MESLEKİ YETERLİLİK KURUMUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN YERİ

|  |
| --- |
| MESLEKİ YETERLİLİK KURUMUNUN TARİHÇESİ |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK) Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) koordinasyonunda, Dünya Bankasının fon desteğiyle 1992-2000 yılları arasında uygulanan İstihdam ve Eğitim Projesiyle (EİP) başlatılmıştır. EİP'nin "Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme" bileşeni kapsamında, 1992 yılında üçlü katılımla Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanarak; devlet, işçi ve işveren taraflarının yer aldığı Meslek Standartları Komisyonu (MSK) kurulmuştur. Meslek Standartları Komisyonu gözetiminde Araştırma Teknik Hizmetler Birimi (ATHB)'nin 1995-2000 döneminde yaptığı çalışmalar neticesinde eğitim ve iş dünyası "meslek standardı" kavramı ile tanıştırılmış, meslek standardı taslakları ve soru bankası oluşturulmuş, 2000 yılında EİP tamamlandığında tarafların üzerinde mutabık oldukları Ulusal Meslek Standartları Kurumu (UMSK) Kanun taslağı hazırlanmıştır.  UMSK taslağı 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından Başbakanlığa sunulmuş ise de; kanun tasarısına dönüştürülmesi mümkün olamamıştır.  Milli Eğitim Bakanlığının koordinasyonunda 2002-2007 yıllarında uygulanan Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) çerçevesinde UMSK taslağı yeniden gündeme getirilmiş ve taslak güncellenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinasyonunda ve sekretaryası İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında, söz konusu kanun taslağı 2005 yılında Bakanlar Kuruluna arz edilmiş, ancak komisyonlarda görüşüldükten sonra 21 Eylül 2006 tarihinde 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.  Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunundaki geçici madde gereği ÇSGB'nin koordinasyonunda oluşturulan Çalışma Grubu MYK ilk Genel Kurulunun yapılması için gerekli çalışmaları yapmıştır. 8 Aralık 2006 tarihinde gerçekleştirilen MYK ilk Genel Kurulunda MYK Yönetim Kurulu üyeleri seçilmiş, 26 Aralık 2006 tarihinde Kurulun kendi üyeleri arasından Yönetim Kurulu Başkanını ve Başkan Vekilini seçmesiyle MYK hukuken faaliyete başlamıştır.  Kurum faaliyete geçtikten sonra uygulamada karşılaşılan sorunların giderilmesi, Avrupa Birliğinde ve ülkemiz genelinde eğitim ve istihdama ilişkin gerçekleşmeler, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, Ulusal İstihdam Stratejisi, Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi, İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı gibi odağında eğitim ve istihdam ilişkisinin yer aldığı MYK'ya ilave görev ve sorumluluklar getiren düzenlemeler nedeniyle MYK Kanununda değişikler yapılması icap etmiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 11.10.2011 tarih ve 665 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede karşılığını bularak ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda önemli değişiklikler yapılmıştır.  MYK, 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çalışma hayatında çok önemli görevleri de üstlenmiştir. Bu kapsamda, ülkemizde tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olması zorunlu hale getirilmiş, çalışanlarımızın MYK sınav ve belgelendirme masraflarının işsizlik sigortası fonundan karşılanmasına yönelik düzenlemeler yapılmış ve ülkemizde verilecek tüm mesleki ve teknik eğitimin MYK tarafından yayımlanan ulusal meslek standartlarına göre verilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Bu düzenlemeler MYK’ yı görev ve sorumlulukları itibarıyla Türkiye’nin Yeterlilikler Kurumuna dönüştürmüştür.   |  | | --- | | MYK'NIN MİSYONU-VİZYONU |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Misyonu  Paydaşlarla birlikte, yeterlilikleri tanımlayan ve tanıyan uluslararası düzeyde kalite güvencesi sağlanmış Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmektir.  Vizyonu  Eğitimin istihdamla uyumunu güvence altına alarak nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük eden, uluslararası ölçekte tanınan, etkin ve saygın bir kurum olmak.  Değerleri   |  |  | | --- | --- | | * Güvenilirlik | * Uzlaşı | | * Hesap Verebilirlik | * Araştırmacılık | | * Saydamlık | * Yenilikçilik | | * Yetkinlik | * Dinamizm | | * Fırsat Eşitliği | * Etkinlik | | * Tarafsızlık | * Etkin İletişim | | * Kalite | * Sürekli Gelişim | | * Paydaşlarla İşbirliği | * Liyakat | |   ULUSAL YETERLİLİK NEDİR?  Ulusal yeterlilik; yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yapılan değerlendirmelerle tespit edilen ve MYK tarafından onaylanarak ulusal yeterlilik çerçevesine yerleştirilen, bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliktir.  Ulusal yeterlilikler [Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği](http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/sinavbelgelendirmeyonetmeligi.pdf)ne göre MYK tarafından onaylanarak [Ulusal Yeterlilik Çerçevesine (UYÇ)](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/217-ulusal-yeterllk-cerceves-uyc) yerleştirilir.  Ulusal yeterlilikler, ulusal meslek standardının bulunduğu alanlarda bir veya birden fazla meslek standardı esas alınarak oluşturulur. Ulusal meslek standardının bulunmadığı alanlarda uluslararası meslek standartları içeriğinde tanımlanan uygulama yönteminde herhangi bir değişiklik yapılmadan esas alınır.     |  | | --- | | MYK tarafından kabul edilen ulusal yeterlilikler aşağıdaki unsurlarla belirlenir: | | * Yeterliliğin adı ve seviyesi, * Yeterliliğin amacı ve gerekçesi, * Yeterliliğin ilgili olduğu sektör, * Yeterlilik için gerekli olan; şekli, içeriği, süresi gibi özellikleri belirtilen eğitim ve deneyim şartları, * Yeterliliğe kaynak teşkil eden meslek standardı, meslek standardı birimleri/görevleri veya yeterlilik birimleri, * Yeterliliğin kazanılması için sahip olunması gereken öğrenme çıktıları, * Yeterliliğin kazanılmasında uygulanacak değerlendirme usul ve esasları, değerlendirmede ihtiyaç duyulan asgari sınav materyali ile değerlendirici ölçütleri, * Yeterlilik belgesinin geçerlilik süresi, yenilenme şartları, gerekli görülmesi halinde belge sahibinin gözetimine ilişkin şartlar. | | | |
| ULUSAL MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ (UMYS)  Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerdir. |

Ulusal meslekî yeterlilik sisteminin amaçları şunlardır:

* Eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirmek.
* Öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartlar oluşturmak.
* Eğitim ve öğretimde kalite güvencesini temin etmek.
* Yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirmek, ulusal ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturmak.
* Öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını ve kıyaslanabilirliğini sağlamak.
* Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek.

UMYS’de öncelikle iş dünyası ve diğer ilgili tarafların katılımıyla taslak meslek standartları geliştirilmektedir. MYK sektör komitesine sunulan taslaklar yapılan inceleme ve değerlendirmenin ardından MYK Yönetim Kurulu onayıyla Resmi Gazete’de yayımlanmaktadır.

Meslek standartlarını temel alan [Ulusal Yeterliliklerin](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler) hazırlanması süreci yine eğitim ve öğretim kurumları, iş piyasası ve ilgili diğer tarafların katılımıyla gerçekleştirilmekte, hazırlanan yeterlilik taslakları MYK sektör komitesinin değerlendirme ve incelemesinin ardından MYK Yönetim Kurulu onayıyla ulusal yeterlilik olarak kabul edilerek, Ulusal yeterlilik Çerçevesine (UYÇ) yerleştirilmektedir. Ulusal yeterlilikler; sınav ve belgelendirme süreçlerine, sınav materyali ile eğitim ve öğretim müfredatlarının ve materyallerinin geliştirilmesine temel teşkil etmektedir..

Ulusal Yeterliliklerin hazırlanmasını takiben MYK tarafından [yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/yetkilendirilmi-belgelendirme-kurulular)nca Ulusal yeterliliklere göre gerçekleştirilen sınavlar sonucunda başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri verilmektedir.

TÜRKİYE YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ (TYÇ)

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yüksek öğretim dâhil, meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilik esaslarını içeren ülkemize özgü Ulusal Yeterlilik Çerçevesi’dir.

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) kavramı, bir ülkede var olan yeterlilikleri tanımlamak, belirlenmiş ölçütlere göre sınıflandırmak ve yeterlilikleri karşılaştırmak için kullanılan, seviyelerden oluşan ilkeler ve kurallar bütünü anlamına gelmektedir. UYÇ’ler, bir ülkede bulunan yeterlilik sistemlerini bütünleştirmekte ve yeterlilik sistemleri arasında eşgüdümü sağlamaktadır. Yeterliliklerin kalite standartları çerçevesinde daha şeffaf ve tanımlanabilir olmasını sağlayan ve öğrenenlerin yeterlilikler arasında yatay ve dikey hareketliliğini kolaylaştıran UYÇ’ler, başta Avrupa olmak üzere farklı kıtalardaki ülkeler tarafından geliştirilmiş ve uygulamaya konmuştur.

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)

TYÇ, ülkemizdeki yeterliliklerin sınıflandırılmasını sağlayan bütünleşik bir yapı olarak, kalite güvencesi sağlanmış ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, genel, mesleki ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilikleri kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. TYÇ, MEB’in sorumlu olduğu yeterlilikler, MYK sorumluluğundaki ulusal yeterlilikler, YÖK koordinasyonu ve denetiminde sunulan yükseköğretim yeterlilikleri başta olmak üzere diğer sorumlu kurum/kuruluşların sorumlu olduğu tüm yeterlilikleri kapsamaktadır.

TYÇ’nin HEDEFLERİ

a) Yeterlilikler arasındaki geçişler, önceki öğrenmelerin tanınması ve bireyin tüm öğrenme kazanımlarının değerlendirilmesi kolaylaşacaktır.   
b)  İş piyasası için daha nitelikli işgücüyle gelen bir katma değer; öğrenenler ve bireyler için daha fazla istihdam imkânı ve öğrenme olanaklarına erişim fırsatı; eğitim ve öğretim kurumları için ise kalite referansları ve ulusal/uluslararası referanslanma olanakları sunulacaktır.   
c)  Yeterliliklerin uluslararası alanda tanınırlığı ve şeffaflığı sağlanarak bireylerin hareketliliği desteklenecektir.

d)  Toplumun giderek çeşitlenen gereksinimlerini karşılamak için yeni yeterliliklerin geliştirilmesine sağlam bir temel sunulacaktır.

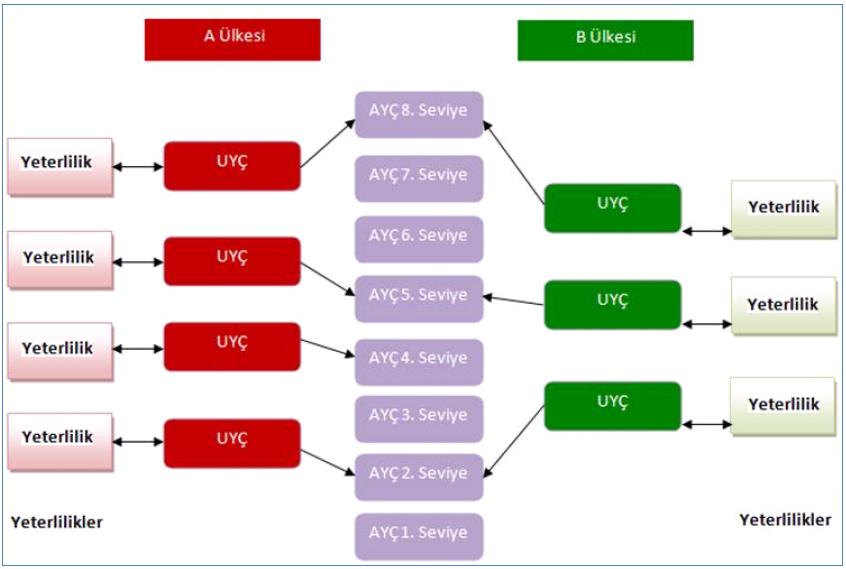
TYÇ’nin işlevsel hale gelmesini sağlayacak politikalar, ilgili süreçler ve protokollerin oluşturulmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar doğrultusunda; TYÇ’nin oluşturulmasına, geliştirilmesine, yönetilmesine ve güncelliğinin sağlanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek üzere Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe girecek TYÇ Yönetmeliği hazırlanmıştır.

TYÇ Yönetmeliğinde; genel, mesleki ve akademik eğitim ve öğretim programları ile diğer öğrenme ortamlarında kazanılan yeterliliklerin TYÇ’ye dâhil edilme esaslarına, yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanmasına, kalite güvencesini sağlayacak kurum, kuruluş ve yapıların belirlenmesine, önceki öğrenmelerin tanınmasına ve yeterlilikler arası geçişlere, ilgili kurum ve kuruluşların görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar yer almaktadır.

HAYAT BOYU ÖĞRENMEDE AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ (AYÇ)

AYÇ, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde 2008/C 111/01 sayılı tavsiye kararıyla kabul edilmiştir.  AYÇ, Avrupa’daki yeterliliklerin şeffaflığının sağlanması, yeterliliklerin farklı ülkeler arasında taşınmasının teşvik edilmesi, yeterliliklerin tanınması ve farklı UYÇ’ler arasında karşılaştırma yapılabilmesi için bir üst-çerçeve görevi görmektedir. AYÇ’nin temelini,  bilgi, beceri ve yetkinliklerin tanımlandığı sekiz seviye oluşturmaktadır. AYÇ tavsiye kararına katılım sağlayan ülkelerin hepsi, UYÇ’lerini AYÇ ile ilişkilendirmeyi ve tavsiye kararında sunulan uygulama takvimine uymayı kabul etmiştir. Bu ülkeler, kendi UYÇ’leri ve AYÇ arasındaki ilişkileri koordine edecek ulusal koordinasyon merkezleri belirlemiştir. Ülkemizin AYÇ Ulusal Koordinasyon Merkezi “Mesleki Yeterlilik Kurumu”dur.

 ULUSAL YETERLİLİKLER ÇERÇEVELERİ VEYA SİSTEMLERİNİN  
AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ İLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ



Ulusal Yeterliliklerin UYÇ’ye yerleştirilmesi

 Ulusal yeterlilik taslağı hazırlayan veya geliştiren kuruluşlar, hazırladıkları taslakları ulusal yeterlilik olarak kabul edilmesi için MYK'ya iletirler. Taslaklar en az 30 gün süreyle Kurum internet sitesinde kamuoyunun görüşleri alınmak üzere yayınlanır. Taslağı hazırlayan kuruluş, kamuoyunun ve görüşünü aldığı ilgili kurum ve kuruluşların görüş ve önerileri doğrultusunda taslağa son şeklini vererek MYK'ya gönderir. Bu taslaklar MYK Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığınca usul yönünden incelenir ve uygun bulunanlar esastan incelenip değerlendirilmek üzere ilgili sektör komitesinin görüşüne sunulur.

Yönetim Kurulu tarafından uygun bulunan taslaklar ulusal yeterlilik olarak kabul edilir ve UYÇ’ye yerleştirilir.

SEKTÖR KOMİTELERİ

|  |  |
| --- | --- |
|  | [Maden Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/1621-maden-sektoer-komitesi) |
|  | [Kültür, Sanat Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/1517) | |
|  | [Gıda Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/768-gda-sektoer-komitesi) | |
|  | [Tarım, Avcılık ve Balıkçılık Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/762-myk-tarim-sektoer-komitesi) | |
|  | [Finans Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/759-myk-finans-sektoer-komitesi) | |
|  | [İş ve Yönetim Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/742-myk--ve-yoenetim-sektoer-komitesi-) | |
|  | [Ağaç İşleri, Kağıt ve Kağıt Ürünleri Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/685-aac-ler-kait-ve-kait-ueruenler-sektoer-komtes) | |
|  | [Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/533-blm-teknolojler-sektoer-komtes) | |
|  | [Elektrik ve Elektronik Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/535-elektrk-ve-elektronk-sektoer-komtes) | |
|  | [Medya, İletişim, Yayıncılık Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/534-medya-letm-yayincilik-sektoer-komtes) | |
|  | [Ticaret (Satış ve Pazarlama) Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/536-tcaret-sati-ve-pazarlama-sektoer-komtes) | |
|  | [Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/159-kimya-sektor-komitesi) | |
|  | [Toplumsal ve Kişisel Hizmetler Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/513-toplumsal-ve-kisisel-hizmetler) | |
|  | [Cam, Çimento, Toprak Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/158-cam-sektor-komitesi) | |
|  | [Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/157-ulastirma-sektor-komitesi) | |
|  | [Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/156-saglik-sektor-komitesi) | |
|  | [Metal Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/155-metal-sektor-komitesi) | |
|  | [Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/154-turizm-sektor-komitesi) | |
|  | [Tekstil, Hazır Giyim, Deri Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/98-tekstil-sektor-komitesi) | |
|  | [Otomotiv Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/97-otomativ-sektor-komitesi) | |
|  | [Enerji Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/90-enerji-sektor-komitesi) | |
|  | [İnşaat Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/89-insaat-sektor-komitesi) | |
|  | [Adalet ve Güvenlik Sektör Komitesi](http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/sektor-komiteleri/1691-adalet-ve-guevenlik-sektoer-komitesi) | |

MYK Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre Sektör Komiteleri aşağıdaki kurum/kuruluşların birer temsilcisinden oluşur:

* Milli Eğitim Bakanlığı,
* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
* Yükseköğretim Kurulu,
* Meslekle ilgili diğer bakanlıklar,
* Genel Kurulda temsil edilen işçi, işveren ve meslek kuruluşları,
* MYK.

Sektör Komitesinde görev alacak temsilciler bahsi geçen kurum/kuruluşlar tarafından belirlenir. Sektörün ve mesleklerin gerektirdiği bilgi, tecrübe ve ehliyete sahip kişilerin temsilci olarak belirlenmesi esastır. Komite üyelerinin görev süresi üç yıl olup, bu sürenin bitiminde aynı kişiler yeniden görevlendirilebilirler. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden öğretim üyeleri, uzman kişiler gündemdeki konularla ilgili görüşleri alınmak üzere toplantılara davet edilebilir

MYK SEKTÖR KOMİTELERİNİN GÖREVLERİ

* Meslek standartlarının ve yeterliliklerin hazırlanması, güncellenmesi, geliştirilmesi ve güncellenme dönemlerinin belirlenmesi hususlarında öneride bulunur.
* Meslek standardı ve yeterlilik formatının belirlenmesi konusunda görüş bildirir.
* Taslak meslek standartlarını ve taslak yeterlilikleri şekil ve içerik yönünden inceler, değerlendirir ve Yönetim Kuruluna sunulmak üzere görüş oluşturur.
* İncelenen taslak meslek standardında ve taslak yeterliliklerde eksiklik veya hata tespit ettiğinde, giderilmesi sağlanmak üzere ilgili Daire Başkanlığına iletir, söz konusu hata ve eksiklikler giderildikten sonra taslakları tekrar inceler, değerlendirir ve görüş oluşturur.
* Taslak meslek standardı  ve taslak yeterlilik hakkında görüş oluşturabilmek için mesleğin icra edildiği sahada teknik inceleme yapılmasına gerek duyulduğunda, sahada teknik inceleme yapar.

ULUSAL MESLEK STANDARTLARININ YARARLARI NELERDİR?

İşverenler İçin:

* İşe alınacak kişinin taşıması gereken bilgi ve becerilerin önceden bilinmesi, İşin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip, değişen koşullara ayak uydurabilen kişilerin istihdam edilmesi işverenin rekabet gücünü artırmaktadır,
* İnsan kaynakları yönetiminde; seçme ve yerleştirme, görev tanımlarının oluşturulması, beceri-yetkinlik boşluklarının tespiti, hizmet içi eğitimin planlanması, performans değerlendirmesi, kariyer danışmanlığı ve rehberlik gibi birçok alanda önemli girdi sağlamaktadır,
* Tüketiciye daha kaliteli mal ve hizmet sunulması desteklenmektedir.

Bireyler İçin:

* Kişiye, bir işi başarıyla ve işveren tarafından kabul edilebilir ölçülerde yapabilme, bir işe başvururken sahip olduğu bilgi ve becerileri sergileme olanağı vermektedir,
* Yeni bir iş öğrenme ya da iş değiştirme durumunda neleri öğrenmesi ve bilmesi, bilgi ve beceri boşluğunun ne düzeyde olduğunu, kendini nasıl geliştirmesi gerektiğini gösterir.

Eğitimciler İçin:

* işgücünün sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler hakkında bilgi verir,
* Mesleki eğitim, meslek değiştirme, meslekte ilerleme vb. eğitim programları bu çerçevede hazırlandığında, kişilerin iş yaşamınca kabul gören meslek standartlarına uygun olarak eğitilmesi mümkün olmaktadır,
* Eğitimciler ne öğretmeleri gerektiğini bilmektedirler,
* Eğitim ile iş yaşamı arasında sağlam köprüler kurulmakta ve iş yaşamının eğitime katılımı ve katkısı alınmaktadır.

Meslek standartlarının orta ve uzun vadede genel etkileri ise işsizliğin azaltılması, istihdamın gelişmesi, verimlilik ve rekabet gücünün artmasıyla beraber, ülke ekonomisinin ve rekabet edebilirliğin güçlenmesi olarak ifade edilebilir.

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| HAYAT BOYU ÖĞRENME İÇİN AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ  Hayat boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), yeterliliklerin anlaşılması için yeni bir araçtır. Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Avrupa Yeterlilikler Çerçevesini 23 Nisan 2008 tarihinde resmi olarak kabul etmiştir. AYÇ, yeterliliklerin işverenlerce, bireylerce ve kurumlarca daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, işçilerin ve öğrenicilerin kendi yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır.  Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ise, Avrupa’daki farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını ve ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle bağlantısını sağlayan ortak karşılaştırma aracıdır. İki temel prensibi vardır:  1)Vatandaşların ülkeler arasında hareketliliğini teşvik etmek  2)Hayat boyu öğrenmelerine yardımcı olmak  Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) AYÇ Ulusal Koordinasyon Noktası olarak belirlenmiştir. Ulusal Koordinasyon Noktalarının; ulusal yeterlilik sisteminin oluşturulması, ulusal yeterlilik sisteminde yer alan yeterliliklerin seviyelerinin, Avrupa Yeterlilik Çerçevesi seviyeleri ile referanslamasının yapılması, referanslama sürecinde şeffaf bir yöntemin kullanılmasının temin edilmesi (Kalite tedbirleri), UYÇ ile AYÇ arasındaki bağlantının nasıl yapıldığına ilişkin bilgi ve klavuza paydaşların erişiminin sağlanması, yeterliliklerin Avrupa düzeyinde karşılaştırılmalarında ve kullanılmalarında ilgili tüm paydaşların sürece katılımının sağlanması gibi görevleri bulunmaktadır.  . AYÇ, Avrupa eğitim ve öğretim sisteminin çok çeşitlilik gösterdiğini ve ülkeler ve kurumlar arasında kıyaslama ve işbirliği yapabilmek için öğrenme çıktılarının gerekliliğini kabul etmektedir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesini geliştirme çalışması 2004 yılında yeterliliklerin şeffaflığını artırmak için Üye Devletler, sosyal taraflar ve diğer paydaşlardan gelen ortak bir referans talebine karşılık olarak başlamıştır.. Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23 Nisan 2008 tarihinde “Hayat Boyu Öğrenme için Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ)” resmi olarak kabul edilmiştir  AYÇ çalışmalarının başladığı 2004 yılında yalnızca üç ülkede (Birleşik Krallık, İrlanda ve Fransa) ulusal yeterlilik çerçevesi olmasına rağmen, 2004’ten bu yana 32 ülkenin büyük çoğunluğu bu alanda çalışmalara başlamış ya da planlamaktadır.  AB Eğitim, Gençlik ve Kültür Bakanlıkları Konseyinin 11-12 Mayıs 2009 tarihli toplantısında, eğitim ve öğretim alanında Avrupa işbirliği için yeni stratejik çerçeve kabul edilmiştir.  AYÇ NE GİBİ YARARLAR SAĞLAMAKTADIR?    Tavsiye kararı, çeşitli ulusal yeterlilik sistemlerini birbirine bağlayacak ve böylece aralarında daha fazla iletişim kurulmasına yardımcı olacak genel bir Avrupa referans yapısı oluşturacaktır. Birbirinden bağımsız, ancak ilişkili ve karşılıklı olarak anlaşabilen yeterlilikler ağı bu yolla kurulacaktır. Çerçeve, öğrenme çıktılarını genel bir referans noktası kabul ederek, ülkeler, sistemler ve kurumlar arasında yeterliliklerin kıyaslanmasına ve transfer edilmesine yardım edecek ve bu sayede ulusal düzeyde olduğu gibi Avrupa düzeyinde de geniş çapta kullanıcı kitlesine hitap edecektir..  Ülkelerin yeterlilik sistemleri arasındaki bu yakın ilişkiler birçok fayda sağlayacaktır;  •AYÇ öğrenenlerin ve çalışanların hareketliliğinin artmasını destekleyecektir. Öğrenenler için, diğer ülkelerde işe alım sürecinde kendi yetkinliklerinin seviyesini tanımlamayı kolaylaştıracaktır. Bu da işverenlere, müracaat edenlerin yeterliliklerini yorumlama konusunda yardımcı olacak, dolayısıyla Avrupa’da işgücü piyasasının hareketliliğini destekleyecektir. Uygulama düzeyinde 2012 yılından itibaren tüm yeni yeterlilikler AYÇ’nin uygun seviyesine dayandırılmalıdır. Bu sebeple, AYÇ; Europass, Erasmus ve ECTS gibi mevcut Avrupa hareketlilik araçlarını tamamlayıcı ve pekiştirici konumdadır.  •AYÇ, bireylere hayat boyu öğrenmeye erişimlerini ve katılımlarını artırarak fayda sağlayacaktır. AYÇ ortak bir referans noktası belirleyerek, öğrenme çıktılarının, resmi çalışma ya da iş sonucunda elde edilmiş veya farklı ülkelerden edinilmesi gibi farklı durumlarda nasıl birleştirilebileceğini gösterir. Böylece yüksek öğretim ve mesleki eğitim ve öğretim gibi birbirinden izole çalışması muhtemel olan eğitim ve öğretim sağlayıcıların arasındaki bariyerlerin azaltılmasına katkı verir. Bu da gelişmeyi teşvik edecek ve böylece öğrenenlerin aynı şeyleri tekrar öğrenmeleri gerekmeyecektir.  •AYÇ; işte veya diğer alanlarda kapsamlı deneyimleri olan bireyleri, gayri resmi ve yaygın öğrenmeyi tanıyarak destekleyebilir. Öğrenme çıktıları üzerine odaklanma, bu yollarla elde edilen öğrenme çıktılarının, içerik ve uygunluk bakımından resmi yeterlilikler ile eşdeğer olup olmadığının değerlendirilmesini kolaylaştıracaktır.  •AYÇ, bireysel kullanıcıları olduğu gibi eğitim ve öğretim sağlayıcıları da ulusal sistemlerin dışında belgelendirilmiş yeterliliklerin (örneğin; sektörler ve çok uluslu şirketler tarafından verilen yeterlilikler) şeffaflığını artırarak destekleyecektir. Öğrenme çıktılarına dayanan ortak bir çerçevenin kabul edilmesi, ulusal otoriteler tarafından belgelendirilmiş geleneksel yeterlilikler ile diğer paydaşlar tarafından belgelendirilmiş yeterliliklerin kıyaslanmasına ve potansiyel ilişkilendirmelere olanak verecektir. Böylelikle AYÇ, bireylere ve sektörlere yeterliliklerin gittikçe artarak uluslararası düzeye taşınmasında avantaj sağlayacaktır. AYÇ, eğitim ve öğretim sistemleri, işgücü piyasası, sanayi ve ticaret ve vatandaşlar üzerinde geniş kapsamlı etkileri olan iddialı bir araçtır.    Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) Referans Seviyeler.   AYÇ’nin temelini sekiz ana yeterlilik seviyesi oluşturmaktadır   | Seviye | Seviye Tanımlayıcı[[1]](http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc#_ftn1) | | | | --- | --- | --- | --- | | Bilgi | Beceri | Yetkinlik | | 8. seviye | Çalışan, bir alan ve alanlar arasındaki etkileşim hakkında en üst düzeyde öne 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 dâhil, en gelişmiş ve uzmanlaşmış beceriye ve tekniğe sahiptir. | Çalışan yüksek düzeyde yetki, yenilik, özerklik, akademik ve profesyonel bütünlük sergiler. Araştırma ve yeni fikir ve süreçlerin gelişiminde sürekli bir sorumluluk (bağlılık) taşır. | | 7. seviye | Çalışan, özgün düşünmeye ve/veya araştırma yapmaya temel teşkil eden ve bir kısmı belli bir alanda öne 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 için gereken uzmanlaşmış sorun çözme becerilerine sahiptir. | Çalışan öngörülemeyen, karmaşık ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş faaliyetlerini yönetir ve değiştirir.  Çalışma gruplarının profesyonel bilgi ve uygulamalarına katkıda bulunmada ve/veya stratejik performanslarını değerlendirmede sorumluluk alır. | | 6. seviye | Çalışan, bir alandaki teori ve ilkeleri eleştirel bir yaklaşımla anlamayı içeren ileri düzey bilgiye sahiptir. | Çalışan, uzmanlık gerektiren bir alanda karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gereken ustalığı (hakimiyeti) ve yeniliği ortaya koyan ileri düzey becerilere sahiptir. | Çalışan karmaşık teknik veya profesyonel faaliyet veya projeleri yönetir. Öngörülemeyen iş faaliyetlerinde karar verme sorumluluğu alır. Bireylerin ve grupların profesyonel gelişimlerini yönetmede sorumluluk alır. | | 5. seviye | Çalışan, bir alanda kapsamlı, uzmanlaşma gerektiren, pratik ve teorik bilgiye ve bilgi temelinin sınırlarıyla ilgili farkındalığa sahiptir. | Çalışan, soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bir dizi bilişsel ve pratik becerilere sahiptir. | Çalışan öngörülemeyen değişimin bulunduğu iş faaliyetlerini yönetir ve denetler. Kendisinin ve diğerlerinin performansını değerlendirir ve geliştirir. | | 4. seviye | Çalışan, bir alan içerisinde geniş kapsamlı, 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 alarak diğerlerinin rutin işlerini denetler. | | 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 problemlerin çözümünde kendi davranışlarını ortama uyarlar. | | 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. | | 1. seviye | Çalışan, temel genel bilgiye sahiptir. | Çalışan, basit görevleri yerine getirmek için gereken temel becerilere sahiptir. | İş doğrudan gözetim altında belirli kurallarla tanımlanmış şekilde yapılır. |   [[1]](http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc#_ftnref1) Her seviyenin özellikleri, bilgi, beceri ve o seviye için gerekli öğrenmenin sonucunda ortaya konması beklenen yetkinlikleri tanımlayan bir “seviye tanımlayıcı” ile tanımlanmaktadır. Seviye belirlenirken: teorik ve pratik bilginin genişliği ve derinliği; kavramaya, yaratıcılığa ve pratiğe ilişkin becerilerin karmaşıklığı; entelektüel becerilerin karmaşıklığı; kişinin aldığı sorumluluğun miktarı; problem çözme ve/veya yaratıcılığın derecesi; ekip çalışması miktarı; liderlik ve hesap sorulabilirliğin kapsamı gibi ölçütler dikkate alınmaktadır.Personel yapılandırma için belgelendirme programlarının belgelendirme kuruluşları İSO17024 standart kapsamındadır.İçeriği şu altı maddeden oluşmaktadır. |

1 Kapsam  
2 Atıf yapılan standard ve/veya dokümanlar   
3 Terimler ve tarifler   
4 Belgelendirme kuruluşları için şartlar  
5 Belgelendirme kuruluşu personeli için şartlar   
6 Belgelendirme prosesi  
Belgelendirme kuruluşunun politikaları ve prosedürleri ile bunların uygulanması, bütün adaylar içi adil ve tarafsız, aranılan belgelendirme kriterleri ile ilgili ve eşitçil, uygulanabilir   
prosedürler ve mevzuat şartları ile uyumlu olmalıdır. Belgelendirme kuruluşu, bu standardda belirtilenlerin dışında, başvuru sahiplerinin ve adayların erişimini engelleyecek Bu standarda uygun bir yönetim sisteminin kurulmasını ve sürdürülmesini ve veya yavaşlatacak prosedürler uygulamamalıdır.  
  
Belgelendirme kuruluşu, talep edilen belgenin verilmesi, geçerliliğinin sürdürülmesi, yenilenmesi, kapsamının genişletilmesine veya kapsamının daraltılmasına, askıya alınmasına, iptal edilmesine ilişkin politikalarını ve prosedürlerindeki tanımlar,  
belgelendirmeye ilişkin şartlar, değerlendirme ,belgelendirme kuruluşunun yeterliği, tarafsızlığı ve dürüstlüğü konusunda ilgili taraflara güven verecek biçimde yapılanmış olması  
uygun politikalar ve prosedürler oluşturması,sınavların, adil, geçerli ve güvenilir olmalısı  
adayların yeterliğinin değerlendirilmesinde mekanizmalar, bu metotların ve mekanizmaların geliştirilmesi ve geliştirilmesinin sürdürülmesi, onaylanmış bir eğitim programının başarıyla tamamlanması, bir belgelendirme eğitim kurslarının belgelendirme kuruluşunca kabul edilmesi ve onaylanması kuruluşun tarafsızlığının tehlikeye girmemesi, bu standarda uygun bir yönetim sisteminin kurulmasını ve sürdürülmesini ve şartların etkin bir biçimde uygulanmasını sağlanması , iş sağlığı ve güvenliği bu çerçeveye oturtulması v.b yönetim sisteminin kriterlerini İSO 17024 kapsamındadır. **İnsan Kaynakları yönetiminin önemli çalışma alanlarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği, yeni yasalarla birlikte daha kapsamlı çalışmalar olarak yerini aldı.** [İnsan Kaynakları](http://www.kariyer.net/insan-kaynaklari-is-ilanlari-a15) yönetimi insan gücü kaynağının verimliliğini esas alan birbirine bağlı faaliyetler sistemini içeriyor olması, çalışanların seçimi, eğitimi, gelişimi, motivasyonu, performansın artırılması ve sağlık, güvenlik gibi faaliyetler sistemin esasını oluşturuyor.

, güvenliklerinin sağlanması ve iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması.  iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının işvereni ve çalışanı, sağlıklı ve adil bir düzene kavuşturduğunu ifade ediyor.

Mesleki Yeterlilik standartları sisteminin içinde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin olması güvenlik kültürünün oluşmasında temeli atacaktır. , iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yasak savma anlayışı ile yapılmasının en önemli nedeni belki de şimdiye kadar işin içine bu kadar iyi yerleşmemiş olmasıydı.

#### 

, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını yasak savma anlayışı ile değil, hakkıyla yapan işletmelerde çalışan memnuniyetinin yüksek oranda arttığını görülüyor..

. 6331 sayılı [İş Sağlığı ve Güvenliği](http://www.kariyer.net/is-guvenligi-uzmani-is-ilanlari-p891)Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra

İnsan Kaynakları departmanlarının iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile birlikte yapılan her çalışma, ülkemizde iş sağlığı ve kültürünün oluşması için çok önemlidir.

Kademeli olarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun son bölümü de 2016 yılının Temmuz ayında yürürlüğe girecek. Olumlu etki yapan faktörleri güçlendirmeye, olumsuz etki yapanları ortadan kaldırmaya çalışılmalıdır. İş psikolojisi, klinik, endüstri ve sosyal psikoloji alanlarının bir sentezidir. İş sağlığı ve güvenliği makine ve aletlerin insana uygun biçimde olmadığı ve işin insana göre düzenlenmediği hallerde çeşitli iş yerlerinde meydana gelen iş sağlığı sorunları ile ilgilenir, en uygun çözüm yollarını araştırır. Buna göre en başta ‘uygun işe uygun çalışan’ hayata geçirilebilmesi tam da bu noktada mesleki yeterlilik çerçevesinde yerine oturabilecektir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olduğuna göre. **mesleki yeterlilik çerçevesine oturması en doğru yerdir.**Ülkemizin iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki kötü sicilini değiştirebilmek ancak iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturabilmekten geçiyor.Bunun içinde **mesleki yeterlilik çerçevesiyle iş sağlığı ve güvenliğini bütünleştirmek gerekir.**

**Mutlu, verimli, kaliteli bir iş yaşamı için temelin mesleki yeterlilik çerçevesiyle örtüşmesi bütünleşmiş olması şimdiye kadar oturmayan güvenlik kültürünü hem işveren hem de işçi daha çabuk benimseyecektir. Çünkü örtüşme işi kolaylaştıracaktır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm detaylar daha genel olduğundan , mesleki yeterlilikle daha özel konuma geçecektir,buda işçinin işini kolaylaştırıp, işvereni gereksiz yükten kurtaracaktır.**

**.**işveren böylece uluslar arası standartlara sahip güvenlikle, mesleki donanımı örtüşen profesyoneller çalışmış işçi işine vakıf işverenle çalışmış olacaktır. iş sağlığı ve güvenliği iş kazalarından ve meslek hastalıklarından arınmış güvenlik kültürüne sahip bir çalışma hayatına ulaşılmış olacaktır.

 SAADET ERDEM

18.05.2015