğitim Seviyesine Göre Okullaşma Oranı

YIL	İLKÖĞRETİM	ORTAÖĞRETİM	YÜKSEKÖĞRETİM
1997-98	84,74	37,87	10,25
1998-99	89,26	38,87	10,76
1999-00	93,54	40,38	11,62
2000-01	95,28	43,95	12,27
2001-02	92,40	48,11	12,98
2002-03	90,98	50,57	14,65
2003-04	90,21	53,37	15,31
2004-05	89,66	54,87	16,60
2005-06	89,77	56,63	18,85
2006-07	90,13	56,51	20,14
2007-08	97,37	58,56	21,06
2008-09	96,49	58,52	27,69
2009-10	98,17	64,95	30,42
2010-11	98,41	66,07	33,06
2011-12	98,67	67,37	35,51

2012-2014 Yılları Arasında Türkiye’de Eğitim Sistemi (4+4+4 Sistemi)

YIL	İLKOKUL	ORTAOKUL	LİSE	YÜKSEKÖĞRETİM
2012-2013	98,86	93,09	70,06	-
2013-2014	99,57	94,52	76,65	39,89

3. EĞİTİMİN EKONOMİK FONKSİYONLARI

3.1. Eğitimin İktisadi Gelişmedeki Etkisi

Gelişmiş ülkelerin iktisadi gelişimi konusundaki ilk istatistiki incelemeler, işgücünün ve sermaye stokunun büyüklüğünün, bu ülkelerin milli hâsıla yekûnunun veya kişi başına düşen bölümünün artması yeterli bir şekilde açıklayacağını göstermiştir. Teknolojideki sermaye ile işgücü, bilimsel araştırma ile eğitim vb. niteliğindeki değişikliklerin net etkisinin tümünü ölçen önemli bir bakiye açıklanamamış olarak kalmaktadır. Bu bakiyeyi incelemek için bir takım teşebbüslerde bulunulmuştur.

İktisadi gelişmenin kaynaklarını incelemek için en iddialı ve ustaca teşebbüs E. F. Denison tarafından ABD için yapılmıştır. Denison tahminine göre 1909-29 ve 1929-57 devrelerinde sırasıyla % 2.88 VE 2.30 olan gerçek milli gelir tutarının ortalama yıllık artış oranı yüzde 0.35 ve 0.67 nispetinde yardımda bulunmuştur. Yine Denison'un tahminine göre, ikinci devrede (bilgide ilerleme) sayesinde artış oranına yıllık 0.50 bir yardımda bulunulmuştur. Bu etken büyük çapta, özellikle de yüksek seviyedeki, eğitime dayanmaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler için bu gibi tahminler yapılamamıştır, ama bu ülkelerde, eğitimin iktisadi gelişmeye daha büyük yardımı dokunduğunu etmek yerinde olacaktır. Çünkü eğitimin istihsalin artışına yaptığı yardım, işgücünün, okulda görmüş olduğu eğitim süresinin uzunluğuna dayanmaktadır. Eğitim sistemleri yeni gelişmekte olan ülkelere nazaran, iş güçlerinin eğitim seviyesini hızlı ilerletmek daha kolaydır. (Bos, 1966, c: 66)

3.2. Eğitimin Büyümeye Etkisi

Ekonomik büyüme, ülkelerin ulusal gelirlerindeki kalıcı artış olarak tanımlanmaktadır. Bu artışların meydana gelebilmesi için temel şart üretim faktörünün toplam miktarının yükseltilmesidir. (Hesapçioğlu, 1984).

Eğitim-Ekonomi arasındaki ilişki şu şekilde özetlenebilir (Korkmaz, 2006)

- Eğitim ve öğretim, işverenin talep ettiği kalifiyeli iş gücünü yetiştirir, böylece işveren kalifiyeli eleman istihdam ederek üretim kapasitesine artırabilir, kısaca üretime destek sağlanmış olur,
- Bir ülkede eğitim faaliyetinin açılabilmesi ve bu faaliyetten yararlanılabilmesi için belirli bir bütçeye ihtiyaç vardır. Bu da eğitim maliyetini oluşturmaktadır,
- Eğitim ve öğretim alanında yapılan harcamalar Örneğin; Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretimde tablet uygulamasına geçilmesi eğitim için yapılan harcamaya örnek verilebilir,
- Eğitim bireysel ve toplumsal anlamda gelir yaratabilir,
- Eğitime olan arz ve talep ekonomi ile alakalıdır.

3.3. Eğitimin Kalkınma Üzerine Etkisi

Kalkınma; kişilerin refah düzeyinin artırılabilmesi için, siyasal otoritenin belirli ekonomi politikaları uygulayarak, toplumsal yapıyı değiştirme sürecidir. Yukarıdaki cümleden anlaşılacağı üzere kalkınma kavramı hem ekonomi hem de toplum ile bağlantı içerisindedir. Kalkınabilen bir toplum için, becerisi yüksek kişilere ihtiyaç vardır. Kalkınmanın olmazsa olmazı bireylerin, öğrenebilmesi ve düşünebilmesi gerekir ve düşüncelerini uygulamaya geçirebilmesi için iyi bir eğitime ihtiyaç vardır.

İyi bir eğitim ve öğretim almış bireyin uygulamada daha fazla ürün veya hizmet üretebileceğini düşünürsek eğitime yapılacak olan yatırım insan sermayesini oluşturmaktadır.

İkinci dünya savaşı zamanında ve daha sonrasında ortaya çıkan olaylar, eğitim ve kalkınma arasındaki ilişkiyi daha iyi anlaşılır hale getirmiştir. İkinci dünya savaşının ardından dağılan Avrupa ekonomisinin yeniden canlandırılabilmesi için, hazırlanmış olan Marshall planı çok kısa sürede başarıya ulaşmıştır. Söz konusu olan Avrupa ülkelerinde bilgi ve teknoloji alanında güçlü bir yapılanma meydana gelmiş ve

lkeler hızlı bir ekonomik büyüme sürecine girmişlerdir. Az gelişmiş ülkelerde 'de Marshall planının uygulanarak başarıya ulaşacağı düşünülmüştür. Plan az gelişmiş ülkelerde uygulamaya konulmuş fakat başarılı olamamıştır. Planın başarı olamamasının temel nedeni ise iyi bir eğitim almış iş gücünün mevcut olmamasından kaynaklandığı belirtilmiştir. (Yılmaz, 2003: 11-23)

Ekonomik kalkınma elde mevcut olan kaynakların ve teknolojik imkânların en iyi şekilde kullanılabilmesi ile mümkün olacak bir kavramdır. Bununda başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için iyi eğitim almış iş gücüne ihtiyaç vardır. Örneğin; birçok ülke petrol kaynaklarına sahip olduğu halde bu kaynakları kullanamamaktadırlar. Çünkü bu ülkelerde eğitimli yetişmiş insan gücü azdır, petrolün nasıl çıkarılıp işleneceğini bilmemektedirler. Ancak kıt kaynaklara sahip olan birçok ülke örneğin; Japonya elindeki kıt kaynakları en iyi şekilde kullanarak ekonomik anlamda önemli gelişmeler sağlamışlardır. Çünkü eğitimli birey sayısı oldukça fazladır bu tür ülkelerde. (Çakmak,2008. 37)

1981 yılında (Âdem M.) eğitimin planlaması adlı makalesinde, bir ülkenin iyi bir şekilde kalkınabilmesi için 3 temel faktörün bulunduğunu söylemiştir. Bunların toprak, emek ve sermayeden oluştuğunu vurgulamıştır. Bu faktörlerden en önemlisinin " emek " kavramı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca "Adem" Suriye ve İran gibi ülkelerin kalkınmadığından bahsederek bunun temel nedenin ise eğitimli nüfusun az olmasından kaynaklandığını belirtmiştir.

Bazı orta doğu ülkelerinin gelişmiş ülke ekonomileri arasında gösterilmemelerinin temel nedeni eğitimli bireylerin az olmasından kaynaklanmaktadır." Âdem " verdiği bir diğer örnekte yeterli sermayesi bulunan bir ülkenin barajlar, köprüler, fabrikalar kurabileceğini fakat bunları kullanabilecek, pazarlayabilecek veya üretebilecek iyi eğitimli iş gücünün bulunması gerektiğini vurgulamıştır. (Adem,1981: 36)

Sonuç olarak; ülkelerin eğitim için yaptıkları harcama bir gider değil, ülke için geri dönüşümü olan kârlı bir yatırımdır. Bir ülkenin kalkınabilmesi için sermaye ve teknoloji transferinin yanında bunları kullanabilecek iyi yetiştirilmiş eğitimli kişilere ihtiyaç vardır.

3.4. Eğitimin İstihdam Üzerine Etkisi

Dünya'da 1980-1990 yılları arasında hızlı bir küreselleşme süreci yaşanmıştır. Ülke ekonomileri arasında rekabet artmış ve kalite anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu yapı ile beraber;

- Küreselleşmenin olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya çıkarılmış,
- Teknolojik gelişmeler karşısında eğitimin önemi ortaya çıkmış,
- Teknoloji ve bilgi çağındaki gelişmelere göre eğitim ihtiyacı önem kazanmış,
- Bilgi çağına hızlı girilmiş ve eğitim ve öğretim sistemlerinin bu hıza ayak uydurabilmesi için yeni strateji ve planlar oluşturulmuş,

21.yüzyıldan itibaren insan gücünden çok bilgi ağırlık kazanacaktır. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin geliştirilebilmesi eğitim sektörüne bağlı olduğu kadar işverenlere 'de bağlıdır. (Bircan,1988: 560)

Ülkemizde iki türlü eğitim sistemi mevcuttur bunlar örgün eğitim ve yaygın eğitimidir. Türk Eğitim Sisteminde ağırlıklı olarak örgün eğitimin hakim olduğunu görmekteyiz. Ülkemizdeki mevcut işgücünün okullarda almış oldukları eğitim ile iş piyasanın beklentileri uyuşmamaktadır. Bu durum piyasalarda kalifiye eleman eksikliği ve işsizlik yaratmaktadır. Küreselleşen dünyada işgücü piyasaları, işverenler ve eğitim kuruluşları arasında sıkı bir bağlantı mevcuttur. Teknolojik alanda yaşanan hızlı değişimlere karşı mevcut işgücünün sürekli olarak kendisini yenilemesi gerekmektedir. Bununda tek şartı iyi bir eğitimidir. Ülkemiz Avrupa'da en genç nüfusa sahip olmasına karşın Avrupa'da genç işsizlik oranlarına bakıldığında Türkiye ilk sıralarda yer almaktadır. Bu durumun temel nedeni iş gücünün okullarda veya eğitim kuruluşlarında piyasanın istekleri ve talepleri doğrultusunda işgücü yetiştirememesinden kaynaklanmaktadır. İyi bir eğitim alt yapısına sahip bireyler yetiştirebilmesi için iş ve işveren dernekleri, eğitim kurumları ve bakanlıklar arasında birlikte uzlaşma sağlanarak hareket edilmeli ve ortak bir müfredat geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye, de Eğitim Durumuna göre istihdam oranları şöyledir;

Tablo 6 Türkiye’de 1988-1999 Yılları Arası Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları “ 15 – 24 “ Yaş Arası

	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul Ortaokul	Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul Veya Fakülte
1999	27,0	29,9	51,7	24,2	30,9	46,4	52,0
1998	29,0	28,8	51,9	23,2	29,6	47,8	50,5
1997	27,4	36,6	52,5	23,7	27,8	48,2	51,2
1996	29,9	41,4	54,8	22,7	31,6	46,1	53,2
1995	32,4	43,4	52,9	21,0	32,8	44,4	55,7
1994	35,2	42,1	55,1	20,6	31,2	45,1	54,3
1993	34,1	30,8	50,0	18,5	30,3	49,7	55,9
1992	43,5	42,8	54,5	21,9	32,6	46,8	56,1
1991	46,5	50,7	56,5	23,7	31,3	45,7	57,2
1990	40,2	47,4	55,7	23,4	33,9	46,1	62,1
1989	40,2	47,2	56,4	24,7	29,9	48,0	57,8
1988	46,2	47,7	56,2	23,5	31,4	46,1	44,3

Kaynak: Tuik

Tablo 7 Türkiye’de 2000-2013 Yılları Arası Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları “ 15 – 24 “ Yaş Arası

	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul Ortaokul	Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Yüksekokul Veya Fakülte	Lise Dengi Meslek Okul	İlköğretim
2013	18,9	34,3	15,9	13,1	25,1	53,0	45,5	30,0
2012	16,1	29,7	46,1	80,1	24,6	52,5	44,1	29,6
2011	19,2	31,0	43,1	63,7	25,5	52,1	45,3	30,1
2010	17,7	29,4	39,5	63,2	23,9	48,6	43,8	27,8
2009	16,0	26,5	38,8	56,3	25,0	50,8	42,9	24,6
2008	15,9	26,1	39,3	56,5	24,5	53,4	46,1	24,8
2007	14,6	24,5	39,3	54,8	23,9	54,6	45,2	22,7
2006	16,1	24,7	38,7	49,2	23,3	54,9	44,1	19,4
2005	19,3	23,5	39,7	47,4	22,6	51,5	42,8	17,4
2004	21,2	22,8	41,6	39,3	23,3	47,6	41,4	12,7
2003	22,1	11,9	41,4	30,5	21,5	44,4	41,4	12,1
2002	21,7	16,7	45,2	27,2	24,7	44,2	40,7	11,1
2001	25,4	23,9	46,5	25,4	28,3	49,8	43,8	9,6
2000	30,0	21,9	47,4	24,9	28,6	50,0	47,6	10,5

Kaynak: Tuik

Türkiye’de eğitim, istihdam ve teknoloji kavramları bir bütünlük içerisinde incelenmelidir. Çünkü bilgi alanında yaşanan hızlı gelişimlere karşı, hızlı uyum sağlandığı takdirde iş gücünün niteliğini değiştirmede önemli katkılar sağlanacaktır. Ayrıca eğitim kuruluşlarının da değişime uyum sağlayabilmeleri için program ve politikalar hazırlanması gerekmektedir.

Sonuç olarak; İşsizliğin azaltılıp, kalifiye eleman sayısının artırılabilmesi için, mesleki eğitim kuruluşlarının artırılması ve mesleki eğitime önem verilmesi gerekmektedir. (İçli, 2001: 69-70)

3.5. Mesleki Eğitimin Ekonomi Üzerine Etkisi

Sanayileşmiş ülkelerde teknolojik gelişme ve ileri üretim metotları hem daha geniş ve ayrıntılı, hem de daha yeterli mesleki eğitim programları meydana getirilmesi ihtiyacını doğurmuştur.

Birçok ülkede bu ihtiyaç tam istihdam ve hayat standartlarındaki yükselme eğilimi ile daha da artmıştır. Mesleki eğitim programlarının planlanması organize edilmesi ve işleminde ve geliştirilmesi ile ilgili 1960 – 1970 yılında aşağıda belirtilen soru ve görüşler gündeme gelmiştir.

Görüş ve düşünceler;

- Uygulanacak mesleki eğitim programlarının hem işvereni hem de işgücünü tatmin etmesi öngörülmektedir,
- İşverenin elindeki işleri belirli bir ücret karşılığında yaptırması gerekmektedir,
- Sanayi alanında yetiştirilmiş işgücünün kendilerini tatmin edecek doğru dürüst bir gelire ihtiyaçları vardır,
- Mesleki eğitim programlarının kalitesi, işte bu ihtiyaçları tatmin derecesi ile ölçülebilir,

Sorular;

- Sanayi kendi ihtiyacı olan işçileri bulabiliyor mu ve işçilerin çalışma verimi ve kalitesi, kendilerine verilen işi karşılıyor mu?
- Bireyler kendi meslekleri ile alakalı işlerde çalışabiliyorlar mı?

- Bireyler yaptıkları işten, kendilerine verilen mevkiden ve aldıkları ücretlerden memnunlar mı?

Bu tip sorular günümüzde gelişmekte olan ülkelerde çeşitli meslek programlarının geliştirilmesinde ve çeşitlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. (Host,1986 a: 319)

Sanayi işçilerinin eğitimi geleneksel olarak iş başında meydana gelirdi. İş öğrenecek olan kimse tecrübeli birisinin yanına verilir ve çırak ustasını seyretmek ve onun söylediklerini dinlemek suretiyle işi öğrenirdi. Bu şekildeki pratik öğrenmenin yanına daha sonraları mevcut işle alakalı teorik eğitim de ilave edildi. Teorik eğitim iş yerinin dışında farklı gün ve saatlerde öğretilmekteydi.

Birçok Avrupa ülkesinde yukarıdaki bahsedilen usuller ıslah edilmiştir. Bugün eğitim ya günlük izin prensibine göre yapılmaktadır ki bunda çırak haftanın bütün bir gününde kursa gider veya o gün izinli olur, bu vasıftaki çırak yılda birkaç hafta mesleği eğitim kurslarına katılır. Sanayi ülkelerinin birçoğunda ıslah edilmiş çıraklık sistemi, vasıflı işçilerin temini bakımından önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Birinci dünya savaşından sonra sanayileşme temposu hızlanınca, birçok Avrupa ülkesi örgün eğitim yapan okullarda sistemin içerisine mesleki eğitim programları dâhil ettiler.

Örneğin Hollanda'da 1919 yılında gençler için mesleki eğitim okulları açılmıştır. Bu okullar madeni eşya imalatı, marangozluk, inşaat ustalığı, tarım ve ev ekonomisi sahalarında hazırlayıcı ve temel bilgiler verilmekte idi. Bu kurslar iki sene sürüyordu ve bu kurslara kabul edilmeden önce ilk altı yıllık okulu bitirme zorunluluğu getirilmişti. İkinci dünya savaşından sonra gençler için açılan bu mesleki eğitim okulları ile sanayi alanındaki müesseslerdeki stajlar arasında daha resmi ilişkiler kurulmuştur. Bu okullarda iki veya üç sene okuyan gençler sanayi kurumlarında iki senelik bir staj devresinden de geçtikten sonra sanayi işçisi vasfını kazanabiliyorlardı. Ayrıca daha yüksek seviyeli teknik okullarda açılmıştı. Bunlar orta öğretimin son 3.-4. senesini almakta ve sanayi alanına direkt kalifiyeli usta yetiştirmekteydi. (Host,1986 b: 319)

Birçok Avrupa ülkesinde sanayi işçilerinin mesleki eğitimi, sanatkârların ve ustaların yetiştirilmesi usulleri ve geleneklerine bağlıydı. Ancak yakın zamanda bu iki sahada ayrılmalar meydana gelmiş ve mesleki eğitim programları daha farklı şekilde modern endüstrinin, teknolojinin ve işverenin ihtiyaçlarına daha yakından cevap verebilecek şekle getirilmeye çalışılmıştır. Böylece mesleki eğitim programlarının yapısında ve organizasyonlarında büyük değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır.

Mesleki eğitim programlarının organize edilmesindeki prensipler;

- Mesleki eğitim programı sanayinin işçiye olan ihtiyacından doğmaktadır.
- Sanayi işçilerinin mevcut işleri ortaya koyabilmeleri için bilgiye ihtiyaç vardır.
- Bilgi, eğitim ve öğrenim ile elde edilebilir.
- Öğrenim ve eğitim mesleki eğitim programları ile temin edilebilir.

Mesleki eğitim programlarının planlanması, öğrenim ve eğitime ihtiyaç gösteren işi yapacak olan bireylerin neye ihtiyaçlarının olduğunun araştırılması (tahlil) ile başlar. Bu bilgiler tespit edildikten sonra uygun bir şekilde seçilmiş kimselerin arzu edilen unsurları en kolay ve en seri şekilde öğrenmesini temin edebilmek için adım adım takip edilebilecek programlar hazırlanmıştır.(Host,1986 c: 319)

Mesleki eğitim programlarının organize edilebilmesi için bazı unsurların dikkatlice incelenmesi gerekmektedir. İlk adım aşağıdaki yer alan bilgilerin öğrenilmesinden başlar;

İş tahlili,

İş yapacak olan bireylerden istenenler nelerdir;

- Bilmesi gereken şeyler nelerdir?
- Yapacağı şeyler nelerdir?
- Nelere tahammül edebilir?

Birinci kısım, mensup olduğu branşın teknolojisi, çalışma metotların ve kullanılan teçhizatın fonksiyonları gibi bilgileri içermektedir. İkinci kısım pratik çalışma ve tecrübe ile ilgilidir. Örneğin; aletler nasıl kullanılır? Üçüncü kısım beden ve zihinle alakalıdır. İşin ağırlık derecesi nedir? Emniyet bakımından ne gibi tehlikeler mevcuttur? (Host,1986 ç: 322)

Yukarıdaki hususlar çeşitli yollardan tespit edilebilir. En uygun olanı resmi ve teferruatlı bir iş tahlili yapılmasıdır. Bu maksatla özel bir eğitim görmüş olan bir kimse tarafından işinin başında olan işçinin yanında tespit edilir.

Birçok sanayileşmiş memleketlerde çeşitli sanatlar ve meslekler için daimi komiteler mevcuttur. Bazı hallerde bu komitelerde hükümetin temsilcileri 'de vardır. Mesela mesleki eğitim okullarından gelen temsilciler bu komitelerde hükümeti temsil ederler. Bir meslek komitesi muayyen bazı işler konusunda müzakerelere esas olarak iş tahlili cetvelinden faydalanabilir. İş başında iş tahlili gelişme gösteren ülkelerde henüz çok fazla kullanılmamaktadır.

Sanayiciler, sanayi işçileri ve öğretim uzmanları arasında sistematik bir işbirliğine dayanan görüş, gelişmekte olan ülkelerde nadiren uygulanabilmektedir. Eğitimcilerin ve idarecilerin hareket tarzına bakılacak olursa, programların " mahsulleri " ile bu mahsullerin " kullanıcıları " arasında kurulacak yakın işbirliğinden mesleki eğitim programlarının verimliliği ve kalitesi bakımından ne kadar istifade edilebileceğini henüz anlamamış oldukları intiba uyanmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerin çoğunda bu işbirliğini geliştiren ve idame eden resmi kuruluşlar mevcuttur. Örneğin; İsveç'te yıllardan beri bir mesleki eğitim müşterek konseyi mevcuttur. Bu konsey; mesleki eğitimle meşgul olmak üzere işverenler konfederasyonu ve işçi sendikaları tarafından desteklenmektedirler.

İşe alma tahlili,

Bir sanayi işçisinin neleri bilmesi yapması ve nelere tahammül etmesi gerektiği tespit edildiği zaman, mesleki eğitim programının hedefi de tespit edilmiş olur. Bundan sonraki safha, bu program için seçilecek olan kimselerde aranacak vasıfların

tespitidir. Bu bakımdan adaylara aşağıdaki hususlarda ilgili olarak sorular sorulmalıdır.

- Yaş ve sağlık durumu
- İstek ve ilgi
- Eğitim seviyesi

Adayların seviyesi, oluşturulacak programların niteliği ve kapsamı bakımının tespiti açısından karar verme sürecinde önemli rol oynayacaktır. (Host,1986 d: 323)

Öğretim metodu analizi,

Bir sanayi işçisinin mesleki eğitim programının uygulanmasında sahip olması gereken şartların tespiti ve işe girişte aranacak vasıfların tespit edilmesinden sonra, programın içeriği üzerine karar vermek, bir müfredat programı hazırlamak ve öğretim metotları tespit etmek mümkün olur. Bunun sonucunda aşağıdaki sorular gündeme gelebilir;

- Hangi konular ve hangi unsurlar öğretilecektir?
- Hangi pratik konular adaylara aktarılacaktır?
- Hangi uygulamalar gerçekleştirilecek ve hangi sıraya göre uygulanacaktır?
- Hangi araç ve gerece ihtiyaç vardır?
- İşbaşında (uygulama) öğrenimin ve müessese öğrenimin (teorik) planlanması nasıl olmalıdır?
- Öğrencilerin mevcut okullardan yararlanılabilmesi mümkün müdür?

Programın muhtevası ve öğretim metotları hakkındaki sorulara cevap verebilmek için bir taraftan teknik bilgiye sahip olmak, diğer taraftan pedagoji bilgisine ve tecrübesine sahip olmak gerekir. (Host,1986 e: 326)

Bir başka açıdan yukarıdaki tüm kriterlerin bireylerde bulunması oldukça güç bir durumdur. Bu açıdan ekip çalışması yapmak daha faydalı olabilir. Öğretim planlaması iyi yapılırsa öğretim süresi kısalabilir ve öğrencilerin bilgi seviyesi hızlı bir şekilde yükseltilebilir.

Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda mesleki eğitimin öğretilmesi konusunda büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. İyi hazırlanmış bir müfredat programı sayesinde iyi şekilde hazırlanan ders kitapları verimli öğretim araçları ile birlikte kullanıldığı takdirde mesleki eğitimin öğrenimi ve öğretimine büyük katkı sağlanmış olur.

Organizasyonun analizi

Mesleki eğitim programlarının tespiti yapılırken kullanılan unsurlardan iş tahlili, öğrencilerin seçilmesi, öğretim tekniği üzerinde karar verme gibi konuların iyi planlanması ve iyi bir organize sistemi içerisinde bir araya getirilmesi gereklidir. Böyle bir organizasyonun önemli diğer bir rolü mesleki eğitim kapsamında tek bir çatı altında birliktelik sağlanmasıdır. Her program ve okul kendi haline bırakılacak olursa, eğitimin seviyesinin ve kalitesinin çok farklılıklar göstereceği muhakkaktır. Çeşitli Avrupa ülkeleri mesleki eğitim programlarını tek bir teşkilat altında birleştirmişlerdir. Bu teşkilatta Milli Eğitim Bakanlığı olmuştur.

4.TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİMİN SORUNLARI

4.1. Meslek Liseleri ve Teknik Liselerdeki Sorunlar

Mesleki ve teknik liselerdeki öğrenci dağılımının genel liselere oranla düşük kalması hedeflenen oranının yakalanamaması, istihdam olanaklarının yetersiz olması, üniversiteye girişlerin kolaylaştırılması, okullarda uygulama alanı eksiklikleri, uygulama eğitimi eksiklikleri, öğrencilerin piyasa beklentilerine yönelik eğitilememesi, piyasa beklentilerini karşılamayan bireylerin işverenler tarafından tercih edilmemesi, okullardaki alt yapının hızlı gelişim gösteren teknoloji hareketliliğinin gerisinde kalması, gibi nedenler mesleki ve teknik liselerdeki başlıca sorunlar olarak gösterilebilir.

4.1.1. İstihdam Olanaklarının Yetersiz Olması

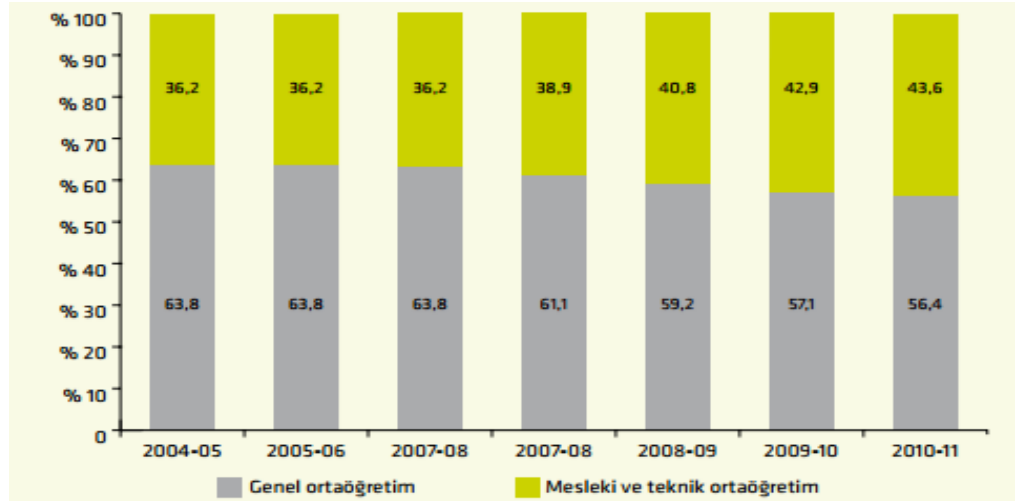
Mesleki ve Teknik Liselerdeki uygulama eğitimi alanındaki eksiklikler ve uygulama eğitiminin gerçekleştirilebileceği bir yapı üzerine kurulamayan Teknik ve Mesleki liseler, öğrencilerin istihdam olanaklarını kısıtlamaktadır.

4.1.2. Üniversiteye Girişlerin Kolaylaştırılması

Mesleki ve Teknik liselerin, meslek öğrenmek için değil üniversiteye geçiş için basamak olarak kullanılması, mezun olacak bireyler herhangi bir bilgi, beceri ve deneyime sahip olmadan mezun olmasına yol açmaktadır.

4.1.3. Mesleki ve Teknik Liselerde Öğrenci Sayılarının İstenen Düzeylerde Olmaması

Beşinci, Altıncı ve Yedinci Kalkınma planlarında teknik ve mesleki liselerdeki öğrenci sayılarının artırılabilmesi için eğitime ağırlık verileceği belirtilmiştir. Ancak yıllar itibari ile bu rakamlar istenilen düzeylere ulaştırılamamıştır.



Grafik 1 Meslek Liseleri ve Genel Liseler Öğrenci Ortalamaları

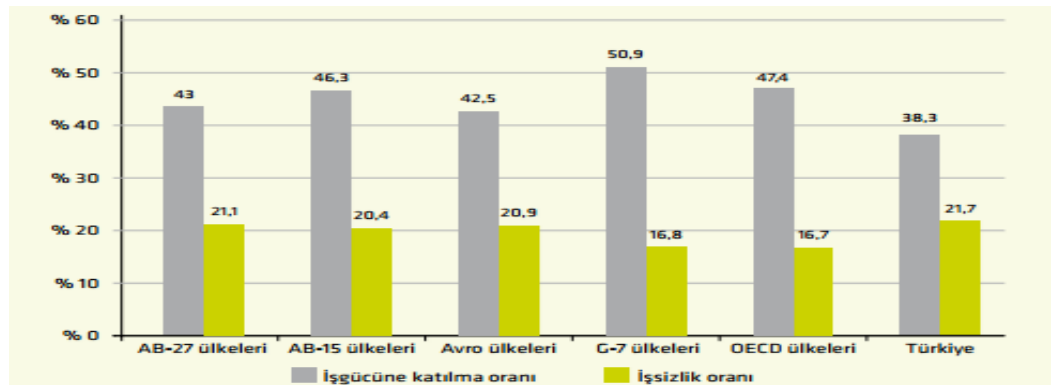
(<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com>)

4.1.4. Öğrencilerin Piyasa Beklentilerine Göre Yetiştirilememesi

İşverenler ile mezun olan bireylerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri uyuşmamaktadır. Bunun temel nedeni ise ortaöğretimdeki eğitim müfredatının piyasa gerçeklerinden uzak olmasıdır. Mevcut eğitim müfredatımızda ağırlıklı olarak teorik eğitim hâkim iken uygulama eğitimi alanında büyük eksiklikler yaşanmaktadır. Bunun temel nedeni ise yüksek malzeme maliyeti ve uygulama eğitiminin gerçekleştirilebileceği laboratuvarların ve uygulama alanlarının bulunmamasıdır. Böyle bir yapı içerisinde mezun olan bireyler işverenler tarafından tercih edilmemektedirler. Çünkü işveren, işi bilmeyen bir bireyi işe aldığı anda hem zaman kaybına hem de maliyet kaybına uğrayabilir.

4.1.5. İşveren Kurum ve Kuruluşların Kalifiye Eleman Eksikliğinin Karşılanamaması

Mevcut işgücünün, piyasa beklentileriyle paralel olarak eğitilememesi sonucu kurum ve kuruluşlarda kalifiye eleman eksikliği ortaya çıkmaktadır. Böylece kendi alanıyla ilgili iş bulamayan bireyler başka alanlara yönelerek iş aramaya başlamaktadırlar. Ülkemizin Avrupa birliği ülkeleri arasında en genç nüfusa sahip olması ve bu genç nüfusun artarak devam edecek olması ülkemizde büyük sorunlara yol açacağı kaçınılmazdır. Ülkemizde genel işsizlik oranı % 11 de iken piyasaların ara eleman bulmakta zorluklar çekmesi ve bu oranında % 40 oranında olması ülke açısından oldukça düşündürücüdür.

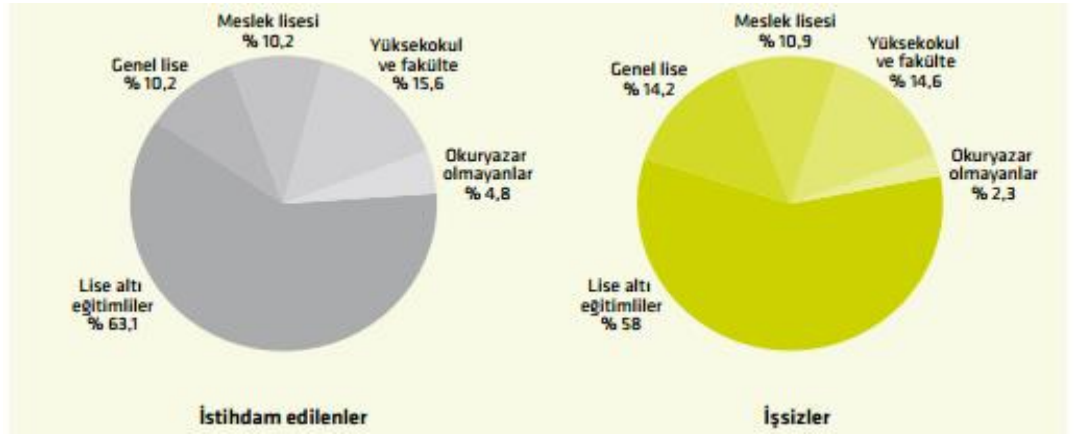


Grafik 2 Avrupa Ülkeleri ve Türkiye İşgücüne Katılım Oranı

(<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com>)

4.1.6. Sanayi Sektörünün Önde Gelen Kuruluşları ile MEB Arasındaki İşbirliği Eksikliği

Günümüzde genç işsizlik oranı lise mezunlarında genel olarak 11,3 iken bunun 8,2 erkek nüfusta 20,3 bayan nüfustadır. İş piyasasının önde gelen kurum ve kuruluşları ile MEB arasında yapılacak olan işbirliği ile iş piyasalarının beklentilerine yönelik işgücü yetiştirilmesi mümkün olacak ve böylece piyasalardaki ara eleman eksikliği giderilmiş olacaktır. Bu problemin çözüme kavuşturulması ile işverenlerin üretim gücü artacak ve buna paralel olarak işveren kurumların piyasalarda rekabet edebilme gücü artacaktır.

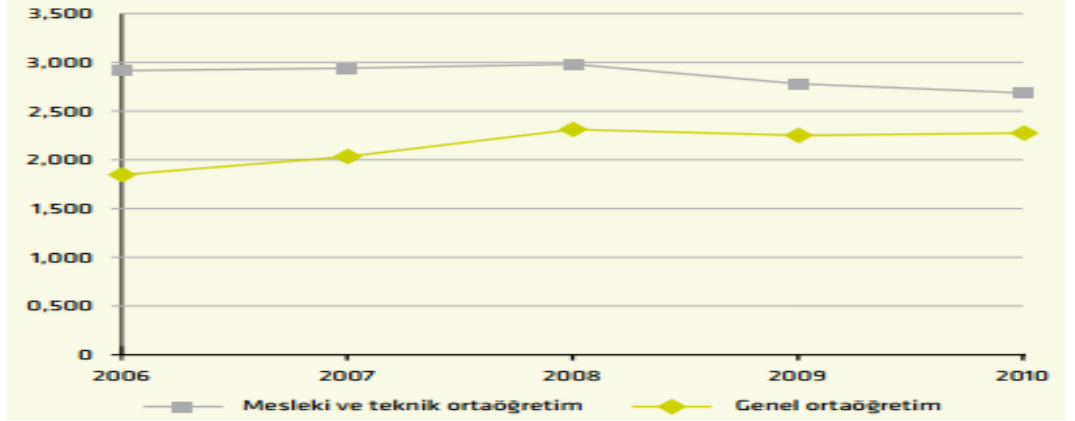


Grafik 3 İşgücüne Katılım Oranı

(<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com>)

4.1.7. Mesleki ve Teknik Liselerde Bilim ve Teknolojik Gelişmelerde Geride Kalınması

Meslek liselerinde öğrenci başına düşen maliyet, genel liselere oranla oldukça fazladır. Hızlı gelişen teknolojiyle uyum sağlanması da oldukça zor olmaktadır. Çünkü eğitim için tedarik edilen makine teçhizat kullanılmadan teknolojik ömrünü yitirmektedir. Bu durumda daha da maliyetli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.



Grafik 4 Meslek Liseleri ve Genel Liselere Yapılan Eğitim Harcamaları

(<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com>)

4.2. MESLEK YÜKSEKOKULLARININ SORUNLARI

Meslek yüksekokullarının en önemli sorunları birçok üniversitede MYO için tasarlanmış özel binaların bulunmaması, yeni teknoloji ile donanımlı makine teçhizat eksiklikleri, kalifiyeli öğretim görevli eksiklikleri, MYO öğrencilerinin staj problemleri üniversiteye sınavsız geçişlerin yaratmış olduğu sorunlar, öğrencilerin kişisel amaçlarından dolayı MYO seçmeleri meslek yüksekokullarının önemli sorunları arasında gösterilebilir.

4.2.1. MYO Tasarlanmış Özel Binaların Bulunmaması

Üniversitelerin birçoğunda MYO için tasarlanmış gerekli araç-gereç ile donanımlı özel binalar bulunmamaktadır. MYO, ağırlıklı olarak sanayi, ticaret ve hizmet bölgelerine kurulmalı veya bu bölgelere yakın yerleşim yerlerine inşa edilmesi gerekmektedir. Böylece öğrencilere sanayi ve hizmet alanlarıyla ilgili makine, teçhizat ve araç gereçleri kullanabilme imkânı tanınacaktır. Bu sayede öğrenciler uygulama eğitimi eksikliklerini sanayi kollarında gerçekleştirebileceklerdir.

4.2.2. Laboratuvar ve Araç-Gereç Eksiklikleri

Ülkemizdeki meslek yüksekokullarında çağın ihtiyaç duyduğu yeni teknoloji ile donanımlı makine, teçhizat ve laboratuvarlar mevcut değildir. Ülkemizdeki ara eleman

eksikliğinin giderilmesi ve sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli personellerin yetiştirilebilmesi için meslek yüksekokulu laboratuvarlarının modern bir yapı içerisinde donatılması ve makine - teizat eksikliğinin giderilmesi gerekmektedir.

4.2.3. Öğretim Elemanı Eksikliği

Ülkemizde artan meslek yüksekokulları ve bölüm sayıları ile birlikte ğretim elemanı alanında eksiklikler yaşanmaktadır. Bu durumun üzerine mesleki ve teknik liselerden üniversitelere geçişin kolaylaştırılması ile artan ğrenci sayıları ğretim elemanı eksikliğini daha da fazla hissettirmiştir. Bu durumun ortaya çıkardığı en önemli sorun ise üniversitelerdeki kadro eksikliğinin giderilmesi için birçok ğretim elemanının mezuniyeti ve ilgi alanı olmadığı halde farklı bölüm ve alanlarda derslere girmesidir. Bunun sonucunda ise meslek yüksekokullarında kalite eksikliği daha da fazla artmaktadır.

4.2.4. Sanayi ve niversiteler Arasındaki işbirliği Eksikliği

Türkiye’de işsizlik rakamları %11 - % 12, sanayi kuruluşlarının kalifiye eleman bulamama oranı % 40 civarındadır. Ülkemiz Avrupa Birliği lkeleri arasında en genç nüfusa sahip iken genç nüfusun işsizlik oranlarında ise Avrupa Birliği lkeleri arasında ilk dört içerisinde yer almaktadır. Bu kadar genç işgücünün olmasına rağmen kalifiye eleman bulunamamasının temel sebeplerinden birisi sanayi ile niversiteler arasındaki işbirliği eksikliğidir. Sanayi kuruluşları ile işbirliği yapılması durumunda sanayi piyasasının beklentilerine göre işgücü mezun edilebilir ve böylece piyasalardaki kalifiye eleman eksikliği giderilebilir.

4.2.5. MYO Sınavsız Geçişlerin Kolaylaştırılması

MYO sınavsız geçişlerin kolaylaştırılması MYO ğrenci kalitesini oldukça düşürmektedir. MYO sınavsız geçişlerin kaldırılması ve öğrencilere mezuniyet alanlarıyla ilgili lme ve değerlendirme gerçekleştirip başarılı olan adaylar MYO yerleştirilmelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ

2. 1. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Tanımı

UMS ve UY 'den yararlanılarak mesleğin tanımından itibaren meslek ile ilgili başarımlar ölçütleri ve öğrenme çıktılarında sorular oluşturularak adayları ölçme ve değerlendirme dâhil belgelendirmeye kadar olan tüm süreci kapsayan sistem bütününe Mesleki Yeterlilik Sistemi denir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş sınav merkezleri veya personel belgelendirmesi yapan kuruluşlarda, adayın yazılı ve uygulama sınavları sonuçlarına göre başarılı olması durumunda belgelendirildiği ve belgelendirilen adayların almış oldukları belgelerin uluslararası alanlarda geçerli olması adayları mesleki yeterlilik sistemine teşvik etmektedir.

Diğer bir teşvik sebebi ise; örgün eğitim almamış mesleği tezgâhında öğrenmiş adayların bilgisini, becerisini ve deneyimlerini belgeye dönüştürme fırsatı vermesidir. Mesleki yeterlilik sistemi; önemli kurum ve kuruluş temsilcilerinin sürece ilişkin tüm kararlarda bizzat görev aldığı, TS/EN ISO 17024 standardına göre güvenilirliği ve tarafsızlığı sağlar.(<http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorular-sorular#Soru2>)

Örgün eğitimini tamamlamayan yani alaylı yetişmiş (iş tezgâhında öğrenmiş) birey bu sınavlara giriş yaparak belge sahibi olabilirler.

Eğitim ile istihdam arasındaki doğru ilişkinin kurulduğu, Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklerin belirlendiği, bireylerin mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini güvenilir ve şeffaf bir sistem içerisinde ölçülüp belgelendirildiği faaliyetler bütünüdür. (Tisk, t.y. : 1)

MYK temelinde, meslek isimlerinin belirlenmesi, UMS ve UY oluşturulması yer alır. Meslek standardının iyi bir şekilde ortaya konulabilmesi için gereken bilgi, tutum ve davranışların nelerden ibaret olduğunu vurguladığımızda UMS ve UY ortaya konmuş olur. Bir başka deyişle kişinin sahip olması gereken deneyimleri, yetkinlikleri ve mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler, kişinin UMS ve UY oluşturur. (Kılıç, 2013: 2)

2.2. Mesleki Yeterliliğin Önemi

Türkiye’de mesleki yeterlilik sisteminin varlığı ve düzgün bir şekilde işleyebilmesi için, çalışan ve işgücü piyasasının sorunlarına cevap verebilmek, bunun yanında istihdam, eğitim, öğrenim sistemleri arasında bağlantı kurabilmek önemlidir. Dünyada işgücü piyasasının, süratle değişim gösteren teknolojik ve ekonomik yapısına göre sürekli yenilenen ihtiyaçlara göre meslekler oluşturan, mesleki alanlarla ilgili iş arayan bireylerin bilmeleri ve hâkim olması gereken konular hakkında veya personel belgelendirme yapan kurum ve kuruluşlar için, gerekli ölçme ve değerlendirme konularını ve seviyelerini belirlemede ve ilan etmede sistemin genişletilmesi önem arz etmektedir.

Mesleki Yeterlilik herhangi bir meslekte eğitim almamış bireylerin o ilgili meslekte çalışmalarının işverenler tarafından önemli ölçüde kontrolünün sağlanmasının yanı sıra, kişilerin ulusal yeterliliklerde belirtilmiş olan eğitim şartını yerine getirmeleri şartıyla farklı sektörlerde çalışmalarına imkân vermekte ve geçişi kolaylaştırmaktadır.

Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler sayesinde işveren kurum ve kuruluşlar, işe alacakları personelde bulunması gereken nitelikleri önceden bilerek, personelin seçilmesinde, nitelendirilmesinde, ücretlerin oluşturulmasında ve yapılacak terfilerde sağlıklı kararlar verebilirler. (Akbaş, 2014: 2).

2.3. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Mesleki Yeterliliğin amacı; meslek standartları ve yeterlilikleri baz alarak, teknik ve meslekî alanlarla ilgili yeterlilik şartlarını belirlemek; denetimleri gerçekleştirmek, ölçme ve değerlendirme yapacak kuruluşları belirlemek ve

belgelendirmeye yönelik çalışmaları gerçekleştirebilmek için gerekli olan sistemi kurmak ve işletmektir.

(<http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/sinavbelgelendirmeyonetmeliqi.pdf>)

Avrupa yeterlilik çerçevesine bağlı kalarak, Ulusal ve Uluslararası meslek standartlarını örnek alarak Türkiye’de öncelikle ihtiyaç duyulan teknik ve mesleki alanları belirlemek bu alanlarla ilgili oluşturulacak Ulusal Meslek standartlarına ve Ulusal Yeterliliklere göre akredite olmak isteyen kurum ve kuruluşlarının başvurularını gerekli denetimleri gerçekleştirip personel belgelendirme merkezlerinin sayısında artışlar görülmelidir. Artan sınav merkezleri ya da yetkilendirme kuruluşları sayesinde daha çok birey sınavlara girerek belgelendirilebilir ve bu sayede kalifiyeli eleman sayısında artışlar görülebilir.

Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanun kapsamı dışındadır. (MYK Kanunu, 2006: 1)

2.4. Mesleki Yeterlilikte Avrupa Yeterlilik Çerçevesi

Kopenhag bildirgesi ile Avrupa Konseyi üyeleri ile hükümet temsilcilerinin mesleki eğitim ve öğretimle ilgili Kasım 2014’de gerçekleştirdikleri işbirliğine dayalı toplantı eğitim ve öğretim kapsayarak AYÇ geliştirilmesine öncelik sağlanacaktır.

Bu kapsamda AYÇ oluşturulması ve geliştirilmesi ile ilgili çalışmalar,2004 yılında devlet, işverenler, işçi temsilcileri ve diğer paydaşlar arasında başlatılmıştır. Mevcut komisyon AYÇ uzman grubun destekleri ile yeterliliklerin şeffaflığına ve taşınabilirliğine yardımcı olmayı ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemeyi amaçlayan öğrenim çıktısına dayanan 8 seviyeden oluşan bir tasarı hazırlamıştır.

Görüşe sunulan bu taslaklar 32 ülkeden katılan uzman kişiler tarafından değerlendirilmiş taslaklar üzerinde gerekli revizyonlar yapılarak Nisan 2008 tarihinde Hayat Boyu Öğrenme için AYÇ resmi olarak kabul edilmiştir. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana/218-avrupa-yeterlilik-cerceves-ayc-referans-sevyyeler>)

- AYÇ, Avrupa'daki farklı ülkelere ait olan yeterlilik sistemlerinin daha açıklayıcı ve anlaşılır olması için ülke yeterlilikleri arasında bağlantılar kurularak ortak bir karşılaştırma aracı olarak kullanılması öngörülmüştür.
- AYÇ, üye ülkeler arasında farklı yeterlilikleri ortak bir çerçevede birleştirerek iş gücünün ülkeler arasında değişimini, iş değişikliğini ve mevcut işler arasında yatay ve dikey geçişlere olanak sağlayacaktır.

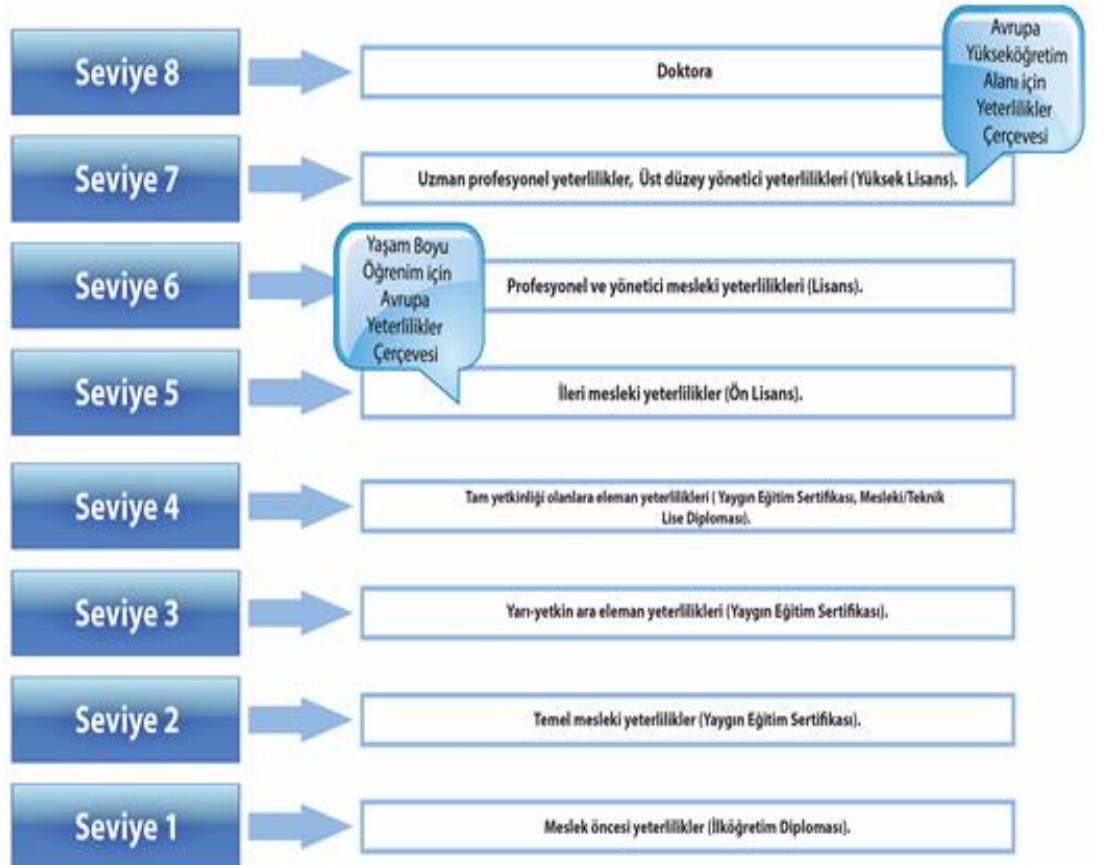
AYÇ, kapsamında tüm ülkelerin kendilerine ait UYÇ oluşturması öngörülmüştür. Bu kapsamda 2010 yılında Belçika, Fransa, İrlanda, Malta, İngiltere ve Estonya UYÇ oluşturulmuştur. (Gözübüyük, Tamer, 2013a: 5)

Hayat Boyu Öğrenmede AYÇ şu anlama gelmektedir: Avrupa'daki farklı ülkeler arasındaki yeterliliklerin ve sistemlerin daha kolay anlaşılmasını sağlamak ve ülkelerin yeterlilik sistemleri arasında bağlantılar kurarak yata ve dikey geçişlere imkân sağlamak. Örnek verirse: Türkiye ve İngiltere'deki iki farklı mesleki yeterlilik kurumunun ve bu kurumlara ait olan birbirinden farklı ulusal yeterliliklerin daha anlaşılır ve karşılaştırılabilir bir hale getirilmesidir.

AYÇ kapsamında sekiz adet yeterlilik seviyesi bulunmaktadır. Bu yeterlilik seviyelerinden temel öğrenme (seviye 1) olarak ifade edilirken en yüksek öğrenme seviyesi (seviye 8) olarak ifade edilmektedir. Geniş bir alana sahip olan yeterlilik seviyelerinden seviye 1: İlkokul, seviye 2: Temel mesleki yeterlilik, Seviye 3:Yarı yetkin ara eleman, Seviye 4: Lise, Seviye 5: Ön Lisans, Seviye 6: Lisans, Seviye 7: Yüksek Lisans Seviye 8: Doktora, ifade etmektedir. Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından seviye 6 seviye 7 ve seviye 8 alanında yayınlanmış Ulusal meslek standardı ve Ulusal Yeterlilik bulunmamaktadır. Seviyeler 'deki artışa paralel olarak adaydan beklenen bilgi ve beceri de artış göstermektedir. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, farklı ülkelere ait olan yeterlilik sistemlerini ortak Avrupa referansı olarak adlandırılan seviye 1 ile seviye 8 çevresinde birbirleriyle uyumlu şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, hayat boyu öğrenmeye destek veren bir yapı içinde yükseköğretim, genel eğitim ve mesleki eğitim sonucunda elde edilmiş olan tüm yeterlilikleri içerisinde barındırmaktadır.

Ayrıca AYÇ, sürekli eğitim ve öğretim sonucunda ortaya çıkan ulusal yeterliliklere de hitap etmektedir.

AYÇ, Avrupa'da eğitim ve öğretim yapısında birçok farklılıkların ortaya çıktığını ülkeler, kurum ve kuruluşların arasında karşılaştırma ve işbirliği ortamı yaratabilmek için öğrenme çıktılarının önemine vurgu yapmakta ve kabul etmektedir. Avrupa Yeterlilik Çerçevesinde öğrenme çıktısı ve başarımlar ölçütleri; bilgi, beceri ve yetkinlikleri ölçülecek olan adayların bilmesi gereken şartları nitelendirmektedir. Öğrenme çıktıları dikkate alınarak uzman kişiler tarafından hazırlanan sorular adaya uygulanır gerçekleştirilen ölçme değerlendirme sonucunda adayın başarılı olması halinde belgelendirme gerçekleştirilir. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana/218-avrupa-yeterlilik-cerceves-ayc-referans-sevyeleer>)



Şekil 2 Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Seviyeler

2.4.1. Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin Sağladığı Yararlar

- AYÇ ulusal yeterlilikleri öğrenen bireylere destek sağlayacaktır. Öğrenenler için, bir başka ülkede işe giriş sürecinde kendi öğrenmiş olduğu yeterliliklerin ve yetkinliklerinin tanınmasını kolaylaştıracaktır. Bunun sonucunda işveren kurum ve kuruluşlar, işe giriş için başvuruda bulunacak kişilerin yeterliliklerini ifade etmede yardımlarda bulunacak, bu sayede Avrupa'da işgücü piyasasının hareketlenmesini sağlayacaktır. AYÇ; Europass, Erasmus ve ECTS hareketliliklerini destekleyen, yardımlarda bulunan bir konuma sahiptir. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc>)
- AYÇ, kişileri hayat boyu öğrenme konusunda bilgilendirerek ve yönlendirerek kişilere destek sağlar. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi tarafından ortak referans noktası hazırlanarak, öğrenme çıktıları ve başarımlar ölçütlerinin, belirli çalışmalar sonucunda elde edilmesi ya da herhangi bir ülkeden elde edilmesi gibi farklı durumlarda hangi yollarla birleştirilebileceğini gösterir. Böylece Lisansüstü, Lisans, Meslek yüksekokulları ve mesleki liselerin birbirleriyle bağlantılı çalışması muhtemel olan eğitim ve öğretim kuruluşları arasındaki engellerin kalkmasına veya kaldırılmasına yardımcı olur. Sonuç olarak gelişmeye katkı sağlar ve öğrenen kişilerin aynı şeyleri tekrar öğrenmeleri gerekmez.
- AYÇ, bireyleri destekleyeceği gibi eğitim ve öğretim kurumlarını, ulusal sistemin haricinde belgelendirilmiş yeterlilikleri desteklemektedir. Öğrenme çıktıları ve başarımlar ölçütlerine bağlı ortak bir yapı oluşturarak, ulusal sistemin haricinde verilmiş olan sertifika veya belgeler arasında kıyaslama ve ilişkilendirme olanağı tanıyacaktır. Böylece AYÇ, yeterliliklerin uluslararası alanlarda yayılma imkânı tanıyacaktır. AYÇ, eğitim ve öğretim alanında, sanayi ve ticaret alanında, işgücü piyasasında yüksek etkileye sahip olan önemli bir yapıdır. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc>)

- AYÇ, Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilik sistemleri dışında belgelendirme yapan kurum ve kuruluşların AYÇ tarafından desteklenerek ulusal sistem dışında belgelendirme yapan kuruluşlara, Ulusal Yeterliliklerin tanıtılması olanağı sağlanabilir ve bu sayede ulusal yeterlilik sisteminin tanınmasında, teşvik edilmesinde, yayılmasına katkılar sağlanabilir.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Referans Seviyelerinde

Bilgi	Bir iş alanına ilişkin olgular, ilkeler, süreçler ve genel kavramlar hakkında bilgi (kuramsal ve/veya fiili bilgi) olarak tanımlanmaktadır.
Beceri	Belirli bir konuda veya görevde performans gösterebilmek için gerekli olan bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünme) ve pratik (el becerisi ve yöntem, mazeme, araç ve gereçlerin kullanımı) beceriler olarak tanımlanmaktadır.
Yetkinlik	özerklik ve sorumluluk ile ilgili olarak tanımlanmaktadır

AVRUPA YETERLİLİK ÇERÇEVESİ SEVİYELE Rİ

SEVİYE TANIMLAYICI(1)

seviye	Bilgi	Beceri	Yetkinlik	Yeterlilik örnekleri
8.seviye	Çalışan, bir alan ve alanlar arasındaki etkileşim hakkında en üst düzeyde in e çıkan bilgiye sahiptir	Çalışan, araştırma ve/veya yenilik yaparken önemli sorunları çözmek ve mevcut bilgi veya profesyonel uygulamayı genişletmek ve yeniden tanımlamak için gereken, sentez ve değerlendirme dahil, en gelişmiş ve uzmanlaşmış beceriye ve tekniğe sahiptir.	Çalışan yüksek düzeyde yetki, yenilik, özerklik, akademik ve profesyonel bütünlük sergiler. araştırma ve yeni fikir ve süreçleri gelişiminde sürekli bir sorumluluk (bağlılık) taşır.	Doktora Derecesi.
7.seviye	Çalışan, özgün düşünmeye ve/veya araştırma yapmaya temel teşkil eden ve bir kısmı belli bir alanda in e çıkan yüksek derecede uzmanlaşmış bilgiye sahiptir. Bir alanla ilgili bilgiler ve farklı alanlar arasındaki etkileşim hakkında ciddi farkındalığa sahiptir.	Çalışan. Yeni bilgi ve yöntemler geliştirmek ve farklı alanlardaki bilgileri birleştirmek amacıyla yürütülen araştırma ve /veya yenilik faaliyetleri sorun çözme becerilerine sahiptir.	Çalışma öngörülemeden karmaşık ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş faaliyetleri yönetir ve değiştirir. Çalışma gruplarının profesyonel bilgi ve uygulamalarına katkıda bulunmaya ve/veya stratejik performanslarını değerlendirmede sorumluluk alır	Yüksek lisans derecesi.
6.seviye	Çalışan, bir alandaki teori ve ilkeleri eleştirel bir yaklaşımla anlamaya içeren ileri düzey bilgiye sahiptir	Çalışan, uzmanlık gerektiren bir alanda karmaşık ve öngörülemeden sorunları çözmek için gereken ustalığı (hak imiyeti) ve yeniliği ortaya koyan ileri düzey becerilere sahiptir.	Çalışan karmaşık teknik veya profesyonel faaliyet veya projeleri yönetir. Öngörülemeden iş faaliyetlerinde karar verme sorumluluğu alır. bireylerin ve grupların profesyonel gelişimlerini yönetmede sorumluluk alır.	Lisans Derecesi

5.seviye	Çalışan, bir alanda kapsamlı, uzmanlaşma gerektiren , pratik ve teorik bilgiye ve bilgi temelinin sınırlarıyla ilgili farkındalığa	Çalışan, soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan öngörülemeden değişimin bulunduğu iş faaliyetlerini yönetir ve denetler. kendisinin diğerlerinin performansını değerlendirir ve geliştirir	Ön-Lisans.
4.seviye	Çalışan. Bir alan içerisinde geniş kapsamı, pratik ve teorik bilgiye sahiptir.	Çalışan, bir alanda belirli problemlere çözüm üretmek için gerekli olan bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan çoğunlukla öngörülebilir, ancak değişime tabi olan bir işi yaparken öz idare kullanır. İş faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için bir miktar sorumluluk olarak diğerlerinin rutin işlerini denetler.	Mesleki/Teknik Lise Diploması.
3.seviye	Çalışan, bir alanda olgulara, ilkelere. Süreçlere ve genel kavramlara dair bilgiye sahiptir.	Çalışan. Temel yöntemleri araçları, malzeme ve bilgileri seçerek ve uygulayarak problemleri çözmek ve görevleri tamamlamak için gereken bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	Çalışan görevlerin tamamlanmasıyla ilgili sorumluluk alır ve problemleri çözümünde kendi davranışlarını ortama uyarır.	Yarı-yetkin ara eleman yeterlilikleri.
2.seviye	Çalışan. Bir alanda temel pratik bilgiye sahiptir.	Çalışan, basit kuralları ve aletleri kullanarak görevleri yerine getirmek ve rutin problemleri çözmek için ilgili bilgileri kullanmada gereken temel bilişsel ve pratik becerilere sahiptir.	İş gözetim altında sınırlı özerklik ile yapılır.	Temel mesleki yeterlilikleri.
1.seviye	Çalışan, temel genel bilgiye sahiptir.	Çalışan, sabit görevleri yerine getirmek için gereken temel becerilere sahiptir.	İş doğrudan gözetim altında belirli kurullara tanımlanmış şekilde yapılır.	İlköğretim diploması

Şekil 3 Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Bilgi, Beceri ve Yetkinlik

(<http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc>)

2.5. Mesleki Yeterlilikte Hayat Boyu Öğrenme Kavramı

20.yüzyılda hızlı bir şekilde artış ve değişim gösteren, bilgi ve teknoloji kavramları karşısında bireylerin bu değişimlere ve gelişimlere ayak uydurabilmeleri için eğitim ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda hayat boyu öğrenme kavramı ortaya çıkmış ve hızla yayılmıştır.

Hayat boyu öğrenme, genel eğitim veya teknik eğitim yoluyla kazanılabileceği eğitim kurumları dışında elde edilen bilgi, beceri ve deneyimlerle kazanılabilir. (Şahin, Murat, 2011: 118)

2.5.1. Hayat Boyu Öğrenmenin Ortaya Çıkışı

Hayat boyu öğrenme, AB ülkelerinin eğitim alanında temel ilkesidir. AB ülkelerinin hayat boyu öğrenme kapsamında eğitimle ilgili ilk yazısı 1993 yılındaki yayınlanan " Yeşil Bülten " dir. Bu metnin amacı işsizlerin piyasada iş bulabilmeleri amacıyla eğitimin sistematik bir yapı içerisinde olması gerektiği vurgulanmıştır. AB ülkeleri bir diğer raporunu 1995 yılında " Beyaz bülten " adı altında yayınlamışlardır. Beyaz Bültenin amacı hayat boyu öğrenmede birliğin amaçları ve HBÖ neler yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca Avrupa Parlamentosu Konseyi 1996 yılını Hayat boyu öğrenme yılı olarak kabul etmişlerdir. (Gözübüyük,2013b: 45,46)

2000 yılında Lizbon'da gerçekleştirilen Avrupa Konseyi bilgi toplumunun talepleri doğrultusunda yeterliliklerin, şeffaflığın artırılması, eğitim ve öğretim sisteminin adaptasyonu için gerekli unsurlardan birisi olduğu vurgulanmıştır.

2002 yılında Kopenhag bildirgesinde hayat boyu öğrenmenin ilerlemesi ve AB ülkelerinin dünyada rekabet edebilme ve aktif bir bilgi birikimine sahip bir toplum haline getirilmesi için ve yüksek düzeyde bilgili kalifiyeli işgücünün oluşturulabilmesi amacıyla mesleki eğitimin ve öğretimin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

2.6. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) kavram olarak, ülkenin kendisine ait olan ulusal yeterlilikleri tanımlamak, belirlenen kriter ve ölçütlere göre sınıflandırma yapmak ve yeterlilikler arasında karşılaştırma yapabilmek için kullanılan, birinci (temel) ve Sekizinci (En Üst) seviyelerden oluşan ilkeler ve kurallar bütünüdür. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, mevcut ülkenin ulusal yeterlilik sistemleri arasında bütünlük sağlayarak, ulusal yeterlilik sistemlerinin birbiri arasında eşgüdüm sağlamaktadır. UY kalite standartları kapsamında açık ve tanımlayıcı olan, yeterlilikleri öğrenmiş olan bireylerin yeterlilikler içerisinde geçişlerini kolaylaştıran yeterlilik çerçeveleri, Avrupa'da bir çok ülkede geliştirilip kullanılmaya başlanmıştır.

UYÇ ülkelerin kendilerine ait Ulusal Yeterlilikler veya Ulusal Meslek Standartlarında gerekli düzenlemelerin yapılması, değiştirilmesi, genişletilmesi veya yeni yeterliliklerin eklenmesi gibi olanaklar sağlamaktadır. Mevcut yeterliliklerin Uluslararası alanlarda tanınmasını sağlama ve diğer ülkelerin yeterlilikleriyle etkileşim içinde olma imkânı sağlamaktadır.

5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun 23/A Maddesine göre *“Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin oluşturulmasına, geliştirilmesine ve güncelliğinin korunmasına ilişkin işlemler Kurum tarafından yürütülür.”* Bu kanun maddesine dayanılarak Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Ağustos 2010'da Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) ve MYK temsilcilerinden oluşan ve TYÇ'nin oluşturulması için gerekli kararların alınmasından sorumlu UYÇ Hazırlama Komisyonunu kurmuştur. TYÇ'nin planlama ve geliştirme sürecine ilişkin faaliyetler UYÇ Hazırlama Komisyonunca oluşturulan çalışma grupları ile UYÇ Danışma ve Değerlendirme Platformu tarafından yürütülmüştür.

(http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/5544_sayl_MYK_Kanunu_Deiklikler_Le_nmi_26.01.2012.pdf)

Ulusal yeterlilik çerçeveleri aşağıda belirtilen amaçlara hitap etmektedir.

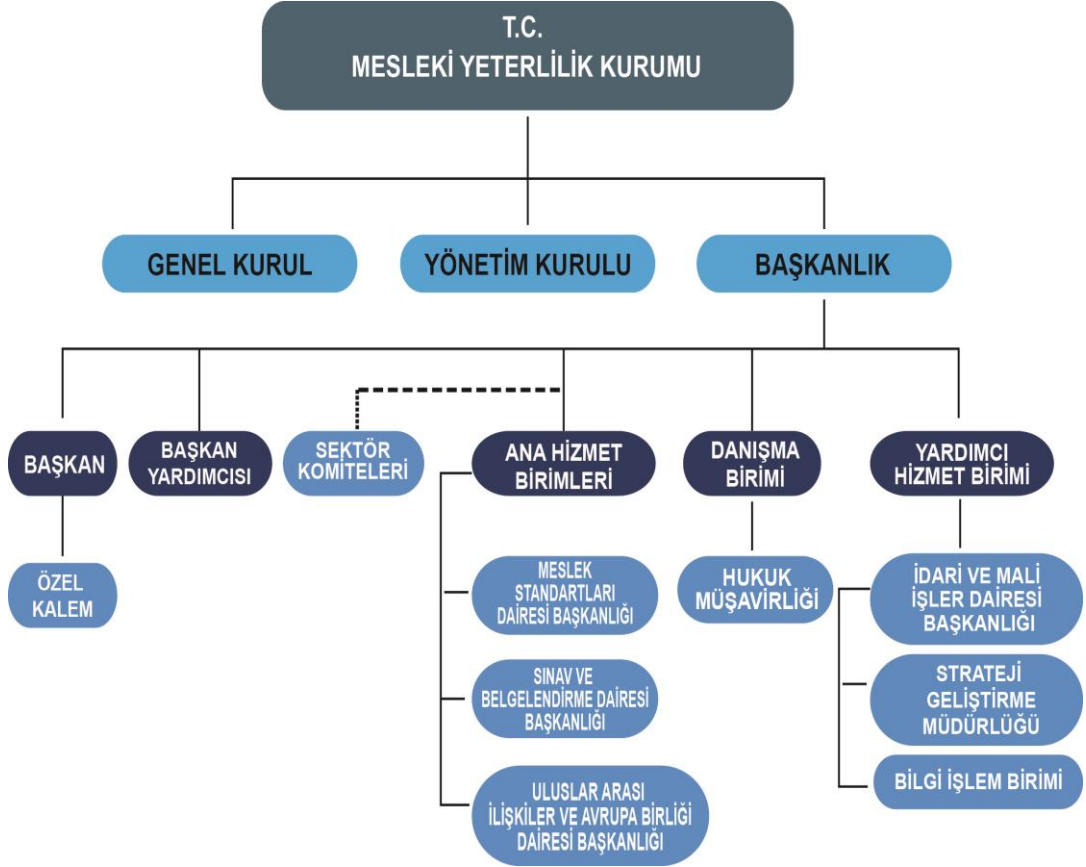
- Ülkelerin kendilerine ait olan yeterlilik sistemlerine tertip, düzen getirilmesini sağlamak,
- Yeni yeterlilik türlerinin başarıyla türetilmesi ve geliştirilmesi için ortam yaratmak,
- Hayat boyu öğrenmenin bir parçası olarak öğrenenlerin eğitim-öğretim sistemi içerisinde daha kolay ilerlemesini sağlamak,
- Mevcut ülkenin yeterliliklerinin uluslararası piyasalarda geçerliliğinin kolaylaştırılmasını ve tanınır hale getirilmesini sağlamak, (http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/5544_sayl_MYK_Kanunu_Deiklikler_lenmi_26.01.2012.pdf)
- Öğrenenlerin ve mevcut işgücünün hareketliliğini sağlamak
- Uluslararası eğitim hizmetleri ile iş piyasasının entegrasyonunu desteklemek, (Adıgüzel,2014: 10)

2.7. Mesleki Yeterlilik Kurumu

MYK, Avrupa Birliği yeterlilik esaslarıyla uyumlu ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek amacı ile 21 Eylül 2006 tarihli ve 5444 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

Kanunun amacı; UMS ve uluslararası meslek standartlarını baz alarak, teknik ve meslekî alanlarla ilgili UY kurallarını belirlemek, ayrıca; denetimlerin gerçekleştirilmesi, ölçme ve değerlendirmenin yapılması, belgelendirme ve sertifikasyona yönelik faaliyetlerin yürütülebilmesi için gereken UY sisteminin kurulması ve işletilebilmesi için MYK'nın kurulması, çalışma usûl ve şartlarının belirlenmesi sonucunda UY çerçevesiyle ilgili esasların düzene koyulması sağlanmaktadır.

Bu kanun dışında kalan meslekler; en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan, Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlıktır.



Şekil 4 Mesleki Yeterlilik Kurumunun Yapısı

(<http://www.myk.gov.tr/index.php/en/teskilat>)

2.7.1. MYK Kurumun Görev ve Yetkileri Şunlardır:

- UMS ve UY sistemiyle ilgili yıllık gelişim planları düzenlemek, bu planların gelişimlerini sağlamak, uygulamasını ve denetimlerini gerçekleştirmek; bunlarla ilgili düzenlemeler gerçekleştirmek,

- Standart oluşturulacak meslekleri belirlemek, belirlenen meslekler ile ilgili standartları oluşturarak sektör komitelerini tespit etmek,
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi teknik ve meslekî eğitim veren yükseköğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi amacıyla Yükseköğretim Kurulu (YÖK) ile orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı(MEB) ile işbirliğiyapmak.(<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/200610071.htm>)
- UMS esas alınarak, teknik ve meslekî alanlarla ilgili UY şartlarını belirtmek,
- Personel belgelendirme yapacak olan kuruluşların başvurularını almak, uygun görülen kurum veya kuruluşlara gerekli denetimleri gerçekleştirerek, akredite etmek ve yeterlilik belgelendirmesi yapacak olan kuruluşların sertifikasyon sürecini takip etmek,
- Farklı ülke vatandaşlarına ait olan MY sertifikalarının doğrulunu tespit etmek ve Türkiye’de çalışmalarına imkân vermek,
- UMS ve UY, teknolojik gelişimlere uygun olacak şekilde tasarlamak,
- UMS ve UY artırarak, dünyada tanınmasını sağlamak,
- Bir başka ülkede faaliyet gösteren MYK benzeri kurumlarla işbirliği yaparak; projelerin üretilmesi, araştırmalar gerçekleştirilmesi, eğitimler ve konferanslar gerçekleştirilmesi gibi birçok faaliyetlerde bulunulması,
- Hayat boyu öğrenmeye katkıda bulunarak ve destekleyerek gelişimini sağlamak,

2.8. Türk Akreditasyon Kurumu

Akreditasyon;

Uygunluk Değerlendirmesi yapacak olan kurumların uluslararası alanlarda kabul gören teknik kriterlere bağlı kalarak bu faaliyetlerini yürüttüğünün resmi kurum veya kuruluşlarca denetlenerek onaylanmasıdır. Türkiye’de bu denetimleri gerçekleştiren kuruluş 4457 sayılı yasa ile kurulan Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) dur. Akredite edilen kuruluşlarca verilmiş olan sertifika, ürün yâda hizmet, bu ürün yâda hizmetlerin uluslararası alanda geçerli olacak gerekli şartları taşıdığını ispat eder.

Akreditasyonun Yararları;

Akreditasyonun sağlamış olduğu yararlar;

- Sistematik bir yapıyı gerekli kılmaktadır,
- Kalite anlayışını iyileştirir ve destekler,
- Ulusal ve uluslararası alanlarda tanınmışlık sağlar,
- Bireylerin işe yerleşmelerinde destek sağlar,
- Kurumsal anlamda değişim ve yenilik sağlar.

Türk Akreditasyon Kurumu akreditasyon hizmetine 2001 yılında başlamıştır.2008 yılında Avrupa Akreditasyon Birliği (EA), Uluslararası Akreditasyon Birliği (IAF) ile anlaşma imzalamışlardır.

(TSEN) ISO/IEC 17024 standardı personel belgelendirmesi, sertifikasyon işlemlerini yürütmek isteyen kurumların taşıması gereken şartları belirleyen uluslararası standarttır.17024 standardının amacı personel belgelendirmesi yapacak olan kuruluşların uygulamış oldukları sertifikasyon programlarının uluslararası alanlarda kabul edilebilirliğini sağlamak ve artırmaktır.

Türk Akreditasyon Kurumu yetkilendirmiş oldukları personel belgelendirme kuruluşlarına kendi logosunu kullandırma hakkı vermektedir. Bunun için personel belgelendirmesi yapacak kuruluşların yetki verirken yanlış uygulamaların ortaya çıkmaması adına tüm önlemleri alması gerekmektedir. Bu önlemler 17024 standardında Logo ve Marka kullanımı maddesinde açıkça belirtilmiştir. (Bayraktar, Yiğit, Saral, 2011a: 94)

2.8.1. 17024 Personel Belgelendirme Standardı Kapsamı

- 1 Kapsam
- 2 Atıf yapılan Standard ve/veya dokümanlar
- 3 Terimler ve tarifler
- 3.1 Belgelendirme prosesi
- 3.2 Belgelendirme programı
- 3.3 Belgelendirme şartları
- 3.4 Program sahibi
- 3.5 Belge
- 3.6 Yeterlilik
- 3.7 Nitelik
- 3.8 Değerlendirme
- 3.9 Sınav
- 3.10 Sınav yapan
- 3.11 Sınav gözetmeni
- 3.12 İtiraz
- 3.13 Şikâyet
- 3.14 İlgili taraf
- 3.15 Gözetim
- 4 Genel şartlar
- 4.1 Yasal hususlar
- 4.2 Belgelendirme kararına ilişkin sorumluluk
- 4.3 Tarafsızlığın yönetimi
- 4.4 Finans ve yükümlülük
- 5 Yapısal şartlar
- 5.1 Yönetim ve organizasyon yapısı
- 5.2 Eğitim açısından belgelendirme kuruluşunun yapısı
- 6 Kaynak şartları
- 6.1 Genel personel şartları
- 6.2 Belgelendirme faaliyetlerinde yer alan personel
- 6.3 Dış kaynak kullanımı
- 6.4 Diğer kaynaklar
- 7 Kayıtlara ve bilgilere ilişkin şartlar
- 7.1 Başvuru sahipleri, adaylar ve belgelendirilmiş kişilere ilişkin kayıtlar
- 7.2 Kamuya açık bilgi
- 7.3 Gizlilik
- 7.4 Güvenlik
- 8 Belgelendirme programları
- 9 Belgelendirme prosesi şartları
- 9.1 Başvuru prosesi
- 9.2 Değerlendirme prosesi
- 9.3 Sınav prosesi
- 9.4 Belgelendirme kararı
- 9.5 Belgelendirmenin askıya alınması, geri çekilmesi veya kapsamının daraltılması
- 9.6 Yeniden belgelendirme prosesi
- 9.7 Belge, logo ve işaretlerin kullanımı
- 9.8 Belgelendirme kararlarına karşı itiraz
- 9.9 Şikâyetler
- 10 Yönetim sistemi şartları
- 10.1 Genel

Kaynak: Türk Standartları Enstitüsü

- Belgelendirme programlarının oluşturulması,
- Sınav takviminin hazırlanması ve adaylara duyurulması,
- Sınava başvuruda bulunan adayların değerlendirilmesi,
- Teorik ve Performans sınavlarını gerçekleştirilmesi
- Başarılı olan adaylara sertifikanın verilebilmesi,
- Gözetim takibi yapılabilmesi,
- Belge geçerlilik süresinin takibi,

Personel belgelendirme yapacak kuruluşlar 17024 kapsamında Türk Akreditasyon denetimine tabii olmadan önce iç tetkik yapmaları gerekmektedir. Denetim öncesi yapılacak iç tetkik sayesinde kurum ve kuruluşlar eksiklerini görebilirler. (Bayraktar, Yiğit, Saral, 2011 b: 94)

2.8.2. 17024 Kapsamında Personel Belgelendirme Kuruluşları

Personel belgelendirme faaliyetinde bulunacak olan kurum veya kuruluşların bağımsız bir yapı içerisinde kurulması ve faaliyetlerini bu bağımsızlık çerçevesinde yürütmesi gerekmektedir,

- Personel Belgelendirme kuruluşları hazırlayacakları dokümanlarını 17024 standardına bağlı kalarak hazırlamaları gerekmektedir,
- Türk akreditasyon kurumu denetimine tabii olacak personel belgelendirme kuruluşlarının kaliteyi temsil edecek vasıf'a sahip " Kalite Yöneticisi " bulundurmaları gerekmektedir,
- Hazırlanacak dokümantasyonların tüm bireylere kapsayacak nitelikte olması ve tüm bireyler için adil, şeffaf ve tarafsız olmasına dikkat edilerek gerekli prosedürlerin hazırlanması gerekmektedir,
- Belgelendirme kuruluşları tarafsızlığını gerekli dokümanlar ile kanıtlamalı ve bunları adaylara hissettirmelidirler,

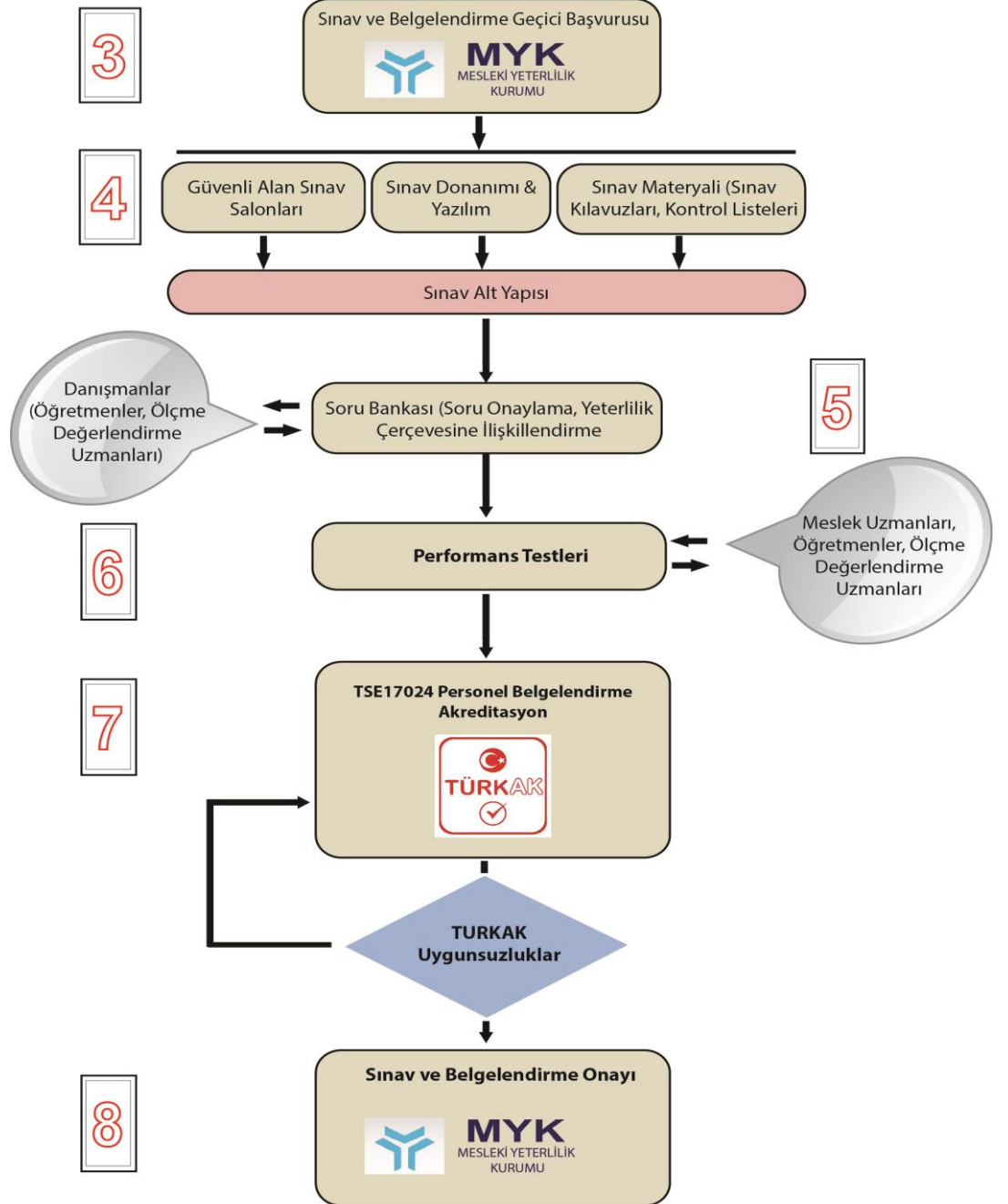
- Belgelendirme kuruluşları 17024 standardının bütün şartlarını içerisinde barındıran yönetim sistemleri kurması gerekmektedir,

Yukarıdaki tüm şartların yerine getirilebilmesi için ve personel belgelendirme kuruluşlarının sınav ve belgelendirme faaliyetlerini adil, şeffaf ve dürüstlük çerçevesi içerisinde sorunsuz bir şekilde yürütebilmeleri için gerekli komiteler oluşturmaları gerekmektedir. (Bayraktar, Yiğit, Saral, 2011 c: 96) Bunlar sırasıyla;

- **Tarafsızlık Komitesi:** Görevleri; Belgelendirme faaliyetlerinin tarafsızlığını denetlemek, belgelendirme faaliyetlerinin tarafsızlığını korumak, ticari ve diğer baskılardan uzak kalmasını sağlamak, kurucularının yetkisini çalışanlara devretmesini, denetim faaliyetlerinden bağımsız olmasını, gizlilik ve tarafsızlık kuralları çerçevesinde olup olmadığını izlemek, tarafsızlık komitesinin genel çalışma şartlarının gözden geçirilmesi, değiştirilmesi, düzeltilmesi, onayı ve uygulanmasını sağlamak. (Diler, 2012 a: 14)
- **Program Komitesi:** Görevleri; Program geliştirme çalışmaları doğrultusunda gelen önerileri fikirleri değerlendirmek ve analiz etmek, Program geliştirme çalışmalarını planlamak, yeni başlanacak belgelendirme programları için fizibilite çalışmalarını yapmak, belgelendirme programlarını oluşturmak, gözden geçirmek, geçerli kılmak ve mevcut belgelendirme programlarını geliştirmek ve iyileştirmek, soru bankasını teknik yönden incelemek, kontrol edip onaylamak. (Diler, 2012 b: 14)
- **Belgelendirme Kurulu:** Görevi; Belgelendirilecek adayların başvuru formlarını ve belgelerini onay aşamasında incelemek, belgelendirilecek adayların sınav sonuçlarını onay aşamasında incelemek, Belgelendirme adaylar hakkında karar vermek, belgelendirilecek adaylar için belgelendirme faaliyetlerini ve belgelendirilmiş adaylar için de gözetim / takip faaliyetlerini karara bağlamak, yeniden belgelendirme faaliyetlerini karara bağlamak. (Diler, 2012 c: 14)

- **İtiraz Şikâyet Komitesi:** Görevi; Adayların sınavlarla ilgili şikâyetlerini itirazlarını değerlendirmek, çözüm önerileri üretmek, çözüm çalışmaları için gerektiği takdirde aday ile temas kurmak. (Diler, 2012 ç: 14)

2.9. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türk Akreditasyon Kurumu



Şekil 5 Mesleki Yeterlilik kurumu ve Türk Akreditasyon Kurumu

(Bayraktar, Yiğit, Saral, 2011 d: 7)

Personel belgelendirmesi yapacak olan kurum veya kuruluşlar gerekli başvuru şartlarını tamamlayarak MYK iletilirler. Personel belgelendirmesi yapacak kurum ve kuruluşlar 17024 personel belgelendirme standardına göre gerekli dokümantasyonunu oluştururlar. Bu dokümantasyonlar, kuruluşa ait el kitabı, prosedürler, görev tanımları, formlar, sınav şartnamelerinden oluşmaktadır. Daha sonra personel belgelendirme kuruluşları Türk Akreditasyon Kurumu denetimine tabi tutulur ve 17024 standardına göre hazırlanmış oldukları dokümantasyon ve evraklar incelenir TÜRKAK tarafından denetimi başarılı bir şekilde tamamlayan personel belgelendirme kuruluşları, MYK denetimine tabi tutulur Personel Belgelendirme Kuruluşlarının MYK denetimini başarıyla tamamlamalarının ardından sınav ve belgelendirme sürecine başlayabilirler.

2.10. Ulusal Meslek Standartları

Türkiye’de mesleki yeterlilik ihtiyacı V. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde (1985-1990) yıllarında yeni bir yaklaşım ve çözüm üretme amacı ile yeniden gündeme alınmıştır.

Sanayi Bakanlığı’na bağlı Sanayi Eğitimi Geliştirme Merkezi (SEGEM) Koordinatörlüğü tarafından gerekli çalışmalar tamamlanmış, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) belirli bir sistem ortaya koyma çalışmaları başlatmıştır. Meslek eğitimi sisteminin düzenlenmesine, geliştirilmesine önem veren MEB, DPT’de yapmış oldukları çalışmaları 1989’da yayınlamış ve XIII. Milli Eğitim Şurası’na sunmuştur.

Meslek Standartlarının oluşma süreci 1993 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik (ÇSGB) Bakanlığı koordinasyonunda başlatılan Eğitim ve İstihdam Projesi ile ortaya çıkmıştır. Bu aşamadan sonra Sınav ve Belgelendirme sistemi hayata geçirilmeye başlanmıştır. Türk Hükümeti ve Dünya Bankası arasında 1993 yılında imzalanan İstihdam ve Eğitim Projesi’ne ilişkin anlaşma 1993 yılında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’un koordinasyonunda başlatılan Eğitim ve İstihdam Projesi’nin önemli konularından birisi de “Ulusal Meslek Standartları, Ulusal Yeterlilikler, Sınav ve Belgelendirme” olarak belirlenmiştir. Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme bölümleriyle ilgili olarak; Devletin ve sektör temsilcilerinin birlikte hareket ederek Meslek Standartları Komisyonunun (MSK) kurulması, MSK’ iki yıl içinde Meslek Standartları Kurumu’na

dönüştürülmesi ile 250 meslek standardının oluşturulması, oluşturularak standarda göre ölçme ve değerlendirme kurallarının belirlenmesi, belirlenmiş kurallar dikkate alınarak yapılacak olan teorik ve uygulama sınavlarının sonucunda başarılı olan adaylara belgelendirme yapılması. (Tezcan, 2010 a: 43)

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı stratejisinde Meslek Standartlarının belirlenmesi ve oluşturulması, oluşturulan standartlara göre Sınav ve Belgelendirme sisteminin kurulmasına yer verilmiştir. Sınavlarıyla ilgili soru bankasının oluşturulması ile ilgili çalışmalar öngörülmüştür.

MSK'nın kurulmasına katkı sağlayan Meslek Standartları Protokolü, 1992 yılında devlet ile işverenler arasında imzalanmıştır. Protokolün hayata geçirilmesi ile beraber MSK çerçevesi altında Araştırma ve Teknik Hizmetler Birimi (ATHB) kurularak, meslek standardı oluşturma sürecine başlanılmıştır. MSK'da eğitim ve istihdam alanlarıyla ilgili tüm kamu kurumları ve sektör temsilcileri yer almıştır. (Tezcan, 2010 b: 45)

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Türkiye Esnaf ve Sanatlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA) gözlemci üye olarak bulunmuşlardır.

UMS, eğitim ve iş dünyasının ortak kararlar vererek oluşturdukları ve bir mesleğin başarılı bir şekilde ortaya konulabilmesi için gereken mesleki beceri, mesleki bilgi, tavır ve tutumların nelerden ibaret gösteren asgari normlardır. UMS oluşturulması aşamasında gerekli birlikteliğin sağlanabilmesi adına, yani ikilemlere yer vermemek amacıyla ilgili sektör kuruluşlarının ve kamuoyunun sürece katılımları sağlanarak, görüş ve önerilerine başvurulur. Standartlar, eğitim müfredatının hazırlanmasında ve kişilerin meslek bilgilerinin geliştirilmesinde önemli faktör oluşturur. (Tezcan, 2010 c: 43)

Bu sayede mesleki eğitim işgücü piyasalarının beklentilerine cevap verebilmekte ve belirli niteliklere sahip personel yetiştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca; piyasaların ihtiyaç duyduğu meslek standartlarını ortaya koyarak, eğitim sektörüne müfredat hazırlamada yardımcı olur. Eğitim ve İş dünyası arasında bağlantılar kurarak, iş dünyasının eğitime olan katkısını artırır. Mesleğinden memnun olmayan bireye iş değiştirme olanağı sağlayabilir. (Tezcan,2010 d: 23)

Sistemin temelini oluşturan UMS taslakları, (MYK) tarafından görevlendirilen sektörün önde gelen temsilcileri tarafından veya MYK'nın belirlemiş olduğu çalışma grupları tarafından ortak katılım anlayışıyla hazır hale getirilir. Hazırlanmış olan taslak standartlar MYK sitesinde kamuoyu görüşüne ayrıca eğitimcilerin, özel sektör temsilcilerinin, kamu temsilcilerinin görüşlerine sunulur. Görüş ve önerilerin dikkate alınmasından sonra taslak standartlar MYK Sektör Komiteleri tarafından incelenmekte, gerekli düzenlemelerin yapılmasının ardından MYK Yönetim Kurulu onayının ardından Resmi Gazete 'de yayımlanır ve UMS niteliği kazanmaktadır.

Mesleklerin Belirlenmesi; Standardı oluşturulacak meslekler, Yönetim Kurulu tarafından, iş piyasalarının ve eğitim kurumlarının beklentileri ve ihtiyaçları dikkate alınarak sektör komitelerinin görüşlerine başvurularak komitelerin görüş ve önerileri dikkate alınarak belirlenir.

Meslek Standartlarının formatı; Yönetim Kurulunca onaylanan "Meslek Standardı Formatı; MYK uygulamalarından elde edilen veriler ve değerlendirmeler ile uluslararası alanlardaki değişimler dikkate alınarak belirlenir yâda güncellenir.

Standard oluşturulacak UMS ve UY yönelik seviyeler, AYÇ seviye tanımlarına uyumlu olacak şekilde AYÇ kriterlerine bağlı kalınarak belirlenir. MYK web sitesinde yayınlanmış olan UMS ve UY AYÇ seviyeleri baz alınarak hazırlanmıştır.

MYK tarafından yayınlanan ve yürürlükte olan meslek standartları, sektör kuruluşlarından, kamu ve özel kuruluşlardan gelen istekler ve geri bildirimler ile iş dünyasının ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilmesi ve güncellemesi amacıyla en fazla beş yıl içerisinde güncellenebilir.

UMS Tanınma Süreci

- MYK tarafından yetkilendirilmiş kurumların oluşturmuş oldukları taslak meslek standartları ile ilgili tarafların görüşüne sunulur ve geri dönüşler değerlendirilir.
- İlgili taraflardan gelen geri dönüşler sonucunda şekillenen taslak meslek standardı MYK Komitesinin görüşüne sunulur.
- MYK sektör komiteleri tarafından incelenip, doğrulanan taslak meslek standardı MYK onayına sunulur.
- Standart, Resmi Gazete 'de yayımlanarak UMS niteliği kazanır. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru8>)

2. 11. Ulusal Meslek Standartlarının Sağladığı Avantajlar

2.11.1. İşverenler İçin

- UMS sayesinde işveren yeni işe alımlarda bireyin taşıması gereken nitelikleri önceden bilerek, işi bilmeyen veya işe hâkim olmayan bir kişinin işe alınmasından kaynaklanacak zaman kaybını azaltır.
- İşin gerektirdiği nitelikleri sahip bireyleri işe alarak iş verimliliğini artırır.
- Mevcut işe hâkim olan birey daha çok üretime katkı sağlar ve işverenin piyasayla olan rekabetini artırır.
- İşverenin İnsan kaynakları departmanına; personel seçiminde, işe alınacak personelin görev ve sorumluklarının belirlenmesinde, bilgi ve becerisin tespit edilmesinde, personel performans değerlemesinde vb. konularda İK önemli kaynak sağlar.

- MYK belgesine sahip nitelikli işgücü istihdamının artırılması ile işveren kurum veya kuruluşlar tüketiciye daha kaliteli mal ve hizmet sunabilirler.(http://www.uyep.net/web/Portals/0/mesleki_yeterlilik_kurumu_brosur.pdf)

MYK, tarafından yayınlanan UY ve UMS standartlarında geçen ölçme ve değerlendirme kriterleri sınava girecek adaylardan beklenen yetkinlikler, öğrenme çıktıları ve başarımlar ölçütleri gibi birçok kriter adaylardan beklenen nitelikleri işverenlere önceden sunmaktadır. İşveren işi bilen bireyleri işe alarak hem zaman kaybını azaltır hem de maliyet açısından tasarruf etmiş olur.

2.11.2. Bireyler İçin

- Meslek standardı bireye, işi başarılı bir şekilde, ulusal alanlarda belirtilen ölçütlere göre gerçekleştirilebilmesi için, bireyde bulunması gereken bilgi, beceri ve sahip olması gereken nitelikleri gösterir.
- MYK tarafından yetkilendirilmiş, sınav merkezlerinin ölçme ve değerlendirmelerine katılarak sertifika sahibi olan birey yeni bir işe gireceğinde, MYK sınavlarında göstermiş olduğu bilgi, beceri ve deneyimlerini işe giriş sürecinde sergileyebilir. (http://www.uyep.net/web/Portals/0/mesleki_yeterlilik_kurumu_brosur.pdf)

2.11.3. Eğitimciler İçin

- Meslek standardı, piyasanın talep ettiği işgücünde bulunması gereken nitelikler hakkında bilgi sahibi eder.
- Eğitimciler eğitim programlarını hazırlarken çerçeveye bağlı kalarak hazırladıkları programlar, bireylerin standartlara bağlı olarak eğitilmelerini sağlayabilir.

- Eğitimle iş dünyası arasında bağlantılar kurarak, iş dünyasının eğitime katılımını sağlamaktadır.
- Meslek standardının uzun dönemde etkileriyle işsizliğin azalması, istihdamın artması, verimliliğin ve rekabetin artırılmasıyla birlikte, ülke ekonomisi güçlenebilir ve rekabet artabilir. (Tezcan,2010: 20)

2.12. Ulusal Meslek Standartlarında Başlıca Sektör Komiteleri

- ❖ Türkiye’de UMS Hazırlanmasında Başlıca Sektör Komiteleri İsimleri
 - Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES)
 - Pencere ve Kapı Sektörü Derneği
 - Ankara Sanayi Odası (ASO)
 - İstanbul Ticaret Odası (İTO)
 - Türkiye İhracatçılar Meclisi
 - Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
 - Türkiye Yeşilay Cemiyeti
 - Kültür ve Turizm Bakanlığı, Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği (TÜRSAB)
 - Alanya Ticaret ve Sanayi Odası (ALTSO)
 - Türkiye Sağlık İşverenleri Sendikası (SEİS)
 - Türk Eczacıları Birliği (TEB)
 - Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)
 - Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı (TEGEV)
 - Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği (ELDER)
 - Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)
 - Ankara Sanayi Odası
 - Türkiye Ziraat Odaları

	Maden Sektör Komitesi
	Kültür, Sanat Sektör Komitesi
	Gıda Sektör Komitesi
	Tarım, Avcılık ve Balıkçılık Sektör Komitesi
	Finans Sektör Komitesi
	İş ve Yönetim Sektör Komitesi
	Ağaç İşleri, Kağıt ve Kağıt Ürünleri Sektör Komitesi
	Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi
	Elektrik ve Elektronik Sektör Komitesi
	Medya, İletişim, Yayıncılık Sektör Komitesi
	Ticaret (Satış ve Pazarlama) Sektör Komitesi
	Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sektör Komitesi
	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler Sektör Komitesi
	Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesi
	Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme Sektör Komitesi
	Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi
	Metal Sektör Komitesi
	Turizm, Konaklama, Yiyecek- İçecek Hizmetleri Sektör Komitesi
	Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektör Komitesi
	Otomotiv Sektör Komitesi
	Enerji Sektör Komitesi
	İnşaat Sektör Komitesi
	Adalet ve Güvenlik Sektör Komitesi

(<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri>)

Şekil 6 Meslek Standartlarının Hazırlanmasında İlgili Sektör Komiteleri

2.13. Ulusal Yeterlilik

Ulusal Yeterlilik (UY), hazırlanacak olan yeterlilikle ilgili MYK tarafından yetkilendirilmiş sektör kuruluşları tarafından ulusal meslek standartları dikkate alınarak hazırlanan daha sonra MYK onayına sunulan ve MYK gerekli incelemeleri gerçekleştirilmesinden sonra onaylanan ardından UYÇ tanımlanan; kişilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliklerini, bunlara dair nasıl bir ölçme değerlendirme yapılacağı hakkında bilgi veren ayrıntılı dokümanlardır.

UY, UMS dikkate alınarak hazırlanır. UMS farklı olarak başarımlar ölçütleri, öğrenme çıktıları ve değerlendirme ölçütleri gibi kriterler içerir. Başarımlar ölçütleri ve öğrenme çıktıları, belgelendirme kuruluşları için gerçekleştirecekleri teorik ve performans sorularının hangi kriterlere bağlı kalınarak hazırlanacağını gösterir. Adaylar için ise belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlara nasıl çalışması gerektiği hakkında yön gösteren bir rehber niteliğindedir. Değerlendirme ölçütleri ise sınavları gerçekleştirecek uzman kişilerin hangi kriterlere sahip olması gerektiğini tanımlar.

Ulusal Yeterliliklerde geçen yeterlik adı, sınavın yapılacağı alanın ismini, referans kodu o alanla ilgili mesleki yeterlilik kurumunun belirlemiş olduğu kodu, seviye AYÇ bağlı kalınarak oluşturulan sınavın zorluk derecesini, revizyon numarası standarda yönelik yapılacak değişikliklerin kaydedilmesini, zorunlu birimler adayın mutlaka girmesi gereken sınavları seçmeli sınavlar ise adayın tercihine bırakılan alanlardır.

Örneğin; Yeterlilik Adı: Bilgisayar Donanım Elemanı, Referans kodu: 12UY0045, Seviye: 4, Zorunlu Birimler: 12UY0045 – 4 / A4, Seçmeli Birimler 12UY0045 – 4 / B1 olarak ulusal yeterliliklerde tanımlanmıştır. Ulusal Yeterliliklerin oluşturulma formatı aşağıdaki gibidir.

1	YETERLİLİĞİN ADI	
2	REFERANS KODU	
3	SEVİYE	
4	ULUSLARARASI SINIFLANDIRMADAKİ YERİ	
5	TÜR	
6	KREDİ DEĞERİ	
7	A) YAYIN TARİHİ	
	B) REVİZYON NO	
	C) REVİZYON TARİHİ	
8	AMAÇ	
9	YETERLİLİĞE KAYNAK TEŞKİL EDEN MESLEK STANDART(LAR)I	
10	YETERLİLİK SINAVINA GİRİŞ ŞART(LAR)I	
11	YETERLİLİĞİN YAPISI	
	11-a) Zorunlu Birimler	
	11-b) Seçmeli Birimler	
	11-c) Birimlerin Gruplandırılma Alternatifleri ve İlave Öğrenme Çıktıları	
12	ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	
13	BELGE GEÇERLİLİK SÜRESİ	
14	GÖZETİM SIKLIĞI	
15	BELGE YENİLEMEDE UYGULANACAK ÖLÇME-DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ	
16	YETERLİLİĞİ GELİŞTİREN KURULUŞ(LAR)	
17	YETERLİLİĞİ DOĞRULAYAN SEKTÖR KOMİTESİ	
18	MYK YÖNETİM KURULU ONAY TARİHİ VE SAYISI	

(<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/klavuz-ve-formlar>)

Şekil 7 Ulusal Yeterlilik Hazırlama Formatı

UY, örgün eğitim yapan kurum ve kuruluşlar, UMS hazırlayan sektör komiteleri, Personel belgelendirme kuruluşları tarafından hazırlanabilir.

2.13.1. Ulusal Yeterliliğin Sağladığı Avantajlar

- Öğrenim amacı ile kullanılarak yaygın, enformel öğrenimin oluşmasına veya tanıtılmasına katkı sağlar,
- İşi tezgâhında öğrenmiş olan bireye, bilgilerini belgelendirme fırsatı verir,
- İşverenler yeterlilik belgesine sahip, işin yapısına ve şartlarına uygun personel seçiminde bulunarak rekabet gücünü artırabilir.
- Kişilerin edinmiş oldukları bilgilerine veya deneyimlerine bağlı olarak istihdam edilmelerini sağlayabilir,
- Çeşitlilik, farkındalık yaratarak kariyer imkânını kolaylaştırır.
(http://www.uyep.net/web/Portals/0/mesleki_yeterlilik_kurumu_brosur.pdf)

2.14. Ulusal Yeterlilik ve Meslek Standartları Arasındaki Farklar

Ulusal Meslek standartları akredite olan belgelendirme kuruluşlarını ilgilendirirken, Ulusal Yeterlilikler belgelendirme kuruluşlarını ve adayları ilgilendirir. UMS'de meslek tanımları, standardı hazırlayan ve onaylayan kurumlar, meslekle ilgili mevzuat bilgileri yer almaktadır. Ayrıca belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştirecekleri sınavları hangi ortamda gerçekleştireceklerine dair alan ve çevre bilgisi, teorik ve performans sınavlarında hangi ekipmanların kullanılması gerektiği gibi bilgiler yer alır. UY giriş bölümünde yeterliliğin amacı, kodu, seviyesi, yayın tarihi ve yeterliliğin yapısı hakkında bilgiler yer alır. UY adaylara uygulanacak olan teorik ve performans sınavlarında soruların hangi kriterlere göre hazırlanacağını gösteren rehber niteliğindedir. Bu kriterler UY başarımlar ölçütleri ve öğrenme çıktıları olarak belirlenmiştir.

UY ayrıca zorunlu birimler ve seçmeli birimler olarak 2'ye ayrılmaktadır. Zorunlu birimler adayın mutlaka girmesi gereken sınavları gösterirken, seçmeli birimler ise adayın tercihinine göre değişiklikler göstermektedir. Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler için yapılmış olan örnek çalışma aşağıdaki gibidir.

Tablo 8 Meslek Standardı ile Ulusal Yeterlilik Alanında Yapılan Ortak Çalışma

Belgelendirme Programının Adı İnşaat Boyacısı Seviye 3 belgelendirme programı örnek alınmıştır.	
Şartnamenin Amacı	Bu yeterlilik İnşaat Boyacısı'nın niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.
Mesleğin Tanımı	İnşaat Boyacısı (Seviye 3); iş sağlığı ve güvenliği ile çevresel önlemleri alarak, kalite sistemleri çerçevesinde, mesleği ile ilgili iş organizasyonu yapan, boya öncesi hazırlık işlemlerini gerçekleştiren, yapının tüm elemanlarına ve yüzeylerine boya işlemini uygulayan, ahşap yüzeylere vernik yapan, boya/vernik sonrası işlemleri gerçekleştiren ve mesleki gelişime ilişkin faaliyetleri yürüten nitelikli kişidir.
Mesleğin Kodu	ISCO 08 : 7131 (Boyacılar ve ilgili işlerde çalışanlar)
Referans Yeterlilik Sınavda Değerlendirilen Zorunlu Yetkinlikler Seçmeli Birimler	11UY0023-3 İNŞAAT BOYACISI ULUSAL YETERLİLİĞİ 11UY0023-3/A1 İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Organizasyonunun Yapılması 11UY0023-3/A2 İnşaat Boyacılığında Genel Mesleki Bilgi ve Uygulama Becerisi -
Birimlerin Gruplandırılması	-
Sınava Girebilmek İçin Ön Koşul	Yoktur.
Başvuru Sırasında İstenilen Belgeler	- Sınava başvuracak adayların Belgelendirme Başvuru Formu 'nu doldurarak belirtilen evraklarla İstanbul Aydın Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Personel Belgelendirme Koordinatörlüğü, Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy, Beşyol – Küçükçekmece/İST adresine posta yoluyla veya adrese bireysel olarak sınav tarihinden tercihen 10 (on) iş günü önce iletmesi gerekmektedir. Başvuruları kabul edilen adaylara Aday Bilgi Formu ile bilgilendirme yapılır. Adayların sınavda nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili bilgiler Aday Bilgi Formunda ve web sayfasında da yayınlanan Sınavda Uyulması Gereken Kurallar Talimatında detaylandırılmıştır. - Özgeçmiş - Öğrenim Belgesi (Diploma) - Mesleki eğitim belgesi (varsa) - Mesleki deneyim süresi (çalışıyorsa) - Nüfus Cüzdanı Fotokopisi - Fotoğraf 2 adet
Ölçme ve değerlendirme	Sınavlar hem teorik hem de uygulama sınavlar olarak gerçekleştirilir. Sınavları değerlendirecek personel ilgili ulusal yeterliliklerde belirtilen değerlendirci ölçütlerine göre seçilir. Sertifika alınması için gerekli sınavların hepsinden 1 yıl içerisinde başarılı olunması zorunludur. 1 yılı geçmesi durumunda katılımcının başarılı olduğu diğer sınavlara da tekrar katılması gerekir. Bu aşamadaki adaylardan başvuruda talep edilen evraklardaki bilgiler güncel olduğu takdirde benzer evraklar tekrar talep edilmez - Yeterlilik belgesi alınabilmesi için A grubu zorunlu yeterlilik birimlerinin hepsinden başarılı olunması gerekmektedir. Bunun dışında yukarıda belirlenen yeterlilik birimi gruplamalarına göre isteyen kişiler B grubu yeterlilik birimlerini de almayı tercih edebilirler. Başarı değerlendirmesi her birimin ölçme ve değerlendirme bölümünde belirtilen ölçütlere göre yapılır. Sınavlar ardıl veya birbirinden bağımsız olarak yapılabilir.

Teorik sınav	Teorik sınavlar aşağıdaki şartlara uygun olarak gerçekleştirilir. Her soru eşit puanlandırılır. Teorik sınav uygulamalı eğitim alanı dışında gerçekleştirilmeli ve eğitim araçlarına erişim olmaksızın ara verilmeden yapılır. Değerlendirmede yanlış cevaplar dikkate alınmaz. Puanlama doğru cevaplar üzerinden yapılır			
	11UY0023-3/A1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, İŞ ORGANİZASYONUNUN YAPILMASI YETERLİLİK BİRİMİ			
	BİRİMLER	SÜRE	SORU	BAŞARI DERECESİ
	TEORİK	15 DAKİKA	10	% 60
	PERFORMANS	-	-	% 80
	<i>TOPLAM</i>	<i>15</i>	<i>10</i>	
	11UY0023-3/A2 İNŞAAT BOYACILIĞINDA GENEL MEŞLEKİ BİLGİ VE UYGULAMA BECERİSİ YETERLİLİK BİRİMİ			
	BİRİMLER	SÜRE	SORU	BAŞARI DERECESİ
	TEORİK	38 DAKİKA	25	%60
	PERFORMANS	-	-	%80
<i>TOPLAM</i>	<i>38</i>	<i>25</i>		
<p>A1 Yazılı sınav: Bu birim kapsamında en az 5 soruluk 4 seçenekli çoktan seçmeli test ve boşluk doldurma sorularını içeren yazılı sınav uygulanmalı ve aday tarafından en az %60 başarı sağlanmalıdır. Soru başı ortalama süre 1,5–2 dakika olarak öngörülmelidir. Sınav soruları, teorik sınav kapsamında ölçülmesi öngörülen ve <i>Ek 2’de yer alan BG-Bilgi kontrol listesinin</i> bilgi bölümünde belirtilen tüm ifadeleri ölçebilecek şekilde tasarlanmalıdır.</p> <p>Performans Sınavı: Yaptığı iş ile ilgili performansa dayalı sınav, <i>Ek 2’de yer alan BY-Beceri ve Yetkinlik Kontrol Listesi</i> dikkate alınarak yapılacaktır. Sınavdan en az %80 başarı sağlanmalıdır. Uygulama sınavı (P1) ile ölçülmesi öngörülen başarı ölçütlerinin tamamı söz konusu sınav ile ölçülmelidir. A dayın yapılacak işlem için verilen süreyi aşmaması gerekir.</p> <p>A2 Yazılı sınav: Bu birim kapsamında en az 20 soruluk 4 seçenekli çoktan seçmeli test ve boşluk doldurma sorularını içeren yazılı sınav uygulanmalı ve aday tarafından en az %60 başarı sağlanmalıdır. Soru başı ortalama süre 1,5–2 dakika olarak öngörülmelidir. Sınav soruları, teorik sınav kapsamında ölçülmesi öngörülen ve <i>Ek 2’de yer alan BG- Bilgi kontrol Listesinde</i> belirtilen tüm ifadeleri ölçebilecek şekilde tasarlanmalıdır.</p>				

2.15. Avrupa’da Mesleki Yeterlilik Sistemi

2.15.1. İngiltere’de Mesleki Yeterlilik Sistemi

İngiltere’de ulusal mesleki yeterlilik hükümet tarafından tanınmakta ve yeni hükümet kuruluşu olan (OFQVAL) tarafından yönetilmektedir. Yani işleyiş baştan sona devlet idaresindedir. İngiltere, Galler, İskoçya, Kuzey İrlanda gibi ülkelerde mesleki yeterlilik işleyişi aynıdır. Yeterlilik seviyelerini (NQF), (QCF), (FHEQ) belirlemektedir.

- (NQF) Mesleki yeterlilik çerçevesi,
- (QCF) Yeterlilik ve kredi çerçevesi,
- (FHEQ) Yükseköğrenim yeterlilik çerçevesini ifade etmektedir.

İngiltere de çıraklık adı altında bir uygulama mevcuttur. Çıraklık 3 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar mesleki yeterlilik (işle ilgili bölüm), teori, temel bilgi ve yeterlilikten oluşmaktadır. Bu üç aşamayı gerçekleştiren birey, çıraklık aşamasını gerçekleştirmiş olur. Toplamda 5 seviyeden oluşmaktadır. Seviye-1 temel seviyedir ve oldukça basit olarak adlandırılır. Seviye-5 ise oldukça zor bir seviye olarak adlandırılır ve yükseköğrenim derecesine denk sayılmaktadır. İngiltere de bu sisteme en iyi hizmet veren kurumların başında “Ukskills” gelmektedir. (Bartley,2009: 20)

2.15.2. Fransa’da Mesleki Yeterlilik Sistemi

Fransa’da mesleki eğitim, okul eğitimine yönelmiştir. Meslek eğitimi tam zamanlılık esasına dayanır. Teknik liselerde yükseköğrenime geçiş hakkı verilmenin yanında mesleki bilgi, beceri eğitimleri de teorik olarak verilmektedir.

Fransa’da teknik liselerden alınan mezuniyet belgeleri, Cap (202 branş içerir), Bep (411 branş içerir), Bacpro (38 branş içerir).

Uzmanlık belgesi olarak nitelendirilen (CAP), en alt düzey mesleki unvanı içerir, kalfa, uzman, eleman veya memur sınıflarının alt kademesini içerir. Mesleki eğitim belgesi olarak nitelendirilen (BEP) uygulamalı eğitime ağırlık vermiştir.

Uzmanlık belgesi(CAP)'in bir üst kademesidir. Mesleki olgunluk belgesi olarak nitelendirilen (BACPRO),eğitimde (CAP) ve (BEP) belgelerini şart koşmuştur.69 haftalık teorik öğretim ve 16 haftalık staj programı içerir, işletmeler ve işverenler derneği işbirliği içinde yürütülür. (Özsoy,2007 a: 90)

2.15.3. İspanya'da Mesleki Yeterlilik Sistemi

İspanya'da mesleki eğitim 2 modelden oluşmaktadır. Bunlardan ilki kısa süreli mesleki eğitim sağlayan kurumlardır. Bunlar 8 yıllık zorunlu eğitim ve öğretim dönemini tamamlayan ancak daha sonrasında genel ve orta öğretime devam etmeyen tüm öğrencilere açıktır. 2 yıl genel eğitim ve herhangi bir mesleğe yönelik temel eğitim ve öğretim verilmektedir ve aday teknik asistan diploması alır. İkincisi ise uzun süreli teknik ve mesleki eğitim sağlayan kurumlardır. Bu kurumlarda belirli uzmanlık alanlarına göre eğitim verilmekte ve başarıyla tamamlayan kişilere mesleki vasıf belgesi verilmektedir. Bu programa katılmak için kısa süreli mesleki eğitim almış olması şartı aranır.

2.15.4. Almanya'da Mesleki Yeterlilik Sistemi

" Dualist Sistem " olarak adlandırılan Alman Mesleki Yeterlilik Sistemi teorik ve uygulamalı eğitimin birlikte yürüttüğü bir sistem üzerine kurulmuştur. Avrupa toplumların da en güçlü mesleki yeterlilik sisteme olarak gösterilen Dualist Sistem'i güçlü kılan olay eğitim ve istihdam arasındaki sıkı bağıdır. İşletmelerde uygulama eğitimi ile okullarda teorik eğitimin birlikte yürütüldüğü bu sistem daha sonra sürdürülecek olan mesleğe ilişkin bilgi, beceri ve deneyim sağlamakta ve bu eğitimi alan gençler için istihdam imkânları artmaktadır.

Yani birey haftada 4-5 gün mesleğine ilişkin İşletmelerde uygulama yapabilme imkânı bulurken, haftada 1-3 gün arasında meslek okullarında işin teorik kısmını öğrenmektedir. Bu sayede mevcut eğitimi tamamlayan birey iş hayatında gerekli tecrübeye sahip olmasından dolayı kolay iş imkânı bulabilmekte, ayrıca işini kolayca icra edebilmektedir. (Özsoy,2007 b: 90)

2.15.5. Danimarka Yeterlilik Sistemi

Ulusal Yeterlilik oluşturma süreci Danimarka'da 2005 yılında başlatılmıştır. Eğitim seviyeleri arasında geçişin kolay olacağı, şeffaflık ve küreselleşme anlayışının hâkim olduğu DNQF çalışmaları 2006-2007 yılları arasında tamamlanabilmiştir.

Bütün seviyeleri ve yeterlilikleri kapsayan Danimarka Ulusal Yeterlilik çerçevesi DNQF ile ilgili çalışmalar 2009 yılında başlamıştır. Bilim ve Teknoloji bakanlığı, millî eğitim bakanlığı, Kültür ve Ekonomi bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalar neticesinde 2011 Haziran da Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile ilişkilendirilmiştir. DNQF katılımcı görüşlerinin yoğunlukta olduğu, sektör ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yapı içerisinde tasarlanmıştır. Danimarka yeterlilik sisteminin diğer ülkelerden farklı olmasının en önemli sebebi seviyeler arasında farklılık yaratan azami uyum ile tam uyum prensibidir. DNQF sekiz seviyeden oluşmaktadır. 1 ile 5 seviye arası azami uyum anlayışı hâkim iken 6-8 seviyeleri arasında tam uyum anlayışı hakim olmaktadır. Azami uyum ile tam uyum anlayışı arasındaki fark şöyledir; Azami Uyum'da bilgi beceri ve yetkinlik anlayışı arasında bir bağıllık veya birliktelik açısından bir uyum beklenmez iken tam uyum anlayışında bilgi, beceri ve yetkinlik alanında uyum beklenmektedir.

2.15.6. Hollanda Yeterlilik Sistemi

Bütün seviyeleri ve yeterlilikleri kapsayan Hollanda Ulusal Yeterlilik çerçevesi (NLQF) ile ilgili çalışmalar 2009 yılında başlamıştır. Hollanda hükümeti yetkilileri NLQF çerçevesini 2011 yılında kabul ederek yine aynı yıl içerisinde Avrupa Yeterlilik Çerçevesiyle ilişkilendirmişlerdir. Diğer ülkelerde mevcut olan örgün ve yaygın eğitim sistemi Hollanda'da mevcut olduğu için bu NLQF sisteminin öğretilmesinde ve genişletilmesinde zorluklar çekilmeyeceği öngörülmüştür.

NLQF uygulaması Türkiye'de olduğu gibi yeni bir çerçeve olduğu için paydaşların katılımıyla genişletilebileceği düşünülmektedir. NLQF'in Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile ilişkilendirilmesi diğer ülkelerden biraz farklı olmaktadır. Avrupa ülkelerinin birçoğunda lisans mezunları seviye 4 ile ilişkilendirilmekte iken Hollanda'da bu durum seviye 5 ile ilişkilendirilmiştir. Yani Türkiye'de lisans mezunu AYÇ seviye 4'e denk gelmekte iken Hollanda'da seviye – 5 denk gelmektedir.

Bu durum Hollanda yeterlilik çerçevesinin eleştirilmesine neden olmuştur ve NLQF şeffaf olmadığı ileri sürülmektedir. (Atay,2012a: 14)

Tablo 9 Avrupa Ülkelerindeki Yeterlilik Çerçevesinin Karşılaştırması

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi	İngiltere ve Kuzey İrlanda	İskoçya	Galler	İrlanda	Hollanda	Fransa	Danimarka	Malta
AYÇ 8	QCF 8	SCQF 12	CQFW 8	NFQ 10	NLQF 8	CdN 1	DNQF 8	MQF 8
AYÇ 7	QCF 7	SCQF 11	CQFW 7	NFQ 9	NLQF 7	CdN 1	DNQF 7	MQF 7
AYÇ 6	QCF 6	SCQF 10 SCQF 9	CQFW 6	NFQ 8 NFQ 7	NLQF 6	CdN 2	DNQF 6	MQF 6
AYÇ 5	QCF 5 QCF 4	SCQF 8 SCQF 7	CQFW 5 CQFW 4	NQF 6	NLQF 5	CdN 3	DNQF 5	MQF 5
AYÇ 4	QCF 3	SCQF 6	CQFW 3	NQF 5	NLQF 4	CdN 4	DNQF 4	MQF 4
AYÇ 3	QCF 2	SCQF 5	CQFW 2	NQF 4	NLQF 3	CdN 5	DNQF 3	MQF 3
AYÇ 2	QCF 1	SCQF 4	CQFW 1	NQF 3	NLQF 2		DNQF 2 DNQF 1	MQF 2
AYÇ 1	Giriş Seviyesi 3	SCQF 3	Giriş Seviyesi 3	NQF 2 NQF 1	NLQF 1			MQF 1
	Giriş Seviyesi 2	SCQF 2	Giriş Seviyesi 2		Giriş Seviyesi			
	Giriş Seviyesi 1	SCQF 1	Giriş Seviyesi 1					

(Atay,2012 b: 21)

2.16. Mesleki Yeterlilik Alanında Yapılan Uluslararası Görüşmeler

2.16.1. Lizbon Konseyi

Lizbon Konseyi Mart 2000'de Avrupa Konseyi ekonomik ve sosyal politikanın tamamlayıcı temel unsuru olan eğitimin; Avrupa Birliği toplumlarının uyumu ve bireylerin tam anlamıyla gelişimlerini sağlamada garanti ve AB ülkelerinin dünyada rekabet edebilme gücünü artırabilmek için mevcut sistemdeki rolü ve önemi vurgulanmıştır. Avrupa Konseyi, Lizbon zirvesinde 2010 yılı hedeflerini açıklarken AB'nin bilgiye bağlı dünyanın en dinamik ekonomisi haline getirilmesini stratejik hedef olarak belirlemiştir. Kaliteli bir mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesi; sosyal uyum, hareketlilik, istihdam edilebilirlik ve rekabetçiliğin artırılması açısından bu stratejinin çok önemli ve bütünüleyici bir parçasıdır. (Yıldız, t.y: 4)

Konsey, aşağıdaki hedefleri gerçekleştirmeye davet edilmiştir;

- Tüm ye ülkeler 2010 yılına kadar; okullarını erken yaşta terk eden bireylerin oranını AB ortalaması olan %10 altına indirecek şekilde ayarlamalıdır.
- Tüm ye ülkeler 2010 yılına kadar; matematik, fen bilimleri ve teknoloji eğitiminde mezun olan bireylerin cinsiyet farkını da gözeterek, 2000 yılında belirtilen mezuniyet oranından daha yukarı çıkarmalıdır,
- Tüm ye ülkeler 2010 yılına kadar; 25 ile 64 yaş grubunda olan ve eğitim düzeyi orta ğretim mezuniyeti altında olan bireyleri orta ğretim düzeyi ve üzerinde olacak şekilde planlama yapılmalıdır, 2010 yılına kadar belirlenen hedef % 80 olarak açıklanmıştır.
- Tüm ye ülkeler 2010 yılına kadar; yaşam boyu öğrenme etkinliklerine katılan 25-64 yaş grubu yetişkin ve çalışan nüfus oranı, en az AB ortalaması olarak %15 olmalıdır.

2.16.2. Kopenhag Deklarasyonu

Mesleki ğrenim ve bilgi; 2010 yılına kadar yaşam boyu öğrenme stratejisinin büyümesinde ve Lizbon konseyinin belirlediği hedeflere ulaşmasında etkin bir rol oynayacaktır. Gerekli iş birliğinin sağlanması, ortak çalışmaların yapılması ve yürütülmesi için Avrupa topluluğunda 4 hedef belirlenmiştir.

- Avrupa'daki etkinliğinin genişletilmesi
- Bilgilendirme ve rehberlik aşamalarının revize edilmesi
- Mesleki yeterliliğin, içeriğinin tanıtılması veya yayılması
- Kalite güvencesi

Bu bağlamda mesleki yeterliliğin gelişmesi ve etkinliğin artırılabilmesi için sağlam bir kalite güvencesinin sağlanması, mesleki yeterlilik sisteminde kredi sisteminin tanınması ve bir sistem oluşturulması, eğitimcilerinin bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve gerekli uygulamaların başlatılması da hedefler arasında gösterilmiştir. Mesleki yeterliliğin Avrupa'da gelişmesi aşamasında Kopenhag süreciyle beraber önemli gelişmeler sağlanmıştır.

AB konseyi ve Avrupa parlamentosu tarafından EUROPASS kabul edilmiştir. EUROPASS, yeterliliklerin açıklığı, niteliği ve doğruluğu açısından tek bir kapsamda toplanmasını ifade etmektedir. Herhangi bir yeterlilik belgesinin hangi ülkede veya hangi şartlarda elde edildiğine bakılmaksızın kıymetli hale getirilmesinde Kopenhag sürecindeki önemli gelişmelerden birisidir.

AB Konseyi tarafından 2004 tarihinde "Mesleki Eğitim ve Öğretimde Ortak Kalite Güvencesi Çerçevesi" kapsamında iyileştirmeler hedeflenmiş. Bu kapsamda; ulusal yapının yenilenmesine, düzenlenmesine, değerlendirilmesine yardım ederek, ortak bir referans sistem oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

ECVET yani kredi transfer sürecinin oluşturulması ve uygulanmasıyla ilgili karar hazırlanıp Maastricht'te bakanlar kurulu toplantısında sunulmuştur. (<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/Kopenaq%20Sureci.pdf>)

2.16.3. Maastricht Bildirgesi

Lizbon ve Kopenhag bildirgeleri çerçevesinde atılan adımlar değerlendirmeye alınmış ve Kopenhag bildirgesinde geçen Mesleki Eğitim ve Öğretimde gelişmelere yönelik yeni yaklaşımlar, planlar ve stratejiler gerçekleştirilmiştir. Aslında Lizbon ve Kopenhag'da alınan kararların devamı niteliğindedir. Lizbon ve Kopenhag'da alınmış olan kararlar ve ilerlemeler dikkate alınarak, Maastricht bildirgesi ile yeni yaklaşımlar ve düzenlemeler getirilmiştir.

Ağırlıklı olarak gündeme alınan konular şu şekildedir;

- Mesleki yeterliliklerin ve Mesleki yeterliliğe yönelik eğitimlerin çekici hale getirilmesi,
- Mesleki eğitim ve öğretim alanında yeni standartların getirilmesi,
- Mesleki eğitim ve öğretimi, iş gücünün gereksinimleriyle uyumlaştırmak,
- Mesleki eğitim ve öğretim de kredi sisteminin revize edilip, yürürlüğe konulması,
- Mesleki eğitim ve öğretimdeki, öğretmenlerin eğitim seviyeleri artırmak

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1. TÜRKİYEDE'Kİ MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ

Dünyada bilgi ve teknoloji çağında yaşanan sürekli gelişim ve küreselleşmenin ortaya çıkardığı siyasal ve ekonomik gelişmeler, dünyayı etkisi altına aldığı gibi Türkiye'de etkili olmuştur. Yönetim alanında ve teknoloji alanında yaşanan gelişim ve yenilikler bu yaşanan gelişimlere uyum sağlayabilmek ve yönetebilmek için yenilenmeyi ve değişimlere hazır olmayı zorunlu kılmaktadır. Bu yapı aynı zamanda, rekabet gücünü ve rekabet edilebilirliği de ortaya çıkarmaktadır. Bu gelişmeler, tüm sektörlerde rekabet gücünün artırılması ve gelişmelerinin artarak devam edebilmesi için nitelikli personele olan ihtiyaç, bilgi ve teknoloji değişiminin fazla hissedildiği dünyada oldukça fazla hissedilmektedir. (Arslan, 2014 a: 42)

İşveren kurum ve kuruluşlar, mesleki bilgisi yüksek, gerekli mesleki tecrübeye sahip rekabete açık, mesleği ile ilgili teknik ve teknolojik anlamda kendini sürekli yenileyen, öğrendiklerini uygulamaya dönebilen, çalışacağı kurum veya kuruluşlara rekabet edebilme gücü katabilecek kişiler istihdam etmektedirler. Ancak bu tür işgücünü bulmak oldukça zordur çünkü mevcut işgücü ağırlıklı olarak alaylı olarak yetişmiş veya usta-çırak ilişkisi içerisinde yetişen kişilerdir.

Bu tür kişiler örgün veya yaygın mesleki eğitim kurslarına giderek, eğitim sonucunda elde ettikleri sertifika veya belgeler, bireyin mesleki anlamda sahip olduğu bilgileri göstermek yerine sadece bireyin almış olduğu eğitimi göstermektedir, çünkü bireyin almış olduğu eğitim sonucunda gerçekleştirilen ölçme ve değerlendirme belirli bir standarda dayandırılmamıştır. Bu nedenle işveren kurum ve kuruluşlar işe alım sürecinde sertifika veya diplomayı dikkate alarak değil, bireyi referans yolu ile veya deneme sürecine tabii tutarak işe almaktadırlar. İşletmeler bu yola başvurarak, hem zaman kaybına hem de maddi zarara uğramaktadırlar.

Gelişmiş olan ülkelerde örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimi olmayan ve yeterlilik konusunda kendisini ispat edememiş bireylerin, ilgili meslek alanında çalışabilmesi mümkün olmamaktadır. Türkiye’de ise tam tersi bir durum söz konusudur, bireylerin işsiz kalmamaları için ne iş olursa yapabilirim mantığı ile hareket etmesi, yapılacak olan işi bilen birisi ile bilmeyen birisini ayırt etmek mümkün olmamaktadır. Türkiye’de mesleki eğitim ve öğretim konusunda en önemli sorun, eğitim kurumlarında elde edinilen mesleki bilgi konusunda belirli bir standarda göre ölçme ve değerlendirme yapılamaması önemli sorunlar teşkil etmektedir.

Tüm bu gelişmeler, geçerliliği ve güvenilirliği yüksek, ölçme ve değerlendirme ve belgelendirme sisteminin oluşturulabilmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle dünyada, eğitimin nerede, hangi koşullarla, kişilere iletildiğinden çok, eğitim sonucunda elde edinilen yeterliliklerin hangi yöntemle hangi koşullar dikkate alınarak ölçme ve değerlendirme yapıldığı önemlidir. Kişilere verilen mesleki ve teknik eğitim ne kadar kaliteli olursa olsun, bu eğitimi doğru ve güvenilir biçimde ölçecek ve belgelendirebilecek bir yapı yoksa eğitimden beklenen olumlu sonuçlar ortaya konulamayacaktır. Aslında bu yapı, işverenin iş gücünden beklentilerini ortaya koymaktadır.

Yukarıda belirtilen sorunlar ve ihtiyaçlar doğrultusunda, Türkiye’de yaşayan bireylerin meslek standartlarına göre bilgi ve becerilerini ölçüp değerlendirme yapabilmek adına Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurularak, Ulusal Yeterlilik Sistemi Güçlendirilme Projesi’ uygulamaya başlanmıştır. MYK ve MEGEP süreci ile ülkemizde yeni bir yapı başlatılmıştır. Bu sürecin uygulanabilmesi için, UMS ve UY hazırlanarak Avrupa Birliği Ülkeleri ile uyum içerisinde Ölçme ve Belgelendirme

sisteminin kurulup işletilmesi önem taşımaktadır. Mevcut yapıda Personel Belgelendirme Kuruluşları oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

MYK tarafından bugüne kadar 578 adet UMS ve 278 adet UY hazırlanmış, 70'e yakın meslek kuruluşu ve sivil toplum kuruluşu ile protokol imzalanmış ayrıca 30 farklı sektörde Mesleki Sınav Merkezleri (Voc-Test) kurulmuştur.

1.1. Türkiye'de Meslek Standartlarının Hazırlanması, Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Kurulması

AB ile uyum sürecine giren Türkiye'de genç nüfusun uluslararası alanlarda bilgi, beceri ve deneyim ile donatılması öncelikli konulardan birisi olarak belirlenmiş ve AB ülkelerinde kabul edilen mesleki eğitim ve öğretimde yeterliliklere dayalı sistem örnek alınarak, sınav ile personel belgelendirme süreci 1980 yılında Türkiye'de başlatılmıştır. Konu 1985-1990 yılları arasında V. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde geniş bir şekilde ele alınmış ve konu ile ilgili özel sektör ile kamu sektör kuruluşları ve işveren temsilcilerinin katılımları ile Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanarak; Meslek Standartları Kurumu adını taşıyacak bir kurumun 1993 yılı sonuna kadar oluşturulması karara bağlanmıştır (Demirezen, 2002: 213).

Çalışma Bakanlığı koordinasyonunda Dünya Bankası ve milli bütçenin kaynaklarından finans sağlanarak (1993-2000) yıllarında İstihdam ve Eğitim alanında UMS VE UY hazırlanması ve bu standart ve yeterliliklere bağlı kalınarak belgelendirme ve sınav merkezlerinin kurulması kararı alınmıştır. UMS hazırlanması hakkında, Çalışma Bakanlığı Araştırma ve Teknik Hizmetler Birimi (ATHB) görevlendirilmiş ve ATHB içerisinde bir komisyon kurularak 250 adet UMS oluşturulmuştur. Ancak Türk Standartları Enstitüsü (TSE), meslek standardı hazırlama görevinin yasa ile TSE verildiğini belirterek ATHB mahkemeye vermiştir ve mahkeme kararı ile standart hazırlama görevi TSE verilmiştir.

Mahkeme kararının ardından TSE 300 adet meslek standardı hazırlamıştır. Fakat TSE'nin UMS oluşturma formatı; eğitim ve öğretim sistemin kurulmasına, soru bankasının hazırlanmasına ve bu sistemin oluşturulup gerekli ölçme ve değerlendirmenin yapılabilmesi için uygun görülmemesi nedeni ile TSE tarafından oluşturulan UMS geçerli olamamıştır. (Gültekin, 2011: 346).

Türkiye'nin meslek standardı oluşturma ve ölçme ve değerlendirme çalışmalarını desteklemek amacı ile 1999 yılında AB Helsinki Zirvesi'nde alınmış olan kararlara istinaden, Hükümet ile AB arasında Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemi Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) oluşturulmuştur.

MEGEP projesi ile mesleki eğitim ve öğretimde standart ve yeterliliğe dayalı yeni bir oluşum sürecine girilmiş ve bireysel öğrenme modelinin önemsendiği yeni bir yapı oluşturulmuştur. MEGEP projesiyle ortaya konulmuş en önemli gelişme, örgün eğitim kurumları ile yaygın eğitim kurumları arasında yatay ve dikey geçişlere imkân sağlayan ve Avrupa'da birçok ülkede denklik olanağı sağlayan ve bireyin okul dışında öğrenmiş olduğu bilgi ve deneyimlerini belgelendirme fırsatının tanınması MEGEP projesinin en önemli gelişimlerinden birisi olarak gösterilmektedir. (Dursun, 2008: 7)

Tüm bu olumlu gelişmelerin sonucunda 2006 yılında 5544 sayılı kanun ile MYK oluşturulmuş ve faaliyete başlamıştır. MYK, UMS ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarla ilgili UY kurallarını belirlemek, ayrıca; denetimlerin gerçekleştirilmesi, ölçme ve değerlendirmenin yapılması, belgelendirme ve sertifikasyona yönelik faaliyetlerin yürütülebilmesi için gereken UY sisteminin kurulması ve işletilebilmesi anlamına gelen MYK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı özel bütçeye sahip kamu kuruluşudur.


















http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/5544_sayli_MYK_Kanunu_Deiklikler_le_nmi_26.01.2012.pdf)

















MYK'nın en önemli amacı, AB ile uyum içerisinde olan bir Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemini (UMYS) kurarak bu sistemi ilerletmektir. Bu amaçla MYK koordinasyonunda UMYS ile ilgili özel ve kamu sektöründeki kurum ve kuruluşların katılımlarıyla ,Türkiye'de MYK ve Ulusal Yeterlilik Sistemini Güçlendirme Projesi (UYEP) kurulmuştur. MYK ve UYEP projesi, AYÇ ile uyumlu, ölçme ve değerlendirme sistemi kurarak personel belgelendirmesi gerçekleştirmektir. Ayrıca ulusal yeterlilik sistemine bağlı kalarak UMS geliştirilmesi ve sınav merkezlerinin kurulması amaçlanmıştır.

MYK tarafından bugüne kadar 578 adet UMS ve 289 adet UY hazırlanmıştır. MYK'da 23 sektör komitesi bulunmaktadır. Bu sektör komitelerine bağlı 60'dan fazla işçi ve işveren örgütü, meslek kuruluşu ve sivil toplum kuruluşu ile UMS hazırlanması konusunda Protokol imzalanmıştır. MYK sektör komitelerinden bazıları şöyledir; inşaat, bilişim, otomotiv, turizm, elektrik – elektronik, ulaştırma, kimya sanayi, tekstil, deri sektörleridir.

Ayrıca bugüne kadar 33 Personel Belgelendirme Kuruluşu akredite edilerek ölçme değerlendirme ve belgelendirme süreci başlatılmıştır.

MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlar;

MYK TARAFINDAN YETKİLENDİRİLMİŞ BELGELENDİRME KURULUŞLARI		
1		Istanbul Uygulamalı Gaz ve Enerji Teknolojileri Araştırma Mühendislik Sanayi Ticaret A.Ş. (UGETAM)
2		Belgetürk Uluslararası Belgeleme ve Gözetim Hizmetleri Limited Şirketi (BELGETÜRK)
3		Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası Mesleki Yeterlilik ve Belgeleme Merkezi İktisadi İşletmesi (INTES MYM)
4		Anadolu Üniversitesi Personel Belgeleme Birimi (ANAPER)
5		Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (SAUSEM)
6		GA ZBİR - GAZMER Doğal Gaz Enerji Eğitim Belgeleme ve Denetim Teknolojik Hizmetler Ltd. Şti.
7		Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgeleme Merkezi Ticaret A.Ş. (SİBEM)
8		TEBAR Test Belgeleme, Araştırma ve Geliştirme Ticaret A.Ş.
9		Hak-İş Konfederasyonu Mesleki Yeterlilik ve Belgeleme Merkezi İktisadi İşletmesi
10		INSPECCO Belgeleme ve Gözetim Hizmetleri Limited Şirketi
11		Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgeleme Merkezi (MESYEB)
12		CERTURK Belgeleme ve Gözetim Hizmetleri Limited Şirketi
13		Türkiye Liman İşletmecileri Derneği İktisadi İşletmesi
14		Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği Demeği Eğitim ve Tanıtım İktisadi İşletmesi
15		Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı Mal ve Hizmet Üretim Birimleri İşletmesi
16		ASO 1. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi İktisadi İşletmesi
17		ASO 2. ve 3. OSB Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi İktisadi İşletmesi

18		Antalya Ticaret ve Sanayi Odası Mesleki Sınav ve Sertifikasyon Merkezi
19		ALTSO Meslek Standartları ve Yeterlilik Geliştirme Sınav ve Belgelendirme Merkezi
20		DYO Boya Fabrikaları Sanayi ve Ticaret A.Ş. DYO Akademi Bölümü
21		Sakarya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Mesleki Sınav Merkezi
22		Takım Tezgahları Sanayici ve İşadamları Demeği Mesleki Test Merkezi İktisadi İşletmesi
23		İstanbul Deri ve Deri Mamulleri İhracatçıları Birliği (İDMİB)
24		Safir İnsan Kaynakları Danışmanlık, İstihdam ve Belgelendirme Hizmetleri Ltd.Şti.(SA BEMER)
25		BA YINDIR MEMUR-SEN Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi İktisadi İşletmesi
26		Ankara Sanayi Odası Mesleki Test ve Sertifikalandırma Merkezi İktisadi İşletmesi
27		İTKİB Eğitim Araştırma ve Danışmanlık Hizmetleri Destek A.Ş.
28		RAYTEST Özel Eğitim Belgelendirme Araştırma Geliştirme Danışmanlık Test ve Laboratuvar Hizmetleri Limited Şirketi
29		Bursa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği
30		İstanbul Aydın Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
31		Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası İktisadi İşletmesi
32		Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası İktisadi İşletmesi (KİTEM)
33		RATEM Mesleki Yeterlilik Sertifika Merkezi

(<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/yetkilendirilmi-belgelendirme-kurulular>)

Şekil 8 Türkiye'deki Personel Belgelendirme Kuruluşları

1.2. Türkiye'nin Entegre Olmaya Çalıştığı Mesleki Yeterlilik Sistemi

Türkiye, mesleki yeterlilik sistemini AB ve dünyadaki birçok ülkenin benimsemiş olduğu yaşam boyu öğrenme kapsamında yeniden revize etme gayreti içindedir. Avrupa ülkelerinde mesleki iş gücünün hareketliliği bazı şartlara göre yapılmaktadır. Örneğin AYÇ bünyesinde farklı ülkelere ait olan ulusal yeterlilik sistemlerinden mezun olan bireylerin eşit şartlara sahip olabilmeleri için önlem alınarak ve öğrenciler ile iş arayanların hareketliliği özendirilmektedir. Bu hareketliliğin yayılması ve özendirilmesi anlamında birçok araç ve politika geliştirilmeye çalışılmaktadır. (ARSLAN, 2014 b: 46)

Bu kapsamda yapılan en önemli çalışma Europass hareketidir. Europass AYÇ bünyesinde bulunan ve ulusal yeterliliğe sahip her bireyin, daha kapsamlı eğitim görebilmeleri için veya bir başka ülkede işe girebilmeleri için AB ülkelerinde serbest dolaşımına imkân veren bir yapının oluşturulması düşünülmektedir. Türkiye'deki Ulusal Europass Merkezi, MYK'dır. (<http://europass.gov.tr/index.php>)

Europass'ın yanı sıra, Avrupa'da farklı ülkelere ait olan yeterliliklerin daha kolay anlaşılması için ülkeler arası yeterlilikler arasında bağlantılar kuran AYÇ, farklı ülkelere ait olan yeterliliklerin iş gücü ve işverenler tarafından daha kolay anlaşılmasını sağlayarak, işgücünün ve öğrencinin kendi ülke yeterliliğini bir başka ülkede kullanabilme şansı vermektedir. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular>)

Türkiye'de MYK, AYÇ Ulusal Koordinasyon Merkezi olarak belirlemiştir.

Ulusal Koordinasyon Merkezinin Görevleri;

- Ülkelerin AYÇ bağlı kalarak kendi UYÇ oluşturması,
- Ülkelerin UYÇ yer alan yeterlilik seviyelerinin, AYÇ seviyeleri ile referanslama oluşturulması ve şeffaflığının açıklanması,

- UYÇ ile AYÇ arasında nasıl bir bağlantı kurulduğunu bu bağlantının nasıl yapıldığına dair bir kılavuz yayınlanarak kişilerin bilgilendirilmesi, gibi başlıca görevleri bulunmaktadır. (ARSLAN, 2014 c: 46)

AYÇ, hayat boyu öğrenmeyi geliştirmeye yönelik bir araç olarak, yükseköğretimin, genel ve mesleki eğitim ve öğretim sonucu elde edilen tüm seviyelerdeki yeterlilikleri kapsamaktadır.

Mesleki yeterlilik sisteminin bir başka önemli unsuru Ulusal Yeterlilik Çerçevesini (UYÇ) oluşturmaktır, AB tarafından kabul gören yeterlilik şartlarına göre tasarlanıp hazırlanan UYÇ amacı; anlaşılması kolay, etkinliği ve sürdürülebilirliği yüksek, bir yeterlilik sisteminin ortaya konulmasıdır. Mevcut sistem sayesinde kişilerin bilgi ve beceri yetkinliğinin ulusal çerçeve (yapı) içinde ayrımcılık yapılmadan nerede ve nasıl sahip olduğuna bakılmaksızın tanınması sağlanacaktır. UYÇ ile belirlenecek olan seviyeler; Hayat Boyu Öğrenmede AYÇ ile uyum sağlanacak şekilde hazırlanıp tasarlanacak ve kalitesi güvence altına alınacaktır.

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi (UMYS) ise, UMS standartlarını baz alarak, ulusal yeterliliklerin belirlenmesi, geliştirilmesi ve bu standartlara göre denetimler gerçekleştirerek akreditasyon sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Akredite edilen belgelendirme kuruluşları UMS ve UY temel alarak soru bankalarını oluştururlar ve sınavlara başvuruda bulunan adaylara gerekli ölçme ve değerlendirmeleri gerçekleştirerek başarılı olan adaylara belgelendirme yaparlar.

UMYS amaçları; eğitim ve istihdam arasında güçlü bir bağ kurarak, Ulusal Yeterliliklerin belirlenmesi, öğrenme çıktılarının oluşturulması, eğitim ve öğrenimde kalitenin artırılması, yeterlilikler arasında yatay ve dikey geçiş imkânın sağlanması, uluslararası alanlarda karşılaştırılabilirliğin artırılması, öğrenmeye kolay ulaşılabilmenin sağlanması, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını – kıyaslanabilirliğinin sağlanması ve hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi olarak ifade edilmiştir. (Arslan, 2014 d: 47)

1.3. Türkiye’de Yeterlilik Çerçevesi Oluşturulma Süreci

Türkiye yeterlilik çerçevesi (TYÇ), AYÇ ile uyum içerisinde hazırlanan; ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, mesleki eğitim veya bir başka öğrenme yolu ile kazanılmış tüm yeterlilikleri içeren ülkemize ait olan ulusal yeterlilik sistemidir. (www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru21)

Türkiye’de 2009 yılında yürürlüğe giren hayat boyu öğrenme stratejisi ile eğitim yapısını geliştirilmesi gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için 16 öncelik belirlenmiştir. Bu önceliklerden biriside Mesleki Yeterlilik Sisteminin kurulmasıdır. Bu kapsamda 7 Eylül 2006 tarihinde 5444 sayılı kanun ile Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulmuştur. Mesleki yeterlilik kurumunun(MYK) görevi; AYÇ bağlı kalarak Meslek Standartlarını ve Ulusal Yeterlilikleri belirlemek, bu kapsamda gerekli denetimleri gerçekleştirmek, gerekli ölçme ve değerlendirmeleri yaparak, belgelendirme ve sertifikasyona yönelik faaliyetleri yürütmektir. (Gözübüyük,2013 c: 49)

Türkiye’de böyle bir yapının kurulması, ülkemizde eksikliği hissedilen yeterliliklerin düzenlenmesi ve geliştirilmesi açısından ileriye dönük önemli bir yatırım aracı olarak gösterilmiştir.

TYÇ Geliştirilme aşamaları aşağıdaki gibidir;

- Uluslararası politikaların değerlendirilmesi ve ihtiyaç duyulan ek politika kararlarının tespit edilebilmesi amacıyla politik analiz yapılması,
- UYÇ unsurlarından olan yeterlilik çeşitleri, yeterlilik miktarı ve seviyesi, gibi unsurların tasarımlarının gerçekleştirilmesi ve özelliklerinin tespit edilmesi,
- TYÇ’nin işleyişi üzerine izlenecek politika ve kararların belirlenmesi,
- TYÇ’nin uygulanmasına yönelik planlama yapılması,
- Hazır olan yeterliliklerin çerçeveye konulması,

- Mevcut yeterliliklerin revize edilmesi ve yeni oluşturacak olan yeterliliklerin tasarımının gerçekleştirilmesi.

TYÇ' nin toplumsal beklentilere cevap verebilmesi amacı ile konuyla alakalı olan tüm paydaşların katılması ile istişare gerçekleştirilir. İstişare süreci sonunda elde edilen geri dönüşler ile çerçeveye resmiyet kazandırılacak ve daha sonra AYÇ ile ilişkilendirilecektir. (http://www.uyep.net/web/Portals/0/mesleki_yeterlilik_kurumu_brosur.pdf)

Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumu AYÇ'i koordinasyon merkezi olarak belirlemiştir. AYÇ Koordinasyon merkezi belirlenerek; ulusal yeterliliklerde mevcut olan seviyelerin, AYÇ yer alan seviyeler baz alınarak oluşturulması, UYÇ seviyelerin oluşturulmasında şeffaf bir yöntemin izlendiği, AYÇ ile UYÇ arasında nasıl bir bağlantının kurulduğunu göstermekte ve Avrupa düzeyinde karşılaştırma yapılmasında ve kullanılmasında paydaşların sürece katılımı sağlamaktadır. Bu kapsamda UYÇ meslek standartları, ölçme ve değerlendirme, akreditasyon ve yeterlilikleri içeren, işgücünün serbest dolaşımına imkân veren, işverenin piyasadan beklentilerini karşılayan, hayat boyu öğrenmeye destekte bulunan, uluslararası alanlarda yatay ve dikey geçişlere imkân sağlayan, istihdamı artıran ve rekabete destek veren, açıklayıcı sistemdir. (Gözübüyük,2013 d: 49)

Türkiye Yeterlilik çerçevesi (TYÇ) ülkemizde var olan yeterliliklerin sınıflara ayrılmasına yardımcı olan, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim, mesleki eğitim, öğretim yâda bir başka öğrenme yoluyla elde edilen tüm yeterlilikleri oluşturacak şekilde hazırlanmıştır. TYÇ 3 kapsamda ele alınmaktadır.

- MEB'e bağlı olan yeterlilikler,
- MYK ait ulusal yeterlilikler,
- YÖK'e bağlı olan yükseköğretim yeterlilikleri

1.4. Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme

1996 yılında yayınlanan 15’nci Milli Eğitim Şurası bilginin hızlı bir şekilde üretildiğini ve aynı hızla yayıldığına dikkat çekilmiştir. Ayrıca Eğitimin tamamlanmış olması anlayışının da gerilerde kaldığı belirtilmiştir. Kişilerin yaşamları boyunca eğitim alanında yılın her günü ve her saati kendilerini geliştirebilecekleri bir okul yapısının oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda; bireylerin ihtiyaçlarının sürekli olarak karşılanabilmesi için yaygın eğitimle ilgili yeni modellemelerin ve düzenlemelerin yapılarak, örgün eğitim ile yaygın eğitimin birbiriyle etkileşim halinde olması gerektiği vurgulanmıştır. (MEB XV. Millî Eğitim Şûrası)

2006 yılında yayınlanan 17’nci milli eğitim şurası ise 3 bölümden oluşturulmuştur Bunlar;

- Küreselleşme ve Avrupa birliği sürecinde Türk eğitim sistemi
- Hayat Boyu Öğrenme
- Eğitimin canlılığı ve nitelikleri olmak üzere 3 bölümden oluşmuştur.

Ayrıca 17’nci şûrada eğitimin 12 yıl zorunlu olması gerektiği ve hayat boyu eğitim imkânlarının iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. (MEB XVII. Millî Eğitim Şûrası)

60.Hükümete ait bakanlar kurulunca politika ve öncelikler ile Avrupa Birliği müktesebatına uyum programı içerisinde bulunan düzenlemelerinin eylem planına dönüştürülmesi ve 2007 yılında tamamlanacak olan eylem planlarının faaliyete geçirilmesi ön görülmüştür. Bu kapsamda MEB tarafından hayat boyu öğrenme stratejisi hazırlanmasına karar verilmiştir. Bu belgenin hazırlanma süreci Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) tarafından başlatılmıştır.

Bu konuyla ilgili sektör komiteleri toplanarak tartışmaya sunulmuş, önceden hazırlanan politikadaki görüşler ile toplantıda ortaya çıkan yeni görüşler birleştirilerek bir taslak ortaya konmuştur. Bu taslağın geliştirilmesi ve değiştirilmesi amacı ile MEB’de komisyon oluşturulmuştur. Taslağın son hali ilgili sektör kuruluşları, Özel

sektör kuruluşları ve kamu kuruluşlarına sunularak gerekli görüş ve öneriler alınarak son haline getirilmiştir. Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Haziran 2009 tarihinde onaylanarak yürürlüğe konulmuştur.

Yürürlüğe konulan hayat boyu öğrenme stratejisi ile ülkede yaşayan tüm kişiler mevcut sistem içerisine dâhil edilecek, bireylerin ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda gelişmelerinin artırılması sağlanacak, bu sayede bireyin elde etmiş olduğu bilgi, beceri ve yetkinliğini uluslararası alanlarda kullanabilme şansı verilecektir. Tüm bu süreçlerin yerine getirilebilmesi için yetkili kişilerin sorumluluk anlayışı içerisinde görevlerini yerine getirilmesi beklenmektedir. (Gözübüyük,2013 e: 49)

1.5. Türkiye Mesleki Yeterlilik Sistemi Güçlendirilmesi Projesi

Türkiye’deki mesleki yeterlilik sisteminin var oluşu ve sağlıklı bir şekilde işletilebilmesini, işverenlerin iş gücünden beklentilerini, iş gücünün piyasadan beklentilerini karşılamaya çalışmakta, ayrıca eğitim ile istihdam arasındaki bağı güçlü tutulabilmesi ve gelişiminin sağlanabilmesi için UYEP projesi önemli bir yapıdır. Uluslararası alanda işgücü piyasasının, hızlı değişim gösteren sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullarına göre yeni ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda yeni meslekler belirleyen, bu meslek alanlarıyla ilgili çalışan veya çalışmak isteyen bireylerde bulunması gereken bilgi ve beceri düzeyini tespit eden ve bu sistemin sürekli olarak yenilenmesi güncel kalmasını sağlamak amacıyla büyük önem taşımaktadır.

MYK, Avrupa Birliği ile uyumlu olacak şekilde bir mesleki yeterlilik sistemi kurarak bu yeterlilik sistemini AB şartlarında işletmek ve geliştirmek istemektedir. Bu yapının sağlanabilmesi ve geliştirilebilmesi amacıyla MYK, AB fonlu bir proje yürütmeye karar vermiştir.

2010 Kasım ayında başlatılan ve MYK tarafından yürütülmekte olan Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi” AB ve TC hükümeti tarafından finansmanı sağlanmaktadır. Projenin 3 yıl süreci tahmin edilmektedir ve projeye ayrılan bütçe 10.900.00 Euro olup bu miktarın 200,00 Euro’su MYK tarafından karşılanmaktadır. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/component/content/article/731>)

Proje, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim sisteminin geliştirilmesi, hayat boyu öğrenme kavramının desteklenmesi, eğitim ve istihdam arasındaki bağlantının güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve AYÇ ile bağlantı içerisinde olmayı **hedeflemektedir**.

Proje, AYÇ uygun bir değerlendirme, ölçme ve belgelendirme yapısı ile kabul edilen meslek standartlarına dayanan etkin ve sürdürülebilir bir yeterlilik sistemi kurup ve işletmek için MYK ve Meslek Standartlarının artırılması ve geliştirilmesini, Personel Belgelendirme Kuruluşlarının (VOC-TEST) desteklenmesi **amaçlanmıştır**.

Proje ile ulaşılmaması hedeflenen üç önemli unsur şöyledir;

- Performansı yüksek bir şekilde çalışan ve bunu sürekli olarak sürdürülebilir Ulusal Yeterlilik Sisteminin kurularak ihtiyaç duyulan öncelikli sektörlerin belirlenerek bu sektörlerle ilgili meslek standartlarının hazırlanması,
- MYK tüm bireylere sürdürülebilir hizmet sunabilmesi için meslek standartlarının belirlenerek geliştirilmesi ve Personel Belgelendirme Kuruluşlarının artırılması,
- Ulusal Yeterlilik Sistemi hakkında bütün kamu kuruluşları, özel sektör kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları, sivil toplum kuruluşlarının bilgilendirilmesi ve UYS hâkimiyetlerinin sağlanması proje kapsamında üç önemli unsur olarak belirlenmiştir.

(<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/component/content/article/731>)

2. KALKINMA PLANLARINDA MESLEKİ EĞİTİM

2.1. Birinci Kalkınma Planı

- Birinci kalkınma planında Türk toplumunun eğitim seviyesinin artırılması ve toplumun ihtiyaçlarına uygun bireylerin yetiştirilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda istihdam, eğitim ve insan gücü konuları birbirleriyle bağlantılı şekilde düşünülmüştür.
- Mevcut işgücü hangi alanlarda çalışacağı veya çalışabileceği üzerine araştırmalar yapılmış, bu araştırma sonucuna göre eğitim kuruluşlarının bireye(işgücüne) hangi eğitimler vermesi gerektiği ve bu bireylerin hangi niteliklere sahip olması gerektiği hakkında bilgi sahibi olunmuştur.
- Belirli bir meslek alanında bireyler yetiştirmeyi amaç edinmiş okullardan mezun olan bireylerin bir üst okula geçişinin sağlanabilmesi için, mezun olduğu alanla ilgili gerektiği kadar uygulama yaparak iş alanının bireye kazandıracağı, imkânlardan faydalanması sağlanacaktır.
- İstihdam bakımından belirlenen hedefler ise; işsizlik sorununu çözüme kavuşturmak, çalışanların meslekleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak, yeterliliğe dayanan çalışma politikası izlemek ve çalışanların farklı mesleki gruplara dağılmalarını engelleyerek belirli düzenlemeler getirmektir. Örneğin; muhasebe mezunu bir bireyin herhangi bir mağazada satış temsilcisi olarak çalışması (Akçekoca, 2013 a: 14) ,(Özsoy, 2008 c: 139)

2.2. İkinci Kalkınma Planı

- Kız teknik lisesi mezunu kişilerin, mezun oldukları alanlarla ilgili işlerde çalışmadıkları tespit edilmiştir. Kız teknik lisesi mezunları, mezun olduğu okullarda almış oldukları eğitim ve bilgileri çerçevesinde meslekler ile ilgili alanlarda çalışabilmeleri için gerekli çalışmaların yapıldığı, 2. Kalkınma planında belirtilmiştir.

- Teknik öğretime verilen öneme rağmen, mezun bireylerin sanayi alanında iş bulamamaları, iş bulanların mevcut işlerinde memnun olmamaları, mezun olan bireyin okullarında almış olduğu teorik bilgilerin iş hayatının gerçekleriyle uyuşmaması ya da yetersiz kalması, öğretimin sanayi gerçekleriyle uyuşmaması uygulama eğitim eksikliği, işverenlerin işe olacakları bireylere güvensizliği, maaş, yetki, gibi sorunlar, belirlenerek tespit edilmiştir.
- Belirli meslek alanında bireyler yetiştiren okulların, piyasadaki teknisyen ihtiyacını karşılayabilmesi için eğitim süresinin 3 yıldan, 4 yıla çıkarılacağı ve böylece piyasanın ihtiyaç duyduğu teknisyenlerin yetiştirilebileceği vurgulanmıştır. Bu okullardan mezun olan bireylerin Yüksek Öğretime geçişleri kolaylaştırılacağı belirtilmiştir. (Akçekoca, 2013 b: 15)

2.3. Üçüncü Kalkınma Planı

- 3. Kalkınma Planında, birinci ve ikinci kalkınma planında olduğu gibi mesleki eğitim ve teknik eğitime önem verileceği, eğitim çevre ve iş hayatı ilişkisinin kurulması birinci öncelik olarak benimsenmesine rağmen, başarıya ulaşamadığı vurgulanmıştır. Birinci ve ikinci kalkınma planında bahsedilen özel kurumların ve kamu kurumları arasındaki işbirliğinin gerçekleşmediği, sanat okulu mezunlarının istihdam edilmelerindeki sorunların devam ettiği vurgulanmıştır. Teknik liselerde ve mesleki liselerde eğitimdeki birlik ve beraberlik milli eğitim bakanlığı tarafından yapılacaktır. Teknik ve mesleki liselerden alınmış olan eğitimler, ilgili sektör kuruluşlarında dahil edilerek geliştirilecek teorik ders anlamında ise milli eğitim bakanlığı ile gerekli işbirliği yapılarak gerekli birlik ve beraberlik sağlanacak ve gerekli denetimler uygulanabilecektir. Ayrıca mesleki ve teknik lise mezunlarının Yüksek Öğrenime geçişleri kolaylaştırılacaktır.
- Teknik ve Mesleki liselerden, genel liselere geçişlerde öğrencilerinin başarı durumlarına göre geçişler sağlanacak, genel liseden başarısız olan öğrencilerin teknik ve mesleki liselere geçişlerine imkân verilmeyerek teknik ve mesleki liselerin piyasanın ihtiyaç duyduğu teknisyenlerin yetiştirilmesine imkânlar sağlanacaktır. (Özsoy, 2008 d: 143)

2.4. Dördüncü Kalkınma Planı

- Önceki Planlarda bahsedilen teknik ve mesleki liselerde öğrenci sayılarındaki artışlar istenilen düzeylere ulaşmış fakat öğrencilerin bilgi, beceri, niteliklerinde gelişmeler sağlanamadığı vurgulanmıştır. Dördüncü kalkınma planında mesleki ve teknik liselerde ağırlıklı olarak bireyin teorik bilgisi ile el becerisini düşünce gücüyle gerçekleştirebilmesi, bunun sonucunda başarılı, işler ortaya çıkarabilecek, işinde mutlu, işini seven kişilerin yetiştirilmesine olanak sağlanarak, bu kişilere yönelik pratik derslerin artırılması gerektiği belirtilmiştir. Endüstri alanıyla mesleki eğitim ve teknik eğitim alanları arasında işbirliği geliştirilerek nitelikli iş gücü artışına katkıda bulunulacak, örgün ve yaygın eğitim geliştirilmesi için kamu kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve sanayi sektörü kuruluşlarının katkılarının sağlanabilmesi için gerekli çalışmalar başlatılacaktır. İş alanında öğrenilmiş bilgi ve becerilerin eğitimde kredi sistemiyle değerlendirilmesi sağlanacaktır. (Akçekoca, 2013 c: 18)

2.5. Beşinci Kalkınma Planı

- 5.kalkınma planında hem örgün hem de yaygın, eğitim yapan meslek liseleri ve teknik liseler, üniversitelerdeki yayılmayı piyasanın gereksinim duyduğu nitelikli bireyleri yetiştirerek, iş yaşamına kolay yoldan girmeyi sağlayacak, genel liselere karşı teşvik edilecek bir yapıda olacaktır. Orta düzeyde, teknik bireylerin yetiştirilmesi sağlanacak. Meslek lisesi veya meslek Yüksek Okulu çıkışlı öğrencilerin hedeflerine uygun bir şekilde yetişebilmeleri için, gerekli müfredatlar, eğitim programları ve dersler eklenecektir. Bu sayede meslek lisesi ve teknik lise mezunları ve MYO mezunları daha fazla bilgi ve becerili hale getirilecektir. Yaygın ve örgün eğitim, aynı eğitim kurumları tarafından benzer müfredatlar da yürütülecektir. Piyasanın gereksinim duyduğu iş kolları belirlenecek, bu iş kollarına bağlı kalarak eğitim içerikleri planlanarak yürütülecektir. Ayrıca yaygın ve örgün eğitimde ortak ders programları oluşturulacak, yaygın ve örgün eğitimden mezun olanlar eş değer sertifikalar alacaklar. (Özsoy, 2008 d: 144)

2.6. Altıncı Kalkınma Planı

- Yaygın eğitimin gelişimi için uluslararası alanda yaşanan ekonomik gelişmeler, bilim alanında ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, meslek alanında yaşanan hızlı değişimler ve iş gücü piyasasının beklentileri, 6.kalkınma planında önem kazanacaktır. Bu gelişimlere ve değişimlere paralel olarak yaygın eğitime olan bütçe artırılabilecek eğitim, özel kurumlar ve kamu kuruluşları ile birlikte ortaklaşa geliştirilecektir.

Eğitim sistemi 3 bölüme ayrılacaktır

- Meslek kazandıracak olan yaygın eğitim,
 - Ana nitelikli işgücü,
 - Yüksek nitelikli İşgücü,
- Öğrencilerin başarılarının artırılabilmesi için, öğrencinin yetenekleri ve istekleri dikkate alınarak rehberlik faaliyetleri artırılacak öğrencileri doğru bir şekilde istekleri ve beceri doğrultusunda mesleklere yönlendirilecektir. MYO mezunlarının kendi alanlarıyla ilgili Yüksek Öğrenimine devam edebilmeleri içinteşviklersağlanacaktır.(<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/4/plan6.pdf>)

2.7. Yedinci Kalkınma Planı

- Mesleki eğitim ve teknik eğitimde, örgün ve yaygın eğitim ekonominin beklentileri doğrultusunda, insan gücü yetiştirememiş, yaygın eğitim, örgün eğitime göre yetersiz kalmıştır.
- Mesleki eğitim ve teknik eğitim arasındaki ortak işbirliği yaratma çabaları bu yedinci kalkınma planında da devam etmektedir.
- Eğitim ve öğretim sisteminde özellikle orta öğretimde, etkileyici bir yönlendirme sisteminin oluşturulamaması yani işgücünün çalışma hayatının beklentilerine cevap veremiyor olması, bireyin iş bulmada yaşadıkları

zorluklar, maaş beklentileri vb. gibi konularda bir çözüm üretilmemesi, mezun olan bireyi, ister istemez Yüksek Öğretime yönlendirmektedir. Böylece son yıllarda görüleceği gibi üniversitelerde yoğunluklar artmaktadır. Üniversitedeki kontenjanların yetersiz olması da bu duruma eklenince üniversitedeki yığılmalar daha da artmaktadır. Ayrıca orta öğretim kurumlarından mezun olan bireylerin özel dersanelere giderek, Yüksek Öğretim sınavlarına hazırlanarak, sınav kazanma ümidi içinde olması, sınavı kazanamama durumunda herhangi bir mesleğe sahip olmadan iş hayatına atılmasına neden olmaktadır.

- Bu kalkınma planında eğitim sektörü öncelikle konular arasında gösterilmiş. Türkiye'nin 21 yüzyılda 0-14 ve 15-30 yaş arası genç nüfusa sahip Avrupa ülkeleri arasında birinci sırada yer alacağı, bu gelişim Türkiye'de ekonomik anlamda önemli avantajlar sağlayacaktır. Bu bağlamda; düşünme, problem çözme, yenilikçi düşüncelere açık, sorumluluk bilinci yüksek, teknolojik gelişimlere açık, üretebilme yeteneği yüksek, nitelikte olan insan gücünü yetiştirme hedef olarak belirlenmiştir.
- İşyerlerinde verilecek olan, uygulamalı meslek eğitimine önem verilecek, birey bu sayede işin uygulama kısmına tezgâh başında öğrenebilecektir. Düşüncelerin uygulanmaya geçirilebilmesi için gerekli düzenlemeler yapılarak yasa haline getirilmesi öngörülmüştür.
- Mesleki eğitim veren kurumlar ile iş piyasasının önde gelen kurum ve kuruluşları arasında işbirliği yapılarak ve uzlaşma sağlanacaktır.
- Meslek standartları belirlenecek, bu meslek standartlarına göre, ölçme ve değerlendirmeler gerçekleştirilecek, başarılı olan adaya sertifika verilerek denklik sağlanacaktır.

(<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf>)

2.8. Sekizinci Kalkınma Planı

- Orta öğretimde etkili bir yönlendirme sistemi kurulamaması nedeniyle Yüksek Öğretimde yayılmalar devam etmektedir. Bu bağlamda teknik ve mesleki eğitim veren orta öğretim kurumlarında örgün ve yaygın öğretime ağırlık verilecek, üniversiteye girişlerde genel liseler ile meslek liseleri arasındaki farklar kaldırılacak mesleki ve teknik eğitim, meslek standartlarına bağlı olarak hazırlanacak böylece iş piyasanın gerçekleri ile koordinasyon sağlanmaya çalışılacaktır.
- Üniversitelerin meslek Yüksek Okulları ile Meslek liseleri ve Teknik liseler arasında iş birliği yapılarak, iş gücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu bireylerin yetiştirilebilmesi için MYO uygulamalı eğitime ağırlık verilmesi sağlanacaktır.
- Mesleki eğitim ve Teknik eğitim iş hayatının beklentilerine karşılık verebilmesi için mesleki ve teknik eğitimde, sanayi ile olan işbirliğinin artırılabilmesi için, 3308 kanunda gerekli düzenlemeler yapılacaktır. (Akçekoca, 2013 d: 22)

2.9. Dokuzuncu Kalkınma Planı

- Mesleki ve teknik eğitim işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ihtiyacını karşılamada yetersiz kalmıştır. Genç üniversite mezunu bireylerin işsizlik oranlarında artışlar görülmüştür. İşveren kurum ve kuruluşların talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda işi bilen bilgili, becerili bireyler yetiştirmek için gerekli sistemin kurulması öngörülmüştür.
- İş piyasası; ara eleman bulmakta zorluklar yaşamasına rağmen; teknik ve meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranlarında artışların devam ettiği gözlemlenmektedir. Bu artışın nedenleri ise, yetenekleri yüksek olan bireylerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki liseler ve teknik liselerdeki eğitim müfredatının iş piyasasının gerçekleriyle uyuşmamasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür.

- Eğitim kurumları dışında elde edinilen, bilgi becerileri belgelendirilecek, meslek standartlarına bağlı olarak ölçme ve değerlendirme yapılacak sınav merkezlerinin tam anlamıyla oluşturulamadığından bahsedilmiştir. Ancak, meslek standartlarına bağlı olarak, sınav ve belgelendirme merkezlerinin, devlet, işçi, işveren kamu ve özel kurumlar arasında ortaklaşa işbirliği içerisinde, kurulması ve yaygınlaştırılmasıyla ilgili çatışmalarının devam ettiği, bu işbirliğini gerçekleştirecek kurumun ulusal mesleki yeterlilik kurumu olduğundan bahsedilmiştir.

Mesleki ve teknik eğitim geliştirilebilmesi için alınacak önlemler şöyledir.

- Nitelik sahibi bireylerin yetiştirilmesi ve çalışan bireylerin mesleki ve teknik bilgilerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması,
- Mesleki ve teknik eğitimde önemli bir yere sahip olan uygulama eğitimi desteklenmesi,
- Meslek standardına dayalı yeterlilikler belirlenecek, geliştirilecek, belgelendirme kuruluşları tespit edilerek, mesleki yeterlilik sistemiyle ilgili çalışmalar tamamlanacaktır.

Dokuzuncu kalkınma planında 2007-2009 yılları arasında ortak vadeli plan hayata geçirilmiştir. En temel amacı istihdamın artırılması ve insan kaynaklarının geliştirilmesidir. **Bu çerçevede...**

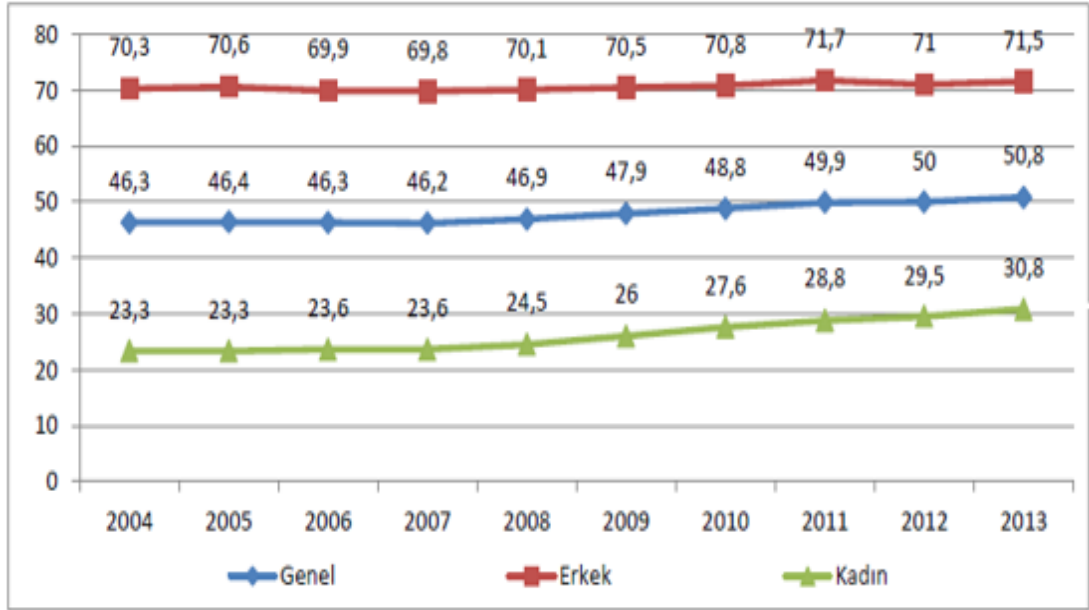
- Hayat boyu öğrenmenin hazırlanması,
 - İşverenlerin talep ettiği nitelikli işgücünün yetiştirilebilmesi için, eğitim ile işveren arasında işbirliğini geliştirilmesi,
 - Mesleki eğitimde işverenin ihtiyaç duyduğu nitelikli personel yetiştirilebilmesi için yapılacak olan plan ve programların hızlandırılması öngörülmektedir.
- (Özsoy, 2008 e: 153)

3. TÜİK VERİLERİNE GÖRE TÜRKİYEDE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE İŞGÜCÜNE KATILIM ORANLARI

3.1. Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranları

Ekonomik kalkınmanın en temel unsuru üretim faktörünün olabildiğince yüksek seviyelerde ve etkili kullanılmasıdır. Bu kapsamda ülkeler, çalışabilen işgücü sayısını artıracak politikalar izlemekte ve işgücü sayısını artırma gayreti içindedirler.

İşgücü piyasasının en temel kavramlarından olan işgücüne katılım oranı (İKO), 2008 yılından başlayarak 2013 yılına kadar sürekli artış göstermiştir.



Grafik 5 Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı

Tablo 10 Türkiye’de 2004-2013 Yılları Arasında 14 Yaş ve Üzeri İşgücü Göstergeleri

YILLAR	KURUMSAL OLMAYAN SİVİL NÜFUS	14 VE DAHA YUKARI YAŞTAKI NÜFUS	İŞGÜCÜ	İSTİHDAM	İŞSİZ	İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI(%)	İŞSİZLİK ORANI(%)	TARIM DIŞI İŞSİZLİK ORANI(%)	İSTİHDAM ORANI(%)	İŞGÜCÜNE DAHİL OLMAYAN NÜFUS
2004	66.379	47.544	22.016	19.632	2.385	46,3	10,8	14,2	41,3	25.527
2005	67.227	48.359	22.455	20.067	2.388	46,4	10,6	13,5	41,5	25.905
2006	68.066	49.174	22.751	20.423	2.328	46,3	10,2	12,7	41,5	26.423
2007	68.901	49.994	23.114	20.738	2.376	46,2	10,3	12,6	41,5	26.879
2008	69.724	50.772	23.805	21.194	2.611	46,9	11,0	13,6	41,7	26.967
2009	70.542	51.686	24.748	21.277	3.471	47,9	14,0	17,4	41,2	26.938
2010	71.343	52.541	25.641	22.594	3.046	48,8	11,9	14,8	43,0	26.901
2011	72.376	53.593	26.735	24.110	2.615	49,9	9,8	12,4	45,0	26.867
2012	73.604	54.724	27.339	24.821	2.518	50,0	9,2	11,5	45,4	27.385
2013	74.457	55.608	28.271	25.524	2.747	50,8	9,7	12,0	45,9	27.337

Kaynak: Tuik

Tabloda görüldüğü üzere 2004 -2013 yılları arasında, nüfus ve işgücü rakamlarında sürekli artışlar meydana gelmiştir. İşgücü piyasasında yaşanan olumlu yöndeki artışlardan dolayı işsiz sayısındaki artış yıllar arasında oldukça düşük olmuştur. İşgücü piyasasında yıllar arasında bir iyileşme görülse de Türkiye ekonomisinde işsizlik ve istihdam oranlarında henüz istenilen seviyelere gelinemediğini unutmamak gerekir.

2013 yılı istatistiklerine bakacak olursak Türkiye’de 28 milyon 271 bin işgücü talebine karşılık istihdam edilen nüfus 25 milyon 524 bin kişi olduğu görülmektedir. Yani 2 milyon 747 bin kişinin işsiz olduğu görülmektedir. Bu istatistiklere göre 27 milyon 337 bin kişi işgücüne dâhil olmayan nüfusu oluşturmaktadır. 2013 yılına ait istatistikler ile 2012 yılı istatistiklerini karşılaştıracak olursak 15 yaş ve üzeri nüfus oranında 884 bin kişilik artış gerçekleşmişken, işgücü oranında 932 bin artış olmuştur. İşgücünde görülen artış, 15 yaş üzeri nüfusun yani çalışma çağındaki olan bireylerde görülen artışın 48 bin kadar artması işgücüne katılmayan nüfusun da aynı oranda azalması demektir. Bir önceki yıla göre değerlendirme yapacak olursak işsizlik ve istihdam oranlarında; her iki veride işgücündeki artışa paralel olarak bir artış yaşanmıştır. İstihdam oranında 703 bin kişilik bir artış meydana gelirken işsizlik oranında 229 bin kişilik bir artış olmuştur.

Oransal olarak bakacak olursak 2013 yılında 2012 yılına göre işgücüne katılma oranında yüzde 0,8' istihdamda 0,5 ve işsizlik oranında yüzde 0,5'lik bir artış olmuştur. (İŞKUR ikinci dönem Türkiye raporu)

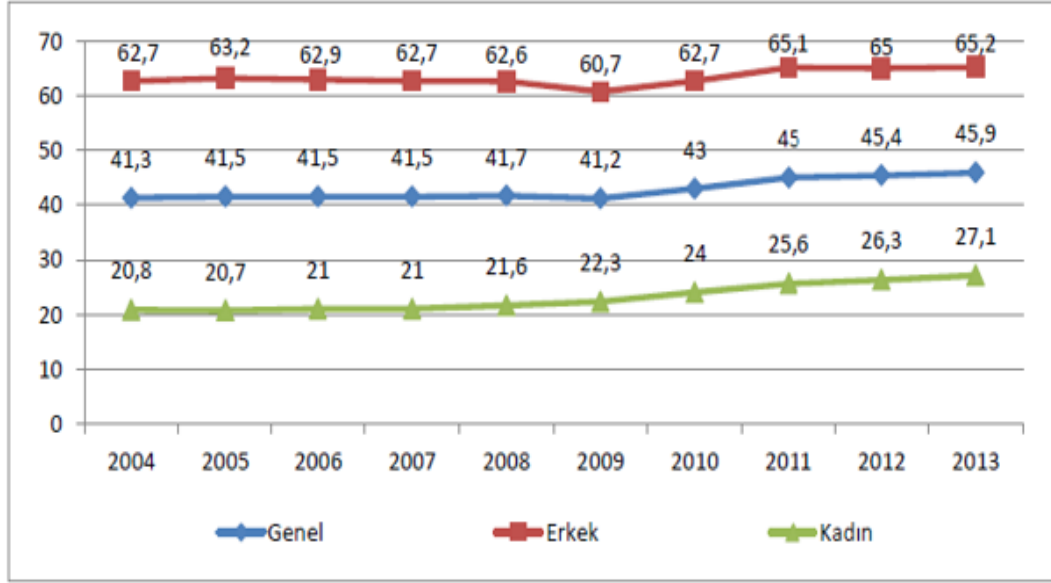
3.2. Türkiye'de İstihdam Oranları

Türkiye ekonomisi açısından önemli bir sorun olan istihdam oranları; istihdam edilen işgücünün, kurumsal olmayan 15 yaş ve üzeri nüfusa oranını ifade etmektedir. **Türkiye'de istihdam oranı,**

Tablo 11 Türkiye'de 2004 – 2013 Yılları Arasında İstihdam Oranları

YIL	İSTİHDAM ORANI (%)
2004	41,3
2005	41,5
2006	41,5
2007	41,5
2008	41,7
2009	41,2
2010	43
2011	45
2012	45,4
2013	45,9

2004 yılından başlayarak 2009 yılına kadar artış gösteren istihdam oranı, 2009 yılında düşüş göstermiştir. Bunun temel nedeni 2009 yılında yaşanan küresel kriz olarak belirtilmiştir. Küresel krize karşı uygulanan politikalar 2010 yılında neticesini göstermiş ve 2010 yılından itibaren istihdam oranı artarak devam etmiştir.



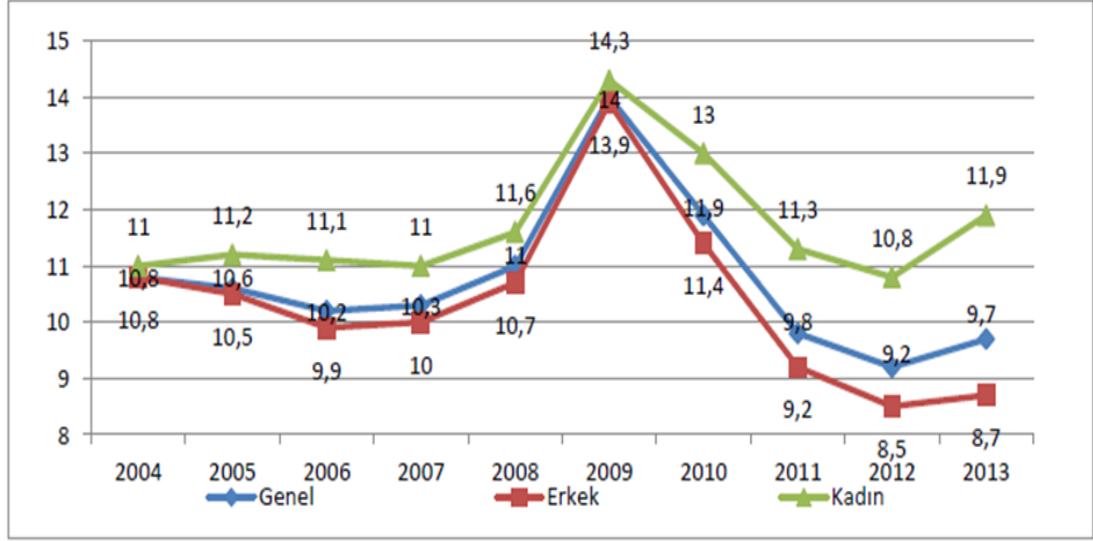
Grafik 6 Türkiye’de 2004-2013 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İstihdam Oranı

Kaynak: Tuik

3.3. Türkiye’de işsizlik oranları

Türkiye’de işsizlik rakamlarına bakıldığında; 2004 ile 2011 yılları arasında işsizlik oranı % 10’un üzerinde olduğu görülmektedir.

2004 yılında % 10,8 olan işsizlik rakamı, küresel krizle beraber 2008 yılında % 11’ olan işsizlik rakamları krizin etkisinin artması ile 2009 yılında % 14’ e yükselmiştir. Uygulanan ekonomik politikalar ile bu oran 2010 yılında 11,9’ a gerilemiş, 2011 yılında ise %10’ un altına düşerek 9,8 olmuştur. 2011 yılındaki düşüş 2012 yılında devam etmiş 2012 yılında işsizlik oranı 9,3 tespit edilmiştir. 2013 yılında ise oranı 0,6 artış ile 9,8 olmuştur. (İŞKUR ikinci dönem Türkiye raporu)



Grafik 7 Türkiye’de 2004- 2013 Yılları Arasında Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı

Kaynak: Tuik

3.3.1. Türkiye’de Eğitim, Yaş ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

2013 yılında; en fazla işsizlik % 11,3 ile lise mezunlarında tespit edilmiştir. Okur ve yazarlığı olmayan bireylerin oranı ise % 4,9 olarak işsizliğin en düşük olduğu grup olarak tespit edilmiştir. Ancak bunun temel nedeni okuryazarlığı olmayan bireylerin işgücüne katılımları oldukça azdır. Örneğin 2013 yılında bu oran %20 olarak tespit edilmiştir.

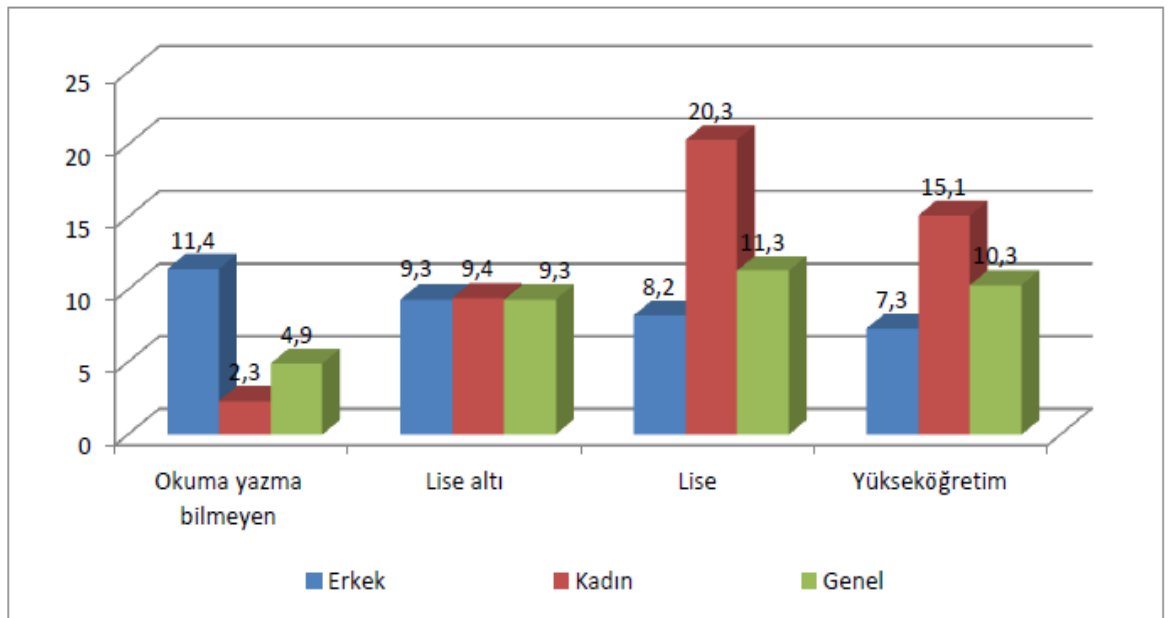
Cinsiyet açısından baktığımızda eğitim seviyesi arttıkça kadınlarda işsizlik oranı genel nüfusun üzerinde, erkeklerde ise genel işsizlik oranının altında gözükmemektedir. Aşağıda belirtilen grafikte işsizlik rakamları yaş ve cinsiyet olarak belirtilmektedir. İşsizlik oranı hem kadın nüfusta hem de erkek nüfusta yaş arttıkça azalma göstermektedir.

Ancak tek fark 15-19 yaş arası nüfustadır. 15 ile 19 yaş arası grupta genelde 16,5 erkek nüfusta % 16 kadın nüfusta ise % 17,6 olarak gözükken işsizlik rakamları, bir sonraki yaş grubunda hem erkek nüfusta hem de bayan nüfusta artış göstermektedir. Erkek nüfusta bu oran % 17,7, bayan nüfusta bu oran % 24 olurken genelde ise % 21’ e yükselmektedir.

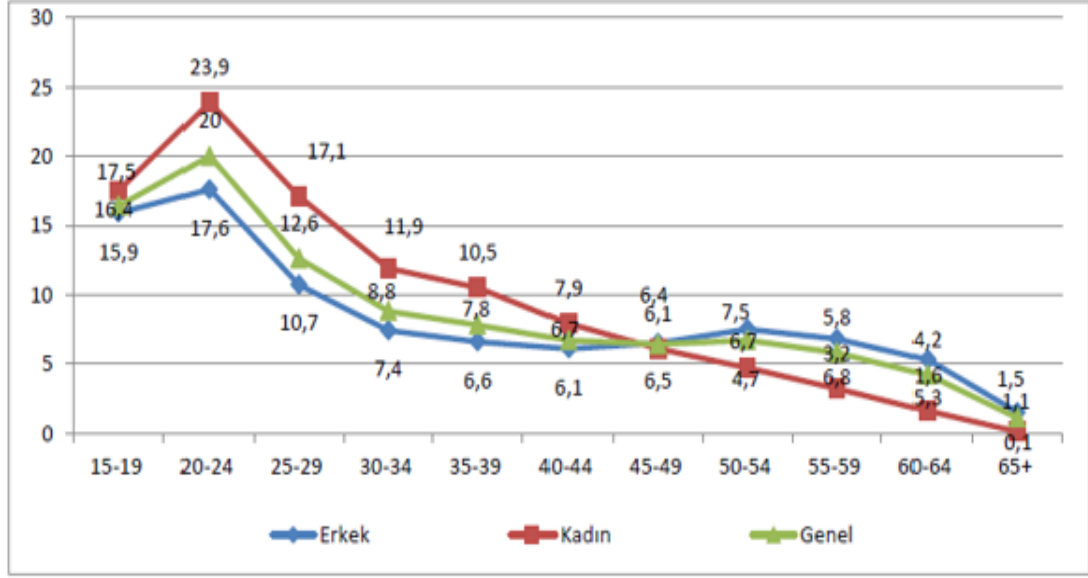
Bu İstisnanın haricinde erkeklerde işsizlik rakamları sürekli azalma göstermiştir. Ayrıca erkek nüfusta 45-49 ile 50-54 yaş grupları arasında işsizlik rakamları istisna olarak artmış olsa da, bu yaş ortalamasından sonra tekrar azalma göstermiştir.

Grafikten elde edilen bir başka veride, hem bayan nüfusta hem de erkek nüfusta işsizlik rakamları, genel işsizlik ortalamalarına en yakın 45-49 yaş grubunda olmuştur. Bayan nüfus oranı tüm yaş gruplarında hem erkek nüfus oranının hem de genel nüfus oranının altında seyretse de 45-49 yaş grubu sonrasında bu ortalamaların altında seyretmeye başlamıştır.

En çok işsizlik görülen yaş grubu hem kadın nüfusta hem de erkek nüfusta 20 ile 24 yaş grubu arasındadır. En düşük işsizliğin gözlemlendiği yaş ise 65 ve üzeri yaş grubu olduğu gözükmektedir. 2013 yılında 20 ile 24 yaş grubunda erkek nüfusun işsizlik oranı % 17,8 iken kadın nüfusta bu % 24 olmuştur. (İŞKUR ikinci dönem Türkiye raporu)



Grafik 8 Türkiye’de 2013 Yılında Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı



Grafik 9 Türkiye’de 2013 Yılında Yaş ve Cinsiyet Durumuna Göre İşsizlik Oranı

Kaynak: Tuik

3.4. Türkiye’de Genç İşgücü Göstergeleri

Tablo 12 Türkiye’de 2004-2013 Yılları Arasında Genç İşgücü Göstergesi

Yıllar	15-24 Yaşları Arasındaki Nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım dışı İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus
2004	11.840	4.474	3.554	919	37,8	20,6	26,6	30,0	7.366
2005	11.757	4.436	3.554	881	37,7	19,9	24,2	30,2	7.321
2006	11.670	4.365	3.533	832	37,4	19,1	22,5	30,3	7.305
2007	11.583	4.364	3.493	871	37,7	20,0	23,3	30,2	7.218
2008	11.490	4.381	3.484	897	38,1	20,5	24,2	30,3	7.109
2009	11.513	4.454	3.328	1.126	38,7	25,3	29,8	28,9	7.059
2010	11.548	4.426	3.465	961	38,3	21,7	25,9	30,0	7.122
2011	11.534	4.529	3.697	832	39,3	18,4	22,1	32,1	7.005
2012	11.574	4.422	3.647	775	38,2	17,5	20,9	31,5	7.152
2013	11.563	4.584	3.727	857	39,6	18,7	22,0	32,2	6.979

Kaynak: Tuik

Yukarıdaki tabloda belirtilen verilere bakıldığında 2004 ile 2013 yılları arasında gerek nüfus oranında gerekse temel işgücü oranlarında sürekli bir dalgalanma gözükmemektedir. Ancak genel iş gücü rakamlarında ise sürekli bir artış gözlenmektedir. Fakat 2008 yılına kadar daha istikrarlı bir durum söz konusu iken 2009 yılında yaşanan ekonomik krizden dolayı tüm iş gücü göstergelerinde bir düşüş yaşanmıştır. İstihdam rakamlarında % 30,2' den 28,8' e kadar bir düşme görülürken, işsizlik rakamları 'da % 20,4' den % 25,2' e çıkmıştır. 2009 yılı sonrasında ekonomide yaşanan olumlu yönde kıpırdanma ile genç işgücü rakamlarında artışlar meydana gelmiştir. İstihdam oranı 2010 yılında % 29' dan % 30 artış göstermiştir. İstihdam oranında yaşanan iyi yönde gelişmeler ile birlikte işsizlik rakamları 'da 25,4 den 21,4 kadar düşüş göstermiştir. 2011 yılında 'da ekonomideki olumlu hava devam etmiş işsizlik rakamları % 18,4 olurken. İstihdam oranı ise 32,1 olmuştur ve 2004 yılından beri en yüksek hanelere ulaşmıştır. 2012 yılında ise hem istihdam rakamlarında hem de işsizlik rakamlarında artışlar meydana gelmiştir bunun nedeni ise işgücüne katılım oranının düşük kalması olarak gösterilmiştir.

2013 yılındaki istatistiklere göre Türkiye'de yaşayan genç nüfus oranı 11 milyon 563 bin olarak gösterilmiştir. Bahsedilen genç nüfus oranının yaş ortalaması 15 ile 24 yaş arası nüfustur. 2013 yılında genç nüfusta istihdam oranı 32,3 olarak belirlenmiştir. Cinsiyet olarak bakacak olursak erkeklerde bu oran % 43,1 iken bayanlarda % 21,5' dir. 2013 yılında Türkiye genelinde genç nüfusta işsizlik ortalaması 18,8 olarak belirlenmiştir. Yine cinsiyet olarak bakarsak erkeklerde %17,0 bayanlarda ise % 22 olarak açıklanmıştır.

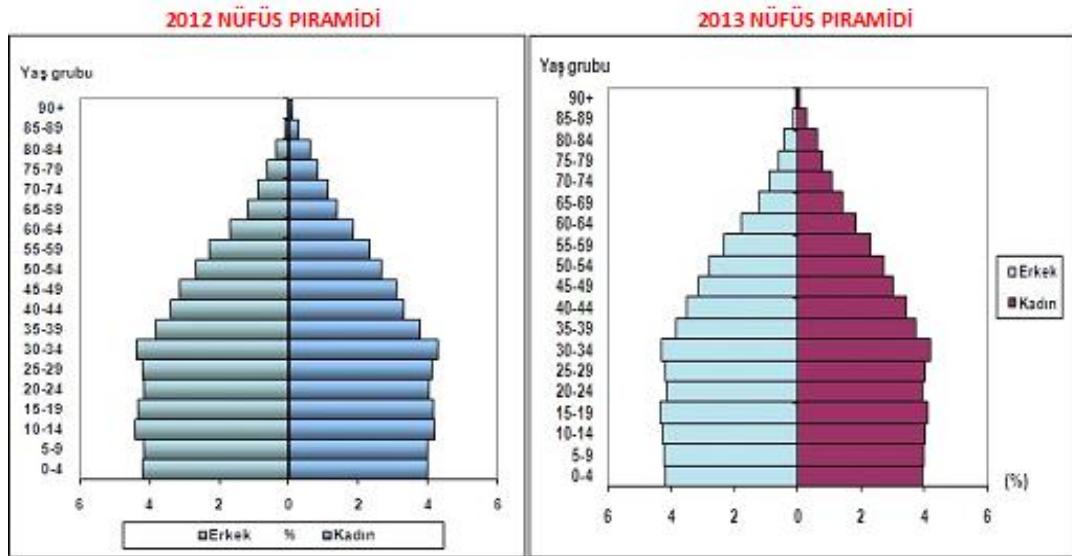
2013 yılında, genç işgücü 2012 yılına göre 163 bin kişi artmış ve bu rakamın 81 bini istihdamda yer aldığı görülmüştür. İşsizlik rakamı ise 80 bin olarak gösterilmiştir. Oranlara bakılırsa; 1,4 puanlık işgücüne katılım oranındaki artışın, 1,2 puanlık işsizlik oranındaki artış ile 0,7 puanlık istihdam oranındaki artışı desteklediği görülmüştür. Ayrıca 2013 yılında işgücüne dâhil olmayan nüfus 172 bin kişi azalarak 6 milyon 977 bine gerilemiştir.

Avrupa birliği ülkeleri arasında en genç nüfusa sahip olan Türkiye'de genç nüfusun yüksek performans göstermesi ülke ekonomisi açısından oldukça önemlidir.

“ Türkiye’de genç nüfusun işsizlik oranı genel nüfusa oranla iki katıdır ” . Bir ülkenin uzun dönemde hem sosyal hem de ekonomik anlamda gelişebilmesi ve rekabet edebilmesi için iyi eğitim almış bireylerin yetiştirilerek piyasaya kazandırılması önemlidir. Bu bağlamda gerek piyasa ki eğitim kuruluşları gerekse iş ve işveren sendikası ile güçlü işbirlikleri yapılması ülke ekonomisinin dünya ekonomisi ile rekabet edebilmesi için oldukça önemlidir.

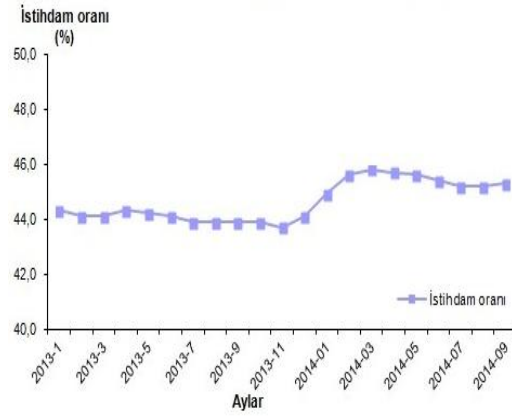
Türkiye ekonomisinin küreselleşen dünyada, teknoloji ve bilgi alanlarında gelişmekte olan ülkeler ile rekabet içerisinde olabilmeleri için iyi bir eğitim sistemi oluşturmak zorundadır. Bu sistemin oluşturulabilmesi için eğitimin, ilköğretimden başlayarak yükseköğretime kadar bir bütünlük içerisinde ele alınması gerekmektedir.

Türkiye genç nüfus bakımından Avrupa birliği ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır. Ayrıca bu nüfus artışının 2025 yılına kadar devam etmesi öngörülmektedir. Ülkemizde var olan bu genç nüfusu kalifiye iş gücüne çevirebildiğimiz takdirde ülkemizin büyük gücü olacağı kaçınılmazdır. Eylül 2014’de Türkiye İstatistik Kurumundan (TÜİK) alınan verilere göre işsizlik rakamları 15-24 yaş arasında genç nüfusta 19,1 iken genel nüfusta bu oran 10,7 olarak açıklanmıştır. Ayrıca istihdam oranlarına bakıldığında % 44 ile %46 arasında seyrettiğini görmekteyiz.

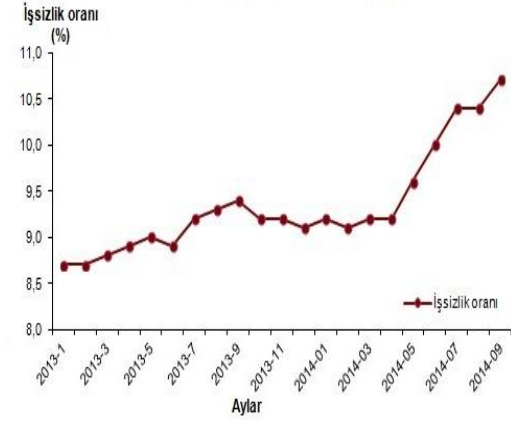


Şekil 9 Türkiye’de 2012-2013 Yılları Nüfus Pramidi

Mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam oranı, Eylül 2014



Mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı, Eylül 2014



Şekil 10 Türkiye’de 2014 Yılında Ay Bazında İstihdam ve İşsizlik Oranları

Kaynak: Tuik

İşveren kurum veya kuruluşlar bu işsizlik rakamlarına rağmen kalifiyeli eleman bulmakta zorluklar çekmektedirler. Bunun temel nedeni ise Türkiye’de eğitim ile istihdam arasında bağlantının kurulmamasıdır. Bu durum işverenin talep ettikleri ile işgücünün bilgi ve becerisinin uyuşmamasından kaynaklanmaktadır. Mevcut sorunun çözülebilmesi için geçerliliği yüksek bir UYS kurulması ön görülmüştür. UYS siteminin Türkiye’de kurulması ve güvenilir bir şekilde işleyebilmesi için oluşturulan MYK vizyonuna baktığımızda eğitim ile istihdam arasındaki bağı kurularak nitelikli personel yetiştirmeyi hedeflediğini görmekteyiz.

Türkiye’de mesleki eğitim ve teknik Eğitim’e olan ilgi bir türlü istenilen düzeylere gelememiştir. 2013-2014 yıllarına baktığımızda genel eğitimdeki oran % 55 iken mesleki ve teknik eğitimde bu oran % 45’lerde olduğu görülmektedir. Bu rakamlardan anlaşılacağı üzere Türkiye’de genel eğitim ağırlıklı olarak tercih edilmektedir. Durum böyle olunca yükseköğretimde yığılmalar artmaktadır.

4. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMUNA YÖNELİK SWOT ANALİZİ

4.1. Güçlü Yönler

- Ulusal Yeterlilik Sisteminin Devlet Tarafından Desteklenmesi,
 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Olması,
 - Eğitim ve Öğretim Kuruluşları ile işbirliği yapılması,
 - Bakanlıklar, meslek odaları, dernekler, üniversiteler ve sektör kuruluşlarıyla protokol imzalanarak meslek standartlarının hazırlanması ve aralarındaki işbirliği,
 - İşçi ve işveren sendikalarıyla yakın işbirliği içinde olunması,
 - AB projeleri ve AB mali desteği
- **Devlet tarafından 01.03.2011 tarihinde 6111 sayılı kanun ile 2016 yılına kadar sigorta prim desteği getirilmiştir.** Örneğin; yeni işe giren birey 18 ile 29 yaş arasında ise 48 ay sigorta prim desteğinden yararlanabilmektedir. Sigortalı yeni bir işe girerken 29 yaş üzerinde ise ve mesleki yeterlilik belgesine sahip ise 24 ay süreli sigorta prim desteğinden yararlanabilmektedir. Ayrıca bir kurumda çalışıyor iken mesleki yeterlilik belgesi alan bireylere 12 ay sigorta teşvik primi sağlanmaktadır.
- **Eğitim ve öğretim kuruluşları ile işbirliği;** ülkemizde genç nüfusun işsizlik oranları oldukça yüksektir. İşsizliğinde temel nedenlerinden birisi piyasa beklentileri ile mevcut işgücünün bilgi, beceri ve yetkinliklerinin uyuşmamasıdır. Bu nedenle özellikle MEB bağlı okullar ile eğitim müfredatı konusunda işbirliği yapılarak kalifiye eleman yetiştirilerek mezun edilebilir. Örneğin; lise mezunu bir bireyin yükseköğrenimine devam edemeyecek olması durumunda mesleki yeterlilik belgesine sahip olması için iyi bir bilgi ve beceriyle donanımlı olması gerekmektedir, eğer birey bu bilgi ve beceriyi örgün eğitim aldığı okulunda öğrenmiş ise MYK sınavlarına girerek kendi bilgi ve becerisini belgelendirebilir. Böylece MYK belgesine sahip bireyler kalifiye

iş gücü eksikliği bulunan ülkemizde işverenler tarafından öncelikli olarak tercih edilebilirler.

- **Meslek standartlarının işi bilen ilgili sektör kuruluşları tarafından hazırlanması** piyasa beklentilerinin ve eksikliklerin göz önünde bulundurulması standart hazırlanması Türk sanayisinin rekabet edebilme gücünü artırır.
- **İşveren ve işçi sendikaları ile yapılacak olan işbirliği** ile işverenin işgücünden ve piyasadan beklentileri hakkında bilgi sahibi olunabilir ve bu çerçevede bireyler yetiştirilerek iş piyasasına kazandırılabilir.

4.2. Zayıf Yönler

- Reklam, tanıtım ve bilgilendirme yapısındaki eksiklik,
 - Yeni mezun olan bireylerin uygulama alanında eksikliği,
 - Teorik ve Uygulama sınavlarına yönelik eğitim veren kuruluşlarının olmaması,
 - Akredite olan belgelendirme kuruluşlarında tecrübe eksikliği,
 - Yasal zorunluluğu olan meslek grupları haricinde işverenlerin ilgisizliği
- **Reklam eksikliği;** 2006 Yılında kurulan MYK ülkemizde henüz tam anlamıyla tanınmamaktadır. Mesleki yeterlilik kurumu yetkililerinin üniversiteler, MEB okullarında, piyasanın önde gelen kurum ve kuruluşlarında seminerler düzenleyerek mesleki yeterlilik sistemi ve meslek standartları hakkında bireylerin bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca çeşitli medya organlarında gerekli reklamlar yapılarak bireyler teşvik edilmelidir. İTO test merkezi koordinatörü Yrd. Doç. Dr. Kahraman ARSLAN tarafından 2014 Nisan ayında yapılan anket sonuçları yukarıdaki bilgileri doğrular niteliktedir. Arslan'ın yapmış olduğu anket verileri 1-9, 10-49 ve 50 üzeri çalışan istihdam eden işletmeler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 13 İşletme Sahipleri Tarafından Meslek Standartlarının Bilinme Düzeyi

	Bilmiyorum Duymadım		Duydum Ama bilğim yok		Az Bilğim Var		Ne olduğunu biliyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-9 Arası	324	78	30	63	73	75	39	63	466	100
10-49 Arası	87	21	17	35	21	21	15	24	140	100
50 ve üzeri	4	1	1	2	4	4	8	13	17	100
Toplam	415	67	48	8	98	15	62	10	623	100

Tablo 14 İşletme Sahipleri Tarafından Mesleki Yeterlilik Kurumunun Bilinme Düzeyi

	Bilmiyorum Duymadım		Duydum Ama bilğim yok		Az Bilğim Var		Ne olduğunu biliyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-9 Arası	351	78	26	58	32	65	57	72	466	100
10 - 49 Arası	94	21	17	38	12	25	17	22	140	100
50 ve üzeri	5	1	2	4	5	10	5	6	17	100
Toplam	450	72	45	7	49	8	79	13	623	100

Tablo 15 Çalışanlar Tarafından Meslek Standartlarının Bilinme Düzeyi

	Bilmiyorum Duymadım		Duydum Ama bilğim yok		Az Bilğim Var		Ne olduğunu biliyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlköğretim	54	62	8	9	6	7	19	22	87	100
Lise	40	63	5	8	5	8	13	21	63	100
M. Lisesi	44	37	9	8	21	18	44	37	118	100
MYO	21	30	10	14	19	28	19	28	69	100
Lisans	15	15	21	21	31	30	35	35	102	100
Y. Lisans	6	20	1	3	10	32	14	45	31	100
Toplam	180	38	54	11	92	20	144	31	470	100

Tablo 16 Çalışanlar Tarafından Mesleki Yeterlilik Kurumunun Bilinmesi

	Bilmiyorum Duymadım		Duydum Ama bilğim yok		Az Bilğim Var		Ne olduğunu biliyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İlköğretim	61	70	6	7	9	10	11	13	87	100
Lise	42	67	6	9	5	8	10	16	63	100
M. Lisesi	70	59	10	9	18	15	20	17	118	100
MYO	36	53	12	18	13	19	7	10	69	100
Lisans	31	30	17	17	24	24	30	29	102	100
Y. Lisans	8	26	2	6	7	23	14	45	31	100
Toplam	248	53	53	11	76	16	92	20	470	100

(Aslan,2014: 53-55)

- **Yeni mezun bireylerin uygulama alanında eksikliği;** Türk eğitim sisteminde ağırlıklı olarak teorik eğitim verilmektedir ve uygulama eğitimi alanında büyük eksikler yaşanmaktadır. Örneğin, ortaöğretim veya yükseköğretimden mezun olan bir birey ağırlıklı olarak teorik eğitim görmekte ve haftada 1 gün staj imkânı bulmaktadır. Bu bireylerin mesleki yeterlilik sınavlarına girerek teorik sınavlardan başarılı olabilirler ancak uygulama sınavlarından başarılı olmaları oldukça zordur, çünkü mezun olduğu kurumda uygulama eğitimi az görmektedir. Bu çerçevede uygulama eğitimi eksikliği bulunan bireyler mesleki yeterlilik sınavlarında başarılı olamayacağı düşüncesiyle mesleki yeterlilik sınavlarını tercih etmeyebilirler.
- **Teorik ve uygulama sınavlarına yönelik eksiklik;** Mesleki yeterlilik kurumu sınavlarına girecek olan yeni mezunlar, alaylı yetişen kişiler veya diğer bireylere yönelik çalışabilecekleri bir dokümantasyon veya bu işin eğitimini alabilecekleri eğitim kurumları mevcut değildir. Bireylerin çalışabileceği ve sınavlara hazırlanabileceği tek dokümantasyon mesleki yeterlilik kurumu tarafından yayınlanmış olan ulusal yeterlilik standartları gösterilmektedir. Örneğin yeni mezun olan bir birey eğitim kurumunda ağırlıklı olarak teorik eğitim almaktadır ve uygulama eğitimi alanında eksiklikleri bulunmaktadır. Alaylı yetişen bir birey ise işin uygulama kısmını çok iyi bilmekte ancak teorik alanda eksiklikler yaşamaktadır. Mesleki yeterlilik kurumu yayınlamış olduğu meslek standartlarında ve ulusal yeterliliklerde sınav başvuru ve koşul şartı alanında eğitim alma zorunluluğu getirilmesi gerekmektedir.

Yapılacak olan uygulama şu şekilde olmalıdır;

Tüm ulusal yeterliliklerde geçen iş sağlığı ve güvenliği yeterlilik biriminden tüm adayların eğitim alması zorunlu hale getirmeli, yeni mezun olan bireylere ise uygulama eğitimi zorunlu hale getirilmeli teorik eğitim adayın tercihine bırakılmalıdır. Alaylı yetişen kişilere ise teorik eğitim zorunlu hale getirilmeli uygulama eğitimi ise adayın tercihine bırakılmalıdır. Çünkü yeni mezun birey işin teorik kısmını ağırlıklı olarak MEB okullarında öğrenmekte, alaylı yetişmiş bir birey ise işin uygulama kısmını tezgâhta öğrenmiş bulunmaktadır.

Sonuç olarak çalışabileceği dokümantasyonu veya eğitim alabileceği kurum bulamayan adayların mesleki yeterlilik sınavlarında başarılı olmaları oldukça zordur. Bu başarı oranları diğer MYK sınavlarına girecek adaylarda tedirginlik yaratabilir ve MYK sınavlarından geri durmalarına yol açabilir.

4.3. Fırsatlar

- Türkiye'nin genç nüfus bakımından Avrupa'da ilk sırada yer alması,
 - Devlet tarafından desteklenmesi,
 - İşletmelerin sektörde rekabet edebilmeleri için kalifiye iş gücüne olan ihtiyacı,
 - Usta-Çırak ilişkisi içerisinde yetişen kişilerin kendilerini belgelendirme fırsatı bulmaları,
 - MYK tarafından verilen belgenin AB Ülkelerinde geçerli olması, bunun işgücünü teşvik etmesi,
 - Bireyler MYK belgesi ile kendi işyerlerini açabilirler
 - Bireyler MYK belgesi ile kadro açığı bulunan teknik ve mesleki liselerde usta öğretici olarak ders verebilirler.
- **Usta çırak ilişkisi içerisinde yetişip işi tezgâhında öğrenmiş bireyler** kendi bildikleri ve öğrendiklerini belgelendirme şansı elde edebilirler. Halk tabiri ile alaylı yetişen kişiler MYK sınavlarına giriş yaparak öğrenmiş oldukları bilgi ve becerilerini belgelendirme şansı bulabilirler.
- **MYK belgesine sahip kişilerin kendi işyerlerini açabilmeleri;** MEB tarafından 7 Eylül 2013 yılında 28758 sayı ile resmi gazete yayınlanan MEB ortaöğretim kurumları yönetmeliğine göre mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin kendi işyerlerini açabilme yetkisi getirilmiştir.
- **Mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin okullarda çalışabilmeleri;** MYK belgesine sahip kişilerin kendi işyerlerini açabilmeleri; MEB tarafından 7 Eylül

2013 yılında 28758 sayı ile resmi gazete yayınlanan MEB ortaöğretim kurumları yönetmeliğine göre 4. Seviye ve üzeri MYK belgesine sahip olan bireyler, öğretmen ihtiyacı olan MEB okullarında usta öğretici kimliği ile görev yapabilme imkanı verilmiştir. Böylece MYK belgesine sahip kişilerin eğitim alanında istihdam edebilmeleri sağlanmıştır.

- **Genç nüfus;** Türkiye genç nüfus oranında Avrupa'da ilk sırada yer almaktadır. Bu oranın 2025 yılına kadar devam etmesi beklenmektedir. Ayrıca Türkiye genç işsizlik anlamında Avrupa'da ilk sırada yer almaktadır. Bu kadar genç işgücünün olmasına rağmen genç işsizliğin oldukça fazla olmasının temel nedeni kalifiye iş gücü eksikliği ve işverenlerin bu tür iş gücüne talep göstermemeleridir. Ülkemizdeki genç işgücünün piyasa beklentileriyle paralel eğitip belgelendirildiği takdirde ülkenin en büyük gücü haline dönüştürülebilir ve iş piyasasındaki rekabet gücünü artırabilir

Tablo 17 Genç Nüfusun Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 2000-2013

	Okuma-Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Okul Bitirmeyen	İlkokul Ortaokul	Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek okul Veya Fakülte	İlköğretim
2013	10,3	15,5	10,9	15,1	21,9	18,6	29,2	15,5
2012	9,0	14,8	2,5	0,0	19,8	19,1	28,5	14,1
2011	11,2	15,1	11,2	14,1	22,4	21,2	30,0	14,5
2010	16,4	18,4	14,9	10,9	27,2	23,1	32,5	18,4
2009	19,5	23,0	17,9	21,6	30,6	27,6	33,2	22,4
2008	11,0	19,8	14,3	18,7	25,0	20,8	29,8	17,9
2007	16,7	17,3	14,7	19,3	23,5	22,6	28,5	16,8
2006	12,5	15,3	14,7	17,9	25,2	21,1	27,2	15,2
2005	11,3	16,3	14,1	19,2	25,3	25,6	30,5	14,5
2004	9,6	13,0	13,4	19,6	26,6	29,3	39,8	13,3
2003	18,1	30,2	15,3	19,7	25,9	23,8	38,8	11,4
2002	11,5	15,7	12,4	20,7	26,8	28,0	38,3	10,7
2001	8,7	14,4	10,6	17,7	24,0	25,5	30,7	9,6
2000	5,0	11,0	8,3	13,7	20,6	20,8	28,3	10,3

Kaynak: Tuik

4.4. TEHDİTLER

- İş gücünün ve İşverenin ilgisizlikleri
- Performans sınavları için yüksek malzeme maliyeti,
- İşgücünün mevcut bilgi, beceri ve deneyimleri ile İşverenin beklentileri arasında farkların olması,
- Belgelendirme kuruluşlarının devlet tarafından desteklenmemesi

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dünyada görülen küresel ekonomik kriz ortamında Türkiye'deki genç işsizlik oranının % 20'lerde olması ülke ekonomisi açısından tehdit edici bir unsurdur. Ayrıca sanayi ve hizmet sektöründeki kalifiye eleman eksikliğinin karşılanamaması ülke ekonomisinin büyümesine doğrudan etki eder. Bu iki önemli unsurun çözüme kavuşturulabilmesi için mesleki ve teknik eğitime önem verilmesi gerekmektedir.

Türkiye nüfusunun % 50 si 30 yaş altı kişilerden oluşmaktadır. Türkiye'deki genç nüfus oranının Avrupa Birliği ülkeler arasında ilk sırada yer alması ülke ekonomisi açısından oldukça avantajlı bir durumdur. Bu genç nüfusun iyi bir bilgi ve beceriyle donatılması durumunda ülkenin en önemli güç kaynağı olacağı kaçınılmazdır. Bu verilere bakılarak Türkiye'de çalışabilir durumdaki nüfusun, toplam nüfus içerisindeki payı 2025 yılında zirvede olması beklenmektedir. Bu olumlu yapıya rağmen Türkiye'de örgün eğitimde ağırlıklı olarak teorik eğitim verilmesi ve uygulama eğitimlerinin olmaması, olsa bile aktif bir şekilde uygulanamaması nitelikli işgücü eksikliğini ortaya çıkartarak genç nüfusun işsizlik oranını oldukça yükseltmiştir. Bu durumun iyileştirilebilmesi için eğitim kurumları ve sanayi işbirliği ile müfredat içerisinde uygulamalı eğitimlerin saatini artırarak nitelikli işgücü yetiştirilebilmeleri mümkündür.

Türkiye’de ortaöğretim kurumlarından mezun olup yükseköğretime devam edemeyen bireylerin işgücü piyasalarına katılımları oldukça zor olmaktadır. Bu zor durum içerisinde iş bulamayan bireyler düşük maaşla çalışmayı kabul etmektedirler. Özellikle bayan nüfus bu olumsuzluklar sonucunda işgücü piyasasından çekilmektedirler.

Meslek yüksekokulları ve mesleki liselerde, teorik eğitim ile uygulama eğitiminin birleştirilip tek bir yapı içerisinde düşünülmesi öğrencilerin yeterlilik düzeylerinde büyük ölçüde artışlar meydana getirecektir. Ülkemizde, yükseköğretim ve milli eğitime bağlı okullarda teorik eğitim ile uygulama eğitimi birlikte yürütülmeli ve bu birlikteliğin eğitim sektörü ve sanayi kuruluşları arasındaki işbirliği ile desteklenmelidir. Örneğin Fransa, Almanya, Danimarka gibi ülkelerde teorik eğitim ile uygulama birbirlerini tamamlayan niteliktedirler. Bu ülkelerde öğrenciler haftada 3-4 gün işletmelerde çalışmakta, haftada 1-2 gün ise okullarda teorik eğitim alarak mezun olmaktadır.

Mesleki ve Teknik eğitim iş gücü piyasalarında kişilere belirli bir işi yapmak veya bir mesleğin gerekliliklerini ortaya koymak için gerekli olan bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmayı amaçlar.

Birçok ülke mesleki ve teknik eğitim sistemlerini yenilemeye ve mesleki eğitimin kalitesini artırmaya yönelik ortak çalışmalar yürütmektedirler. Mesleki eğitim programı oluşturulurken, meslek standartlarının dikkate alınması, yeterlilik sistemine dayalı belgelendirme anlayışının benimsenmesi, okul ve işletmeler arasındaki işbirliğine yönelik teorik eğitimin yanında işletmelerdeki uygulama eğitimlerinin birleştirilmesi birçok Avrupa ülkesinde uygulanan bir sistemdir.

Türkiye’de, beşinci, altıncı ve yedinci kalkınma planlarında mesleki ve teknik eğitimin öneminden bahsedilmiş, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilebilmesi için sadece MEB ve YÖK’ün değil tüm paydaşların katılımlarıyla bu gelişimin gerçekleştirilebileceği vurgulanmıştır. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimde öncelikli olarak öğrenci sayısını artırmak yerine piyasada bulunan mesleki ve teknik eğitim almış bireylerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini sağlamak olmalıdır. Türkiye’de, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurumu, Kamu kurumları ve Mesleki

Yeterlilik Kurumu mesleki ve teknik eğitimde kalitenin artırılıp istihdamın sağlanabilmesi için ortak çalışmalar yürütmektedirler.

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin geliştirilebilmesi için “ Eğitim-Meslek-Belge ” arasındaki bağlantının güçlü bir şekilde kurulması gerekmektedir.

Bu bağlantının kurulabilmesi için öncelikle ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin hazırlanması gereklidir. Bu kapsamda 2006 yılında mesleki yeterlilik kurumu kurulmuştur, MYK’nın görevi ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklere bağlı kalarak ölçme-değerlendirme ve belgelendirme sisteminin kurulup yürütülmesidir.

MYK tarafından yayınlanmış olan UMS ve UY ortaöğretim kurumlarında (MEB), Yüksek Öğretim Kurumunda (YÖK) tarafından, okullarda ve üniversitelerde eğitim ve öğretim programlarının içerisine dâhil edilmesi gerekmektedir. Eğitim ve öğretim programlarının UMS ve UY bağlı olarak geliştirilip uygulanabilmesi için sanayi kuruluşlarının, kamu ve özel kuruluşların, sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının süreç içerisinde yer almaları oldukça önemlidir.

Dünyanın en güçlü **ilk on ekonomisi** arasına girmeyi kendisine hedef olarak belirleyen Türkiye’nin mesleki ve teknik eğitimdeki sorunlarını çözmeden, bu hedefine ulaşması oldukça zordur.

KAYNAKLAR

ÂDEM, Mahmut " **Eğitim Planlaması Kavramlar Yöntemler Tekniği** " Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sayfa: 36, 1981.

ADIGÜZEL, Oktay " **Mesleki ve Teknik Eğitim Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri** " Toprak ve İşverenler Dergisi, Sayı 102, Sayfa 10, 2014.

AKBAŞ, Bayram, " **Mesleki Eğitimin Önemi, Ulusal Yeterlilik Sisteminin Esasları, Amacı, İstihdam ve Ekonomiye Katkısı**" Toprak ve İşveren Dergisi Sayı: 102 Sayfa: 2, 2014.

AKÇEKOCA, Adnan " **Eğitim Siyasaları Uygulaması** " Türkiye Ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı sayfa: 14-23, 2013.

ARSLAN, Kahraman " **Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye'de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi** " İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:6 Sayı: 2, Sayfa:42-46-47,2014.

ATAY, Deniz " **Avrupa'da ve Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Sistemlerinin Karşılaştırılması** " Çimento İşverenler Endüstrisi Sayı:1 Sayfa: 13-14, 2012.

BARTLEY, Simon " **Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri " Sunumlar ve Görüşler**, Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri Yayın no:300,sayfa: 20, 2009.

BAYRAKTAR, Betül; YİĞİT Hüseyin; SARAL Niyazi ; " **Bilişim Meslekleri, Standartlar, Yeterlilikler Tüm Süreçler ve Gençlere Öğütler**" , Tubider Voc-Testcenter Sayı: 1 Sayfa: 7,94-96, 2011.

BİRCAN, İsmail " **Eğitim ve İstihdam** " Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Devlet Planlama Teşkilatı, Bireysel Bildirgeler Sayfa:560, 1988.

BOS, Hendricus " **İktisadi Gelişmede Eğitimin Yeri ve Değeri**" Ekonomik Gelişmeyi Hızlandıran Etken Olarak Eğitim Beşinci Konferans Sayfa: 65-66, 1966.

ÇAKMAK, Özlem " **Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi** " Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:11 Sayfa:37, 2008.

DEMİREZEN, M. " **Piyasa Meslek Standartları**", Planlama Dergisi, Özel Sayı, Ankara Sayfa 213-218, 2002.

DİLER, Uğur; **İAÜMSM PBK EI Kitabı**, İstanbul Aydın Üniversitesi Sayı: 1, Sayfa: 14, 2012.

DURSUN, Bülent " **Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri İle Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (Megep)Etkililiğinin Değerlendirilmesi** " Yüksek Lisans Tezi Sayfa:7, 2008.

GÖZÜBÜYÜK, TAMER, Mine " Yaşam Boyu Öğrenme İçin Ulusal Yeterlilik Çerçevesi: Avrupa ve Türkiye Örneği " **Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi**, Cilt: 3, SAYI: 5, 2013.

GÜLTEKİN, Gülnaz " **Türkiye’de Meslek Standartlarının Hazırlanması, Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Kurulması Çalışmaları Kapsamında Matbaacılık Alanının İncelenmesi** " IV.Uluslararası MatbaaTehnolojileri Sempozyumu İstanbul Sayfa:346 Tarih : 24-26 Kasım.

HOST, Mogens " **Gelişmekte Olan Memleketlerde Sanayi İşçilerinin Eğitimi ile Alakalı Mesleki Program** " Ekonomik Gelişmeyi Hızlandıran Etken Olarak Eğitim Beşinci Konferans Sayfa: 318 -327, 1966.

İÇLİ, Gönül " **Eğitim, İstihdam ve Teknoloji** " Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 9 Sayfa: 69-70, 2001.

KILIÇ, Cem, " **Yeterlilik Belgesi Hem Çalışanı hem de Patronu Sevindirecek** Akşam Gazetesi, 2013.

MURAT Sedat ve ŞAHİN Levent " **Gençlerin İstihdamı/İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi** Sayfa: 118, 2011.

ÖZSOY, Ceyda " **Türkiye’deki Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi** " Doktora Tezi Sayfa: 87.90.139-153, 2008.

ÖZTÜRK, Nazım " **İktisadi Kalkınmada Eğitimin rolü** " Sayı:1 Sayfa: 27, 2005.

SERİN, N : " **Eğitim Ekonomisi** " Ankara Eğitim Fakültesi Yayın No:25 Sayfa:10, 1972.

SÖNMEZ, V. **Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı** Ankara: Anı Yayıncılık 2001.

TEZCAN, Dursun " **Türkiye Ve İngiltere’de Mesleki Yeterlilik Sistemleri: Türkiye Turizm Sektörü Örneği** " Kültür ve Turizm Bakanlığı Uzmanlık Tezi Sayfa: 48-50,2010.

TEZEL, Y.S " **İktisadi Büyüme** " Ankara Yayıncılık Sayfa:61,1997.

YAZICI, İnci " **Türk ve Kanada Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması** " Yüksek Lisans Tezi Sayfa 31-36, 2009.

YILDIZ, Osman " **Mesleki Gelişim** " Makale Sayfa: 4 Tarih: yok.

YILMAZ, T " **Kalkınma Planlarında Yükseköğretim** " Milli Eğitim Dergisi
Sayı: 160 Sayfa:11-13, 2003.

17024 Standardı Kapsamına Türk Standartları Enstitüsünden 03.01.2015
tarihinde erişilmiştir.

İNTERNET KAYNAKLARI

“ AYÇ Referans Seviyeleri ” <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana/218-avrupa-yeterlilik-cerceves-ayc-referans-sevyeler>
Erişim:25.10.2014

“Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Yararları” <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc>
Erişim:15.09.2014

“ Avrupa Ülkeleri ve Türkiye İşgücüne Katılım Oranı ”
<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com> Erişim 01.01.2015

“ Europass Tanımı ” www.europass.gov.tr Erişim: 10.12.2014

“ İŞKUR 2013 Yılı 2.Dönem Raporu ”
<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>
Erişim:04.11.2014

“ Kopenhag Deklarasyonu ”
<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/Kopenag%20Sureci.pdf> Erişim: 10.12.2014

“ Maastricht Bildirgesi ”
<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/Kopenag%20Sureci.pdf> Erişim: 10.12.2014

“ Meslek Liseleri ve Genel Liseler Öğrenci Ortalamaları ”
<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com> Erişim 01.01.2015

“ Meslek Liseleri ve Genel Liselerde İşgücüne Katılım Oranları ”
<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com> Erişim: 01.01.2015

“ Meslek Liseleri ve Genel Liselere Yapılan Eğitim Harcamaları ”
<http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com> Erişim: 01.01.2015

“ MEB XV. Millî Eğitim Şûrası ”

http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113559_15_sura.pdf

Erişim 23.12.2014

“ MEB XVII. Millî Eğitim Şûrası ”

http://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113631_17_sura.pdf

Erişim: 23.12.2014

“ MYK'nın Görevleri ” <http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru21> Erişim: 20.10.2014

“ MYK Teşkilat Şeması ” <http://www.myk.gov.tr/index.php/en/teskilat> Erişim: 01.10.2014

“ MYK Sektör Komiteleri ” <http://www.myk.gov.tr/index.php/en/sector-komiteleri> Erişim 11.10.2014

“ MYK Sınav Ve Belgelendirme Yönetmeliği ”

<http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/sinavbelgelendirmeyonetmeli.pdf> Erişim:05.10.2014

“ MYK Yönetmeliği ”

http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/5544_sayl_MYK_Kanunu_Deikli_kler_lenmi_26.01.2012.pdf Erişim: 05.10.2014

“ Sınav ve Belgelendirme Sistemlerinin Rolü ”

http://tisk.org.tr/images/umys_ulusal%20yeterlilik_sistemi.pdf Erişim:

11.07.2014

“ Türkiye’de 2011-2014 Yılları Arası **Okul Öncesi Eğitim** Okul Ve Öğrenci Sayısı” http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=21262&sube=62#.VLEoidKsVps Erişim: 27.11.2014

“Türkiye’de 2011-2014 Yılları Arası **İlkokul Ve Ortaokul** Öğrenci Ve OkulSayısıhttp://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=21262&sube=62#.VLEoidKsVps Erişim: 27.11.2014

“Türkiye’de 2011-2014 Yılları Arası **Ortaöğretim** Öğrenci Ve Okul Sayılarına”http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=21262&sube=62#.VLEoidKsVps Erişim: 27.11.2014

“ Türkiye’deki Personel Belgelendirme Kuruluşları ”
<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/yetkilendirilmi-belgelendirme-kurulular>
adresinden 13.10.2014 Tarihinde alınmıştır.

“ Türkiye mesleki yeterlilik güçlendirme projesi UYEP ”
<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/component/content/article/731> Erişim:
21.11.2014

“ Türkiye Yeterlilik Çerçevesi ” http://www.uyep.net/web/Portals/0/mesleki_yeterlilik_kurumu_brosur.pdf Erişim:15.10.2014

“ Ulusal Europass Merkezi Olarak MYK’nın Görevleri ”
<http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular> Erişim: 01.01.2015

“ Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi” <http://www.myk.gov.tr/index.php/en/skca-sorulan-sorular> Erişim: 05.10.2014

“ UMS Nitelik Kazanması ” <http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru8> Erişim: 05.08.2014

“Ulusal Yeterlilik Formatı” <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/klavuz-ve-formlar> ” Erişim:11.10.2014

“ VI. Kalkınma planı Mesleki Yeterlilik Hakkında Görüşler ”
<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/4/plan6.pdf>
Erişim:18.12.2014

EKLER – 1: MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU KANUNU

Sayı: 26312
Kanun No. 5544

7 Ekim 2006 CUMARTESİ
Kabul Tarihi: 21.9.2006

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı; ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel olarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere Meslekî Yeterlilik Kurumunun kurulması, çalışma usûl ve esaslarının belirlenmesi ile ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini sağlamaktır.

(2) Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanun kapsamı dışındadır.

Tanımlar

MADDE 2 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Bakan: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını,

c) Kurum: Meslekî Yeterlilik Kurumunu,

ç) Ulusal meslekî yeterlilik sistemi: Teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetleri,

d) Ulusal yeterlilik çerçevesi: Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik

esaları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, tüm teknik ve meslekî eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarını,

e) Ulusal meslek standartları: Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, Kurum tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normları,

f) Yetkilendirilmiş kurum: Türk Akreditasyon Kurumu veya Avrupa Birliği ile çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış akreditasyon kurumlarından akredite edilmiş personel belgelendirme kurum ve kuruluşlarını,

g) Eğitim ve öğretim kurumları: Genel orta ve yüksek eğitim-öğretim dahil, tüm teknik ve meslekî okullar ile örgün ve yaygın eğitim kurumları ve bunların dışındaki, izinle muhtelif programlar sunan ve meslekî yeterlilikler kazandıran kurumların tümünü, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Meslekî Yeterlilik Kurumu, Kurumun Görev ve Yetkileri ile Organları

Meslekî Yeterlilik Kurumu

MADDE 3 – (1) Bu Kanunla kendisine verilen görevleri yerine getirmek ve Kanunda belirtilen hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tâbi olmak üzere, kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî özerkliğe sahip ve özel bütçeli Meslekî Yeterlilik Kurumu kurulmuştur. Kurumun kısa adı MYK'dir.

(2) Kurum, Bakanlığın ilgili kuruluşudur.

Kurumun görev ve yetkileri

MADDE 4 – (1) Kurumun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Ulusal meslekî yeterlilik sistemi ile ilgili yıllık gelişme planlarını hazırlamak, geliştirmek, uygulamasını yapmak veya yaptırmak, denetlemek; bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak.

- b) Standartları belirlenecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek.
- c) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi teknik ve meslekî eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile; orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak.
- ç) Ulusal meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal Yeterliliklerin esaslarını belirlemek.
- d) Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek.
- e) Sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında; yeterliliği belgelendirecek yetkilendirilmiş kurumları belirlemek ve sınavlarda başarılı olanlara sertifika verilmesini sağlamak.
- f) Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirlemek.
- g) Ulusal meslekî yeterlilik standartlarını dünyadaki ve teknolojideki gelişmelere uygun olarak geliştirmek, yeterlilik standartlarını yükseltmek ve uluslararası alanda tanınmalarını sağlamak.
- ğ) Meslekî alan ve sektörler arasındaki yatay ve dikey geçişler için gerekli yeterliliklerin belirlenmesini sağlamak.
- h) Diğer ülkelerdeki benzer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, hizmet satın almak, projeler geliştirmek ve uygulamak, eğitim, araştırma, konferans, seminer ve yayın faaliyetlerinde bulunmak.
- ı) Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek ve teşvik etmek.
- i) Faaliyet alanına giren sair her türlü çalışmayı yapmak.

Kurumun organları

MADDE 5 – (1) Kurum; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve hizmet birimlerinden oluşur.

Genel Kurul

MADDE 6 – (1) Genel Kurul, Kurumun en üst karar organı olup, aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

- a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından iki üye.

- b) Millî Eğitim Bakanlığında üç üye.
 - c) Maliye Bakanlığında bir üye.
 - ç) Bayındırlık ve İskân Bakanlığında bir üye.
 - d) Sağlık Bakanlığında bir üye.
 - e) Tarım ve Köyişleri Bakanlığında bir üye.
 - f) Sanayi ve Ticaret Bakanlığında bir üye.
 - g) Kültür ve Turizm Bakanlığında bir üye.
 - ğ) Üniversitelerin çalışma ekonomisi, işletme ve meslekî eğitim ile ilgili alanlarından Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek üç öğretim üyesi.
 - h) Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığında bir üye.
 - ı) Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinden bir üye.
 - i) Türkiye İş Kurumundan bir üye.
 - j) Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığında bir üye.
 - k) Türk Standartları Enstitüsünden bir üye.
 - l) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden dört üye.
 - m) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan dört üye.
 - n) Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden bir üye.
 - o) Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinden bir üye.
 - ö) Türkiye İhracatçılar Meclisinden bir üye.
 - p) En fazla üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyonundan ikişer üye.
 - r) En fazla üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonundan üç üye.
- (2) Genel Kurul üyelerinden, Yükseköğretim Kurulu dışındaki kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri kurum veya kuruluşun bağlı veya ilgili olduğu bakan, öğretim üyeleri Yükseköğretim Kurulu, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları temsilcileri ise yetkili organları tarafından görevlendirilir. Genel Kurul üyelerinin görev süresi üç yıldır. Görev süresi dolan üyeler yeniden görevlendirilebilir.
- Herhangi bir nedenle boşalan üyelik için kalan süreyi tamamlamak üzere en geç bir ay içinde aynı usûlle görevlendirme yapılır.
- (3) Genel Kurul, her yıl Ekim ayında olağan toplanır. Genel Kurul, üyelerin beşte birinin isteği veya Yönetim Kurulunun talebi üzerine olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Olağan ve olağanüstü Genel Kurul için toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Genel Kurul karar yeter sayısı, katılanların salt çoğunluğudur.

(4) Genel Kurul, üyeler arasından seçilen bir başkan ve iki kâtip üyeden oluşan Başkanlık Divanı tarafından yönetilir.

Genel Kurulun görevleri

MADDE 7 – (1) Genel Kurulun görevleri şunlardır:

- a) Yönetim Kurulu üyelerini seçmek.
- b) Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan bütçeyi aynen veya değiştirerek kabul etmek.
- c) Yönetim Kurulunun bir önceki yıla ait faaliyet raporunu, bir sonraki yıla ait çalışma programını ve malî raporlarını görüşerek karara bağlamak.
- ç) Yönetim Kurulunu ibra etmek.
- d) Yönetim Kurulunca önerilecek personel planlamasını onaylamak.
- e) Kurumun ihtiyacı olan taşınmazların kiralanması veya satın alınması konularında Yönetim Kuruluna yetki vermek.
- f) Gerektiğinde uluslararası kuruluşlara üye olunması ve Kurumun uluslararası kuruluşlar nezdinde temsil edilmesi konusunda Yönetim Kuruluna yetki vermek.
- g) Üyelerin aidat miktarını belirlemek.
- ğ) Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

Yönetim Kurulu

MADDE 8 – (1) Yönetim Kurulu, Kurumun yürütme organıdır. Yönetim Kurulu, bir asıl ve bir yedek üyesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir asıl ve bir yedek üyesi Millî Eğitim Bakanlığı, bir asıl ve bir yedek üyesi Yükseköğretim Kurulu, bir asıl ve bir yedek üyesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, bir asıl ve bir yedek üyesi işçi sendikaları konfederasyonları ve bir asıl ve bir yedek üyesi de işveren sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından toplam altı asıl ve altı yedek üye olmak üzere Genel Kurul tarafından seçilir.

(2) Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi üç yıl olup görev süresi dolan üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu, üyeleri arasından salt çoğunlukla bir başkan ve bir başkan vekili seçer.

(3) Yönetim Kurulu üyesi seçilebilmek için, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak ve Kurumun faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgiye ve en az on yıllık meslekî tecrübeye sahip olmak şarttır.

(4) Yönetim Kurulu üyelerinin görev süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak, kanunlarla kendilerine verilen görevleriyle ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı haklarındaki mahkûmiyet kararı kesinleşenler ve altı aydan fazla süre ile hastalık, kaza veya başka bir nedenle görevini yapamaz durumda olan veya görev süresinin kalan kısmında görevine devam edemeyeceği, altı aylık süre beklenmeksizin tam teşekküllü bir hastaneden alınacak heyet raporu ile tevsik edilenlerin Yönetim Kurulu üyelikleri herhangi bir işleme gerek kalmadan sona erer.

(5) Geçerli mazereti olmaksızın bir takvim yılında toplam üç toplantıya katılmayan veya bir toplantıya katıldığı ve karşı oy kullanmadığı halde Yönetim Kurulu kararlarını süresi içinde imzalamayan veya karşı oy gerekçesini süresi içinde yazmayan Yönetim Kurulu üyeleri, üyelikten çekilmiş sayılır. Bu durum Yönetim Kurulu kararı ile tespit edilir.

(6) Yönetim Kurulu üyeliklerinde bir boşalma olması halinde boşalan üyeliğin yedek üyesi boşalan üyeliği doldurur ve yerine geldiği üyenin kalan görev süresini tamamlar.

(7) Yönetim Kurulu, Başkanın belirleyeceği tarihlerde haftada en az bir kez, Başkanın çağrısı veya Yönetim Kurulu üyelerinin üçte birinin yazılı istemi üzerine ise her zaman toplanabilir. Başkanın bulunmadığı hallerde toplantılara başkan vekili başkanlık eder.

(8) Yönetim Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Oyların eşit olması halinde Başkanın oyu yönünde karar verilmiş sayılır.

(9) Yönetim Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulunun ibrası hariç olmak üzere, Genel Kurul toplantılarında oy kullanabilirler.

Yönetim Kurulunun görevleri

MADDE 9 – (1) Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

a) Meslek standardı geliştirmek, sınav ve belgelendirme faaliyetinde bulunmak üzere başvuruda bulunan kuruluşların başvurularını incelemek ve sonuçlandırmak.

b) Standardı tespit edilerek, sınav ve belgelendirme uygulaması yapılacak meslekleri belirlemek.

c) Yapılacak sınavlarda başarı gösterenlere verilecek Meslekî Yeterlilik Kurumu Yeterlilik Belgesini onaylamak.

ç) Kurumca hazırlanan yönetmelik taslaklarını inceleyerek yayımlanmak üzere ilgili mercilere iletmek.

- d) Kurumun bir önceki yıla ait faaliyet raporu, bir sonraki yıla ait çalışma programı, malî rapor ve personel planlaması ile bütçesini hazırlayarak Genel Kurulun onayına sunmak.
- e) Hizmet birimlerinin oluşumuna karar vermek.
- f) İlgili mevzuat çerçevesinde, Kurum personelinin işe alınması, işten çıkarılması, terfi ettirilmesi, ödüllendirilmesi ve benzeri tasarruflarda bulunmak, Kurumda çalışanların, ücret, harcırah, malî ve sosyal hakları ile ilgili esasları belirleyerek Genel Kurula sunmak.
- g) Hazırlatılacak meslek standartlarının, sınav ve belgelendirme uygulamalarının uluslararası normlara uygunluğunu sağlamak.
- ğ) Gerekli görülen hallerde Ankara dışında büro veya temsilcilik açılmasına karar vermek veya ilgili kurum ve kuruluşlara Kurumun faaliyet alanına giren konularda yetki vermek.
- h) Kurumun görevleri ile ilgili olarak ihtiyaç duyulan konularda araştırma, teknik inceleme, etüt, proje ve bunlarla ilgili her türlü mal ve hizmetlerin sağlanması gibi işleri yerli ve yabancı gerçek ve tüzel kişilere yaptırmak ve bu konularla ilgili mal ve hizmet satın alınmasına karar vermek.
- ı) Şikâyet ve itirazların incelenme usûl ve esaslarını belirlemek.
- i) Genel Kurulca verilen diğer görevleri yapmak.

Hizmet birimleri

MADDE 10 – (1) Kurum hizmet birimleri; ana hizmet birimleriyle danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşur.

Ana hizmet birimleri

MADDE 11 – (1) Kurumun ana hizmet birimleri şunlardır:

- a) Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı.
- b) Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı.

Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı

MADDE 12 – (1) Meslek Standartları Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Meslek standartlarının geliştirilmesinde izlenecek yöntemleri belirlemek.

- b) Standart geliştirmek, güncelleştirmek, standart geliştirmek üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.
- c) Meslek standardı geliştirmek üzere yetkilendirilmiş kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.
- ) Meslek standartlarının geliştirilmesi ile ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.
- d) Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı

MADDE 13 – (1) Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Sınav soru bankalarının oluşturulmasında ve sınav ve belgelendirme çalışmalarında izlenecek yöntemleri geliştirmek.
- b) Sınav soru bankası kurmak, güncelleştirmek, sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde bulunmak üzere Kuruma yapılan başvuruları incelemek ve inceleme sonuçlarını rapora bağlamak.
- c) Sınav ve belgelendirme yapmak üzere onaylanan kuruluşların çalışmalarının belirlenen kriterlere uygun olup olmadığını izleyerek rapora bağlamak.
- ) alışma konularıyla ilgili araştırma yapmak, yayın hazırlamak, uygulamalar sonucu elde edilen veriler çerçevesinde sistemde yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek.
- d) Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Danışma ve Yardımcı Hizmet Birimleri

MADDE 14 – (1) Kurumun danışma ve yardımcı hizmet birimleri şunlardır:

- a) Hukuk Müşavirliği.
- b) İdarı ve Malı İşler Dairesi Başkanlığı.

Hukuk Müşavirliği

MADDE 15 – (1) Hukuk Müşavirliğinin görevleri şunlardır:

- a) Başkanlık ve diğer birimlerden sorulan hukukî konular ile hukukî, malî, idarî ve cezaî sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek.
- b) Kurumun menfaatlerini koruyucu, anlaşmazlıkları önleyici hukukî tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak.
- c) Kurum görüşü istenen veya Kurumca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik taslaklarını hukukî açıdan inceleyerek görüşlerini bildirmek.
- ç) Adlî, idarî davalar ile icra takiplerinde mahkemeler, hakemler, icra daireleri ile dava ve icra işleriyle ilgili sair merciler nezdinde Kurumu temsil etmek.
- d) Başkan tarafından verilen ve mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanlığı

MADDE 16 – (1) İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanlığının görevleri şunlardır:

- a) Kurumun danışma, personel, bilgi işlem, muhasebe, dokümantasyon ve benzeri faaliyetlerini yürütmek.
 - b) Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.
- (2) Daire başkanlıkları Başkana bağlı olarak çalışır.

Temsil yetkisi

MADDE 17 – (1) Kurum, Yönetim Kurulu Başkanı, yokluğunda başkan vekili tarafından temsil edilir.

Başkan

MADDE 18 – (1) Yönetim Kurulu Başkanı Kurumun da Başkanıdır.

(2) Başkan, Kurum hizmetlerinin yürütülmesinden ve Kurumun tüm birimleri arasında koordinasyonun sağlanmasından sorumludur.

(3) Başkanın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşıması ve en az lisans düzeyinde eğitim yapmış olması, Kurumun faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgiye ve en az on yıllık tecrübeye sahip olması şarttır.

Başkanın görev ve yetkileri

MADDE 19 – (1) Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Yönetim Kurulu toplantılarının gündemini hazırlamak ve Yönetim Kurulu üyelerine bildirmek.
 - b) Yönetim Kurulu kararlarının yayımlanmasını veya tebliğini sağlamak, bu kararların gereğinin yerine getirilmesini temin etmek ve uygulanmasını izlemek.
 - c) Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Yönetim Kuruluna sunmak.
 - ç) Kurumun stratejilerine, amaç ve hedeflerine uygun olarak, Kurumun yıllık bütçesi ile malî tablolarını hazırlamak.
 - d) Hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışmasını sağlamak.
 - e) Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak, yaptırmak ve bunları Yönetim Kuruluna sunmak.
 - f) Kurumun faaliyet gösterdiği alanda strateji, politikalar ve ilgili mevzuat ile kurum ve çalışanların performans ölçütleri hakkında çalışma ve değerlendirme yapmak.
 - g) Kurumun diğer kuruluşlarla ilişkilerini yürütmek.
 - ğ) Yönetim Kurulu tarafından atanması öngörülenler dışındaki kurum personelini atamak.
 - h) Başkan adına imzaya yetkili personelin görev ve yetki alanını belirlemek.
 - ı) İdarî konulardaki diğer görevleri yerine getirmek.
- (2) Başkan, Yönetim Kuruluna ilişkin olmayan görev ve yetkilerinden bir bölümünü, sınırlarını açıkça belirlemek ve yazılı olmak kaydıyla, alt kademelere devredebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sektör Komiteleri, Standartlar, Eğitim, Sınav ve Belgelendirme

Sektör komiteleri

MADDE 20 – (1) Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan meslek standartlarının ulusal meslek standardı olarak kabul edilebilmesi için gerekli incelemeyi yaparak Yönetim Kurulunun onayına sunmak üzere sektör komiteleri kurulur.

(2) Sektör komiteleri Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, meslekle ilgili diğer bakanlıklar, işçi ve işveren kuruluşları,

meslek kuruluşları ve Kurumun birer temsilcisinden oluşur. Ayrıca çalışmalara üniversitelerin ilgili bölümlerinden öğretim üyeleri de danışman olarak davet edilebilir.

(3) Sektör komitelerinin kurulması ve çalışmaları ile ilgili usûl ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

Ulusal meslek standartlarının hazırlanması ve yürürlüğe konulması

MADDE 21 – (1) Meslek standartları, Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlara hazırlatılır. Meslek standartları, meslekî yeterlilik düzeyleri ile ilgili uluslararası belgelere uygun olmak zorundadır. Bu standartlar sektör komitelerinde incelenir ve uygun bulunanlar Yönetim Kuruluna sunulmak üzere Başkanlığa verilir.

(2) Yönetim Kurulu tarafından onaylanan meslek standartları Resmî Gazetede yayımından sonra ulusal meslek standardı niteliğini kazanır.

(3) Yürürlükte olan meslek standartları en geç beş yılda bir yeniden değerlendirilir. Gerekli görülen meslek standartları, standart hazırlama usûlüne göre yenilenir. Değişikliklerin kabulü ve yayımlanması ikinci fıkrada belirtilen usûle tâbidir.

Sınav

MADDE 22 – (1) Meslekî yeterlilik düzeyi, Kurum tarafından yetkilendirilmiş personel belgelendirme kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak sınavla belirlenir.

(2) Sınavlarla ilgili esas ve usûller ile teorik sınavdan muaf tutulacak meslekler ve kişiler Kurum tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Belgelendirme

MADDE 23 – (1) Açılacak sınavlarda başarı gösterenlere Kurum tarafından onaylanmış meslekî yeterlilik düzeyini gösteren belge veya sertifika verilir. Buna ilişkin esas ve usûller yönetmelikle düzenlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Personelin Atanma Şartları, Statüsü ve Malî Hakları

Personelin atanma şartları ve statüsü

MADDE 24 – (1) Kurum hizmetleri iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen uzman yardımcısı, uzman ve diğer personel eliyle yürütülür.

(2) Kurumda çalıştırılacak personelin pozisyon unvanları ile sayıları ekli cetvelde gösterilmiştir. Söz konusu unvanların birimlere dağılımını yapmaya Başkanın önerisi üzerine Yönetim Kurulu yetkilidir. Personelin unvan ve sayılarında mevcut pozisyon sayılarının yarısını aşmamak kaydıyla değişiklik yapılmasına, Yönetim Kurulunun kararı ve ilgili Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca karar verilir.

(3) Yönetim Kurulunun onayı ile yürürlüğe konulacak yönetmelik esaslarına göre yabancı uzmanlar istihdam edilebilir.

(4) Kurum personelinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartlar ile Kurum amaçlarının gerektirdiği nitelikleri taşımaları zorunludur.

(5) Yönetici pozisyonundaki personel yukarıda belirtilen şartlara ilave olarak; hukuk, siyasal bilgiler, iktisadî ve idarî bilimler, mimarlık ve mühendislik fakülteleri ile meslekî teknik eğitim fakültelerinden yurt içinde veya Yükseköğretim Kurulunca denkliği kabul edilmiş yurt dışındaki fakülte veya yüksekokullarda en az dört yıllık yükseköğrenim görmüş, meslekî açıdan yeterli bilgi ve deneyime sahip bulunan ve mesleğinde en az beş yıl tecrübeye sahip kişiler arasından Başkanın teklifi ve Yönetim Kurulunun onayı ile atanır. Diğer personel Başkan tarafından atanır.

(6) Kurumda çalıştırılacak uzman ve uzman yardımcılarının beşinci fıkrada belirtilen öğrenim şartlarını taşımaları gerekir. Uzman ve uzman yardımcılarının yarışma ve yeterlik sınavları, nitelikleri ve çalışma usûl ve esasları ile ilgili diğer hususlar Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

(7) Kurum personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tâbidir.

(8) Kamu görevlisi iken Yönetim Kurulu Başkanı seçilen kişinin önceki kurumu ile olan ilişkisi sona erer. Kamu görevine dönmesini engelleyecek şekilde olanlar hariç olmak üzere Kurumdaki görevi sona erdiğinde, önceki kurumunda durumuna uygun bir kadro veya pozisyona en geç bir ay içerisinde atanır. Bu fıkra uyarınca önceki kurumuna dönen Başkanın Kurumda geçen hizmetleri kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde değerlendirilir. Akademik unvanların kazanılmasına ilişkin hükümler saklıdır.

(9) Kurumda çalışan personel, başka kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilemez.

Malî haklar

MADDE 25 – (1) Başkan, yönetici personel ve diğer personelin ücret, malî ve sosyal hakları; bakanlık genel müdürüne yapılan ödemeleri aşmamak kaydıyla, Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenir.

(2) Yönetim Kurulu Başkan ve üyelerine, ayda dörtten fazla olmamak üzere her bir toplantı için uhdesinde kamu görevi bulunanlara (2000) gösterge rakamının, uhdesinde kamu görevi bulunmayanlara ise (3000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda huzur hakkı ödenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Gelirler, Giderler, Bütçe ve Denetim

Gelirler

MADDE 26 – (1) Kurumun gelirleri şunlardır:

- a) Kurumun Genel Kurula sunulan bütçesine göre Genel Kurul tarafından 6 ncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen Genel Kurul üyesi kurum ve kuruluşlar için eşit olarak belirlenen aidatlar.
- b) Kurumun ulusal veya uluslararası düzeyde gerçek veya tüzel kişilere vereceği hizmetler karşılığında alınacak ücretler.
- c) Kurumun, sınav ve belgelendirme çalışmaları karşılığında müracaatçılardan alınacak masraf karşılıkları.
- ç) Meslek standardı, sınav ve belgelendirme alanında Kuruma hizmet sunmak isteyen akredite olmuş kuruluşlardan alınacak yıllık aidatlar. Yıllık aidatlar en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) otuz katını aşamaz ve Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.
- d) Yayın, telif hakları, marka ve lisanslardan alınacak ücretler.
- e) Kurum gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.

Giderler

MADDE 27 – (1) Kurumun giderleri şunlardır:

- a) Personel giderleri.
- b) Yönetim Kurulunca karara bağlanmış, bilgi bankası, yazılım, donanım ve iletişim gibi yatırım giderleri.

- c) Meslek standardı, sınav ve belgelendirme alanında Kuruma hizmet sunan kuruluşlara ödenen ücretler.
- ç) Taşınır ve taşınmaz alınması, kiralanması, ulaşım, elektrik, su, telefon ve yakıt gibi idarî giderler.
- d) Satın alınacak danışmanlık giderleri.
- e) Basım, yayım ve reklam giderleri.
- f) Yurt içi ve yurt dışı toplantı, konferans, seminer, çalışma ziyaretleri giderleri.
- g) Kurum adına Kurum faaliyetleri ile ilgili yurt içi ve yurt dışı üyelik aidatları.
- ğ) Eğitim, öğretim ve burs giderleri.
- h) Kurum faaliyetlerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili diğer giderler.

Bütçe

MADDE 28 – (1) Kurumun gelirlerinin giderlerini karşılama esastır. Kurum gelirleri bir bankada açılacak hesapta tutulur. Bu gelirlerden hesap yılı sonuna kadar harcanmayan paralar Maliye Bakanlığına bildirildikten sonra Kurumun ertesi yıl gelir hesabına aktarılır ve takip eden Genel Kurul üyelik aidatları gelir fazlası dikkate alınarak belirlenir.

(2) Kurumun gelirleri, işlemleri ve taşınmazları her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Denetim

MADDE 29 – (1) Kurum, denetim bakımından 832 sayılı Sayıştay Kanununa tâbidir. Yönetmelikler

MADDE 30 – (1) Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler altı ay içerisinde yürürlüğe konulur.

ALTINCI BÖLÜM **Değiştirilen, Geçici ve Son Hükümler**

MADDE 31 – (1) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (II) sayılı cetvelin (B) bölümüne aşağıdaki ibare eklenmiştir."30-Meslekî Yeterlilik Kurumu"

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren onbeş günlük süre içerisinde Kurumun ilk Genel Kuruluna kadar yapılması gereken faaliyetleri

yürütmek üzere Bakanlık tarafından bir çalışma grubu oluşturulur. Çalışma grubu en geç üç ay içerisinde Genel Kurul için gerekli hazırlıkları yaparak Bakanlığa sunar.

GEÇİCİ MADDE 2 – (1) Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereğince edinilmiş belgeler, sahiplerinin üç yıl içinde müracaatları halinde bu Kanun kapsamında belirlenecek denk belge ve sertifikalar ile değiştirilir.

Yürürlük

MADDE 32 – (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 33 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

6/10/2006

İHDAS EDİLEN POZİSYONLAR CETVELİ

POZİSYON UNVANI	SAYISI
- Kurum Başkanı	1
- Meslek Standartları Dairesi Başkanı	1
- Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanı	1
- Hukuk Müşaviri	1
- İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanı	1
- Uzman	25
- Uzman Yardımcısı	20
- Uzman (Yabancı Uyruklu)	10
- İstatistikçi	5
- Bilgisayar Programcısı	4
- Çözümleyici	4
- Bilgisayar İşletmeni	2
- Sekreter	5
- Büro Görevlisi	10

TOPLAM 90

