



**MYK**

MESLEKİ YETERLİLİK  
KURUMU

2011 - 2015 YILI  
**STRATEJİK PLANI**







**MYK**

MESLEKİ YETERLİLİK  
KURUMU

**T.C**  
**Mesleki Yeterlilik Kurumu**  
**2011 - 2015 Yılı**  
**Stratejik Planı**

ANKARA  
ŞUBAT 2012

*Memleket işlerinde, millet işlerinde,  
gerçek işlerde duyguya, hatıra,  
kardeşliğe ve dostluğa bakılmaz.*

*K. Atatürk*

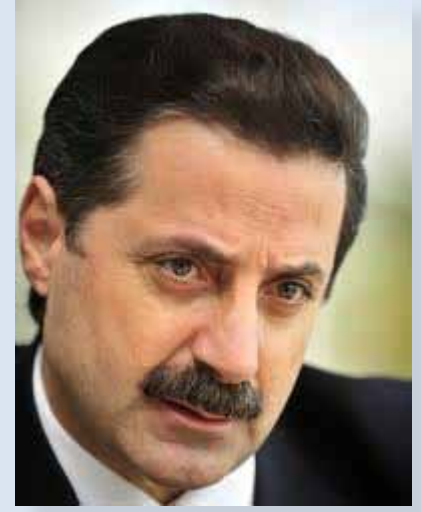




# Bakan Sunuşu

## Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



Kamu kurumlarının politika geliştirme kapasitelerini güçlendirmesini, performanslarını sürekli iyileştirmesini, kaynaklarını belirlemiş oldukları önceliklere göre dağıtmasını, hesap verilebilirliği ve şeffaflığı amaçlayan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu kurumlarına stratejik plan, performans programı, performans esaslı bütçe ve faaliyet raporuhazırlamayükümlülüğü getirilmiştir. Busayede, kamukaynaklarının kullanılmasının genel esasları belirlenmiş, kamu mali yönetim sistemine dinamizm kazandırılmıştır.

Kamukesimindegeçilenstratejikyönetimanlayışınınvebununaraçlarından biri olan stratejik plânlamanın genel mantığı, kamu yönetiminde, vatandaş memnuniyetini esas alan, vatandaşın geleceğe umutla bakmasını sağlayacak, daha az kaynakla daha çok ve çeşitli hizmetlerin sunulabildiği ortamları oluşturan, sonuç odaklı, hızlı, etkin ve verimli çalışan bir yönetim anlayışını toplumun katılımı ve işbirliği ile gerçekleştirmektedir.

Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek amacıyla kurulmuş olan Bakanlığım bünyesindeki Mesleki Yeterlilik Kurumu kuruluş aşamasını tamamlayarak asli faaliyetlerini sunan Kurum haline gelmiştir. 2011-2015 dönemini kapsayan işbu Stratejik Planının Kurumun bundan sonraki faaliyetlerine yön vereceği ve doğru kararların alınmasına ve zamanında uygulanmasına katkıda bulunacağı inancıyla Planın hayırlı olmasını diliyorum.





# Üst Yönetici Sunuşu

## Bayram AKBAŞ

Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı



Kamuda stratejik planlama uygulamasının yasal altyapısını oluşturan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu idarelerini geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plân hazırlamakla yükümlü kılınmıştır.

Belirlenen misyon ve vizyon çerçevesinde Mesleki Yeterlilik Kurumunun 2011-2015 dönemini kapsayan işbu planla; kalite güvencesi sağlanmış ulusalyeterlilik sistemini oluşturmak, sistemin sürekliliğini sağlayabilmek, kurumsal kapasiteyi ve tanınırlığı artırmak ve Mesleki Yeterlilik Belgelerine uluslararası ölçekte itibar sağlamak amaçlanmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu 2011-2015 Stratejik Planının ülkemize hayırlı olmasını diler, bu Planın hazırlanmasında katkısı bulunan paydaşlarımıza, MYK mensuplarına teşekkür ederim.



# İÇİNDEKİLER

|   |    |
|---|----|
| SUNUŞLAR  | 1  |
| ŞEKİLLER VE GRAFİKLER   | 7  |
| TABLolar  | 9  |
| KISALTMALAR   | 11 |
| GİRİŞ   | 14 |
| 1 STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ   | 16 |
| 2 DURUM ANALİZİ   | 18 |
| 2.1 Tarihi Gelişim  | 18 |
| 2.2 Teşkilat Yapısı ve Görevleri  | 20 |
| 2.2.1 Kanun ve Üst Politika Belgeleri ile Belirlenmiş Yetki ve Görevler                   | 20 |
| 2.2.2 Teşkilat Yapısı   | 22 |
| 2.3 Kurum İçi Analiz  | 27 |
| 2.3.1 İnsan Kaynakları  | 27 |
| 2.3.2 Teknolojik ve Fiziksel Yapı   | 29 |
| 2.3.3 Mali Yapı   | 30 |
| 2.4 Kurum Ürün/Hizmetleri   | 31 |
| 2.5 Paydaş Analizi  | 31 |
| 2.5.1 Kurum Paydaşları  | 31 |
| 2.5.2 Kurum Müşterileri   | 33 |
| 2.5.3 Dış Paydaş Analizi  | 34 |
| 2.5.4 İç Paydaş Analizi   | 41 |
| 2.5.5 Çevre Analizi   | 41 |
| 3 MİSYON, VİZYON VE DEĞERLER  | 44 |
| 4 STRATEJİK AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ  | 46 |
| 4.1 STRATEJİK AMAÇLAR   | 46 |
| 4.1.1 Stratejik Amaç 1<br>Ulusal Yeterlilik Sistemini Oluşturmak.                         | 47 |
| 4.1.2 Stratejik Amaç 2<br>Eğitim ve İstihdamda Bireylerin Hareketliliğini Kolaylaştırmak. | 58 |
| 4.1.3 Stratejik Amaç 3<br>Hizmetlerin Etkin Sunumunu Sağlayacak Kapasiteyi Geliştirmek    | 64 |
| 4.1.4 Stratejik Amaç 4<br>Ulusal Yeterlilik Sistemi ve MYK Tanınırlığını Artırmak.        | 68 |
| 5 STRATEJİK AMAÇ VE HEDEF TABLOLARI   | 72 |
| 5.1 DOKUZUNCU KALKINMA PLANI VE STRATEJİK PLAN İLİŞKİSİ                                   | 75 |
| 6 İZLEME VE DEĞERLENDİRME   | 78 |
| EK.1 ÜRÜN/HİZMET-MÜŞTERİ/YARARLANICI MATRİSİ  | 79 |
| EK.2 KAVRAMLAR SÖZLÜĞÜ  | 80 |



# ŞEKİLLER VE GRAFİKLER

|  |    |
|--|----|
| Şekil 1 - Ekonomik ve Sosyal Gelişme Eksenleri                       | 75 |
| Grafik 1 - Personelin Eğitim Durumu                                  | 28 |
| Grafik 2 - Paydaş Anketi Dolduranların Kurumsal Dağılımı             | 35 |
| Grafik 3 - Katılımcıların MYK Hizmetleri Hakkındaki Bilgi Düzeyi     | 36 |
| Grafik 4 - Katılımcıların MYK Hakkında Bilgi Edinme Yolları          | 36 |
| Grafik 5 - MYK'nın Mesleki Yeterlilik Alanında İhtiyaçları           |    |
| Tespit Etme ve Gerekli Önlemleri Alma Etkinliği                      | 37 |
| Grafik 6 - MYK'nın İhtiyaç ve Beklentileri Karşılama Etkinliği       | 37 |
| Grafik 7 - MYK'nın Paydaşları ile Kurduğu İletişimin Etkinliği       | 38 |
| Grafik 8 - MYK'nın Paydaş Görüşlerinin Rahatlıkla İfade              |    |
| Edilebileceği Bir Ortam Sağlama Konusundaki Etkinliği                | 38 |
| Grafik 9 - Paydaşları İlgilendiren En Önemli MYK Hizmetleri          | 39 |
| Grafik 10 - Paydaşları İlgilendiren En Önemli 3 MYK Hizmeti          | 39 |
| Grafik 11 - MYK'nın En Önemli Kurumsal Nitelikleri                   | 40 |
| Grafik 12 - MYK Hizmet Birimlerinde İyileştirilmesi Gereken Hususlar | 40 |



# TABLolar

|  |    |
|--|----|
| Tablo 1 - Personelin Unvanlara Göre Dağılımı                               | 27 |
| Tablo 2 - Kapasite Artırımı Faaliyetleri                                   | 29 |
| Tablo 3 - 2010 Yılı Bütçe Gelirleri  | 30 |
| Tablo 4 - 2010 Yılı Bütçe Giderleri  | 30 |
| Tablo 5 - İç Paydaş Analizi  | 41 |
| Tablo 6 - Güçlü ve Zayıf Yönler  | 41 |
| Tablo 7 - Fırsatlar ve Tehditler   | 42 |
| Tablo 8 - SA1-SH1 Performans Göstergeleri                                  | 49 |
| Tablo 9 - SA1 - SH2 Performans Göstergeleri                                | 50 |
| Tablo 10 - SA1 - SH3 Performans Göstergeleri                               | 52 |
| Tablo 11 - SA1 - SH4 Performans Göstergeleri                               | 54 |
| Tablo 12 - SA1 - SH5 Performans Göstergeleri                               | 56 |
| Tablo 13 - SA2 - SH1 Performans Göstergeleri                               | 61 |
| Tablo 14 - SA2 - SH 2 Performans Göstergeleri                              | 63 |
| Tablo 15 - SA3 - SH1 Performans Göstergeleri                               | 65 |
| Tablo 16 - SA3 - SH2 Performans Göstergeleri                               | 66 |
| Tablo 17 - SA4 - SH1 Performans Göstergeleri                               | 69 |
| Tablo 18 - SA4 - SH2 Performans Göstergeleri                               | 70 |
| Tablo 19 - Stratejik Hedef Birim İlişkisi                                  | 72 |
| Tablo 20 - Amaç ve Hedeflere İlişkin Harcama Öngörüsü                      | 73 |
| Tablo 21 - Yıllara Göre Bütçeleme Öngörüsü                                 | 74 |
| Tablo 22 - Stratejik Planın Ekonomik ve Sosyal Gelişme Eksenleri İle Uyumu | 76 |





# KISALTMALAR

|           |   |
|-----------|---|
| AB        | :Avrupa Birliği   |
| AYA       | :Avrupa Yükseköğretim Alanı                                       |
| AYÇ       | :Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi                                   |
| COLO      | :Hollanda Mesleki Uzmanlık Merkezleri Çatı Örgütü                 |
| ÇSGB      | :Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                             |
| ECVET     | :Mesleki Eğitimde Avrupa Kredi Sistemi                            |
| EİP       | :Eğitim ve İstihdam Projesi                                       |
| EUROPASS  | :Avrupa Pasaportu   |
| GZFT      | :Güçlü-Zayıf-Fırsat-Tehdit  |
| İMEİGEP   | :İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkinin Güçlendirilmesi Eylem Planı |
| İŞKUR     | :Türkiye İş Kurumu  |
| MEB       | :Milli Eğitim Bakanlığı   |
| MSK       | :Meslek Standartları Komisyonu                                    |
| MYK/Kurum | :Mesleki Yeterlilik Kurumu  |
| PG        | :Performans Göstergesi  |
| STK       | :Sivil Toplum Kuruluşu  |
| UEM       | :Ulusal EUROPASS Merkezi  |
| UMS       | :Ulusal Meslek Standardı  |
| UYÇ       | :Ulusal Yeterlilik Çerçevesi                                      |
| UYS       | :Ulusal Yeterlilik Sistemi  |
| YÖK       | :Yükseköğretim Kurulu   |





**Giriş**

# GİRİŞ

Hızla değişen teknoloji ve artan bilgi birikimi ile küresel rekabetin her alanda gerçekleşmesi ülkelerin var olan kıt kaynaklarını daha verimli ve etkin olarak kullanmalarını zorunlu kılmaktadır.

Kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak ve kamu hizmetlerinde kalitenin artırılması amacıyla, mali yönetim sistemimize 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile stratejik planlama, performansa dayalı bütçeleme, orta vadeli program, orta vadeli mali plan ve çok yıllık bütçeleme gibi yeni kavramlar ve müesseseler girmiştir.

Mali yönetimin ve planlı yönetim anlayışının etkinleştirilmesi; kamu hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi, kaynak kullanım kapasitesinin artırılarak etkinlik, verimlilik ve tutumluluğun sağlanması, Kurumumuz amaçları ve hedefleri doğrultusunda politika ve önceliklerin belirlenmesi, siyasi ve yönetsel hesap verme mekanizmaları ile mali saydamlığın geliştirilmesi amacıyla stratejik planlama çalışmalarına başlanmıştır.

Stratejik planlama ile; MYK sonuçlara ve performansa odaklanacak, katılımcılığı sağlayacak, mali yönden saydam ve hesap verebilir, iç kontrol ve iç denetimi ön planda tutan, süreçlere entegre denetim, izleme ve değerlendirme yapabilen bir kurum niteliği kazanacaktır. Bu nedenle, işbu Stratejik Planın oluşturulmasında takım çalışmasına önem verilmiş, Kurum personeli ve tüm paydaşların katılımı sağlanmıştır.

1

**Stratejik Planlama Süreci**



# 1 STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ

MYK 2011-2015 Stratejik Planının hazırlanması kapsamında çalışmalara 22.08.2008 tarih ve 2008/3 sayılı Başkanlık Genelgesi ile başlanmıştır. Çalışmaların yürütülebilmesi için tüm birimlerden personelin katılımı ile Stratejik Planlama Ekibi ve ekibin çalışmalarını desteklemek amacıyla, yönetici personelden oluşan bir Stratejik Planlama Kurulu oluşturulmuştur.

Ekibin ilgili mevzuatı incelemesi ve mevcut durumu analiz etmesinin ardından Nisan 2009'da Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsünden (TÜSSİDE) temin edilen danışmanlık projesi çerçevesinde çalışmalar sürdürülmüş ve plan tamamlanmıştır.

Stratejik Planlama sürecinin iyi yönetilmesi amacıyla, stratejik yönetim temel kavramları konusunda gelişimi destekleyecek, kurum içinde ve proje ekibi arasında ortak dili sağlayacak eğitim programları ve düzenli çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Kurumsal yapı analizi çalışmaları kapsamında; Kurumun tarihçesi, görevleri, organizasyon yapısı ve ilgili mevzuatlar ile birlikte insan kaynakları, finansman kaynakları, bilgi iletişim teknolojileri, taşınır ve taşınmaz varlıkları, gerçekleştirilen ve yürütülmekte olan projeler incelenmiştir.

Dış paydaşların planlama sürecine katılımlarının sağlanması ve görüşlerinin plana yansıtılması amacıyla 28 - 30 Mayıs 2009 tarihleri arasında Paydaş Görüşleri Ortak Akıl Platformu gerçekleştirilmiştir. Toplantıya MYK hizmetlerinden etkilenen ve yararlanan paydaşlar davet edilmiştir. Bu kapsamda, iç paydaşlar olan çalışanlar ve farklı kurum ve kuruluşa mensup dış paydaşların iştirak ettiği 2 günlük paydaş toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıda dış paydaş anketi uygulamaları ve grup çalışmaları yapılarak MYK hizmetleri hakkındaki paydaş görüşleri alınmıştır.

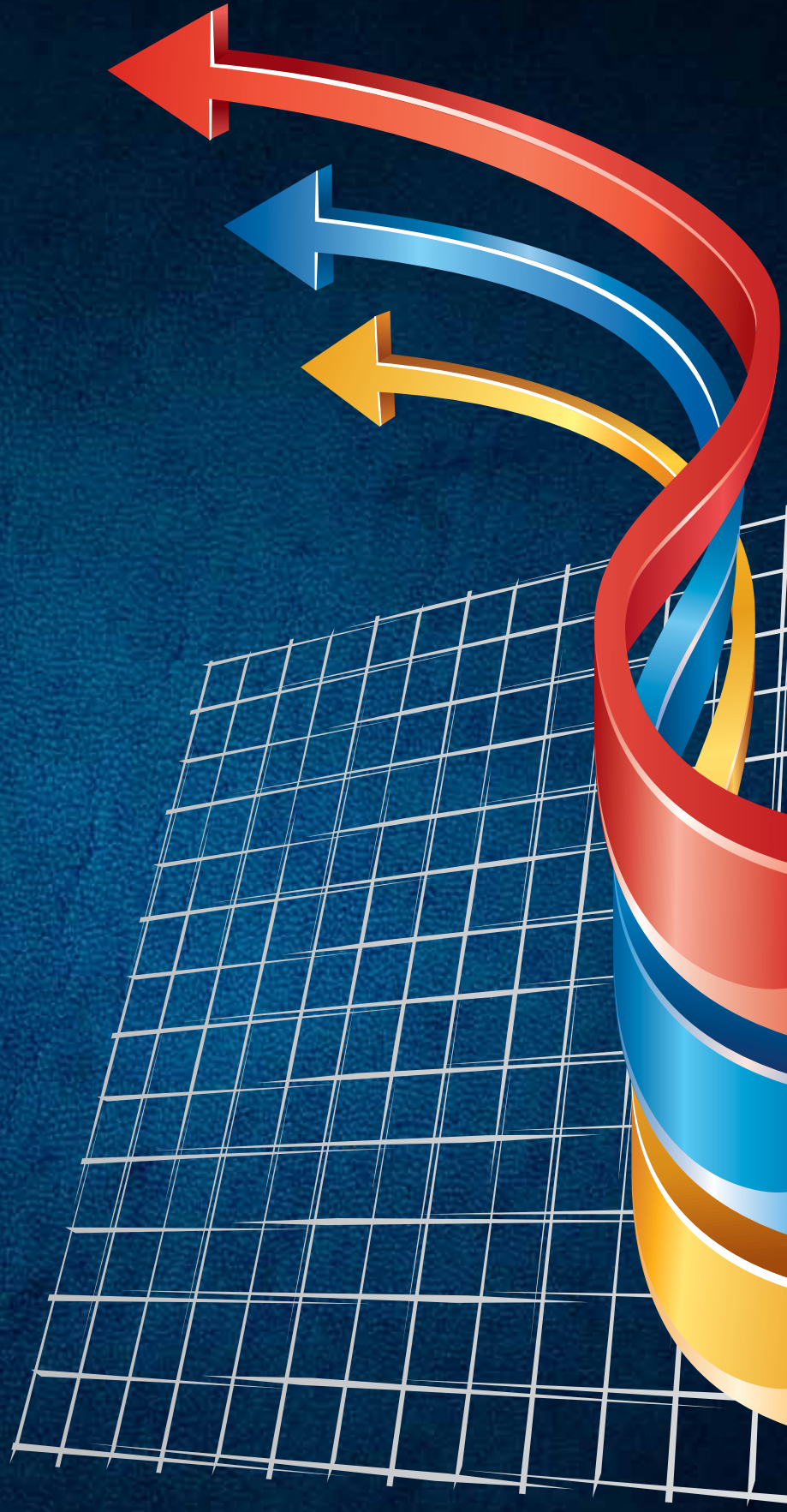
Paydaş toplantısında, Güçlü-Zayıf-Fırsat-Tehdit (GZFT) analiz çalışmaları gerçekleştirilmiş, bu çalışmalarda elde edilen çıktılar düzenlenerek öncelikli ifadeler belirlenmiştir.

Kurumun misyon, vizyon ve değerlerinin yanı sıra stratejik amaçları, stratejik hedefleri, performans göstergeleri ve faaliyetleri, yöneticilerin ve çalışanların görüş ve önerileriyle katılımcı bir yaklaşımla belirlenmiş ve üst yönetim tarafından değerlendirilmiştir.

Stratejik hedefler çerçevesinde gerçekleştirilecek faaliyetler baz alınarak her bir stratejik hedefe ilişkin tahmini bütçeler oluşturulmuştur.

Yapılan bu çalışmalarla Kalkınma Bakanlığı kılavuzu doğrultusunda Stratejik Plan hazırlanmış ve üst yönetimin onayına sunulularak nihai halini almıştır.

2



**Durum Analizi**

## 2 DURUM ANALİZİ

### 2.1 Tarihi Gelişim

Örgün ve yaygın meslekî ve teknik eğitim veren okullardan mezun olanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri yeterince ve güvenilir biçimde yansıtmamakta, çoğu zaman bir kurumun verdiği belge diğer kurum tarafından kabul edilmemektedir. Herhangi bir eğitim almadan, çalışarak beceri edinen kişilerin büyük bir bölümü sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkanı bulamamaktadır. Bu durum, işgücünün meslekî yeterliliğinin objektif olarak değerlendirilmesini engellemekte, en basit ifadeyle işsizlerin iş bulmasına, işverenlerin de aradığı işçiyi temin etmelerine imkân vermemektedir. Ayrıca, meslekî yeterlilik belgeleri olmadığı veya mevcut belgelerin uluslararası kıyaslanabilirliği sağlanamadığı için işgücünün yurt dışında nitelikli olarak istihdam edilmesinde güçlüklerle karşılaşmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeler ile diğer gelişmiş ülkelerdeki meslekî yeterlilik sistemleri incelendiğinde; çalışma hayatı ve eğitim kesimi arasında işlevsel bağın kurulmasında meslek standartları, sınav ve belgelendirme sisteminin önemli bir araç olarak kullanıldığı ve meslekî yeterliliğe ilişkin hizmetlerin üçlü katılım ile oluşturulan kurum/kuruluşlar tarafından yürütüldüğü görülmektedir.

Türkiye’de, MYK’nın kurulmasıyla sonuçlanan süreç, İş ve İşçi Bulma Kurumunun (Türkiye İş Kurumu - İŞKUR) koordinasyonunda, Dünya Bankası fon desteğiyle yürütülen Eğitim ve İstihdam Projesiyle (EİP) başlatılmıştır. EİP’nin “Meslek Standartları Sınav ve Belgelendirme” bileşeni kapsamında, 1992 yılında üçlü katılımı Meslek Standartları Milli Protokolü imzalanarak, Meslek Standartları Komisyonu (MSK) kurulmuştur. MSK’nın gözetiminde Araştırma Teknik Hizmetler Biriminin 1995-2000 döneminde yaptığı çalışmalar neticesinde, 250 meslek standardı taslağı ve soru bankası oluşturulmuştur. EİP’nin sona erdiği 2000 yılında Ulusal Meslek Standartları Kurumu (UMSK) Kanun taslağı tarafların katılımıyla hazırlanmıştır. İlgili taraflarca üzerinde detaylı görüşmeler yapılarak son şekli verilen UMSK Kanun taslağı 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından Başbakanlığa sunulmuş ise de; kanun tasarısına dönüştürülmesi mümkün olmamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) koordinasyonunda sosyal taraflarla birlikte yürütülen Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) çerçevesinde, UMSK Kanun taslağı revize edilmiştir. ÇSGB’nin koordinasyonunda sekretaryası İŞKUR tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında, kanun taslağı hakkında 2005 yılında Bakanlar Kuruluna brifing verilmiştir. Bakanlar Kurulu MYK’nın kurulmasını sağlayacak Kanun tasarısının TBMM’ye sevk edilmesine karar vermiştir.

MYK kanun tasarısı, 2006 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisine sevk edilmiş ve komisyonlarda görüşüldükten sonra 21 Eylül 2006 tarihinde, 5544 sayılı MYK Kanunu olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.



5544 sayılı MYK Kanunundaki geçici madde gereği, ÇSGB'nin koordinasyonunda çalışma grubu oluşturularak gerekli hazırlıklar yapılmış, kurucu mahiyetteki ilk MYK Genel Kurulu 08 Aralık 2006 tarihinde toplanarak MYK Yönetim Kurulu üyelerini seçmiştir. Yönetim Kurulu 26 Aralık 2006 tarihinde toplanmış, Yönetim Kurulu Başkanı ve Başkan Vekili seçilmiş, bu tarihten itibaren MYK hukuken faaliyete geçmiştir.

MYK ikincil mevzuatının oluşturulması, personel alımı ve eğitimi, bütçe oluşturulması, hizmet binası ve donanım temini, işbirliği ve tanıtım faaliyetleri gibi kurumsallaşmaya yönelik çalışmalar tamamlanmıştır. Sektör komitelerinin kurulması, ulusal meslek standartlarının Resmi Gazetede yayımlanması, sınav ve belgelendirme altyapısının oluşturulması, belgelendirme kuruluşlarının yetkilendirilmesi gibi faaliyetler 2009 yılı sonunda gerçekleştirilerek Kurum asli görevlerini sunmaya başlamış, takip eden dönemde Genel Kurul tarafından onaylanan çalışma programlarına uygun olarak faaliyetler sürdürülmektedir.

MYK'nın faaliyete başladığı 2007 yılından sonra AB'de işgücü hareketliliğini arttırmaya yönelik önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bu kapsamda Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından yayımlanan 23.04.2008 tarihli "Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi" kararı gereğince AB üyelerinin ve AB'ye aday ülkelerin ulusal yeterlilik çerçevelerini oluşturmaları Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile kıyaslamaları gerekmektedir.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) Türkiye koordinasyon noktası olarak MYK görevlendirilmiştir. Bu bağlamda Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulması ve AYÇ ile referanslandırılması başta olmak üzere Kuruma yeni görevler verilmiştir.

Bu görevlerin yerine getirebilmesi ve de mevcut görevlerin sürdürülebilir şekilde ifa edilebilmesi için; 02.11.2011 tarih ve 28130 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (665 sayılı KHK) ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda değişiklikler yapılmıştır.

## 2.2 Teşkilat Yapısı ve Görevleri

### 2.2.1 Kanun ve Üst Politika Belgeleri ile Belirlenmiş Yetki ve Görevler

ÇSGB'nin ilgili kuruluşu olan MYK kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur. Kurum Sayıştay denetimine tabidir. 5544 sayılı MYK Kanununun 4 üncü maddesinde Kurumun görev ve yetkileri şu şekilde sıralanmıştır:

- 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.

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) - Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması bölümü çerçevesinde, meslek standartlarına dayalı yeterliliklerin geliştirilmesi, belgelendirilmesi, belge ve eğitim veren kuruluşların akreditasyonu gibi temel işlevleri içeren Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemine ilişkin çalışmaların tamamlanması ve bu sisteme duyarlı bir mesleki eğitim yapısı geliştirilmesi öngörülmüştür.

AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı kapsamında “İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi” faslında çıkartılması gereken yasal düzenlemeler arasında yer alan “Mesleki Yeterliliklerin Düzenlenmesi ve Tanınması Hakkında Kanun” ile ilgili çalışmaları yürütmek üzere MYK görevlendirilmiştir. Konuya ilişkin çalışmalar Türkiye’nin AB Müktesebatına Uyum Programı (2007-2013) paralelinde ilgili taraflarla sürdürülmektedir.

Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi, Yüksek Planlama Kurulunun 05.06.2009 tarih ve 2009/21 sayılı kararı ile kabul edilmiştir. Strateji Belgesinde okul öncesinden-yaşlıların eğitimine, mevzuat düzenlenmesinden hayat boyu öğrenmenin finansmanına kadar on altı öncelik ve bu önceliklerin uygulanmasına yönelik tedbirler yer almaktadır. Strateji Belgesinin genel amacı Hayat Boyu Öğrenme altyapısının güçlendirilerek kaliteli öğrenmeye erişimin kolaylaştırılmasıdır. Strateji Belgesindeki 11. Öncelik “Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aktif Hale Getirilerek Kalite Güvence Sisteminin Kurulması” olarak ifade edilmiştir. Bu öncelik altında MYK’nın sorumlu olduğu 6 adet tedbir bulunmaktadır.

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) ile; eğitim ve öğretim sisteminde kalite güvencesinin sağlanması, bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin tanınması amaçlanmaktadır. Bu sayede işgücünün sahip olduğu yeterlilikler belgelendirilebilecek, işverenler de doğru insanı doğru pozisyonda istihdam edebileceklerdir. UYÇ, bireylerin örgün, yaygın ya da informal yollardan edindiği bilgi ve becerileri tanıma imkânı sağlayarak Hayat Boyu Öğrenme anlayışını doğrudan desteklemektedir.

ÇSGB’nin koordinasyonunda ilgili bakanlıklar, kurum ve kuruluşlarla birlikte hazırlanan, MYK’nın sekretaryasında yürütülen İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP), Bakanlar Kurulunun 2010/660 sayılı kararı ile uygun bulunarak, 15.07.2010 tarihli ve 27642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Eylem Planı, mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, UYÇ’nin oluşturulması, hayat boyu öğrenme anlayışının aktif işgücü piyasasında etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun çözülmesini amaçlamaktadır.

Türkiye Sanayi Strateji Belgesi, YPK’nın 07.12.2010 tarih ve 2010/38 sayılı Kararı ile kabul edilmiştir. Strateji Belgesinin Beceriler ve İnsan Kaynağı başlıklı öncelik alanında 17. eylem olarak, mesleki yeterlilik sisteminin güçlendirilmesi ve öncelikli sektörlerde meslek standartlarının geliştirilmesi yer almaktadır.

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planının, KOBİ’lerin ilgili ulusal ve uluslararası standartlara uyum yeteneğinin artırılması hedefi altında “KOBİ Danışmanı mesleği için ulusal meslek standardı hazırlanacak, ulusal yeterlilikler kapsamında sınav ve belgelendirme altyapısı oluşturulacaktır” eylemi ile Kurumumuz sorumlu olarak belirlenmiştir.

## 2.2.2 Teşkilat Yapısı

MYK; Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Sektör Komiteleri ve Başkanlık hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

### 2.2.2.1 Genel Kurul

Genel Kurul, Kurumun en üst karar organı olup, aşağıda belirtilen bakanlık/kurum/kuruluşların temsilcilerinin bulunduğu 44 üyeden oluşur:

- a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında iki üye.
- b) Millî Eğitim Bakanlığında üç üye.
- c) Avrupa Birliği Bakanlığında bir üye.
- ç) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında bir üye.
- d) Çevre ve Şehircilik Bakanlığında bir üye.
- e) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığında bir üye.
- f) Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında bir üye.
- g) Gümrük ve Ticaret Bakanlığında bir üye.
- ğ) Kalkınma Bakanlığında bir üye.
- h) Kültür ve Turizm Bakanlığında bir üye.
- ı) Maliye Bakanlığında bir üye.
- i) Sağlık Bakanlığında bir üye.
- j) Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığında bir üye.
- k) Üniversitelerin çalışma ekonomisi, işletme ve meslekî eğitim ile ilgili alanlarından Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek üç öğretim üyesi.
- l) Türkiye İş Kurumundan bir üye.
- m) Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığından bir üye.
- n) Türk Standardları Enstitüsünden bir üye.
- o) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden dört üye.
- ö) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan dört üye.
- p) Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden iki üye.
- r) Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinden bir üye.
- s) Türkiye İhracatçılar Meclisinden bir üye.
- t) En çok üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyonunun her birinden en az bir üye olmak üzere sahip oldukları üye sayılarına oranla toplam yedi üye.
- u) En çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonundan üç üye.

## 2.2.2.2 Yönetim Kurulu

Kurumun yürütme organı olan MYK Yönetim Kurulu üyeleri, üç yıllığına Genel Kurul tarafından, ÇSGB temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, MEB temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, işçi sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, işveren sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek olmak üzere toplam altı asıl ve altı yedek üye olarak seçilirler.

Yönetim Kurulu üyesi seçilebilmek için Kurumun faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgiye ve en az on yıllık mesleki tecrübeye sahip olmak gerekmektedir.

Yönetim Kuruluna 5544 sayılı Kanunun 9 uncu maddesi ile Kurumun idari ve mali konularına yönelik olarak verilen görevlerinin yanı sıra;

- ✓ Yeterlilik sisteminde gerçekleştirilecek faaliyetler için kurum/kuruluşların yetkilendirilmesi,
- ✓ Mesleki Yeterlilik Kurumu Yeterlilik Belgesini onaylamak,
- ✓ Standardı hazırlanacak vesnavve belgelendirme faaliyetlerinin gerçekleştirileceği meslekleri belirlemek ve uygulamaların uluslararası normlara uygunluğunu sağlamak,

görevleri de verilmiştir.

## 2.2.2.3 Sektör Komiteleri

Sektör Komiteleri MYK Kanununda Kurum organları arasında sayılmamış olmakla birlikte, Kanunun 20 nci maddede belirtilen tanım ve görevler kapsamında Kurum açısından önemli bir organdır. Sektör komiteleri, Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan taslak meslek standartlarının Ulusal Meslek Standardı (UMS), yeterliliklerin de Ulusal Yeterlilik olarak kabul edilebilmesi için gerekli incelemeyi yapmak üzere kurulur. Sektör komiteleri MEB, ÇSGB, YÖK, 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.

## 2.2.2.4 Başkanlık ve Hizmet Birimleri

Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapan Başkan, 5544 sayılı Kanunun 18 ve 19 uncu maddeleri ile düzenlenmiş olup, Kurum hizmetlerinin yürütülmesinden ve Kurumun tüm birimleri arasında koordinasyonun sağlanmasından sorumludur. Kurum, Yönetim Kurulu Başkanı, yokluğunda Başkan Vekili tarafından temsil edilir.

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.

MYK hizmet birimleri;

- a) Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı
- b) Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı
- c) Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı
- ç) Hukuk Müşavirliği
- d) İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığından oluşmaktadır.

Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı, görev ve yetkileri 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.
- ç) 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, görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Ulusal Yeterlilik Çerçevesine ilişkin çalışmaları yürütmek.
- b) Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarının akreditasyonuna, bireylerin ölçme, değerlendirme ve belgelendirilmesine, yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğrulanmasına ilişkin faaliyetleri gerçekleştirmek.
- c) Ölçme, değerlendirme, belgelendirme ile eğitim akreditasyonunda belirlenmiş kurum ve kuruluşları izlemek ve raporlamak.
- ç) Çalışma 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.

Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı, görevleri şunlardır:

- a) Kurumun görev, yetki, sorumluluk ve faaliyet alanına giren konularda Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkilerini yürütmek ve bu konuda koordinasyonu sağlamak.
- b) Kurumun görev ve faaliyet alanına giren konularda Avrupa Birliği müktesebatına ve tavsiye kararlarına ilişkin faaliyetleri yürütmek.
- c) Kurumun faaliyet alanına giren konularda Avrupa Birliği ve diğer ülkeler ile uluslararası kuruluşlarla yapılan proje ve programların hazırlanması, yürütülmesi ve izlenmesini sağlamak.
- ç) Görev alanıyla ilgili araştırma ve incelemeler yapmak ve raporlamak, yayın hazırlamak.
- d) Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Hukuk Müşavirliği, görev ve yetkileri 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.



İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı, görev ve yetkileri şunlardır:

- a)** Kurumun danışma, personel, bilgi işlem, muhasebe, dokümantasyon ve benzeri faaliyetlerini yürütmek.
- b)** Başkan tarafından verilen görevler ile mevzuatta öngörülen benzeri görevleri yapmak.

Ayrıca Yönetim Kurulu; bazı kanunlardaki (5018 sayılı Kamu Mali Yönetim Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu gibi) zorunlulukların yerine getirilmesi, hizmette etkinliğin sağlanması amacıyla MYK Kanununun 9 uncu maddesinin (e) bendi çerçevesinde çalışma ekipleri oluşturmuştur.



## 2.3 Kurum İçi Analiz

### 2.3.1 İnsan Kaynakları

5544 sayılı Kanununun 24 üncü maddesi ile Kurum hizmetleri iş mevzuatı hükümlerine göre daimi işçi statüsünde istihdam edilen personel eliyle yürütülür.

Kurumun personel sayı ve unvanları Kanuna ekli pozisyon cetvelinde belirtilmiş olup, 90 personel öngörülmüştür. Kuruma hizmetme kapasitesi ve personelin atıl bırakılmaması ilkelerinden hareketle tedricen personel istihdamı sağlanmaktadır.

MYK mevcut pozisyonlarından 38'i doldurulmuştur. Geçici görevli iki personel ile birlikte Kurumda 40 personel görev yapmaktadır.

Personelin pozisyonlara göre dağılım durumu tabloda sunulmuştur:

Tablo 1- Personelin Unvanlara Göre Dağılımı

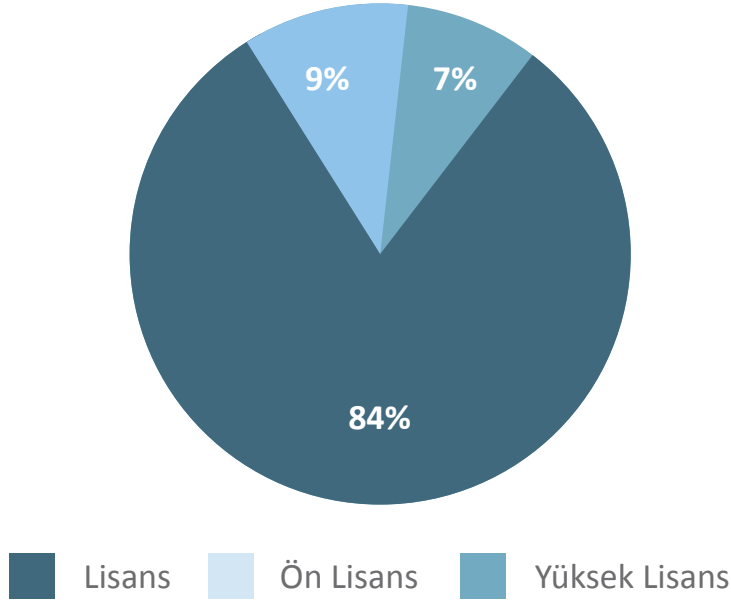
| Unvan                      | Kanunda Öngörülen Pozisyon Sayısı | Genel Kurulda Onaylanan | Maliye Bakanlığı Tarafından Vize Edilen Pozisyon Toplam | İstihdam Edilen Pozisyon Sayısı |
|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------|---|---------------------------------|
| Kurum Başkanı              | 1                                 | 1                       | 1   | 1                               |
| Başkan Yardımcısı          | 1                                 | -                       | -   | -                               |
| Daire Başkanı              | 4                                 | 3                       | 3   | 2                               |
| Hukuk Müşaviri             | 1                                 | 1                       | 1   | 1                               |
| Strateji Geliştirme Müdürü | 1                                 | -                       | -   | -                               |
| Uzman                      | 23                                | 15                      | 3   | -                               |
| Uzman Yardımcısı           | 25                                | 20                      | 17  | 15                              |
| Yabancı Uzman              | 1                                 | 1                       | 1   | -                               |
| Mütercim-Tercüman          | 1                                 | 1                       | 1   | 1                               |
| İstatistikçi               | 7                                 | 5                       | 4   | 4                               |
| Bilgisayar Programcısı     | 3                                 | 3                       | 2   | 1                               |
| Çözümleyici                | 3                                 | 2                       | 2   | 1                               |
| Mali Hizmetler Uzmanı      | 1                                 | 1                       | 1   | -                               |
| Muhasebeci                 | 1                                 | -                       | -   | -                               |
| Bilgisayar İşletmeni       | 2                                 | 2                       | 2   | 2                               |
| Özel Kalem/Sekreter        | 5                                 | 5                       | 3   | 3                               |
| Büro Görevlisi             | 10                                | 10                      | 8   | 7                               |
| <b>TOPLAM</b>              | <b>90</b>                         | <b>70</b>               | <b>50</b>   | <b>38</b>                       |

MYK Personel Yönetmeliği ve MYK Uzmanlığı ile Uzman Yardımcılığı Atama, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde belirtilen şartlar çerçevesinde İŞKUR'dan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre gönderilen adaylar arasından yapılan sözlü/mülakat veya giriş sınavı sonucunda başarılı olanlar Kurumda istihdam edilmektedir.

Kamu kurum/kuruluşlarında memur, sözleşmeli ya da işçi statüsünde bulunan kişilerin MYK'nın yönetici, uzman veya diğer pozisyonlarına naklen atanması mümkün değildir.

Kurum çalışanlarının yaş ortalaması 31,5'dir. Kurum çalışanlarının %40'ı kadın, %60'ı erkek personelden oluşmaktadır. Personelin % 84'ü lisans, % 9'u ön lisans ve % 7'si yüksek lisans eğitim derecesine sahiptir. Personelin eğitim durumuna göre dağılımı aşağıdaki grafikte verilmiştir:

**Grafik 1 - Personelin Eğitim Durumu**



Personelin %67'si en az bir yabancı dil bilmekte olup, bunların %42'si B, %16'sı A ve %9'u C seviyesinde Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS) belgesine sahiptir.

Kurum içi koordinasyon ve işbirliği ilgili birimlerden personelin katılımı ile oluşturulan çalışma ekipleri ile sağlanmaktadır. Gerçekleştirilen faaliyetler Kurum içi personel bilgi sisteminde ve Kurumun internet sitesinde yayımlanmaktadır. Ayrıca birimler bazında; yapılan faaliyetlerin, katılım sağlanan toplantıların duyurulabilmesi için dosya paylaşım platformu oluşturulmuştur. Bu sayede faaliyet ve hizmetlerden hem birim personelinin hem de diğer birimlerin haberdar olması sağlanmaktadır.

MYK'nın faaliyet alanları temel olarak hayat boyu öğrenmeyi desteklemekte ve personelin her türlü gelişim faaliyetlerine fırsat yaratmaktadır. Bu çerçevede yönetici personelden oluşan MYK Eğitim Kurulu tarafından birimlerden gerçekleştirilmesi gerekli görülen hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili görüşler alınmakta ve Kurumun genel eğitim ihtiyacı belirlenerek Yıllık Eğitim Planı hazırlanmaktadır.

Eğitim planı Yönetim Kurulunun onayına müteakip uygulanmaktadır. Gerçekleştirilen eğitimler ve diğer kapasite geliştirmeye yönelik faaliyetler şu şekildedir:

**Tablo 2 - Kapasite Artırımı Faaliyetleri**

| Kurum İçi ve Kurumlar Arası Kapasite Artırımı Faaliyetleri ve Eğitimler |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| Yıl   | Faaliyet/Eğitim Sayısı (Adet) | Faaliyete/Eğitime Katılan Personel Sayısı (Adam/Gün) |
| 2008  | 35                            | 125  |
| 2009  | 148                           | 423  |
| 2010  | 232                           | 951  |

### 2.3.2 Teknolojik ve Fiziksel Yapı

MYK faaliyetlerini, Sosyal Güvenlik Kurumuna ait hizmet binasının, kiralanan yaklaşık 1.800 m<sup>2</sup>'lik beş katında yürütmektedir.

Teknolojik gelişmeler, kurumun hedefleri doğrultusunda takip edilmekte, ihtiyaçlar ve gelişmeler göz önüne alınarak güncelleme faaliyetleri yerine getirilmektedir.

Personel Bilgi Yönetim Sistemi oluşturulmuş olup, evrak, tahakkuk, demirbaş ve personel işlemleri elektronik ortamda yürütölmekte ve ihtiyaçlar paralelinde ek modöller geliştirilmektedir.

Kurumun bilgi-işlem sisteminin oluşturulmasına yönelik ihtiyaç duyduğu donanım ve yazılımların büyük çoğunluğu "Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunu ve Ulusal Yeterlilik Sistemini Güçlendirme Projesi" tedarik bileşeni kapsamında 2010 yılı başında sağlanmıştır. Ayrıca proje kapsamında Kurumun ihtiyaç duyduğu bazı yazılımlar da temin edilmiştir.

### 2.3.3 Mali Yapı

MYK 5018 sayılı Kanunun II sayılı cetvelinde yer alan özel bütçeli bir kurumdur. Kurumun gelirlerinin giderlerini karşılama esastır. Kurum gelirleri bir bankada açılan hesapta tutulmakta, bu gelirlerden hesap yılı sonuna kadar harcanmayan tutar Maliye Bakanlığına bildirildikten sonra Kurumun ertesi yıl gelir hesabına aktarılmaktadır.

2010 yılında elde edilen gelirler tabloda sunulmuştur:

Tablo 3 - 2010 Yılı Bütçe Gelirleri

| Gelir Tertibi                                | 2010 Yılı Tahmini | 2010 Yılı Gerçekleşmesi | 2009 Yılı Gerçekleşmesi |
|--|-------------------|-------------------------|-------------------------|
| Şartname, Basılı Evrak, Form Satış Gelirleri | -                 | 3.800                   | 1.750                   |
| Muayene, Denetim ve Kontrol Ücretleri        | 24.000            | 900                     | 900                     |
| Masraf Karşılıkları                          | 485.000           | 8.530                   | 2.140                   |
| Diğer Çeşitli Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri | -                 | 846                     | -                       |
| Mevduat Faizleri                             | 150.000           | 89.214                  | 171.167                 |
| Diğer Faizler                                | -                 | 5                       | -                       |
| Aidat Gelirleri                              | 6.625.000         | 2.194.951               | 2.252.328               |
| <b>TOPLAM</b>                                | <b>7.284.000</b>  | <b>2.298.247</b>        | <b>2.428.285</b>        |

Ekonomik sınıflandırmaya göre 2010 yılı gider bütçesi gerçekleşme oranları aşağıdaki gibidir:

Tablo 4 - 2010 Yılı Bütçe Giderleri

| Gider Tertibi                | 2010 Başlangıç Ödeneği | 2010 Yılı Gerçekleşmesi | 2009 Yılı Gerçekleşmesi |
|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Personel Giderleri           | 2.275.000              | 1.930.047               | 1.404.486               |
| SGK Devlet Primi Giderleri   | 425.000                | 382.940                 | 274.086                 |
| Mal ve Hizmet Alım Giderleri | 3.183.000              | 934.320                 | 783.062                 |
| Sermaye Giderleri            | 1.000.000              | 294.433                 | -                       |
| <b>TOPLAM</b>                | <b>6.883.000</b>       | <b>3.541.740</b>        | <b>2.461.634</b>        |

## 2.4 Kurum Ürün/Hizmetleri

- Araştırma/Yayın
- Bilgilendirme/Rehberlik
- Denetim
- Eğitim-Öğretim Kuruluşlarının Akreditasyonu
- EUROPASS Hizmetleri
- İşbirliği/Koordinasyon
- Mesleki Yeterlilik Belgesi
- Sınav ve Belgelendirme Yetkilendirmesi
- Ulusal Meslek Standardı
- Ulusal Yeterlilik
- Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
- Yabancıların Sertifikalarının Doğrulanması

## 2.5 Paydaş Analizi

Kurumun paydaşları, MYK'nın ürün ve hizmetleri ile ilgisi olan, MYK'yı doğrudan veya dolaylı etkileyen kurum/ kuruluşlar analiz edilerek belirlenmiştir.

### 2.5.1 Kurum Paydaşları

#### 2.5.1.1 İç Paydaşlar

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Sektör Komiteleri
- Çalışanlar

#### 2.5.1.2 Dış Paydaşlar

##### Bakanlıklar

- Başbakanlık
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Milli Eğitim Bakanlığı
- Maliye Bakanlığı
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
- Sağlık Bakanlığı
- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı

- Kalkınma Bakanlığı
- Kültür ve Turizm Bakanlığı
- Adalet Bakanlığı
- İçişleri Bakanlığı
- Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

### **Kamu Kurum, Kuruluşları ve Kurulları**

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Başkanlığı
- Avrupa Birliği Bakanlığı
- Belediyeler Birliği
- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
- Devlet Malzeme Ofisi
- Eğitim - Öğretim Kuruluşları
- Hazine Müsteşarlığı
- Kamu İhale Kurumu
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
- Merkezi Finans ve İhale Birimi
- Özürlüler İdaresi Başkanlığı
- Sayıştay
- Sosyal Güvenlik Kurumu
- Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu
- Türk Akreditasyon Kurumu
- Türk Patent Enstitüsü
- Türk Standartları Enstitüsü
- Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
- Türkiye İhracatçılar Meclisi
- Türkiye İstatistik Kurumu
- Türkiye İş Kurumu
- Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
- Yükseköğretim Kurulu

### **Kamu Kuruluşu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları/ Meslek Örgütleri**

- Türk Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
- Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği
- Türkiye Ziraat Odaları Birliği

## Sendika ve Konfederasyonlar

- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
- Memur Sendikaları Konfederasyonu
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

## Özel Sektör Kuruluşları/Firmalar

- Akreditasyon Kuruluşları
- Meslek Standardı Hazırlayan Kuruluşlar
- Özel Eğitim-Öğretim Kuruluşları
- Sınav ve Belgelendirme Kuruluşları
- Ürün-Hizmet Sağlayan Şirketler (Tedarikçi Firmalar)

## Bireyler

- İşgörenler
- İşverenler
- Öğrenenler
- Öğretmenler/Eğitimciler

## Uluslararası Kuruluşlar

- Avrupa Akreditasyon Birliği
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
- Avrupa Eğitim Vakfı
- Avrupa Komisyonu Eğitim ve Kültür Genel Müdürlüğü
- Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi
- Dünya Bankası
- Ulusal ve Uluslararası Yeterlilik Kurumları
- Uluslararası Çalışma Örgütü
- Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı

## 2.5.2 Kurum Müşterileri

- Eğitim Kuruluşları/Eğitim Sağlayıcılar
- Görevlendirilen/Yetkilendirilen Kurum ve Kuruluşlar
- İşgörenler

- İşverenler
- Meslek Örgütleri
- Milli Eğitim Bakanlığı
- Öğrenci Velileri
- Öğrenenler
- Öğretmenler/ Eğitimciler
- Özel Sektör Kuruluşları
- Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlar
- Türkiye İş Kurumu
- Uluslararası Kuruluşlar
- Üniversiteler
- Yükseköğretim Kurulu

Kurum ürün/hizmet-müşteri/yararlanıcı matrisi EK-1’de sunulmuştur.

### 2.5.3 Dış Paydaş Analizi

Kurumun dış paydaşlarının belirlenmesi aşamasında, hizmet ve faaliyetlerden yararlanan, onları yönlendiren, etkileyen ve bu hizmetlerden etkilenen kurum/kuruluşlar öncelik sırasına göre tespit edilmiştir.

Dış Paydaş Analiz formu hazırlanmış ve ana hizmet birimleri tarafından doldurulan formlar derlenerek MYK paydaş listesi ortaya çıkmıştır.

Paydaşların Stratejik Plana katılımının sağlanması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, araştırma kurum/kuruluşları, üniversiteler, özel kuruluşlar, STK’lar ve meslek kuruluşların temsilcilerinden 58 kişilik grup ile dış paydaş görüş ve önerileri toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Toplantıda grup çalışmaları ve anket yöntemleri ile paydaş görüşleri alınmış, GZFT analizleri paydaşlarla birlikte gerçekleştirilmiştir.

#### 2.5.3.1 Dış Paydaş Anketi

Dış Paydaşlar ile yapılan Ortak Akıl Platformu çerçevesinde uygulanan ve 11 sorudan oluşan anket toplam 37 katılımcıya uygulanmıştır.

Analiz neticesinde MYK’nın;

- ✓ Kurumlar ile iletişim kurma (%69),
  - ✓ Mesleki yeterlilik konusunda ihtiyaçları tespit edip, gerekli önlemleri alma(%50),
  - ✓ Paydaşlarına görüşlerini rahatlıkla ifade edebileceği bir ortam sağlama (%83),
  - ✓ Şikâyet ve önerilerini değerlendirerek çözüm üretme (%63),
  - ✓ Yürütülen ortak çalışmalarındaki işbirliği ve koordinasyon sağlama (%68),
- konularında etkin olduğu anlaşılmaktadır.



Ayrıca yürütülen çalışmalar açısından; Kurumda en çok öne çıkan özellikler sırasıyla şu şekildedir;

- ✓ Güvenilirlik,
- ✓ Tarafsızlık,
- ✓ İşbirliğine yatkınlık,
- ✓ İlgili kişilere kolay ulaşım

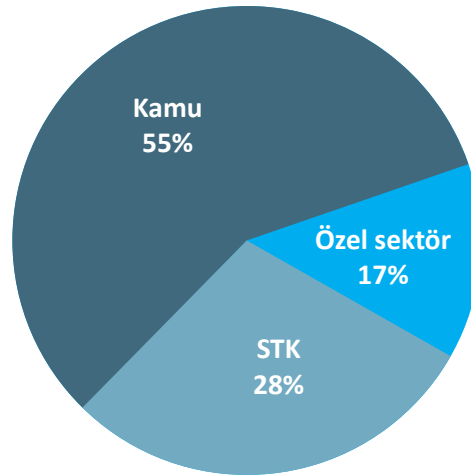
Bununla birlikte; MYK ile işbirliği içerisinde bulunan paydaşlar, yapılan çalışmaların daha etkili ve verimli olabilmesi doğrultusunda;

- ✓ Fiziksel mekân yetersizliği,<sup>1</sup>
  - ✓ Mesleki bilgi, uzmanlık ve deneyim,
  - ✓ Veri kalitesi ve güvenilirliği,
- konularında iyileştirilme yapılması gibi beklenti ve önerilerde bulunmuştur.

Anketi dolduran paydaşların yüzde 55'ini kamu kurumu çalışanları, yüzde 28'ini STK'lar, yüzde 17'sini özel sektör kuruluşları oluşturmuştur.

Grafikte anketi dolduranların görev yaptıkları kurum/kuruluşların niteliğine göre oransal dağılımı görülmektedir:

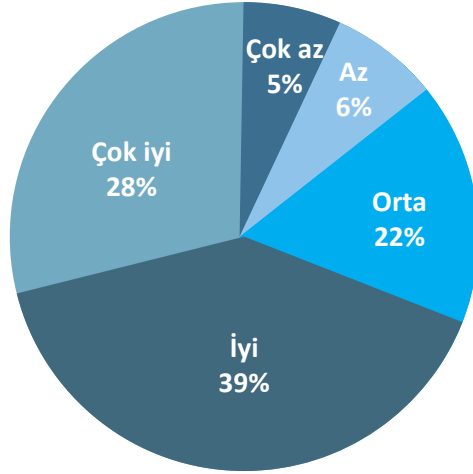
**Grafik 2 - Paydaş Anketi Dolduranların Kurumsal Dağılımı**



<sup>1</sup> Anket çalışması sonrasında hizmet binasına 2 kat eklenerek, toplantı salonu ve çalışma alanı yetersizliği büyük oranda giderilmiştir.

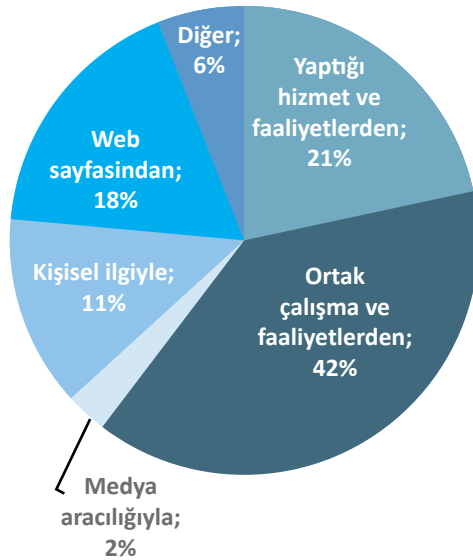
MYK'nın bilinirliği ile ilgili veriler incelendiğinde Kurumun hizmetleri hakkında "çok iyi" (%28), "iyi" (%39) ve "orta düzeyde" (%22) bilgi sahibi olduğunu ifade eden katılımcılar, yaklaşık olarak yüzde 89'luk dilimi kapsamaktadır. MYK'nın katılımcılar açısından bilinirlik düzeyi grafikte verilmiştir.

**Grafik 3- Katılımcıların MYK Hizmetleri Hakkındaki Bilgi Düzeyi**



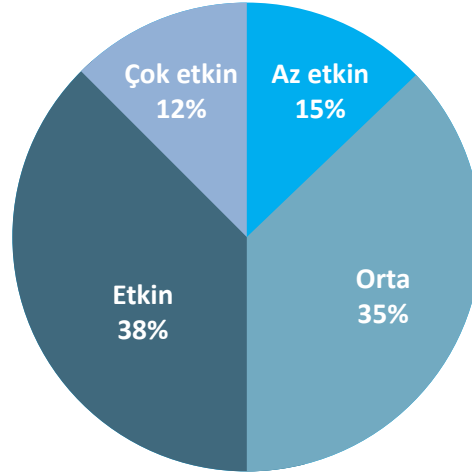
Katılımcıların yüzde 42'si, Kurumu "ortak çalışma ve faaliyetlerden", yüzde 21'i "yaptığı hizmet ve faaliyetlerden", yüzde 18'i "web sayfasından", yüzde 11'i "kişisel ilgi ile" ve yüzde 2'si "medya aracılığı ile" tanıdığını ifade etmişlerdir.

**Grafik 4 - Katılımcıların MYK Hakkında Bilgi Edinme Yolları**



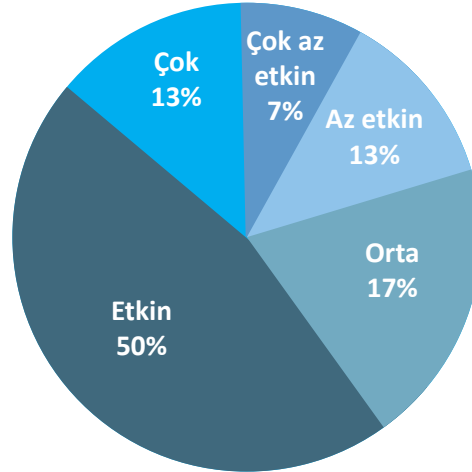
Katılımcıların yüzde 50'si MYK'nın mesleki yeterlilik konusunda ihtiyaçları tespit edip, gerekli önlemleri almak konusunda etkin olduğu yönünde, yüzde 15'lik bir kısım ise "az etkin" şeklinde görüş bildirmiştir.

**Grafik 5 - MYK'nın Mesleki Yeterlilik Alanında İhtiyaçları Tespit Etme ve Gerekli Önlemleri Alma Etkinliği**



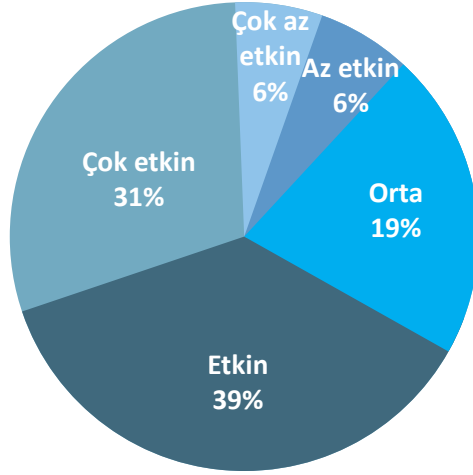
Paydaşların yüzde 63'ü MYK'nın şikâyet ve önerileri "çok etkin" ve "etkin" bir şekilde değerlendirerek çözüm ürettiğini ifade etmiştir. Bu konuda MYK'nın yeterli etkinlikte olmadığını düşünenler ise %20'lik kısmı oluşturmuştur.

**Grafik 6 - MYK'nın İhtiyaç ve Beklentileri Karşılama Etkinliği**



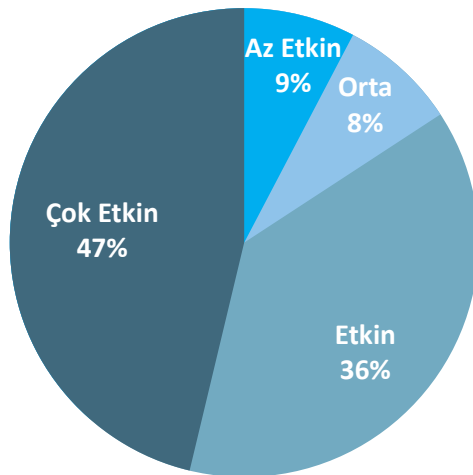
Paydaşların yüzde 70'i MYK'nın kurumları ile "çok etkin" ve "etkin" bir iletişim kurduğunu ifade etmiştir. MYK'nın iletişim konusunda etkin olmadığını düşünenler ise %12'lik kısmı oluşturmuştur.

**Grafik 7 - MYK'nın Paydaşları ile Kurduğu İletişimin Etkinliği**



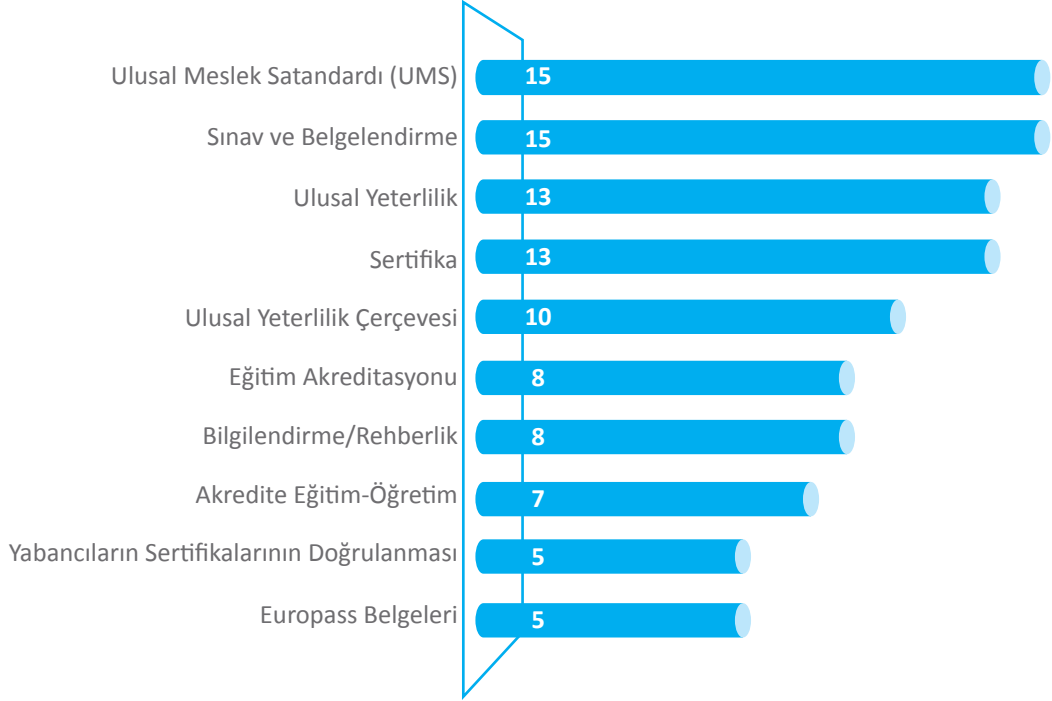
MYK'nın, paydaşlarına görüşlerini rahatlıkla ifade edebileceği bir ortam sağladığını düşünenler yüzde 83'lük bir kesimi oluşturmuştur. Paydaşların yüzde 9'u ise bu konuda MYK'nın "az etkin" olduğunu ifade etmiştir.

**Grafik 8 - MYK'nın Paydaş Görüşlerinin Rahatlıkla İfade Edilebileceği Bir Ortam Sağlama Konusundaki Etkinliği**



Katılımcıların en çok ilgilendiği MYK hizmetlerinin başında UMS, Sınav ve Belgelendirme, Ulusal Yeterlilik ve Sertifika hizmetleri gelmektedir.

**Grafik 9 - Paydaşları İlgilendiren En Önemli MYK Hizmetleri**



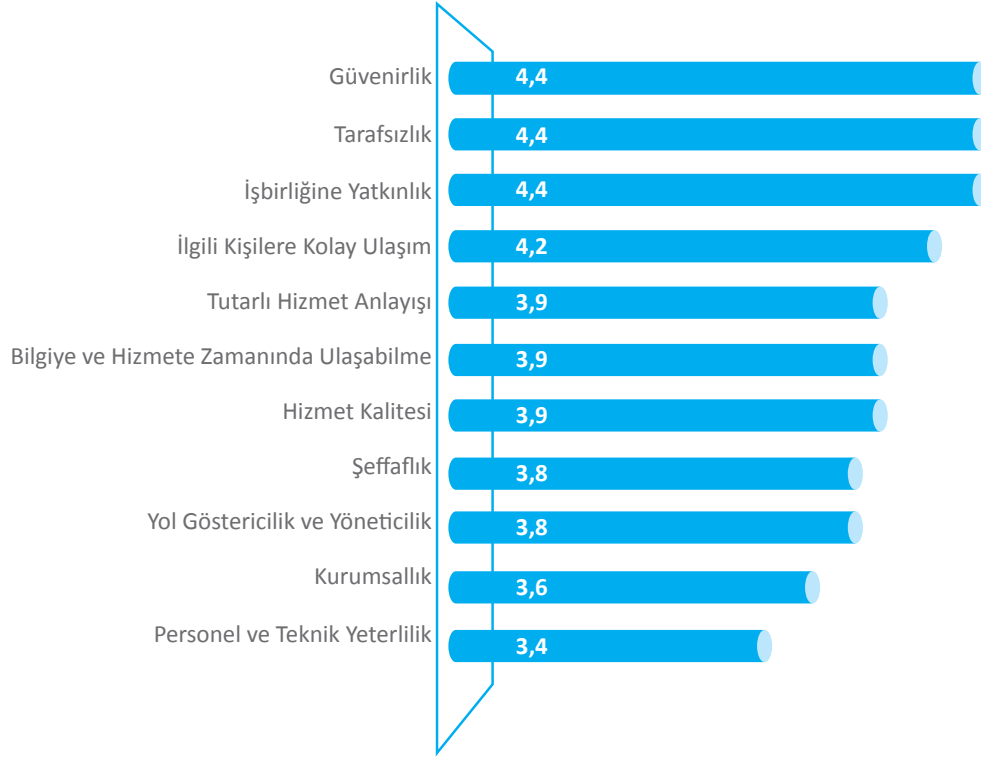
Grafik 10, katılımcıların, hangi hizmetleri “en önemli ilk üç” olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Hizmetlerin paydaşlar açısından önemine bakıldığında sırasıyla Sınav ve Belgelendirme, UMS ve Sertifika hizmetleri yer almaktadır.

**Grafik 10 - Paydaşları İlgilendiren En Önemli 3 MYK Hizmeti**



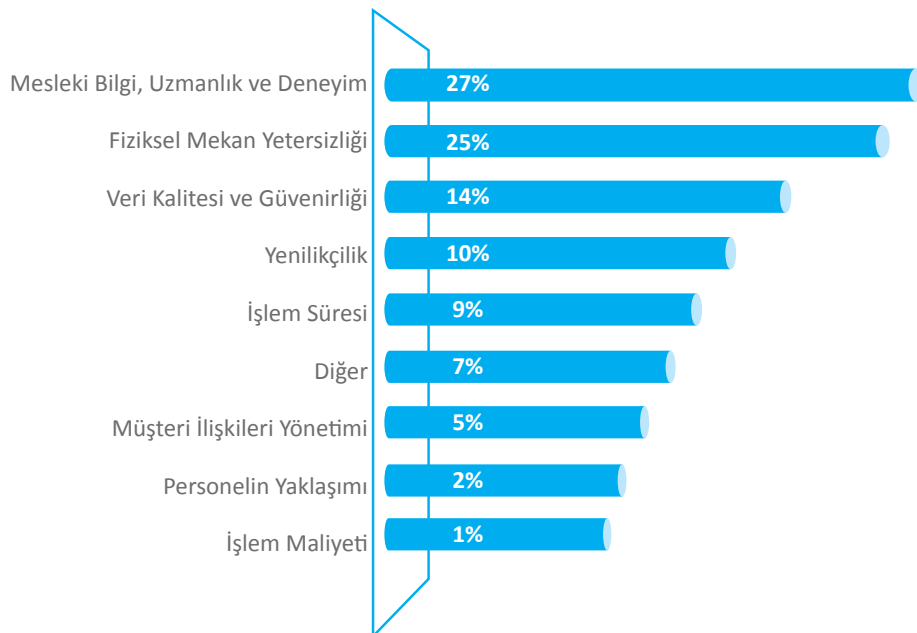
Paydaşların MYK'yı belirli konularda ne kadar yeterli buldukları değerlendirmeleri istenmiş, yapılan değerlendirmeye göre (1-5 ölçeği bazında hesaplanan ortalama puanlara göre) kurumda en çok öne çıkan özellikler sırasıyla güvenilirlik, tarafsızlık, işbirliğine yatkınlık, ilgili kişilere kolay ulaşım olmuştur.

**Grafik 11 - MYK'nın En Önemli Kurumsal Nitelikleri**



Kurumda en çok iyileştirilmesi gereken unsurların sırasıyla “mesleki bilgi, uzmanlık ve deneyim”, “fiziksel mekan yetersizliği”, “veri kalitesi ve güvenilirliği” olduğu ifade edilmiştir.

**Grafik 12 - MYK Hizmet Birimlerinde İyileştirilmesi Gereken Hususlar**



## 2.5.4 İç Paydaş Analizi

Ortak akıl çalışması ile personelimizin eğitim, fiziksel koşullar, iletişim ve koordinasyon konularındaki memnuniyet oranları tespit edilmiş, Kurumun temel değerleri, güçlü ve zayıf yanları ile diğer konulara ilişkin görüş ve önerileri alınmıştır. Çalışma sonucunda faaliyetlerimize olumlu ve olumsuz etkisi olan özelliklerimiz tespit edilmiş ve aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5 - İç Paydaş Analizi

### FAALİYETLERİMİZE POZİTİF ETKİSİ OLAN ÖZELLİKLERİMİZ

Genç, dinamik ve altyapısı güçlü bir kadroya sahip olunması,

Karar alma süreçlerinin benzer kurumlara göre çok daha hızlı olması,

Kamu kurumu olmasına rağmen, özel sektör gibi çalışması ve hantal bir yapıya sahip olunmaması

### FAALİYETLERİMİZE NEGATİF ETKİSİ OLAN ÖZELLİKLERİMİZ

Birincil ve ikincil Kurum mevzuatının ana faaliyetlerin yürütümünde yetersiz kalması

Gerekli ana hizmet birimlerinin ve ara kademe yönetiminin olmayışı nedeniyle işlerin tıkanması

## 2.5.5 Çevre Analizi

Tablo 6 - Güçlü ve Zayıf Yönler

|   | Güçlü Yönler  |
|---|---|
| 1 | Meslek standartları ve yeterliliklerin sektör ile işbirliği yapılarak oluşturulması |
| 2 | MYK yönetiminde ve karar alma sürecinde sosyal tarafların yer alması                |
| 3 | Dinamik ve yenilikçi yapıya sahip olması  |
| 4 | İdari ve mali özerkliğe sahip olması  |
| 5 | Eğitim seviyesi yüksek personele sahip olması                                       |
| 6 | Personel gelişiminin desteklenmesi  |
| 7 | Alanında tek ve yeni bir kurum olması   |

| Zayıf Yönler |   |
|--------------|---|
| 1            | Organizasyon yapısının Kurumun faaliyet alanlarına yönelik ihtiyacı karşılamaması                           |
| 2            | Kurum faaliyet alanında uzmanlığı olan ve istihdam edilme şartlarını taşıyan personel teminindeki güçlükler |
| 3            | Yeni bir kurum olmasından dolayı yeterince tanınmamak   |
| 4            | Uzmanlık gerektiren hizmet alımlarında ve uzman havuzu oluşturmada mevzuat kısıtları                        |
| 5            | Kurumun sürdürülebilir mali kaynaklara sahip olmaması   |

**Tablo 7 - Fırsatlar ve Tehditler**

| Fırsatlar |  |
|-----------|--|
| 1         | Eğitim – istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik ilgili bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğinin tesis edilmiş olması                               |
| 2         | Yeterliliklerin belirlenmesi, tanınması ve belgelendirilmesine yönelik talebin oluşması  |
| 3         | Mesleki eğitim, yeterlilik, kalite güvencesi gibi alanlardaki AB tarafından oluşturulan düzenleme ve faaliyetlerin Kurumun faaliyetleriyle eş zamanda başlatılmış olması |
| 4         | Mesleki yeterliliklerin güvenilir, objektif ve şeffaf olarak belgelendirilmesinde ve uluslararası kıyaslanabilirliğinde düzenleyici bir kuruma duyulan ihtiyaç           |
| 5         | İşverenin nitelikli iş gücü talebinin artması  |
| 6         | Eğitim ve öğretim kurumlarının yeterliliklere göre akredite olma istek ve ihtiyaçları  |
| Tehditler |  |
| 1         | Eğitim ve yeterlilik sisteminin entegrasyonu konusunda yaşanan sıkıntılar  |
| 2         | Eğitim kuruluşlarının ulusal yeterliliklere göre yapılanmasında beşeri, yönetsel, mali ve teknolojik açıdan kısıtlar   |
| 3         | Sistemde yer alacak sosyal taraf şemsiye kuruluşlarda kapasite ve uzmanlığın oluşmaması  |
| 4         | Belgelendirme kuruluşlarının akreditasyonunda olası darboğaz   |
| 5         | Bireylerin yeterlilik belgelerine erişim kısıtı  |





3

**Misyon, Vizyon ve Değerler**

## 3 MİSYON, VİZYON VE DEĞERLER

### MİSYONUMUZ

Paydaşlarla birlikte, yeterlilikleri tanımlayan ve tanıyan uluslararası düzeyde kalite güvencesi sağlanmış Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmektir.

### VİZYONUMUZ

Eğitimin istihdamla uyumunu güvence altına alarak nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük eden, uluslararası ölçekte tanınan, etkin ve saygın bir kurum olmak.

### DEĞERLERİMİZ

- ✓ Güvenilirlik
- ✓ Hesap Verebilirlik
- ✓ Saydamlık
- ✓ Yetkinlik
- ✓ Fırsat Eşitliği
- ✓ Tarafsızlık
- ✓ Kalite
- ✓ Paydaşlarla İşbirliği
- ✓ Uzlaş
- ✓ Araştırmacılık
- ✓ Yenilikçilik
- ✓ Dinamizm
- ✓ Etkinlik
- ✓ Etkin İletişim
- ✓ Sürekli Gelişim
- ✓ Liyakat

4

**Stratejik Amaç, Hedef ve Performans  
Göstergeleri**

# 4 STRATEJİK AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

## 4.1 STRATEJİK AMAÇLAR

1. Ulusal Yeterlilik Sistemini oluşturmak.
2. Eğitim ve istihdamda bireylerin hareketliliğini kolaylaştırmak.
3. Hizmetlerin etkin sunumunu sağlayacak kurumsal kapasiteyi geliştirmek.
4. Ulusal Yeterlilik Sistemi ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun tanınırlığını artırmak.

## 4.1.1 Stratejik Amaç 1 - Ulusal Yeterlilik Sistemini Oluşturmak.

### STRATEJİK HEDEFLER

- 1 Paydaşlarla birlikte ulusal düzeyde kabul gören Ulusal Yeterlilik Çerçevesini oluşturmak ve gerekli kurumsal yapı dönüşümünü sağlamak.
- 2 Ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara göre Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikleri hazırlamak, güncelliğini korumak.
- 3 Ulusal Meslek Standardı ve Ulusal Yeterlilik hazırlanmasında, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinin sunumunda etkinlik ve verimliliği artırmak.
- 4 Şeffaf ve kalite güvencesi sağlanmış belgelendirme sistemini kurmak ve yaygınlaştırmak.
- 5 Mesleki ve teknik eğitimin Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklere uygun verilmesini sağlamak.

Ülkemizde çalışma çağı nüfusunun toplam nüfus içerisindeki payı ise 2005 yılında yüzde 65,7, 2009 yılında yüzde 67'dir. İşgücünün, 2005 yılında yüzde 67,3'ü, 2009 yılında yüzde 71,49'u lise altı eğitilmiş ve okuma yazma bilmeyenlerden oluşmaktadır. İşsizlik oranı ise 2005 yılında yüzde 10,3, 2009 yılında yüzde 13,5'tir. Genç nüfusun işsizlik oranı 2010 yılı Aralık döneminde yüzde 21,6 olarak gerçekleşmiştir.<sup>2</sup>

İşsizlik probleminin başlıca nedenlerinden biri eğitim ve istihdam arasında doğru ilişkinin kurulamıyor olmasıdır. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarından verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri güvenilir bir biçimde yansıtamamakta ve iş dünyası tarafından kabul görmemektedir. Ayrıca herhangi bir eğitim almadan, çalışarak beceri edinen kişilerin büyük bir bölümü sahip oldukları bilgi beceri ve yetkinlikleri belgelendirme imkânı bulamamaktadır.

Eğitim ile istihdam arasındaki süregelen sorunların çözümünde işçi, işveren ve eğitim dünyasını bir araya getiren sürdürülebilir bir yapının oluşturulması önemli bir adım olarak görülmektedir. Bu anlamda MYK'nın devlet, işçi ve işveren temsilcilerini ortak bir platformda buluşturan yapısı eğitimin ve istihdamın uyumlaştırılması amacına doğrudan hizmet etmektedir.

MYK, Ulusal Yeterlilik Sistemini (UYS) kurmak ve sistemin kalitesinin, sürdürülebilirliğinin ve güncelliğinin sağlanmasından sorumludur.

<sup>2</sup> 2005 yılı verileri için, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013); 2009 yılı verileri için, Türkiye İstatistik Kurumu – Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Nüfus Sayımı Sonuçları.



UYS; eğitim ile istihdam arasında doğru ilişkiyi kuran, uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısı oluşturan, nitelikli işgücüne erişimi kolaylaştıran, mesleki yeterliliklerin değerlendirilmesinde geçerlilik, güvenilirlik ve şeffaflığı sağlayan, ilerleme yollarını daha açık hale getiren ve kariyer hareketliliğini destekleyen, önceki öğrenmeyi tanıyan, istihdamı, verimliliği ve ulusal rekabet gücünü arttıran bağımsız, şeffaf ve kalite güvencesi sağlanmış bir sistemdir.

UYS'nin kurulabilmesi ve güncelliğinin sağlanabilmesi için UYÇ oluşturulması temel önceliklerden biridir. UYÇ; yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını sağlayarak sistemin kabul edilmesinde önemli rol oynar.

UYS'de ilk basamak iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda UMS hazırlanmasıdır. UMS'ler hem mesleki ve teknik eğitim-öğretim müfredatına hem de Ulusal Yeterliliklere girdi sağlayacaktır.

Ulusal Yeterlilikler UMS'lere göre geliştirilecek, sınav ve belgelendirme işlemleri Ulusal Yeterliliklere göre gerçekleştirilecek ve bireylerin sahip oldukları bilgi beceri ve yetkinlikleri MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleriyle tanınır hale getirilecektir. Öğrenme çıktılarının güvenilir olarak belgelendirilmesi sonucunda, işverenin talep ettiği işgücüne ulaşması, bireylerin ise niteliklerine uygun iş bulmaları kolaylaştırılacaktır.

Yeterliliklerin gerektirdiği bilgi beceri ve yetkinliği kazanmak isteyen adaylar ilgili Ulusal Yeterliliğe göre hazırlanmış eğitim ve öğretim programlarını sunan eğitim kuruluşlarına başvurarak yeterlilik için gerekli eğitimi alabileceklerdir.

UMS hazırlanmasından sınav ve belgelendirmenin yapılmasına kadar geçen tüm süreçte MYK'nın tüm faaliyetleri ilgili taraflarla birlikte gerçekleştiriyor olması çıktıların kabul edilebilirliğini ve kalite güvencesini sağlamaktadır.

4.1.1.1 Stratejik Hedef 1: Paydaşlarla birlikte ulusal düzeyde kabul gören UYÇ'yi oluşturmak ve gerekli kurumsal yapı dönüşümünü sağlamak.

## Hedefe Yönelik Strateji

UYÇ; ilk, orta ve yüksek öğretim ile özel öğretim dâhil, tüm teknik ve meslekî eğitim/ öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarını ifade etmektedir. UYÇ, eğitim ve öğretim sistemlerinin modernizasyonu, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin geliştirilmesi ve örgün, yaygın ve resmi olmayan öğrenme arasında gerekli köprüleri kurmaya katkıda bulunacaktır.

UYÇ'nin temel hedefi kişilerin sahip olduğu öğrenme çıktılarının tanınması, biriktirilmesi ve taşınmasıdır. UYÇ bütün öğrenme biçimlerini tanıyacak şekilde tasarlanmakta olup, UYÇ'de yer alan yeterlilikler birimler halinde oluşturulacak olup, böylece kişilerin yeterlilikler arası (mesleki ve akademik) dikey ve yatay geçişliliği sağlanacaktır. Sürecin tamamında AB kriterleri göz önüne alınarak katılımcılığa önem veren bir yapı oluşturulacaktır.

UYÇ oluşturulması hedefi, İMEİGEP'de yer alan ilk öncelik alanıdır.

**Tablo 8 - SA1-SH1 Performans Göstergeleri**

| Performans Göstergesi        | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| UYÇ'nin Tamamlanma Oranı (%) | 50   | 75   | 100  | -    | -    | -    |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleştirmeleri göstermektedir.

**PG 1** : UYÇ'nin Tamamlanma Oranı: UYÇ'nin oluşturulmasına yönelik çalışmanın tamamlanma oranını ifade etmektedir.

## Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ MEB, YÖK ve diğer ilgili tarafların katılımı ile bir çalışma komisyonunun oluşturulup taslak UYÇ belgesinin hazırlanması,
- ✓ Taslak UYÇ'nin nihai belgeye dönüştürülmesi,
- ✓ Yeterliliklerin UYÇ'ye dâhil edilmesi,
- ✓ UYÇ'nin benimsenmesini ve tanıtımını sağlayacak etkinlikler gerçekleştirilmesi,

#### 4.1.1.2 Stratejik Hedef 2: Ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara göre UMS ve Ulusal Yeterlilikleri hazırlamak, güncelliğini korumak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

Eğitim ile istihdam bağlantısının sağlıklı kurulabilmesi; işgücü, arz ve talebinin uyumlu hale getirilebilmesi için öncelikle UMS hazırlanmaktadır. UMS'ler mesleki ve teknik eğitimin mevcut ihtiyaçlar ve geleceğe dönük eğilimlere göre yapılandırılmasını sağlayacaktır.

UMS bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normları içeren teknik bir uzlaşma belgesidir. Ulusal Yeterlilik ise MYK tarafından onaylanarak UYÇ'ye yerleştirilen bireyin değerlendirilmesinde kullanılan bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlik ile ölçme ve değerlendirme kriterlerini içeren ayrıntılı dokümandır.

UMS'ler ve Ulusal Yeterlilikler ilgili kurum/kuruluşlarca MYK tarafından belirlenen usul ve esaslar doğrultusunda hazırlanmaktadır.

UMS ve Ulusal Yeterlilik hazırlamak üzere başvuru yapan kuruluşların teklifleri, sektörünü temsil etme yeteneği; mali, fiziki ve beşeri altyapıya sahip olma, sürece sosyal tarafların katılımını sağlama gibi ölçütlere göre değerlendirilerek yetkilendirme yapılmaktadır.

Hazırlanan UMS ve Ulusal Yeterlilikler mesleki eğitimin güncel ihtiyaçlara uygun verilebilmesini, işgücünün yeni mesleklerde iş bulabilmesini, bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerin tanınmasını sağlar ve hayat boyu öğrenmeyi destekler.

Bu kapsamda UMS, Kurum tarafından, sektörden gelen talepler ve iş piyasasının ihtiyaçları esas alınarak en geç beş yılda bir güncellenecektir. Ancak sistemin başlangıcında erken revizyon ihtiyacı göz önüne alınarak bu süre ortalama dört yıl olarak belirlenmiştir. Ayrıca UMS'lerde değişiklik olduğunda Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğinde belirtilen şartlar çerçevesinde bu değişiklikler bir yıl içerisinde ilgili Ulusal Yeterliliğe yansıtılacaktır.

**Tablo 9 - SA1 - SH2 Performans Göstergeleri**

| Performans Göstergesi                         | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| UMS Sayısı (Adet)                             | 94   | 135  | 200  | 200  | 100  | 22   |
| Revize Edilen UMS Sayısı (Adet)               | -    | -    | 20   | 50   | 100  | 200  |
| Ulusal Yeterlilik Sayısı (Adet)               | 5    | 105  | 200  | 200  | 200  | 139  |
| Revize Edilen Ulusal Yeterlilik Sayısı (Adet) | -    | 5    | 45   | 95   | 135  | 250  |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleşmeleri göstermektedir.



**PG 1** : UMS Sayısı: Yıl bazında Resmi Gazetede yayımlanacak UMS sayısını ifade etmektedir. Sektörler ve sektörel öncelikler göz önünde bulundurularak kısa ve orta vadeli ihtiyaçların karşılanabilmesi amacıyla toplam 400 meslekte standart hazırlama çalışmaları planlanmıştır. Her mesleğin ortalama iki yeterlilik seviyesi olduğu varsayılarak 800<sup>3</sup> UMS hazırlanacağı öngörülmektedir.

**PG 2** : Revize Edilen UMS Sayısı: UMS'lerin en geç 5 yılda bir revize edilmesi gerekmektedir birlikte erken revizyonlara ihtiyaç duyulabileceği düşünülerek bu süre ortalama 4 yıl olarak belirlenmiş ve 2012 yılında revizyon süreci başlatılacaktır.

**PG 3** : Ulusal Yeterlilik Sayısı: Yıl bazında hazırlanan Ulusal Yeterlilik sayısını ifade etmektedir. Yeterlilik türlerinin belirlenmesinden sonra farklı yeterliliklerin oluşması ve 2015 yılı sonuna kadar toplamda 850<sup>4</sup> Ulusal Yeterlilik hazırlanabileceği öngörülmüştür. 850 Ulusal Yeterliliğin 800 tanesi Ulusal Meslek Standartları; 50 tanesi ise Uluslararası Meslek Standartları dikkate alınarak hazırlanacaktır.

**PG 4** : Revize Edilen Ulusal Yeterlilik Sayısı: Sistemin yeni olması dolayısıyla ilk yıllarda hazırlanan bazı yeterliliklerde iki yıl içerisinde revizyona ihtiyaç duyulabileceği dikkate alınarak, 2011 yılında ilk revizyonların başlatılacağı öngörülmüştür.

## Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin uygulanması,
- ✓ UMS/Ulusal Yeterlilik hazırlamak üzere başvuru yapan kuruluşların başvurularının değerlendirilmesi, kuruluşların görevlendirilmesi, işbirliği protokolleri imzalanması,
- ✓ UMS ve Ulusal Yeterliliklerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygunluğuna ilişkin araştırmalar yapılması.

3 2010 yılı sonunda kümülatif 143 UMS hazırlanmıştır.

4 2010 yılı sonunda kümülatif 6 Ulusal Yeterlilik hazırlanmıştır.

#### 4.1.1.3 Stratejik Hedef 3: UMS ve Ulusal Yeterlilik hazırlanmasında, ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinin sunumunda etkinlik ve verimliliği arttırmak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

UMS'lerin ve Ulusal Yeterliliklerin hazırlanması sırasında kalite ve güvenilirliğin sağlanması amacıyla ilgili taraflar sürece dâhil edilmekte ve standart/yeterlilik taslakları işin uzmanları tarafından geniş bir katılımı ile hazırlanmakta ve hazırlanan standartlar/yeterlilik taslakları bölgesel katılım, firma ölçekleri, uzmanlık düzeyi gibi unsurlar dikkate alınarak kabul edilebilir temsil düzeyi ve optimum hızda işlemlerin yürütülmesi sağlanmaktadır.

Gelen görüşler doğrultusunda yetkilendirilen kuruluş tarafından revize edilen meslek standardı/yeterlilik taslakları MYK'nın sektörel uzmanlık komiteleri olan sektör komitelerince incelenip değerlendirilerek MYK Yönetim Kurulunun onayına sunulmaktadır. Yönetim Kurulu tarafından onaylanan taslak meslek standartları Resmi Gazetede yayımlanarak UMS niteliğini kazanmaktadır. Yeterlilik taslakları ise, MYK Yönetim Kurulu onayı ile Ulusal Yeterliliğe dönüşmekte ve UYÇ'ye yerleştirilmektedir.

MYK tarafından UMS ve Ulusal Yeterlilik hazırlamak üzere yetkilendirilen/görevlendirilen kuruluşların fiziki, beşeri ve mali altyapıları çıktılarının kalitesinde önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle söz konusu kuruluşların sahip olması gereken kriterler MYK tarafından belirlenmiştir.

Yetkilendirilmiş eğitim akreditasyon kuruluşlarının faaliyetlerinin kalite güvencesinin sağlanabilmesi için gerekli şartlar ise Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği ile belirlenmiştir. Yetkilendirme öncesinde ve sonrasında MYK tarafından gerçekleştirilecek denetimlerle sistemin kalite güvencesinin sürekliliği sağlanacaktır.

Akredite eğitim öğretim kuruluşlarının faaliyetlerinin kalite güvencesi için MYK ilgili taraflarla akreditasyon kriterlerini belirleyecek ve bu kriterler doğrultusunda kuruluşların akreditasyonu ve denetimi gerçekleştirilecektir.

Ayrıca, MYK gerçekleştirdiği faaliyetlerle paydaşların kapasitesini arttırmakta ve paydaşların MYK hizmetlerine hızlı şekilde ulaşabilmesi, hizmet aşamalarının ilgililer tarafından takip edilebilmesini sağlayacak altyapıyı oluşturmaktadır.

**Tablo 10 - SA1 - SH3 Performans Göstergeleri**

| Performans Göstergesi  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Sektör Komitesi Toplantı Başına UMS ve Ulusal Yeterlilik Sayısı (Adet) | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| Ortalama UMS Hazırlama Süresi(Ay)                                      | 6.5  | 6    | 6    | 5.5  | 5.5  | 5.5  |
| Ortalama Ulusal Yeterlilik Hazırlama Süresi (Ay)                       | -    | 7.5  | 6.5  | 6    | 6    | 6    |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleştirmeleri göstermektedir.

**PG 1** : Sektör Komitesi Toplantı Başına UMS ve Ulusal Yeterlilik Sayısı: Bir sektör komitesi toplantısında ortalama toplam 4 meslek standardı/yeterlilik taslağı görüşüleceği öngörülmüştür. Bu sayı revize edilecek UMS ve Ulusal Yeterlilikler olacağı için yıllar itibariyle artırılmıştır.

**PG 2** : Ortalama UMS Hazırlama Süresi: Meslek Standardı hazırlamak üzere görevlendirilen kuruluşun teknik çalışmalara başlamasından; MYK tarafından gerçekleştirilen teknik bilgilendirme toplantıları, yetkilendirilen kuruluşun taslak meslek standardı hazırlama çalışmaları (saha ziyaretleri, iş analizi çalışmaları vs.), görüş alma ve görüş yansıtma süreci, Sektör Komitesi incelemeleri, MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanma ve Resmi Gazetede yayımlanmasına kadar geçen ortalama süreyi ifade eder.

**PG 3** : Ortalama Ulusal Yeterlilik Hazırlama Süresi: MYK tarafından yapılan görevlendirmeye ilişkin protokolün imzalanmasından itibaren; yeterlilik taslağı hazırlama, görüş alma ve görüş yansıtma süreci ile Sektör Komitesi incelemeleri ve MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanma tarihine kadar geçen ortalama süreyi ifade eder.

## Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Standartların/yeterliliklerin kalitesini temin etmek amacıyla uzman desteği sağlanması,
- ✓ Meslek standartları ve yeterlilik geliştirme sürecinin ve çıktılarının etki değerlendirmesinin yaptırılması,
- ✓ Hizmetlerin elektronik ortamda yürütülmesi için gerekli altyapının hazırlanması,
- ✓ Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin kaynaklarıyla sınav ve belgelendirme yapacak hibe yararlanıcısı kuruluşların altyapılarının ve kapasitelerinin güçlendirilmesi ve sürdürülebilir yapıların oluşturulması.

#### 4.1.1.4 Stratejik Hedef 4: Şeffaf ve kalite güvencesi sağlanmış belgelendirme sistemini kurmak ve yaygınlaştırmak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

Sınav ve belgelendirme, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmiş ulusal veya uluslararası meslek standartları temel alınarak geliştirilen yeterliliklere göre yapılmaktadır.

Sınav ve belgelendirme faaliyetleri, MYK tarafından yetkilendirilen ve Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) ya da Avrupa Akreditasyon Birliği (EA) bünyesinde çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış başka akreditasyon kurumlarınca ilgili yeterliliklerde TS EN ISO/IEC 17024 standardı şartlarına uygun oluşturulmuş sistem dâhilinde akredite edilmiş kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmektedir.

Söz konusu akreditasyon süreci ve MYK tarafından gerçekleştirilen inceleme ve denetim ile belgelendirme kuruluşlarının sınav ve belgelendirme için gerekli fiziki, mali ve beşeri altyapı imkânları ile sınavların şeffaf ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirilmesi için gereken şartların temini sağlanacaktır.

Ulusal Yeterliliklere göre belge almak isteyen bireyler yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşuna başvuracaklardır. Sınav ve belgelendirme ile ilgili tüm işlemler yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından yürütülecektir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin alınması gönüllülük esasına göre gerçekleşecektir. Belgelerin tanınırlığı ve özellikle işveren nezdinde ifade ettiği yetkinlik belge sahiplerini iş bulma/işte kalma açısından iş piyasasında avantajlı duruma getirecektir. MYK mevzuatında zorunluluk olmamakla birlikte kısa sürede bu belgeler pek çok düzenlemede ve iş tanımlarında referans yapılması ve bireylerin yeterliliklerinin yaygın ifadesi haline gelmesi beklenmektedir. Bunun yanında MYK belgelerinin yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesine yönelik yasal düzenlemeler paydaşlarla işbirliği içerisinde yapılacaktır.

**Tablo 11 - SA1 - SH4 Performans Göstergeleri**

| Performans Göstergesi                                     | 2010 | 2011  | 2012   | 2013    | 2014    | 2015    |
|---|------|-------|--------|---------|---------|---------|
| Belgelendirilmesi Yapılan Ulusal Yeterlilik Sayısı (Adet) | 1    | 15    | 100    | 280     | 460     | 640     |
| Verilen MYK Mesleki Yeterlilik Belge Sayısı (Adet)        | 252  | 3.000 | 35.000 | 100.000 | 150.000 | 200.000 |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleştirmeleri göstermektedir.

**PG 1** : Belgelendirilmesi Yapılan Ulusal Yeterlilik Sayısı: O yıl içerisinde belgelendirme yapılan kümülatif Ulusal Yeterlilik sayısını ifade etmektedir. 2012 yılından itibaren o yıla kadar yayımlanmış olan Ulusal Yeterliliklerin % 90'ında bir yıl sonrasına kadar belgelendirme yapılacağı öngörülmüştür.

**PG 2** : Verilen MYK Mesleki Yeterlilik Belge Sayısı: O yıl içinde verilecek MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sayısını ifade etmektedir.

## **Faaliyetler ve Projeler;**

- ✓ Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin kaynaklarıyla sınav ve belgelendirme yapacak hibe yararlanıcısı kuruluşların altyapılarının ve kapasitelerinin güçlendirilmesi ve sürdürülebilir yapıların oluşturulması,
- ✓ Sınav ve Belgelendirme süreçleri ile ilgili usul, esas ve prosedürlerin tamamlanması,
- ✓ MYK belgelerinin yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla kanun teklifi taslaklarının hazırlanması.

#### 4.1.1.5 Stratejik Hedef 5: Mesleki ve teknik eğitimin UMS ve Ulusal Yeterliliklere uygun verilmesini sağlamak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

Eğitim ve istihdam arasında doğru ilişkinin kurulabilmesi için UMS ve Ulusal Yeterliliklerin hazırlanmasını takiben mesleki ve teknik eğitim programlarının UMS ve Ulusal Yeterlilikler ile uyumlaştırılması gerekmektedir.

Kurum bu amaçla yüksek öğrenim kurumlarında ve orta öğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında UMS ve Ulusal Yeterliliklere uygun eğitim ve öğretim yapılabilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği yapacaktır.

Ulusal Yeterliliklerin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliği bireye kazandırmak için gerekli eğitim ve öğretim programlarını sunan kamu ve özel eğitim kurumlarının akreditasyonu ile Ulusal Yeterliliklere göre eğitim-öğretim verilmesi sağlanacaktır.

Eğitim kuruluşlarının akreditasyonu; eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının eğitim programlarında ilgili Ulusal Yeterliliğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliği kazandıracak teorik ve uygulamalı yöntemlerle verildiğinin tespit edilmesi ve belgelendirilmesidir.

Eğitim ve öğretim kurumları; meslekî yeterlilik kazandıran, orta ve yüksek öğretim dâhil, tüm meslekî ve teknik, örgün ve yaygın, kamu ve özel eğitim kurumları ile bunların izniyle muhtelif programlar uygulayan kurum/kuruluşlardır.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin işgücüne ve işverene sağladığı yarara paralel olarak belgelere ulaşmak isteyen birey sayısının artacağı ve akredite eğitim ve öğretim kurumlarından mezun olanların belgeye daha kolay ulaşacakları dikkate alınarak akredite eğitim öğretim kuruluşlarına olan talebin artacağı ve akredite kuruluşların ülke çapında yaygınlaşacağı öngörülmektedir.

Eğitim ve öğretim kuruluşları MYK tarafından yetkilendirilen eğitim akreditasyon kuruluşları tarafından akredite edilecektir. Eğitim ve öğretim kuruluşlarının akreditasyonunda esas alınacak değerlendirme ölçütleri, MEB, YÖK, eğitim akreditasyon kuruluşları, işçi, işveren ve meslek kuruluşlarının görüşleri alınarak MYK Yönetim Kurulu tarafından belirlenecektir.

**Tablo 12 - SA1 - SH5 Performans Göstergeleri**

| Performans Göstergesi   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Eğitim Kuruluşlarının Akreditasyon Usul ve Esaslarının Tamamlanma Oranı (%) | -    | -    | 100  | -    | -    | -    |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleşmeleri göstermektedir.

**PG 1** : Eğitim Kuruluşlarının Akreditasyon Usul ve Esaslarının Tamamlanma Oranı: Eğitim kurumlarının mesleki yeterliliklere uygun olarak eğitim vermelerini sağlayacak akreditasyon işlemlerinin düzenlenmesine ilişkin usul ve esasların tamamlanmasını ifade etmektedir.

## **Faaliyetler ve Projeler;**

- ✓ Eğitim akreditasyon ve akredite eğitim öğretim kuruluşlarının yetkilendirilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi,
- ✓ Eğitim öğretim kuruluşları ve eğitim akreditasyon kuruluşlarının denetlenmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi,

## 4.1.2 Stratejik Amaç 2 - Eğitim ve İstihdamda Bireylerin Hareketliliğini Kolaylaştırmak.

### STRATEJİK HEDEFLER

- 1 MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri ile kişilerin sahip olduğu diğer yeterliliklerin kıyaslanabilirliğini sağlamak.
- 2 Türk işgücünün uluslararası istihdam edilebilirliğini artırmak.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla toplumlar arasındaki sınırların hızla aşınmakta olduğu gözlemlenmektedir. İşgücü hareketliliğinin de bu gelişmelere bağlı olarak arttığı görülmüştür. Bu nedenle ülkelerin yeterlilik sistemlerinin şeffaf, anlaşılır ve karşılıklı güveni temin edecek şekilde yapılandırılması gereği giderek önem kazanmaktadır. MYK, UYS'nin başta AB olmak üzere uluslararası yeterlilik sistemleriyle uyumlu oluşturulmasını hedeflemektedir.

Ülkeler arasındaki mesleki ve teknik eğitim sistemlerinin farklı olması işgücü hareketliliğinin yöneldiği ülkelerde önemli sorunlar yaratmaktadır. Bu sebeple AB, özellikle 2004 genişlemesinden sonra, işgücü hareketliliğinin yoğun olarak yaşandığı bir bölgede bulunması sebebiyle üye ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle kıyaslanabilir olmasını hedeflemiştir. Bu amaçla Avrupa Parlamentosu ve Konseyi "Hayat Boyu Öğrenme İçin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi" tavsiye kararını 23 Nisan 2008 tarihinde resmi olarak kabul etmiştir. AYÇ, yeterliliklerin işverenlerce, bireylerce ve kurumlarca daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, bireylerin yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır. AYÇ, Avrupa'daki farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını sağlamak için bir karşılaştırma aracı gibi çalışan ve ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle bağlantısını sağlayan ortak Avrupa referans çerçevesi olup, vatandaşların ülkeler arasında hareketliliğini teşvik etmek ve hayat boyu öğrenmelerine yardımcı olmak başlıklı iki temel prensibi vardır.

Avrupa Parlamentosu tavsiye kararında UYÇ ile AYÇ ilişkisini sağlamak için ülkelerin Ulusal Koordinasyon Noktaları belirlemeleri; UYÇ ile AYÇ referanslaşmasının tamamlanması ve yetkili merciler tarafından hazırlanan tüm yeni yeterlilik belgesi, diploma ve EUROPASS dokümanlarının AYÇ seviyelerine uygun bir referans taşıması tavsiye edilmiştir.

AYÇ Ulusal Koordinasyon Noktası olarak belirlenmiş olan MYK, UYÇ'de yer alan seviyelerin AYÇ seviyelerine atıfta bulunmasını sağlamaktan ve bu sürece yüksek öğrenim ve mesleki eğitim kurumlarının, sosyal ortakların, sektör temsilcilerinin ve uzmanların dahil edilmesinden sorumludur.



Kıyaslanabilirliği sağlamada bir diğer araç EUROPASS sistemidir. EUROPASS dokümanları, Avrupa düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan Avrupa vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık ve sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerinde yardımcı olmak amaçlı yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı sağlayan bir dokümanlar (öz geçmiş (CV),dil pasaportu, Sertifika Eki, Diploma Eki ve Hareketlilik Belgesi) klasörüdür.

Her ülkede EUROPASS faaliyetleri Ulusal EUROPASS Merkezleri (UEM) sorumluluğunda yürütölmektedir. UEM olarak MYK'nın görevleri; EUROPASS belgelerinin basılı ve elektronik ortamda oluşturulmasını sağlamak ve yönetimini koordine etmek, EUROPASS'ı tanıtmak, Avrupa UEM'de ulusal ortak görevi yapmaktır.

Ayrıca, MYK "Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları mesleki yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirlemek" görevini de üstlenmiştir. Başka bir ülkede edinilen yeterliliğin Türkiye'deki karşılığını belirlemek suretiyle ilgili ülkedeki muhataplarımızın da Türkiye'nin yeterlilik sistemini kendi ülkeleriyle karşılaştırmalarına olanak sağlanacaktır. Bu konuda işgücü hareketliliğinin yoğun olarak yöneldiği ülkelerin deneyimlerinden faydalanılarak ülkemize özgü bir modelin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

#### 4.1.2.1 Stratejik Hedef 1: MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri ile kişilerin sahip olduğu diğer yeterliliklerin kıyaslanabilirliğini sağlamak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

Bireylerin eğitim ve iş yaşamlarında hareketlilik giderek daha çok önem kazanmaktadır. Ancak, hareketliliği gerçekleştiren kişiler yeterliliklerini kanıtlamakta zorluklar yaşamaktadırlar.

Ulusal sistemlerin uluslararası karşılaştırılabilirliğinde **karşılıklı güven** sistemin şeffaf, güvenilir olarak kurulması ve işletilmesiyle sağlanır. Bu nedenle AYÇ Ulusal Koordinasyon Noktalarının; UYS’de yer alan yeterliliklerin seviyelerinin AYÇ seviyeleri ile referanslamasının yapılması, referanslama sürecinde şeffaf bir yöntemin kullanılmasının temin edilmesi (kalite tedbirleri), UYÇ ile AYÇ arasındaki bağlantının nasıl yapıldığına ilişkin bilgi ve kılavuza paydaşların erişiminin sağlanması, yeterliliklerin Avrupa düzeyinde karşılaştırılmalarında ve kullanılmalarında ilgili tüm paydaşların sürece katılımının sağlanması gibi görevleri bulunmaktadır.

Komisyonun 2009 yılında yayımlanan “AYÇ Referanslama Prosedür ve Kriterleri”nde belirtildiği üzere AYÇ referanslama süreci uluslararası uzmanların sürece dahil edilmesini gerektirmektedir. Bu gerekten hareketle MYK’nın Ulusal Koordinasyon Noktası olarak belirlenmesi ile eş zamanlı olarak “Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi” projesinin hizmet bileşenine AYÇ referanslama desteği eklenmiştir.

MYK bu bağlamda AYÇ Referanslama Raporunun hazırlanmasını teminen ilk adım olarak YÖK, MEB ve ilgili paydaşların yer alacağı AYÇ Referanslama Komitesini kuracaktır. Bu alanda AB kurumları, diğer ülkelerin yeterlilik kurumları ve diğer uluslararası kuruluşlarla projeler yapılarak, Türkiye’nin yeterlilik sisteminin güvenilirliği diğer ülkeler nezdinde sağlanacaktır.

AB bünyesinde oluşturulan, Avrupa Ekonomik Alanı ülkeleri ve aday ülkeler kapsamında kişilerin beceri ve yeterliliklerinin Avrupa’da açıkça ve kolayca anlaşılmasında ve hareketlilik sağlamada önemli bir araç olan EUROPASS yeterlilik ve yetkinliklerin şeffaflığını artırarak bireylerin yeterliliklerini, hareketlilik sonucu gidilen ülkelerde kanıtlamalarını kolaylaştırmaktadır. EUROPASS faaliyetleri çerçevesinde web sitesi etkin bir şekilde kullanılarak gerekli tanıtım ve bilgilendirme yapılacak ve talepler karşılanacaktır. Ayrıca plan döneminde diploma eki, sertifika eki ve hareketlilik kaydının bireylerce kullanılmasını sağlayacak tanıtıcı projelere ağırlık verilecektir.

Tablo 13 - SA2 - SH1 Performans Göstergeleri

| Performans Göstergesi  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| UYÇ'nin AYÇ ile Referanslanmasının Tamamlanma Oranı (%)                | -    | -    | 100  | -    | -    | -    |
| İndirilen EUROPASS Özgeçmiş ve Dil Pasaportu Formatı Sayısı (Bin/Adet) | -    | 45   | 100  | 250  | 400  | 400  |
| Oluşturulan EUROPASS Belge Sayısı (Bin/Adet)                           | -    | 400  | 500  | 600  | 650  | 700  |

**PG 1** : UYÇ'nin AYÇ ile Referanslanmasının Tamamlanma Oranı: UYÇ oluşturulduktan sonra AYÇ Referanslama Komitesinin koordinatörlüğünde tamamlanacak olan referanslama raporunun yayımlanmasını ifade etmektedir.

**PG 2** : İndirilen EUROPASS Özgeçmiş ve Dil Pasaportu Formatı Sayısı: EUROPASS web sitelerinden indirilen CV ve dil pasaportu format sayısını ifade etmektedir.

**PG 3** : Oluşturulan EUROPASS Belge Sayısı: EUROPASS sertifika ve diploma eki ile hareketlilik belgelerinin toplam sayısını ifade etmektedir. EUROPASS sertifika ve diploma ekleri için ilgili kurum/kuruluşlardan istatistiki bilgi sağlanacak, Hareketlilik belgesi ise Hareketlilik Çevrimiçi Aracı kullanılarak takip edilecektir.

#### Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ AYÇ Referanslama Komitesinin oluşturulması ve Komite çalışma yönteminin belirlenmesi,
- ✓ AYÇ Referanslama Raporunun tamamlanması,
- ✓ Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin uygulanması,
- ✓ UYÇ'nin geliştirilmesi, AYÇ ile referanslandırılması ve farkındalık oluşturulmasına yönelik aktiviteler.
- ✓ Ulusal EUROPASS Merkezinin Desteklenmesi ve Farkındalık Oluşturulması Projesinin gerçekleştirilmesi,



#### 4.1.2.2 Stratejik Hedef 2: Türk işgücünün uluslararası istihdam edilebilirliğini artırmak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

Küreselleşen dünyada işgücünün hareketliliği sürdürülebilir büyüme ve iyi işleyen bir istihdam piyasası için vazgeçilmez unsurlar arasında yer almaktadır. Türk işgücünün uluslararası işgücü piyasasında yer edinebilmesi ve ülkemizin ihtiyaç duyacağı işgücünün temin edilmesi amacıyla birçok ülkeyle işgücünün değişimine yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmalarda en önemli sorun alanı, değişime tabi işgücü niteliğinin istenilen şartları sağladığının belirlenmesi konusudur. Yapılan uluslararası işgücü değişim sözleşmeleri uzmanlaşmaya dayalı nitelikli işgücünü içermekte, bu da işgücünün kalite güvencesine dayalı olarak belgelendirilmesi ihtiyacını oluşturmaktadır.

AB ülkelerinde, ülkemizde olduğu gibi, bir mesleğin icra edilebilmesi için o alanda örgün veya yaygın eğitim kurumlarından mesleki eğitim alınması veya bu alanda yeterli birikime sahip olunduğunun belgelendirilebilmesi gerekmektedir. Akademik yeterliliklere bağlı olan mesleklerin icrası için diplomaların tanınırlığı şartı bulunmaktadır. Bu durum AB mevzuatında düzenlenmiş meslekler ile mesleki yeterliliklerin tanınması şeklinde düzenlenmiştir.

AB sistemine göre, doktorlar, diş hekimleri, eczacılar, veterinerler, ebeler, hemşireler ve mimarlar olmak üzere yedi meslek grubu için Topluluk genelinde ortak kurallar getirilmek suretiyle bu meslekleri icra edebilmek için gerekli asgari koşullar belirlenmiştir. Bu itibarla, bu koşulları sağlamış olmak kaydıyla, söz konusu mesleklere sahip kişilerin mesleki yeterlilikleri ilave bir şart aranmaksızın herhangi bir AB Ülkesinde geçerli sayılmak durumundadır. Dolayısıyla, otomatik tanınma olarak da adlandırılan bu sistemin uygulanması göreceli olarak daha kolay olmaktadır.

AB düzeyinde bu yedi meslek dışında kalan mesleklerin edinilmesine yönelik ayrıntılı düzenlemeler bulunmamaktadır. AB'de kişilerin serbest dolaşımının önündeki engellerin kaldırılabilmesini temin amacıyla kısaca genel sistem olarak adlandırılan bir yaklaşım benimsenmiş ve 2005/36/EU sayılı AB Direktifi ile mesleki yeterliliklerin karşılıklı tanınmasına ilişkin esas ve usuller genel hatları ile belirlenerek tanıma işlemleri için oluşturulması gereken asgari şartlar düzenlenmiştir. Buna göre, özetle, bir üye ülke diğer bir üye ülke vatandaşının mesleki niteliğini tanıyacak ancak, kendi ülkesinde bu meslek için hukuki bir düzenleme tabi kılınmış ise, o mevzuat hükümlerine göre ilave bir staj ya da bir sınav talep edebilecektir. Bahse konu mesleğin edinilmesine ilişkin hiçbir düzenleme yer almaması durumunda ise kişinin mesleğini doğrudan tanımak durumunda olacaktır.

Tablo 14 - SA2 - SH 2 Performans Göstergeleri

| Performans Göstergesi   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına Dair Kanun Tasarısının Tamamlanma Oranı (%)           | -    | -    | -    | 100  | -    | -    |
| Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Konusunda İmzalanan Uluslararası Sözleşme Sayısı (Adet) | -    | -    | -    | 1    | 2    | 2    |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleşmeleri göstermektedir.

**PG 1** : Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına Dair Kanun Tasarısının Tamamlanma Oranı: Hem AB’de hem de diğer ülkelerle mesleki yeterliliklerin karşılıklı tanınmasının temel ilkelerini belirleyecek olan Kanun tasarısının AB Müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanarak ilgili makamlara sunulmasını ifade etmektedir.

**PG 2** : Mesleki Yeterliliklerin Tanınması Konusunda İmzalanan Uluslararası Sözleşme Sayısı: Mesleki Yeterliliklerin Karşılıklı Tanınması konusunda diğer ülkelerle imzalanan sözleşme sayısı dikkate alınacaktır.

#### Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Yabancıların yeterlilik belgelerinin doğrulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye yönelik çalışmalar yapılması,
- ✓ Mesleki Yeterliliklerin Tanınmasına dair mevzuat hazırlama çalışmaları yapılması.

### 4.1.3 Stratejik Amaç 3 - Hizmetlerin Etkin Sunumunu Sağlayacak Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek

#### STRATEJİK HEDEFLER

- 1 Hizmetlerin etkin sunumu için gerekli yasal düzenlemeleri yapmak.
- 2 MYK'nın beşeri, fiziki, teknolojik ve mali kaynaklarını geliştirmek.

Hizmetlerin etkin sunumunun sağlanmasında, hukuki, beşeri, fiziki, teknolojik ve mali altyapı önemli bir yer tutmaktadır. MYK'da, 2006 yılı Aralık ayından itibaren ilk olarak fiziki teşkilatlanma çalışmalarına başlanmış, hizmet binası temini sağlanmış, gerekli mevzuat tamamlanarak personel istihdamına başlanmış ve ihtiyaç duyulan donanım ve yazılım temin edilmiştir.

Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi iki temel başlık altında yürütülecektir. Bunlardan ilki; Kurum faaliyet alanını düzenleyen diğer kanunlar ve ikincil mevzuatta değişiklik çalışmalarının yapılmasıdır.

Kurumsal kapasite geliştirilmesi konusundaki diğer hedef; Kurumun beşeri, fiziki, teknolojik ve mali altyapısını iyileştirmektir. Beşeri kaynakların geliştirilmesi öncelik arz etmektedir. Bu bağlamda personel sayısının artırılması ve istihdam edilen tüm personelin görevlerini yerine getirme konusunda ihtiyaç duyacakları gerekli tüm eğitimler sağlanacaktır. MYK personelinin sayı, deneyim ve uzmanlık olarak gelişmesi paralelinde hizmetlerin sunumunda artan oranda iyileşme sağlanacaktır.

Plan döneminde MYK tarafından verilen hizmetlerin tamamının elektronik ortamda sunulması ve Bilgi İşlem Sistemi aracılığıyla izlenir hale getirilmesi öngörülmektedir.

Kurumun faaliyetleri ve iş sonuçlarının sistematik ve düzenli bir şekilde gözden geçirilmesi amacıyla kurumsal öz değerlendirme çalışması yapılacak ve çalışma sonuçlarına bağlı olarak gerekli alanlarda iyileştirmeler yapılacaktır.

Mali yapının geliştirilmesi kapsamında ilk olarak mevzuatta bulunan eksiklikler giderilmiş ve MYK Kanununda yapılan değişiklikle Genel Kurumu üyesi kurum ve kuruluşlardan alınan aidat miktarlarına ilişkin olarak yeni bir düzenleme getirilmiştir. Yine bu kapsamda Kuruma gelir getirebilecek hizmetlerin gerçekleştirilmesine başlanılarak Kurumun aidatlara olan bağımlılığının azaltılması sağlanacaktır.

4.1.3.1 Stratejik Hedef 1: Hizmetlerin etkin sunumu için gerekli yasal düzenlemeleri yapmak.

## Hedefe Yönelik Strateji

Hizmetlerin etkin sunumu için Kurum organizasyonunun ve yasal düzenlemelerin temel hedeflere hizmet edecek şekilde yapılmış olması gerekmektedir. Bu sebeple, 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile 5544 sayılı MYK Kanununda gerekli değişiklikler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin yanı sıra MYK faaliyetlerini etkileyen diğer kanunlarda ve ikincil mevzuatta değişiklik yapılması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Tablo 15 - SA3 - SH1 Performans Göstergeleri

| Performans Göstergesi   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| MYK Faaliyetlerini Düzenleyen Diğer İlgili Kanunlarda Değişiklik Yapacak Kanun Tasarısı Taslağının Tamamlanma Oranı (%) | -    | 60   | 80   | 100  | -    | -    |
| İkincil Mevzuatta Gerekli Değişiklerinin Tamamlanma Oranı (%)   | -    | 50   | 70   | 100  | -    | -    |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleşmeleri göstermektedir.

**PG 1** : MYK Faaliyetlerini Düzenleyen Diğer İlgili Kanunlarda Değişiklik Yapacak Kanun Tasarısı Taslağının Tamamlanma Oranı: MYK faaliyet alanını düzenleyen diğer ilgili Kanunlarda yapılması önerilen değişikliklere ilişkin kanun tasarısı taslağının 2013 yılında tamamlanacağı varsayımını içermektedir.

**PG 2** : İkincil Mevzuatta Gerekli Değişiklerinin Tamamlanma Oranı: Uygulamada karşılaşılan problemler ve yapılan/yapılacak olan kanun değişiklikleri göz önünde bulundurularak ikincil mevzuat değişikliklerinin hazırlanıp ilgili makamlara sunulmasının tamamlanma oranını ifade eder.

## Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Oluşturulacak çalışma grupları ile Kanun tasarısı taslağının oluşturulması,
- ✓ İkincil mevzuat eksiklerinin giderilmesi ve Kanun değişikliklerine göre mevcut mevzuatın değiştirilmesi.

#### 4.1.3.2 Stratejik Hedef 2: MYK'nın beşeri, fiziki, teknolojik ve mali kaynaklarını geliştirmek.

##### Hedefe Yönelik Strateji

2011-2015 plan döneminde öngörülen stratejik amaç ve hedeflere ulaşılmasının en önemli unsurlardan birisi kurumun beşeri, fiziki, teknolojik ve mali altyapısının geliştirilmesidir. Bu kapsamda personel istihdam edilerek nitelikleri artırılacak, Kurumun fiziki ve teknolojik altyapısı geliştirilecek ve Kurum gelirleri içindeki faaliyet gelirlerinin oranı artırılacaktır.

Tablo 16 - SA3 - SH2 Performans Göstergeleri

| Performans Göstergesi  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Personel Sayısı (Adet)   | 42   | 40   | 65   | 71   | 75   | 80   |
| Kurumsal Öz Değerlendirme Sonuçları (%)  | -    | -    | -    | *    | -    | -    |
| Çalışan Başına Alınan Eğitim Süresi (Saat)   | 260  | 200  | 200  | 120  | 120  | 120  |
| Hizmetlerin Elektronik Ortamda Sunulmasına Yönelik Altyapının Tamamlanma Oranı (%) | 70   | 80   | 85   | 90   | 92   | 100  |
| Kurum Faaliyet Gelirlerinin Toplam Kurum Gelirine Oranı (%)                        | 1    | 20   | 60   | 70   | 80   | 90   |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleştirmeleri göstermektedir.

\* Kurumsal öz değerlendirme çalışmaları ilk olarak 2013 yılında gerçekleştirilecektir.

**PG 1** : Personel Sayısı: İlgili yılın Aralık ayı sonu itibariyle görev yapan personel sayısını ifade eder.

**PG 2** : Kurumsal Öz Değerlendirme Sonuçları: 2013 yılında Avrupa Kalite Yönetim Vakfı (EFQM) mükemmellik modeline dayalı bir kurumsal öz değerlendirme çalışması yapılacak, diğer yıllar için bu oran taban alınarak sayılar belirlenecektir.

**PG 3** : Çalışan Başına Alınan Eğitim Süresi: Personele verilen hizmet içi eğitimler, danışmanlık, uzman desteği vb. bu kapsamda sayılacaktır. Eğitim alınan her gün 6 saat kabul edilecek, toplam eğitim süresi ortalama personel sayısına (Ocak ayı personel sayısı + Aralık ayı personel sayısı /2) bölünerek gösterge rakamları belirlenecektir. 2010 yılında yeni başlayan personelin temel eğitim faaliyetleri sebebiyle gerçekleşme genel seviyenin üzerinde olmuştur. 2011 ve 2012 yıllarında AB projesi kapsamında planlanan kapasite geliştirme desteği nedeniyle, eğitim süresi sonraki yıllara oranla yüksek öngörülmüştür.



**PG 4** : Hizmetlerin Elektronik Ortamda Sunulmasına Yönelik Altyapının Tamamlanma Oranı: MYK ve EUROPASS web siteleri ile hizmete girmesi planlanan Kurum portalında sunulacak hizmetlere yönelik altyapının oluşturulmasını ifade etmektedir. AB projesinden faydalanılarak Kurum portalının donanım alt yapısının sağlanması, akabinde hizmetlerin sunumuna paralel olarak yazılım altyapısının geliştirilerek hizmetlerin elektronik ortama aktarılması planlanmıştır.

**PG 5** : Kurum Faaliyet Gelirlerinin Toplam Kurum Gelirine Oranı: Kurumun asli hizmet birimleri tarafından sunulan hizmetlerinden elde edilen gelirlerin ilgili yılda gerçekleşen toplam gelire oranını ifade eder.

## Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi’nin uygulanması,
- ✓ MYK Eğitim Kurulu kararları doğrultusunda eğitim vb. kapasite geliştirme yöntemlerinin uygulanması,
- ✓ Kurum elektronik altyapısının geliştirilmesi için gerekli yazılım, donanımın temini ve bakım onarımının sağlanması,
- ✓ Sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin yoğunlaştırılması,
- ✓ Her yıl üçer aylık dönemlerde mali beklentiler/tedbirler raporu hazırlanması.

#### 4.1.4 Stratejik Amaç 4 - Ulusal Yeterlilik Sistemi ve MYK Tanınırlığını Artırmak.

##### STRATEJİK HEDEFLER

- 1 MYK tanınırlığını artırmak.
- 2 Paydaşları bilgilendirmek ve toplumda UYS ile ilgili farkındalık yaratmak.

İş dünyası aktörleriyle birlikte MYK'nın koordinasyonunda yürütülen faaliyetlerde katılımcı anlayış temel unsurdur. Kurum hizmetlerinin benimsenmesi, ilgili tarafların faaliyetlere iştirak etmesi için MYK'nın ve Kurum hizmetlerinin hedef kitlelere tanıtılmasına önem verilmektedir.

MYK, çıktıları itibariyle toplumun geniş kesimlerine hitap eden bir kurum olduğundan hedef kitlesi de oldukça geniş bir toplumsal alanı kapsamaktadır. Bu nedenle tanıtım çalışmalarında hedef kitle gruplara ayrılacak ve gerekli görüldüğünde her grup için ayrı tanıtım çalışmaları tasarlanacaktır. Kurumun farklı kesimlerde tanınırlığının sağlanabilmesi için hedef gruplara hitap eden ve Kurumsal kimlikle tutarlı tanıtım yöntemleri kullanılacaktır.

Kurum kimliği, değerleri ve Kurumun faaliyet alanları; basın yayın organları, geliştirilecek tanıtıcı materyaller ve çeşitli organizasyon faaliyetleriyle (toplantı, konferans, seminer vb.) hedef kitleye tanıtılacaktır.

Tanınilriğın artması, MYK çıktılarının toplum tarafından kabul görmesini; bu çıktıların ilgili taraflarca toplumsal fayda gözetilerek kullanılmasını ve uygulamaya dönüştürülmesini sağlayacaktır. Toplumun kabulü; kurumun gelişimi açısından elde edilen katkıları artıracak ve sistemin oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda kendini yenilemesini, dinamiğini korumasını sağlayacaktır.

## 4.1.4.1 Stratejik Hedef 1: MYK tanınırlığını artırmak.

### Hedefe Yönelik Strateji

MYK tanınırlığını artırma hedefi geniş toplumsal kitlelerin Kurum hakkında bilgi sahibi olmasını, amaç açıklamasında belirtilen Kurum kimliği ve değerlerinin topluma yansıtılmasını ve toplumsal hafızada Kurumun vizyon, hedef ve değerleriyle örtüşen bir MYK algısı oluşturulması çalışmalarını içermektedir.

Tablo 17 - SA4 - SH1 Performans Göstergeleri

| Performans Göstergesi                      | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Hazırlanan Tanıtıcı Materyal Sayısı (Adet) | 5    | 6    | 7    | 5    | 5    | 5    |
| Basında Yer Alma Sayısı (Adet)             | 103  | 300  | 350  | 400  | 450  | 500  |
| Tanınilık Oranı (%)                        | -    | -    | *    | -    | -    | -    |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleşmeleri göstermektedir.

\* Tanınırlığın ölçülmesine yönelik ilk çalışma 2011 yılında gerçekleştirilmiştir.

**PG 1** : Hazırlanan Tanıtıcı Materyal Sayısı: Broşür, bülten, kitapçık, afiş, pano, tanıtım cd'si, teknik rapor vb. tanıtım araçlarını kapsamaktadır. Yıl içinde kullanılan ya da revize edilen tanıtım araçları gösterge rakamları içinde değerlendirilecektir.

**PG 2** : Basında Yer Alma Sayısı: Her tür basın-yayın organındaki ve Kurumun adının kullanıldığı haber, makale vs. kapsamaktadır.

**PG 3** : Tanınırlık Oranı: 2012 yılında tanınırlığın ölçülmesiyle ilgili yöntem belirlenecek ve bu oran baz alınarak diğer yıllara artış oranları eklenecektir.

### Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi'nin uygulanması,
- ✓ MYK iletişim stratejisinin hazırlanması,
- ✓ Tanınırlık oranının ölçülmesi amacıyla tanınırlık anketleri uygulanıp, değerlendirilmesi.

#### 4.1.4.2 Stratejik Hedef 2: Paydaşları bilgilendirmek ve toplumda UYS ile ilgili farkındalık yaratmak.

##### Hedefe Yönelik Strateji

UYS hakkında detaylı bilgilendirme ve tanıtım çalışmalarını kapsamaktadır. Kurum faaliyetlerine dahil olan, destek veren hedef grup bu amaca ulaşmada öncelikli kabul edilecek, organizasyon faaliyetleri, tanıtım ve bilgilendirme yöntemlerinde ön planda olacaktır. Ancak bireylerin de UYS hakkında bilgilendirilmeleri ve MYK belgelerini talep etmeleri hedeflenmektedir.

Tablo 18 - SA4 - SH2 Performans Göstergeleri

| Performans Göstergesi   | 2010      | 2011     | 2012        | 2013       | 2014       | 2015       |
|---|-----------|----------|-------------|------------|------------|------------|
| Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı;<br>Kişi Sayısı (Adet; Adet) | 8;<br>400 | 20; 2000 | 20;<br>2000 | 10;<br>500 | 10;<br>500 | 10;<br>500 |
| Kurum Tarafından Yayımlanan<br>Makale Sayısı (Adet)           | -         | 6        | 12          | 12         | 12         | 12         |
| Kurum Portalı Ziyaretçi Sayısı (Bin<br>Kişi)                  | -         | 800      | 1.000       | 1.250      | 1.500      | 1.750      |

\*2010 yılı için verilen değerler gerçekleşmeleri göstermektedir.

**PG 1** : Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı/ Kişi Sayısı: Kurum tanıtımına yönelik gerçekleştirilen toplantı, seminer, konferans, panel, yarışma, tören, genel kurul vd. etkinlikleri kapsamaktadır. Protokol imzalanan kuruluşlara yapılan bilgilendirme toplantıları bu gösterge kapsamına alınmamıştır. Etkinliklere katılan kişi sayıları belirlenirken 2011 ve 2012 yıllarında AB projesi kapsamında gerçekleştirilen etkinliklerde daha geniş katılım tahmin edilmiştir.

**PG 2** : Kurum Tarafından Yayımlanan Makale Sayısı: Kurumun kendi yayın organlarında yayımlanan makale sayısını ifade eder.

**PG 3** : Kurum Portalı Ziyaretçi Sayısı: Kurum portalı ziyaretçi sayısı belirlenirken 2012 yılında hizmete girecek Kurum portalı aracılığı ile ulaşılacak ziyaretçi sayısını ifade etmektedir.

##### Faaliyetler ve Projeler;

- ✓ Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi’nin uygulanması,
- ✓ Paydaşlara yönelik, özellikle üniversitelerde ve meslek liselerinde, bilgilendirme toplantıları yapmak,
- ✓ Hedef kitleye yönelik fuarlara katılım sağlamak,
- ✓ Kurum personelini ve MYK faaliyetleri konusunda çalışan uzmanları konuya ilişkin araştırma yapmak ve makale yazmak konusunda teşvik etmek ve bu çalışmaların kamuoyuyla paylaşılmasını sağlamak.

# 5

## Stratejik Amaç ve Hedef Tabloları

# 5 STRATEJİK AMAÇ VE HEDEF TABLOLARI

Tablo 19 - Stratejik Hedef Birim İlişkisi

| Stratejik Amaç ve Hedefler  | Birimler |     |                   |            |      |
|---|----------|-----|-------------------|------------|------|
|   | SBD      | MSD | Hukuk Müşavirliği | Özel Kalem | iMİD |
| <b>Amaç 1 Ulusal Yeterlilik Sistemini Oluşturmak</b>  |          |     |                   |            |      |
| Hedef 1 Paydaşlarla Birlikte Ulusal Düzeyde Kabul Gören UYÇ'yi Oluşturmak ve Gerekli Kurumsal Yapı Dönüşümünü Sağlamak  | x        | x   |                   |            |      |
| Hedef 2 Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlara Göre UMS ve Ulusal Yeterlilikleri Hazırlamak, Güncelliğini Korumak               | x        | x   |                   |            |      |
| Hedef 3 UMS ve UY Hazırlanmasında, Ölçme ve Değerlendirme Faaliyetlerinin Sunumunda Etkinlik ve Verimliliği Artırmak    | x        | x   |                   |            | x    |
| Hedef 4 Şeffaf ve Kalite Güvencesi Sağlanmış Belgelendirme Sistemini Kurmak ve Yaygınlaştırmak                          | x        |     | x                 |            |      |
| Hedef 5 Mesleki ve Teknik Eğitimin UMS ve Ulusal Yeterliliklere Uygun Verilmesini Sağlamak                              | x        | x   |                   |            |      |
| <b>Amaç 2 Eğitim ve İstihdamda Bireylerin Hareketliliğini Kolaylaştırmak</b>  |          |     |                   |            |      |
| Hedef 1 MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri ile Kişilerin Sahip Olduğu Diğer Yeterliliklerin Kıyaslanabilirliğini Sağlamak | x        |     |                   |            | x    |
| Hedef 2 Türk İşgücünün Uluslararası İstihdam Edilebilirliğini Artırmak  | x        | x   |                   |            |      |
| <b>Amaç 3 Hizmetlerin Etkin Sunumunu Sağlayacak Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek</b>                                     |          |     |                   |            |      |
| Hedef 1 Hizmetlerin Etkin Sunumu İçin Gerekli Yasal Düzenlemeleri Yapmak  | x        | x   | x                 | x          | x    |
| Hedef 2 MYK'nın Beşeri, Fiziki, Teknolojik ve Mali Kaynaklarını Geliştirmek   | x        | x   | x                 | x          | x    |
| <b>Amaç 4 Ulusal Yeterlilik Sistemi ve MYK Tanınırlığını Artırmak</b>   |          |     |                   |            |      |
| Hedef 1 MYK Tanınırlığını Arttırmak   |          |     |                   | x          | x    |
| Hedef 2 Paydaşları Bilgilendirmek ve Toplumda UYS ile İlgili Farkındalık Yaratmak                                       | x        | x   |                   | x          | x    |

Tablo 20 - Amaç ve Hedeflere İlişkin Harcama Öngörüsü

| Stratejik Amaç ve Hedefler  | 2011              | 2012              | 2013              | 2014              | 2015              |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Amaç 1 Ulusal Yeterlilik Sistemini Oluşturmak</b>  | 6.865.000         | 6.216.000         | 9.700.000         | 11.870.000        | 12.840.000        |
| Hedef 1 Paydaşlarla Birlikte Ulusal Düzeyde Kabul Gören UYÇ'yi Oluşturmak ve Gerekli Kurumsal Yapı Dönüşümünü Sağlamak  | 215.000           | 200.000           | 120.000           | 120.000           | 120.000           |
| Hedef 2 Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlara Göre UMS ve Ulusal Yeterlilikleri Hazırlamak, Güncelliğini Korumak               | 1.665.000         | 1.766.000         | 3.580.000         | 3.580.000         | 3.080.000         |
| Hedef 3 UMS ve UY Hazırlanmasında, Ölçme ve Değerlendirme Faaliyetlerinin Sunumunda Etkinlik ve Verimliliği Artırmak    | 2.385.000         | 1.650.000         | 3.400.000         | 5.500.000         | 6.500.000         |
| Hedef 4 Şeffaf ve Kalite Güvencesi Sağlanmış Belgelendirme Sistemini Kurmak ve Yaygınlaştırmak                          | 1.100.000         | 1.100.000         | 200.000           | 100.000           | 300.000           |
| Hedef 5 Mesleki ve Teknik Eğitimin UMS ve Ulusal Yeterliliklere Uygun Verilmesini Sağlamak                              | 1.500.000         | 1.500.000         | 2.400.000         | 2.570.000         | 2.840.000         |
| <b>Amaç 2 Eğitim ve İstihdamda Bireylerin Hareketliliğini Kolaylaştırmak</b>  | 1.800.000         | 1.550.000         | 2.600.000         | 2.675.000         | 750.000           |
| Hedef 1 MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri ile Kişilerin Sahip Olduğu Diğer Yeterliliklerin Kıyaslanabilirliğini Sağlamak | 1.500.000         | 1.000.000         | 1.500.000         | 2.550.000         | 600.000           |
| Hedef 2 Türk İşgücünün Uluslararası İstihdam Edilebilirliğini Artırmak  | 300.000           | 550.000           | 1.100.000         | 125.000           | 150.000           |
| <b>Amaç 3 Hizmetlerin Etkin Sunumunu Sağlayacak Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek</b>                                     | 6.000.000         | 7.000.000         | 2.020.000         | 2.075.000         | 1.130.000         |
| Hedef 1 Hizmetlerin Etkin Sunumu İçin Gerekli Yasal Düzenlemeleri Yapmak  | 100.000           | 100.000           | 320.000           | 25.000            | 30.000            |
| Hedef 2 MYK'nın Beşeri, Fiziki, Teknolojik ve Mali Kaynaklarını Geliştirmek   | 5.900.000         | 6.900.000         | 1.700.000         | 2.050.000         | 1.100.000         |
| <b>Amaç 4 Ulusal Yeterlilik Sistemi ve MYK Tanınırlığını Artırmak</b>   | 2.000.000         | 2.000.000         | 2.000.000         | 2.100.000         | 2.200.000         |
| Hedef 1 MYK Tanınırlığını Arttırmak   | 800.000           | 800.000           | 800.000           | 850.000           | 900.000           |
| Hedef 2 Paydaşları Bilgilendirmek ve Toplumda UYS ile İlgili Farkındalık Yaratmak                                       | 1.200.000         | 1.200.000         | 1.200.000         | 1.250.000         | 1.300.000         |
| <b>Toplam</b>   | <b>16.665.000</b> | <b>16.766.000</b> | <b>16.320.000</b> | <b>18.720.000</b> | <b>16.920.000</b> |

Tablo 21 - Yıllara Göre Bütçeleme Öngörüsü

| Bütçe Türü    | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Kurum Bütçesi | 7.865.000  | 8.216.000  | 14.900.000 | 17.600.000 | 15.920.000 |
| Projeler      | 8.800.000  | 8.550.000  | 1.420.000  | 1.120.000  | 1.000.000  |
| Toplam        | 16.665.000 | 16.766.000 | 16.320.000 | 18.720.000 | 16.920.000 |



# 5.1 DOKUZUNCU KALKINMA PLANI VE STRATEJİK PLAN İLİŞKİSİ

Şekil 1 - Ekonomik ve Sosyal Gelişme Eksenleri



Tablo 22 - Stratejik Planın Ekonomik ve Sosyal Gelişme Eksenleri İle Uyumu

| DOĞRUDAN İLİŞKİLİ  | DOLAYLI İLİŞKİLİ   |
|--|--|
| 1.2. İş Ortamının İyileştirilmesi (SA-1)   | 1.3. Ekonomide Kayıtdışılığın Azaltılması (SA-1)   |
| 1.10. Sanayi ve Hizmetlerde Yüksek Katma Değerli Üretim Yapısına Geçişin Sağlanması (SA-1) | 1.7. Ar-Ge ve Yenilikçiliğin Geliştirilmesi (SA-3)   |
| 2.1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi (SA-1)(SA-2)  | 2.3. Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi (SA-1)(SA-2)                              |
| 2.2. Eğitimin İşgücü Talebine Duyarlılığının Artırılması (SA-2)                            | 3.3. Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele (SA-1)(SA-2) |
| 3.1. Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi (SA-1)(SA-2)   | 4.2. Yerel Dinamiklere ve İçsel Potansiyele Dayalı Gelişimin Sağlanması (SA-3)(SA-4)       |
| 3.2. Sağlık Sisteminin Etkinleştirilmesi (SA-1)  | 5.3. Kamu Kesiminde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi (SA-1)(SA-2)(SA-3)(SA-4)            |
| 5.1. Kurumlar Arası Yetki ve Sorumlulukların Rasyonelleştirilmesi (SA-3)(SA-4)             |  |
| 5.2. Politika Oluşturma ve Uygulama Kapasitesinin Artırılması (SA-3)(SA-1)                 |  |
| 5.4. E-Devlet Uygulamalarının Yaygınlaştırılması ve Etkinleştirilmesi (SA-3) (SA-4)        |  |

# 6

## İzleme ve Değerlendirme

## 6 İZLEME VE DEĞERLENDİRME

MYK 2011-2015 yılı Stratejik Planı hazırlığında her birimden personel görev almış, taslak plan birimlerin aktif katılımları doğrultusunda oluşturulmuştur. Aynı zamanda plan hedeflerinin gerçekleştirilmesinde doğrudan etkisi olan paydaşlar analiz edilmiş ve paydaşlarla yapılan toplantılar ile stratejik planlama sürecine girdi sağlanmıştır. Bu sebeple planın sahipleniciliği ve uygulanabilirliğinin yüksek olduğu, planın yıllık olarak Eylem Planlarına dönüştürülmesi ile uygulama başarısının sağlanacağı değerlendirilmektedir.

Planın başarısındaki ikinci önemli nokta izleme ve değerlendirmedir. Bu amaçla Strateji Geliştirme Biriminin koordinasyon ve danışmanlığında tüm birimler kendi içlerinde Eylem Planlarının ve faaliyetlerinin Stratejik Plan'a uyumunu inceleyecekler ve hazırlanan Eylem Planlarında faaliyetlerin planla ilişkisinin açıklandığı bölümlere yer vereceklerdir. Eylem planları koordine edilerek yıllık MYK Eylem Planları oluşturulacak ve 5 yıllık süre sonunda Stratejik Planda öngörülen hedeflere ulaşılması sağlanacak şekilde planlama yapılacaktır.

Strateji Geliştirme Birimi üçer aylık raporlar vasıtasıyla faaliyetleri ve Eylem Planlarının gerçekleşme durumlarını takip edecektir. Bu üçer aylık raporlar yıllık konsolide raporlara dönüştürülerek Kurum internet sitesinden ilan edilecektir.

Ayrıca ilgili mevzuat gereği hazırlanması gereken Performans Programı ve Faaliyet Raporları da takip edilerek ilan edilecektir.

Bu raporlamalar sonucunda Stratejik Planda bir sapma tespit edilmesi halinde durum ayrıntılı şekilde incelenecektir. Bu incelemeler sonunda gerekli görülmesi halinde ilgili mevzuat çerçevesinde revize çalışmaları gerçekleştirilecek ve Planın sürdürülebilirliği sağlanacaktır.

EK.1 ÜRÜN/HİZMET-MÜŞTERİ/YARARLANICI MATRİSİ

| YARARLANICILAR                                      | ÜRÜN/HİZMETLER  |                         |         |  |                     |                        |                            |  |                         |                   |                             |  |   |
|---|-----------------|-------------------------|---------|--|---------------------|------------------------|----------------------------|--|-------------------------|-------------------|-----------------------------|--|---|
|   | Araştırma/Yayın | Bilgilendirme/Rehberlik | Denetim | Eğitim ve Öğretim Kuruluşlarının Akreditasyonu | EUROPASS Hizmetleri | İşbirliği/Koordinasyon | Mesleki Yeterlilik Belgesi | Sınav ve Belgelendirme Yetkilendirmesi | Ulusal Meslek Standardı | Ulusal Yeterlilik | Ulusal Yeterlilik Çerçevesi | Yabancıların Sertifikalarının Doğrulanması |   |
| Eğitim Kuruluşları/Eğitim Sağlayıcılar              | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Görevlendirilen/Yetkilendirilen Kurum ve Kuruluşlar | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| İşgörenler  | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| İşverenler  | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Meslek Örgütleri                                    | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Milli Eğitim Bakanlığı                              | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Öğrenci Velileri                                    | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Öğrenenler  | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Öğretmenler/ Eğitimciler                            | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Özel Sektör Kuruluşları                             | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlar             | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Türkiye İş Kurumu                                   | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Uluslararası Kuruluşlar                             | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Üniversiteler                                       | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |
| Yükseköğretim Kurulu                                | *               | *                       | *       | *  | *                   | *                      | *                          | *                                      | *                       | *                 | *                           | *  | * |

## EK.2 KAVRAMLAR SÖZLÜĞÜ

**Akreditasyon:** Yetkili bir kurum tarafından; belgelendirme veya eğitim kuruluşlarının ulusal veya uluslararası kabul görmüş teknik ölçütlere göre değerlendirilmesi, yeterliliğinin onaylanması ve düzenli aralıklarla denetlenmesi.

**Akredite Eğitim Kuruluşu:** Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilen kuruluşlarca yeterlikleri incelenerek akredite edilen örgün, yaygın, resmi ya da özel eğitim ve öğretim kurum kuruluşları.

**Avrupa Yeterlilik Çerçevesi:** Ulusal yeterlilik sistemleri arasında kıyaslanabilirlik sağlayarak farklı ülke ve sistemlerde verilen yeterliliklerin anlaşılmasını kolaylaştıran, Avrupa Birliği tarafından kabul edilen referans çerçevesi,

**Belgelendirme Programı:** Belirli standartlar ve kurallar ile aynı usul ve esasların uygulandığı, belirli bir yeterlilik ile ilgili özel belgelendirme şartları.

**Eğitim Kuruluşlarının Akreditasyonu:** Eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarının ilgili ulusal yeterlilikte tanımlanan eğitim programını ilgili yeterliliğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliği kazandırmak üzere teorik ve uygulamalı yöntemlerle ilgili mevzuatta tanımlanan şartlara uygun oluşturulmuş sistem dahilinde verildiğinin tespiti ve belgelendirilmesi.

**Hayat Boyu Öğrenme:** Kişisel, vatandaşlığa ilişkin, sosyal ve/veya istihdama ilişkin bir perspektif içerisinde bilgiler, beceriler ve yeterlilikleri geliştirme amacına yönelik olarak hayat boyunca gerçekleştirilen tüm öğrenme faaliyetleri.

**Meslek:** İnsanın yaşamını sürdürebilmek için icra ettiği ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışma, bilgi birikimi, seçilen mesleğe bağlı olarak yetenek geliştirmeyi gerektiren ve tüm bu sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adı.

**Meslek Standardı Hazırlayan Kurum:** Bir veya birden çok sektörde, bir veya birden fazla mesleğin standardını hazırlamak üzere Kurum tarafından görevlendirilmiş kurum ve kuruluşlar.

**Mesleki Eğitimde Avrupa Kredi Transfer Sistemi:** Bir yeterliliğin kazanılmasında öğrenme çıktılarının kaydını ve tanınmasını sağlayan bir araç olarak mesleki eğitim için Avrupa'da oluşturulan kredi taşıma ve biriktirme sistemi.

**Mesleki Yeterlilik Belgesi:** Meslekî Yeterlilik Kurumu tarafından onaylanmış, bireyin bilgi, beceri ve yetkinliğini ifade eden belgeleri,

**Öğrenen:** Deneyim veya teorik çalışma yoluyla bilgi, beceri ve yetkinlik kazanan kişi.

**Öğrenme Çıktıları:** Herhangi bir öğrenme sürecinin tamamlanmasından sonra bireyin bilmesi, anlaması, yapabilmesi ya da gösterebilmesi beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler.

**Sektör Komiteleri:** Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca hazırlanan meslek standartlarının ulusal meslek standardı olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapan, önerilerde bulunan ve Yönetim Kuruluna sunulmasına karar veren komiteler.

**Seviye Tamamlayıcı:** Ulusal yeterlilik çerçevesinde yer alan seviyelere ait sahip olunması gereken bilgi, beceri ve yetkinlik tanımı.

**TS EN ISO/IEC 17024:** Uluslararası Standardizasyon Teşkilatı tarafından kabul edilen "Uygunluk Değerlendirmesi – Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar için Genel Şartlar" standardı.

**Ulusal Meslek Standardı:** Bir mesleğin başarıyla icra edilebilmesi için, Kurum tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlar.

**Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi:** Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve mesleki eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetler.

**Ulusal Yeterlilik:** MYK tarafından onaylanarak UYÇ'ye yerleştirilen bireyin değerlendirilmesinde kullanılan bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlik ile ölçme ve değerlendirme kriterlerini içeren ayrıntılı doküman.

**Ulusal Yeterlilik Çerçevesi:** Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yüksek öğretim dahil, meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yolları ile kazanılan tüm yeterlilik esaslarını,

**Uluslararası Meslek Standardı:** Türkiye'nin üyesi olduğu ya da tanıdığı uluslararası kuruluşlar tarafından bir mesleğin icrasına ilişkin olarak onaylanmış, uluslararası kabul gören meslek standardı ya da yeterliliklerden Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen normlar.

**Yeterlilik:** Bireyin sahip olduğu, yetkili otorite tarafından tanınmış bilgi, beceri ve yetkinliği,

**Yeterlilik Birimi:** Bir yeteneği oluşturan, anlamlı ve ölçülebilir en küçük bilgi beceri ve yetkinlik.

**Yeterlilik Seviyesi:** Ulusal yeterlilik çerçevesinde yer alan; bireyin bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyini gösteren sekiz seviyeden her biri.

**Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu:** Türk Akreditasyon Kurumu veya Avrupa Akreditasyon Birliği ile çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış akreditasyon kurumlarınca akredite edilmiş ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından sınav ve belgelendirme yapmak üzere yetkilendirilmiş olan personel belgelendirme kurum ve kuruluşları.



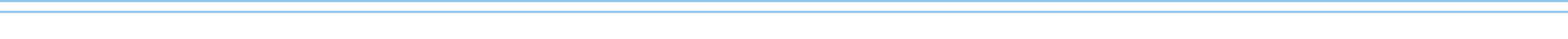
**Yetkilendirilmiş Eğitim Akreditasyon Kuruluşu:** Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğine göre eğitim ve öğretim kurum ve kuruluşlarını akredite etmek üzere yetkilendirilen kurum ve kuruluşlar.







# NOTLAR





# NOTLAR





# MYK

MESLEKİ YETERLİLİK  
KURUMU

## T.C. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

Atatürk Bulvarı No: 227 Kat:9-10-11-12-13 Kavaklıdere Çankaya, Ankara, 06680, Türkiye  
Tel +90 312 428 72 08 Faks +90 312 428 72 07



[www.myk.gov.tr](http://www.myk.gov.tr)