



**MENTOR  
SEVİYE 6**

**REVİZYON NO: 00**

**23UY0557-6**

## GİRİŞ

Mentor (Seviye 6) Ulusal Yeterliliği 19/10/2015 tarihli ve 29507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik ve 27/11/2007 tarihli ve 26713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre MYK’nın görevlendirdiği Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) ve Mentor Derneği (MENTORDER) tarafından hazırlanmış, sektördeki ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak değerlendirilmiş ve MYK İş ve Yönetim Sektör Komitesi tarafından incelendikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanmıştır.

## TERİMLER, SİMGELER VE KISALTMALAR

**AKRAN MENTORLUĞÜ:** Mentorluk hizmetini veren eş düzeydeki mentor meslektaşlar arasında gerçekleştirilen mesleki bilgi ve deneyim paylaşımını,

**DIŞ ÇEVRE ANALİZİ:** İşletmeyi/mentee'yi çevreleyen ve başarısını etkileyen her tür harici çevresel faktör etkisinin analiz edilmesi sürecini,

**EKOSİSTEM (MENTORLUK):** Karşılıklı olarak bilgi ve deneyim alışverişi yapacak şekilde bir arada bulunan hizmet veren (mentor) ve hizmet alan (mentee) kişiler ve bunlarla bağlantılı profesyonel tüm birey ve kurumların dahil olduğu bir çerçevede somut faydaya dönüşebilen fikir ve iş süreçlerinin oluşturduğu sürdürülebilir yapıyı,

**ETKİ ANALİZİ:** Mevcut ya da yeni bir düzenlemede herhangi bir sebepten dolayı ortaya çıkan değişikliklerin, iş ihtiyaçları üzerinde etkisinin değerlendirilmesi ve başarılı bir ihtiyaç yaklaşımının yapılandırılabilmesi amacıyla devreye alınan sistematik bir süreci,

**FAALİYET PLANI:** Hizmetin kapsamını oluşturmak ve hizmetle ulaşılması amaçlanan hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli detayların (başlama ve tamamlanma zamanı, uygulanma süreci, sıra, süre, öncelik ve benzeri) belirlenmesini,

**GÖRÜŞME SAYISI:** Mentorluk teklifinde planlanan veya sözleşme ile kesinleştirilen mentorluk süresince gerçekleştirilecek görüşme miktarı ve adeti,

**HEDEF:** Ulaşılması beklenen (planlanan) belirgin, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi ve zaman sınırlı amacı,

**HİZMET ALAN (MENTEE, MENTOREE, PROTÉGÉ):** İlgi alanında gelişimine destek sağlayacak yol gösterimi gereksinimini duyan ve mentorluk hizmeti alan kişiyi,

**ISCO:** Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasını,

**İK:** İnsan Kaynaklarını,

**İSG:** İş Sağlığı ve Güvenliğini,

**KRİTİK PERFORMANS GÖSTERGESİ (KPI):** Hizmet alanın olası temel çıktılarını izlemeye, anlamaya, öngörmeye ve iyileştirmeye yardımcı olan, ölçülebilirliğin sağlanması bakımından miktar, zaman, kalite veya maliyet cinsinden ifade edilen ölçüt, ölçüm veya göstergeleri,

**MENTORLUK HİZMETİ:** Bireyler başta olmak üzere farklı ölçeklerdeki kurumsal yapıların tüzel kişiliğini oluşturan insan kaynağının, sağlıklı ve güçlü bir şekilde büyümelerini, var olan potansiyellerini geliştirerek, bunları verimli, etkin ve doğru kullanmalarını sağlayarak, daha refah bir yaşam, toplumsal kalkınma, eğitim ve ekonomik yapısının gelişmesine destek olacak şekilde, ulusal ve uluslararası düzeyde tanımlı standart, ilke ve etik kurallar çerçevesinde doğru

ve tutarlı düzeyde gelişmelerine yol göstererek bilgi, birikim ve deneyimin profesyonel olarak sunulması ve paylaşılmasını,

**MENTORLUK İLERLEME RAPORU:** Mentorluk Hizmeti sürecine yönelik olarak oluşturulan Mentorluk Sözleşme ve Mentorluk Programında yer alan işlemlerin dönemsel gerçekleşme, başarımlar, karşılaşılan zorluk ve ara çıktılarının hizmet paydaşlarınınca (hizmet alan-, hizmet veren ve varsa ilgili kurumları) izlenmesine ve bilgilenmesine olanak sağlayan rapor,

**MENTORLUK TEKLİFİ:** İşletmeye/hizmet alanına verilecek hizmete dair hedef, teknik yönler (konu, kapsam ve benzeri), ücret, tarafların sorumlulukları gibi hususlara ilişkin öneriler ve maddeler halinde yazılı olarak onay ve karar için sunulan belgeyi,

**MENTORLUK PROGRAMI:** Mentor (mentorluk hizmetini veren(ler)) ve mentorluk hizmetini alan(lar) arasında mentorluk mekanizmasının kurulması, yürütülmesi ve sonlandırılmasına yönelik olarak hazırlanan eylem plan ve işlemlerin bütünü,

**MENTORLUK SÖZLEŞMESİ:** Mentorluk sürecine yönelik tüm uygulama prensiplerini (hedefler, beklentiler, görüşme tarihi, zamanı ve sıklığı vs.) hizmet veren (mentor) ve hizmet alanının (mentee) karşılıklı sorumlulukları, maddi ve idari taahhütleri, gizlilik hükümleri ve ilişkinin sona ermesine yönelik konuları içeren anlaşmayı,

**MÜŞTERİ PORTFÖYÜ:** Mentorluk sunduğu hizmetin yararlanıcısı olan mentee'leri,

**PAYDAŞ:** Mentorluk hizmetinin gidişatı ve sonuçlarından olumlu/olumsuz, doğrudan/dolaylı etki görecektir olan (yatırımcı, uygulayıcı kuruluşlar, eğitim kurumları ve benzeri) tüm gerçek ve tüzel kişiler ve toplulukları,

**PRENSİP ANLAŞMASI:** Tarafların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik başlangıç gereksinimlerini belgeleme sürecini,

**RİSK ANALİZİ:** Yasal düzenleme ile tanımlanmış farklı ölçekteki tüzel kişilikler/ işletmelere sunulacak hizmetlere ilişkin risklerin gerçekleşme olasılıklarını ve olası etkilerini değerlendirerek, bu riskleri minimize edecek veya tam olarak ortadan kaldıracak önlemler ile birleştirilerek yapılan ayrıntılı analizi,

**RİSK:** İşletmenin stratejik, mali ve operasyonel hedeflerini gerçekleştirmesini engelleyecek ayrıca iç veya dış faktörlere bağlı tüm zararlı ve olumsuz sonuçların meydana gelme ihtimalini,

**SWOT/GZTF ANALİZİ:** Bir kurumun/kuruluşun, bölümün, ürünün, sektörün, planın, projenin ya da bireylerin güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, karşılaşılabileceği tehditleri ve fırsatları analiz etmekte kullanılan stratejik analiz yöntemini,

**TEHLİKE:** İş yerinde var olana da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

**TERSİNE MENTORLUK:** Belirli bir program (hedef, öncelik, kapsam ve süre) dahilinde ve belirli bir konuya yönelik olarak genç bir menteenin, kıdemli mentore yenilik içeren olgularda bilgi ve becerisini aktarma işlemini,

**YAPILACAKLAR LİSTESİ:** Mentorluk süreci veya her bir görüşme sırasında hizmet alana gerçekleştirmesi için verilen ödev, görev ve sorumlulukları

ifade eder.

**23UY0557-6 MENTOR ULUSAL YETERLİLİĞİ**

<b>1</b>	<b>YETERLİLİĞİN ADI</b>	Mentor
<b>2</b>	<b>REFERANS KODU</b>	23UY0557-6
<b>3</b>	<b>SEVİYE</b>	6
<b>4</b>	<b>ULUSLARARASI SINIFLANDIRMADAKİ YERİ</b>	ISCO 08: 2421 (Yönetim ve organizasyon analistleri)
<b>5</b>	<b>TÜR</b>	-
<b>6</b>	<b>KREDİ DEĞERİ</b>	-
<b>7</b>	<b>A) YAYIN TARİHİ</b>	-
	<b>B) REVİZYON NO</b>	00
	<b>C) REVİZYON TARİHİ</b>	-
<b>8</b>	<b>AMAÇ</b>	<p>Bu yeterlilik Mentor (Seviye 6) mesleğinin eğitim almış ve nitelik kazandırılmış kişiler tarafından yürütülmesi ve çalışmalarda verimliliğin artırılması için;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adayların sahip olması gereken nitelikleri, bilgi, beceri ve yetkinlikleri tanımlamak,</li> <li>• Adayların, geçerli ve güvenilir bir belge ile mesleki yeterliliğini kanıtlamasına olanak vermek,</li> <li>• Eğitim sistemine, sınav ve belgelendirme kuruluşlarına referans ve kaynak oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır.</li> </ul>
<b>9</b>	<b>YETERLİLİĞE KAYNAK TEŞKİL EDEN MESLEK STANDART(LAR)I</b>	
23UMS0803-6 Mentor (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı		
<b>10</b>	<b>YETERLİLİK SINAVINA GİRİŞ ŞART(LAR)I</b>	
<p>Bu yeterliliğin A2 biriminin ek A2-1 bölümünde tanımlanan eğitim kapsamı ile uyumlu temel mentorluk bilgi ve becerilerini, uygulamaları ile birlikte içeren asgari 40 saatlik eğitim (teorik ve pratik) almış olmak, Asgari 10 yıl iş deneyimi sahibi olmak ve bu sürenin en az 2 yılında yöneticilik yapmış olmak.</p>		
<b>11</b>	<b>YETERLİLİĞİN YAPISI</b>	
<b>11-a) Zorunlu Birimler</b>		
23UY0557-6/A1: İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Koruma, İş Organizasyonu ve Mesleki Gelişim 23UY0557-6/A2: Mentorluk Sürecini Yürütme		
<b>11-b) Seçmeli Birimler</b>		
-		
<b>11-c) Birimlerin Gruplandırılma Alternatifleri</b>		
-		
<b>12</b>	<b>ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME</b>	

Mentor (Seviye 6) Mesleki Yeterlilik Belgesini elde etmek isteyen adaylar birimlerde tanımlanan sınavlara tabi tutulur. Adayların yeterlilik belgesini alabilmeleri için birimlerde tanımlanan sınavlardan başarılı olmaları şartı vardır.

Yeterlilik birimlerindeki teorik ve performansa dayalı sınavlar her bir birim için ayrı ayrı yapılabileceği gibi birlikte de yapılabilir. Ancak her birimin değerlendirmesi bağımsız yapılmalıdır.

Yeterlilik birimlerinin geçerlilik süresi, birimin başarıldığı tarihten itibaren 2 yıldır. Yeterlilik birimlerinin birleştirilerek bir yeterliliğin elde edilebilmesi için tüm birimlerin geçerliliğini koruyor olması gerekmektedir.

### 13 DEĞERLENDİRİCİ ÖLÇÜTLERİ

Mentor (Seviye 6) Ulusal Yeterliliğinin ölçme ve değerlendirme süreçlerinde görev alacak sınav komisyonunda aşağıdaki koşulları karşılayan iki (2) değerlendirici görevlendirilir.

- Değerlendiricilerden biri, yükseköğretim kurumları kapsamında ilgili üniversite ve enstitülerin Fen-Edebiyat Fakültesi (İnsan ve Toplum Bilimleri, Sosyal ve Beşeri Bilimler vb), Mühendislik, Teknoloji ve Doğa Bilimleri Fakülteleri, İktisat (İktisadi ve İdari Bilimler vb) ve İletişim Fakültelerinin birinde öğretim üyesi/görevlisi veya profesyonel alanında en az 5 yıl yöneticilik deneyimi olmalı ve asgari 40 saatlik mentorluk eğitimi almış olmalı,
- Diğer değerlendirici; asgari lisans seviyesinde eğitim ve öğretim mezuniyetlerine ilaveten alanında en az 2 yılı yöneticilik olmak üzere 10 yıl deneyimli, asgari 40 saat mentorluk eğitimi almış ve asgari 300 saat fiili mentorluk deneyimine sahip olmalıdır.

Değerlendiriciler; hizmet alan ve/veya işveren ya da sponsorlardan alınan fatura, sözleşme, referans belgesi ve onaylı çalışma kaydı (formu) ve benzeri resmi kayıtlarla eğitim ve deneyim durumlarını belgelendirmelidirler.

Yukarıdaki özelliklere sahip olan ve ölçme ve değerlendirme sürecinde görev alacak değerlendiricilere; ilgili alanda yetkilendirilmiş kuruluşlar tarafından mesleki yeterlilik sistemi, kişinin görev alacağı ulusal yeterlilik(ler), ilgili ulusal meslek standart (lar)ı, ölçme-değerlendirme ve ölçme-değerlendirmede kalite güvencesi konularında eğitim sağlanmalıdır.

<b>14</b>	<b>BELGE GEÇERLİLİK SÜRESİ</b>	Belgenin geçerlilik süresi beş (5) yıldır.
<b>15</b>	<b>GÖZETİM SIKLIĞI</b>	-

16	<b>BELGE YENİLEMEDE UYGULANACAK ÖLÇME-DEĞERLENDİRME YÖNTEMİ</b>	<p>5 yıllık geçerlilik süresinin sonunda belge sahibinin performansı aşağıda tanımlanan yöntemlerden en az biri kullanılarak değerlendirmeye tabi tutulur.</p> <p>a) 5 yıl belge geçerlilik süresi içerisinde toplamda en az iki yıl veya son altı ay boyunca ilgili alanda çalıştığını gösteren kayıtları (hizmet dökümü, referans yazısı/mektubu, sözleşme, fatura, portfolyo, ve benzeri) sunmak,</p> <p>b) Yeterlilik kapsamında yer alan yeterlilik birimleri için tanımlanan performansa dayalı sınavan (P1) başarılı olmak.</p> <p>Bu şartlardan en az birini yerine getiren adayların belge geçerlilik süreleri 5 yıl daha uzatılır.</p>
17	<b>MESLEKTE YATAY ve DİKEY İLERLEME YOLLARI</b>	-
18	<b>YETERLİLİĞİ GELİŞTİREN KURULUŞ(LAR)</b>	Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) Mentor Derneği (MENTORDER)
19	<b>YETERLİLİĞİ DOĞRULAYAN SEKTÖR KOMİTESİ</b>	MYK İş ve Yönetim Sektör Komitesi



**23UY0557-6/A1 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, ÇEVRE KORUMA, KALİTE VE İŞ  
ORGANİZASYONU YETERLİLİK BİRİMİ**

<b>1</b>	<b>YETERLİLİK BİRİMİ ADI</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre Koruma, Kalite ve İş Organizasyonu
<b>2</b>	<b>REFERANS KODU</b>	23UY0557-6/A1
<b>3</b>	<b>SEVİYE</b>	5
<b>4</b>	<b>KREDİ DEĞERİ</b>	-
<b>5</b>	<b>A) YAYIN TARİHİ</b>	-
	<b>B) REVİZYON NO</b>	00
	<b>C) REVİZYON TARİHİ</b>	-
<b>6</b>	<b>YETERLİLİK BİRİMİNE KAYNAK TEŞKİL EDEN MESLEK STANDARDI</b>	
23UMS0803-6 Mentor (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı		
<b>7</b>	<b>ÖĞRENME KAZANIMLARI</b>	
<b><u>Öğrenme Kazanımı 1: İş süreçlerinde İSG, acil durum ve çevre koruma risklerini ve önlemlerini açıklar.</u></b> 1.1. Çalışma ortamında uygulayacağı İSG ve acil durum yöntemlerini açıklar. 1.2. Çalışma ortamında alınması gereken çevre koruma önlemlerini açıklar.		
<b><u>Öğrenme Kazanımı 2: İş süreçlerini yürütme yöntemlerini açıklar.</u></b> 2.1: Mentorluk ile ilgili takip etmesi gereken süreçleri ve mevzuatı tanımlar. 2.2: Kalite gerekliliklerine uygun çalışma yöntemlerini açıklar. 2.3: Kişisel ve kurumsal bilgilerin gizliliği ve güvenliği mevzuatını temel düzeyde tanımlar.		
<b><u>Öğrenme Kazanımı 3: Mesleki gelişime yönelik faaliyetleri açıklar.</u></b> 3.1: Bireysel mesleki gelişime yönelik faaliyetleri açıklar. 3.2: Birlikte çalıştığı kişilerin mesleki gelişimine yönelik faaliyetleri açıklar.		
<b>8</b>	<b>ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME</b>	
<b>8 a) Teorik Sınav</b>		
<b>Çoktan Seçmeli Sorularla Sınav (T1):</b> A1 birimine yönelik teorik sınav Ek A1-2’de yer alan “Bilgiler” kontrol listesine göre gerçekleştirilir. Teorik sınavda adaylara, çoktan seçmeli, beş (5) seçenekli olarak düzenlenmiş en az on yedi (17) soruluk, her biri eşit puan değerinde yazılı sınav (T1) uygulanmalıdır. (T1) Teorik sınavda boş bırakılan ve yanlış cevaplandırılan sorulardan herhangi bir puan indirimi yapılmaz. Sınavda adaylara her soru için ortalama birbuçuk (1,5) dakika zaman verilir. Yazılı sınavda soruların en az % 70’ine doğru yanıt veren aday başarılı sayılır. Sınav soruları, bu birimde teorik sınav ile ölçülmesi öngörülen tüm bilgi ifadelerini (Ek A1-2) ölçmelidir.		
<b>8 b) Performansa Dayalı Sınav</b>		
A1 yeterlilik biriminde performansa dayalı sınav bulunmamaktadır.		

### 8 c) Ölçme ve Değerlendirmeye İlişkin Diğer Koşullar

Adayın söz konusu birimden başarılı sayılması için T1 sınavından başarılı olması gerekir. Yeterlilik biriminin geçerlilik süresi birimin başarılı olduğu tarihten itibaren 2 yıldır.

9	<b>YETERLİLİK BİRİMİNİ GELİŞTİREN KURUM/KURULUŞ(LAR)</b>	Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) Mentor Derneği (MENTORDER)
10	<b>YETERLİLİK BİRİMİNİ DOĞRULAYAN SEKTÖR KOMİTESİ</b>	MYK İş ve Yönetim Sektör Komitesi

### YETERLİLİK BİRİMİ EKLERİ

#### EK [A1]-1: Yeterlilik Biriminin Kazandırılması için Tavsiye Edilen Eğitime İlişkin Bilgiler

#### 1. İSG, çevre koruma ve kalite

- İş sağlığı ve güvenliği temel mevzuatı
- İş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin ve çalışanların hukuki yükümlülükleri
- Çalışma koşullarına göre beden sağlığını riske atan sorunlara karşı koruma önlemleri
- Kişisel koruyucu donanımları doğru bir şekilde seçme ve kullanma
- Çalışma ortamında risk ve tehlikeleri belirleme yöntem ve teknikleri
- Acil durum türleri ve acil durum talimatlarına uygun davranma
- Acil durum planı
- Temel atık yönetimi
- Enerji verimliliği ve temel tasarruf uygulamaları

#### 2. İş organizasyonu

- Zaman, kaynak ve süreci göz önünde bulundurarak iş programı hazırlama
- Çalışma takvimi oluşturma
- Mentorluk teklifi ve sözleşmesi hazırlama
- Mentorluk kayıt sistemi
- Arşivleme yöntemleri
- Kişisel ve kurumsal bilgilerin gizliliği ve güvenliği mevzuatı
- Maliyet kalemleri belirleme ve Mentorluk hizmetinin fiyatlandırılması
- Ödeme koşulları ve mali işlemler
- Hizmet kalitesini Geliştirme ve performans değerlendirme yöntemleri

#### 3. Mesleki gelişim

- İlgili kuruluşlar tarafından mesleki konulara ilişkin düzenlenen eğitim programları
- Mesleki gelişim planlaması
- Meslektaşları ile bilgi paylaşımı yöntemleri

**EK [A1]-2: Yeterlilik Biriminin Ölçme ve Değerlendirmesinde Kullanılacak Kontrol Listesi**

**a) BİLGİLER**

No	Bilgi İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BG.1	Risk ve tehlike kavramlarını ortaya çıktıkları durumlara göre değerlendirir.	A.1.1	1.1	T1
BG.2	İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel hukuki sorumluluklarını açıklar.	A.1.1-4	1.1	T1
BG.3	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel hukuki sorumluluklarını açıklar.	A.1.1-4	1.1	T1
BG.4	Çalışma koşullarına göre beden sağlığını riske atan sorunlara karşı koruma önlemlerini açıklar.	A.1.3	1.1	T1
BG.5	Acil durum planında temel iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre bulunması gereken asgari koşulları açıklar.	A.2.1-2	1.1	T1
BG.6	Temel atık yönetimi ile ilgili uygulama sürecini ilgili mevzuata göre açıklar.	A.3.1-2	1.2	T1
BG.7	Kaynak kullanım verimliliğini artırmaya yönelik önlemleri açıklar.	A.3.2	1.2	T1
BG.8	İş programı oluşturma süreçlerini ve gerekli bilgi türlerini açıklar.	B.1.1-2	2.1	T1
BG.9	Mentorlukta uyulması gereken prosedürlerini mevzuata uygun olarak açıklar.	B.3.1-5	2.1	T1
BG.10	Mentorluk kalite standartlarına uygun prosedürlerin oluşturulması konusunda ne yapması gerektiğini açıklar.	B.4.1-4	2.2	T1
BG.11	Mentorluk sonrası öz değerlendirme sürecinde yapılması gereken değerlendirme türlerini açıklar.	B.4.3-4	2.2	T1
BG.12	İş süreçlerinde bilgi gizliliği ve güvenliğini sağlamaya yönelik erişim önlemlerini ilgili mevzuata göre açıklar.	B.2.1-3,	2.3	T1
BG.13	Dosya ve kayıtların (dijital veya basılı belge) gizliliğini koruyarak güvenli bir şekilde muhafaza ve imhasını açıklar.	B.2.1-3	2.3	T1
BG.14	Bireysel mesleki gelişiminde izleyeceği yöntemleri açıklar.	G.1.1-4	3.1	T1
BG.15	Bireysel gelişim ihtiyaçlarına uygun faaliyet ve kaynakları açıklar.	G.1.1-4	3.1	T1
BG.16	Bilgi paylaşım süreçlerini açıklar.	G.2.1-2	3.2	T1
BG.17	Mesleği ile ilgili temel araştırma yöntemlerini açıklar.	G.2.1-2	3.2	T1

**23UY0557-6/A2 MENTORLUK SÜRECİNİ YÜRÜTME YETERLİLİK BİRİMİ**

<b>1</b>	<b>YETERLİLİK BİRİMİ ADI</b>	Mentorluk Sürecini Yürütme
<b>2</b>	<b>REFERANS KODU</b>	23UY0557-6/A2
<b>3</b>	<b>SEVİYE</b>	6
<b>4</b>	<b>KREDİ DEĞERİ</b>	-
<b>5</b>	<b>A) YAYIN TARİHİ</b>	-
	<b>B) REVİZYON NO</b>	00
	<b>C) REVİZYON TARİHİ</b>	-
<b>6</b>	<b>YETERLİLİK BİRİMİNE KAYNAK TEŞKİL EDEN MESLEK STANDARDI</b>	
23UMS0803-6 Mentor (Seviye 6) Ulusal Meslek Standardı		
<b>7</b>	<b>ÖĞRENME KAZANIMLARI</b>	
<p><b><u>Öğrenme Kazanımı 1: Mentorluk için portföy oluşturma yöntemlerini açıklar.</u></b>  <b>Alt Öğrenme Kazanımları:</b>  1.1: Hizmet alan portföyü oluşturma sürecini ve yöntemlerini açıklar.  1.2: Hizmet tanıtımında kullanılan araçları/yöntemleri açıklar.</p> <p><b><u>Öğrenme Kazanımı 2: Mentorluk ön görüşmesi yapar.</u></b>  <b>Alt Öğrenme Kazanımları:</b>  2.1: Ön görüşme ile hizmet alanın mentorluk ihtiyacını belirler.  2.2: Hizmet alanına mentorluk mesleği ve sürecini açıklar.  2.3: Ön görüşme içeriğini kapsayan mentorluk teklifi hazırlar.  2.4: Hazırladığı teklif içeriğine uygun mentorluk sözleşmesi düzenler.</p> <p><b><u>Öğrenme Kazanımı 3: Sözleşme kapsamında yürütülecek mentorluğu başlatır.</u></b>  <b>Alt Öğrenme Kazanımları:</b>  3.1: Mentorluğu sözleşme kapsamına uygun olarak başlatır.  3.2: Sözleşme kapsamına göre hizmet alanın ihtiyaç analizini yapar.  3.3: Hizmet alanın hedeflerini ve başarı/performans kriterlerini belirlemesini sağlar.</p> <p><b><u>Öğrenme Kazanımı 4: Hizmet alanın süreçteki performansını takip eder.</u></b>  <b>Alt Öğrenme Kazanımları:</b>  4.1: Belirlenen yol haritasına uygun iş bazlı, ölçülebilir, somut hedefler içeren yapılacaklar listesini hazırlar.  4.2: Hizmet alanın performansını beklenen sonuçlar üzerinden takip eder.  4.3: Mentorluk sürecine ilişkin ilerleme ve/ veya gelişim raporu hazırlar.</p> <p><b><u>Öğrenme Kazanımı 5: Mentorluk performansını değerlendirir.</u></b>  <b>Alt Öğrenme Kazanımları:</b>  5.1: Mentorluk sürecinin etki analizini yaparak sonucunu değerlendirir.  5.2: Mentorluk sürecini sonlandırma yöntemlerini açıklar.  5.3: Mentorluk performansını geliştirme yöntem ve tekniklerini açıklar.</p>		

<b>8</b>	<b>ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME</b>	
<b>8 a) Teorik Sınav</b>		
<p><b>Çoktan Seçmeli Sorularla Sınav (T1):</b> A2 birimine yönelik teorik sınav Ek A2-2’de yer alan “Bilgiler” kontrol listesine göre gerçekleştirilir. Teorik sınavda adaylara beş (5) seçenekli çoktan seçmeli olarak düzenlenmiş en az kırk sekiz (48) soruluk, her biri eşit puan değerinde yazılı sınav (T1) uygulanmalıdır. (T1) Teorik sınavda boş bırakılan ve yanlış cevaplandırılan sorulardan herhangi bir puan indirimi yapılmaz. Sınavda adaylara her soru için ortalama birbuçuk(1,5) dakika zaman verilir. Yazılı sınavda soruların en az %70’ine doğru yanıt veren aday başarılı sayılır. Sınav soruları, bu birimde teorik sınav ile ölçülmesi öngörülen tüm bilgi ifadelerini (Ek A2-2) ölçmelidir.</p>		
<b>8 b) Performansa Dayalı Sınav</b>		
<p><b>Mentor Hizmet Alan (Mentee) Görüşmesi (P1):</b> Adayın uygulanan senaryo üzerinden mentorluğu yapılandırma ve yürütme performansı değerlendirilir. Performansa dayalı sınavda adayın (gerçek/rol yapan) bir hizmet alan ile en az 30 dakika sürecek görüşme gerçekleştirilmesi ile beraber toplam 70 dakika içinde sınavı tamamlaması beklenir. Performansa dayalı sınav, gerçek veya gerçeğine uygun olarak düzenlenmiş çalışma ortamında, Ek A2-2’deki “Beceriler ve Yetkinlikler” kontrol listesine göre gerçekleştirilir. Adayın, performansa dayalı sınavdan başarı sağlaması için kritik adımların tamamından başarılı olmak kaydıyla bütün adımlardan % 80 oranında başarılı olması gerekmektedir. Beceri ve yetkinlik ifadelerinin (Ek A2-2) tamamı performansa dayalı sınav ile ölçülmelidir.</p>		
<b>8 c) Ölçme ve Değerlendirmeye İlişkin Diğer Koşullar</b>		
<p>Birim için öngörülen sınavların (T1, P1) geçerlilik süresi sınavın başarılı olduğu tarihten itibaren 1 yıldır. Birimin elde edilebilmesi için başarılı olan sınav tarihleri arasındaki süre farkı bir yılı geçemez.</p> <p>Yeterlilik birimlerinin geçerlilik süresi birimin başarılı olduğu tarihten itibaren 2 yıldır.</p>		
<b>9</b>	<b>YETERLİLİK BİRİMİNİ GELİŞTİREN KURUM/KURULUŞ(LAR)</b>	Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) Mentor Derneği (MENTORDER)
<b>10</b>	<b>YETERLİLİK BİRİMİNİ DOĞRULAYAN SEKTÖR KOMİTESİ</b>	MYK İş ve Yönetim Sektör Komitesi

**YETERLİLİK BİRİMİ EKLERİ**

**EK [A2]-1: Yeterlilik Biriminin Kazandırılması için Tavsiye Edilen Eğitime İlişkin Bilgiler****1. Hizmet alan portföyü oluşturma**

- Kişilerarası ilişki yönetimi
- İletişim yöntem ve teknikleri
- İhtiyaç belirleme yöntem ve teknikleri
- Hizmet alacaklara ulaşma strateji ve yöntemleri
- Hizmet tanıtma yöntemleri
- Tanıtım dokümanı hazırlama

**2. Mentorluk sistemi**

- Mentorluk ilkeleri ve sınırları
- Mentorluk sürecinde uyulması gereken gizlilik ve bilgi paylaşımı kuralları
- Mentorluk türleri (bire-bir, üçlü, çoklu, akran, tersine, yatay, dikey, tamamlayıcı, ve benzeri)
- Mentorluk hizmet koşulları ve çalışma ilkeleri
- Mentorluk hizmetinin yürütülmesinde uyulması gereken yükümlülükler
- Mentorluk teklifi kapsamı ve içeriği oluşturma
- Mentorluk sözleşmesi hazırlama

**3. Mentorluk Görüşmesi**

- Mentorluk ön görüşme süreci ve içeriği
- Ekosistemin tanımlanması
- Mentorluk ihtiyacı belirleme yöntemleri
- Temel görüşme sınırları
- Hedef belirletme yöntemleri
- Mentorluk süreci başlatma
- Hizmeti alan ile ortaklaşa durum değerlendirmesi yapma
- Risk belirleme yöntemleri
- Mentorluk sürecinin sonlandırılmasına neden olan gizlilik, itiraz ve benzeri durumlar
- Toplantı tutanağı hazırlama
- Mevcut durum tespitinde kullanılan analiz yöntemleri (SWOT, PESTEL ve benzeri)
- Hizmeti alanın yararına kısa, orta ve uzun vadede olmasında fayda olan ilerleme ve değişiklik hususları belirleme
- Ortaklaşa belirlenen amaçların kişisel ve profesyonel gelişim adımlarını belirleme
- Hedef belirletmede kullanılan yöntemler
- Kritik Başarı/Performans Faktörleri (KPI)/ Belirgin sonuçlar (OKR) yöntemleri
- İhtiyaç analizi yapma
- Mentorluk uygulama adımlarını (modülleri) belirleme
- Mentorluk stratejisi ve yol haritası oluşturma
- Yol haritasında düzenleme gerektiren durumlar
- Yol haritasına göre yapılacaklar listesi oluşturma
- Hizmet alanın performansını izleme yöntemleri
- Yapılacak işlerin gerçekleşmeme nedenleri belirleme

- Sürecin ilerlemesine yönelik yeni adımlar oluşturma
- İlerleme ve gelişim raporu hazırlama

#### 4. Mentorluk değerlendirilmesi

- Mentorluk sürecinin ölçme ve değerlendirmesinde kullanılan yöntem ve teknikler
- Başarı/performans kriterlerinin nitelik ve nicelik değerlendirmesini yapma
- Hizmet alanı ölçme ve değerlendirme sonuçları üzerinden geri bildirim verme
- Verdiği hizmete yönelik süreç performansı ve bireysel performansla yönelik hizmet alandan geri bildirim alma yöntemleri
- Mentorluk sürecinin etki analizini yapma
- Mentorluk sürecini sonlandırma yöntemleri
- Tersine mentorluk mekanizması
- Akran mentorluk mekanizması

### EK [A2]-2: Yeterlilik Biriminin Ölçme ve Değerlendirmesinde Kullanılacak Kontrol Listesi

#### a) BİLGİLER

No	Bilgi İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BG.1	Hizmet alan portföyü oluşturmanın gerekçesi ve önemini açıklar.	C.1.1-5	1.1	T1
BG.2	Hizmet alanlara erişim yöntemlerinin, mevcut yöntemlerin etkinliği nispetinde hangisine karar vereceğini sentezleyerek belirler.	C.1.2	1.1	T1
BG.3	Hizmet alanının bulunduğu ekosistemdeki sosyal ve iktisadi (pazar durumu, müşteri durumu, piyasaya ilişkin bilgiler, teknolojik altyapı, ürün deneyimi, rakip) bilgileri edineceği araçları açıklar.	C.1.1	1.1	T1
BG.4	Tanımlanmış mentorluk portföyüne dâhil edilecek hizmet alanları belirler.	C.1.3	1.1	T1
BG.5	Kişi/kurumlara ulaşma strateji ve yöntemlerini ayırt eder.	C.1.4	1.1	T1
BG.6	Hizmet alan ilişkilerinin sürekliliğini, hizmet alanın ihtiyacına göre mevcut yöntemleri kıyaslayarak belirler.	C.1.-5	1.1	T1
BG.7	Marka yönetimi (kişisel/kurumsal) prensiplerini açıklar.	C.2.1-4	1.2	T1
BG.8	Hedef ve ürün/hizmet odaklı içerik üretim yöntemlerini açıklar.	C.2.2-3	1.2	T1
BG.9	Mentorluk hizmeti tür ve yapısına göre farklılık gözetilen sunum tekniklerini açıklar.	C.2.4	1.2	T1
BG.10	Mentorluk hizmeti tür ve yapısına göre farklılık gözetilen sunum tekniklerinin nasıl uygulanacağını değerlendirir.	C.2.4	1.2	T1

No	Bilgi İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BG.11	Mentorluk hizmeti tür ve yapısına göre farklılık gözeten iletişim ve müzakere tekniklerini açıklar	C.2.4 D.1.1	1.2	T1
BG.12	Mentorluk hizmeti tür ve yapısına göre farklılık gözeten iletişim ve müzakere tekniklerinin nasıl uygulanacağını değerlendirir.	C.2.4 D.1.1	1.2	T1
BG.13	Mentorluk görüşmesi öncesi hizmet alacak kişi/kurum hakkında edinilmesi gerekli bilgi türlerine (kişisel, kurumsal ve profesyonel alan) hangi araçlardan ulaşacağını açıklar.	D.1.2-3	2.1	T1
BG.14	Görüşme öncesi hizmet alanın bulunduğu ekosistemdeki sosyal ve iktisadi (pazar durumu, müşteri durumu, piyasaya ilişkin bilgiler, teknolojik altyapı, ürün deneyimi, rakip) bilgileri edineceği araçları açıklar.	D.1.2-3	2.1	T1
BG.15	Hizmet alanın beklentisine yönelik hedefleri önceliklendirir.	D.2.1-4	2.1	T1
BG.16	Hizmet alanın mentorluk ihtiyacını belirlemede, mevcut yöntemler arasında en uyumlu olanı, hizmet alanının bilgi ve düzeyine göre analiz ederek uygun kararını verir.	D.2.2-3	2.1	T1
BG.17	Mentorluk etik kurallarını açıklar.	D.3.3-5	2.2	T1
BG.18	Mentorluk yetkinliklerini açıklar.	D.3.1-5	2.2	T1
BG.19	Mentorluk hizmet koşullarını açıklar.	D.3.4 E.1.3	2.2	T1
BG.20	Mentorluk teklifinin içeriğinde yer alması gereken konuları açıklar.	D.4.4, D.5.1-2	2.3	T1
BG.21	Mentorluk çeşitlerini ve kullanım amaçlarını ayırt eder.	D.4.2	2.3	T1
BG.22	Teklif kapsamında sunulacak mentorluk deneyim bilgilerinin kapsamını açıklar.	D.4.1, D.4.3	2.3	T1
BG.23	Mentorluk sözleşmesi türlerini ve kapsamını açıklar.	D.5.3	2.4	T1
BG.24	İletişim planı hazırlamanın gerekçelerini açıklar.	E.1.3	3.1	T1
BG.25	Verilecek mentorluk hizmetinde karşılaşılabilecek risklerin belirlenmesinin önemini açıklar.	E.1.4	3.1	T1
BG.26	Mentorluk sürecinde karşılaşılabilecek risk durumlarına göre alınması gereken önlemleri açıklar.	E.1.4	3.1	T1
BG.27	Mentorluk sürecinin sonlandırılmasına neden olan gizlilik, itiraz ve benzeri durumları açıklar.	E.1.5	3.1	T1
BG.28	Mentorluk sürecinde kullanılan analiz yöntemleri ve kullanım alanlarını açıklar.	E.1.1 E.2.12 E.2.4	3.2	T1



No	Bilgi İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BG.29	İşletmenin pazarlama, rekabet, satış, teknoloji, yönetim ve organizasyon, finans, insan kaynakları, yasal mevzuat, çevresel faktörleri ve benzeri konularında farklı analiz yöntemleri kullanarak hizmet alanın mevcut durum tespitini yapar.	E.2.1-4	3.2	T1
BG.30	Hizmet alanın belirlenen ihtiyaçlarına yönelik (ihtiyaç analizine göre) yol haritasını açıklar.	E.4.1-3	3.2	T1
BG.31	Yol haritasında güncelleme gerektiren durumları açıklar.	E.4.4	3.2	T1
BG.32	Kurumsal yapılarda kısa, orta ve uzun vadede ilerleme kapsamını ve izlenen yöntemleri açıklar.	E.2.3-4	3.3	T1
BG.33	Kısa, orta ve uzun vadeli hedeflere ulaşmak için gerekli olan başarı kriterleri belirleme yöntemleri açıklar.	E.2.4, E.3.1-3	3.3	T1
BG.34	Mentorluk sürecinde yürütülen işlerin performans izleme ve değerlendirme işlemini gerçekleştirir.	E.5.1-2	4.2	T1
BG.35	Mentorluk sürecinde hizmet alanın performansını takip etmenin önemini açıklar.	E.5.3	4.2	T1
BG.36	Yapılacaklar listesinde gerçekleşmeyen işlerin nedenlerinin belirlenmesinin önemini açıklar.	E.5.4-5	4.2	T1
BG.37	Hizmet alanın istenen performansı göstermemesi durumunda sürecin ilerlemesine yönelik yeni adımlar (farklı bir mentorluk önerme, sonlandırma ve benzeri) belirler.	E.5.5	4.2	T1
BG.38	Mentorluk ilerleme raporu ve/veya gelişim raporu hazırlanma amacı ve kapsamını (asgari başlıklar vs.) açıklar.	E.4.4, E.5.6	4.3	T1
BG.39	Tanımlanan başarı/performans kriterlerinin nitelik ve nicelik ölçme ve değerlendirmesini açıklar.	E.3.3 E.6.1	5.1	T1
BG.40	Mentorluk süreci sonunda uygun etki analizini değerlendirir.	E.6.4	5.1	T1
BG.41	Hizmet alanına performansı ile ilgili geri bildirim vermenin önemini açıklar.	E.6.2	5.1	T1
BG.42	Hizmet alanından performansla ilgili geri bildirim alınan önemini açıklar.	E.6.3	5.1	T1
BG.43	Mentorluk sürecinin sonlandırma aşamalarında kullanılan yöntemleri gerekmesi durumunda, karşılaştırmalı analiz eder.	E.7.1-2	5.2	T1
BG.44	Mentorluk sürecini sonlandırdıktan sonra hizmet alanla sürdürülebilir ilişki modeli oluşturmanın önemini açıklar.	E.7.1-2	5.2	T1

No	Bilgi İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BG.45	Mentorluk sürecini sonlandırdıktan sonra hizmet alanın yoluna devam etmesi için önerilerin yer aldığı dokümanın hazırlanmasının önemini açıklar.	E.7.1-2	5.2	T1
BG.46	Hizmet alandan performans değerlendirme formu ile veri toplamanın önemini açıklar.	E.8.1-2	5.3	T1
BG.47	Tersine mentorluk/süpervizyon mekanizmalarının mentorun gelişimine katkısını belirleyerek, gereksinen değerlendirmeyi yorumlar.	E.8.3	5.3	T1
BG.48	Mentorluk bilgi ve deneyimlerini birlikte çalıştığı kişilere aktarmada kullanılan yöntemleri açıklar.	E.8.4	5.3	T1

#### b) BECERİ VE YETKİNLİKLER

No	Beceri ve Yetkinlik İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BY.1	Beden dili ve iletişim tekniklerini kullanarak mentorluk görüşmesini başlatır.	D.2.1	2.1	P1
BY.2	Hizmet alanın mentorluk beklentisini tanımlamasını sağlar(*)	D.2.2	2.1	P1
BY.3	Ortaklaşa belirlenen amaçların kişisel gelişim adımlarını oluşturur.	E.2.4	2.1	P1
BY.4	Ortaklaşa belirlenen amaçların profesyonel gelişim adımlarını oluşturur.	E.2.4	2.1	P1
BY.5	Mentorluk sonunda elde edilmek istenen hedefler hakkında bilgi alır. (*)	D.2.3-4	2.1	P1
BY.6	Verilen sözleşme kapsamına göre mentorluk mesleğinin amacı, sınırları, etik kuralları hakkında hizmet alanı bilgilendirir. (*)	D.3.1-5	2.2	P1
BY.7	Mentorluk sürecinde sunabileceği deneyimler hakkında hizmet alanı bilgilendirir.	D.4.1-3	2.3	P1
BY.8	Verilen formatı kullanarak yaptığı ön görüşmeyi kapsayan mentorluk teklifi hazırlar. (*)	D.4.1-4	2.3	P1
BY.9	Hazırladığı mentorluk teklifini hizmet alan ile paylaşır.	D.5.1-2	2.4	P1
BY.10	Verilen teklifi kapsayacak şekilde taslak mentorluk sözleşmesini düzenler. (*)	D.5.3	2.4	P1

No	Beceri ve Yetkinlik İfadesi	UMS İlgili Bölüm	Yeterlilik Birimi Alt Öğrenme Kazanımı	Değerlendirme Aracı
BY.11	Teklif kapsamına uygun mentorluk görüşme sıklığı, görüşme süresi, ortamı, toplam mentorluk süresi ve iletişim planı konusunda hizmet alan ile planlama yapar. (*)	E.1.1-3	3.1	P1
BY.12	Mentorluk sürecinin sonlandırılmasına neden olan gizlilik, itiraz ve benzeri durumlar hakkında hizmet alanı bilgilendirir.	E.1.4-5	3.1	P1
BY.13	Toplantı tutanağını/görüşme notlarını görüşülen konuları ve alınan kararları içerecek şekilde hazırlayarak hizmet alanın imzalamasını sağlar.	E.1.6	3.1	P1
BY.14	Farklı analiz yöntemleri kullanarak mentinin mevcut durum tespitini yapar. (*)	E.2.1-2	3.2	P1
BY.15	Hizmet alanın amacı ile mevcut durum analizi verilerini kullanarak ihtiyacı belirler. (*)	, E.4.1	3.2	P1
BY.16	Belirlediği ihtiyacı karşılayacak mentorluk adımlarını (modülleri) tanımlar. (*)	E.4.2-3	3.2	P1
BY.17	Hizmet alana etkin sorular sorarak hedef belirlemesini sağlar.	E.1.1-2, E.3.1-2	3.3	P1
BY.18	Kritik Başarı/Performans Faktörleri (KPI)'ni hedefe ulaşmayı sağlayacak şekilde belirler.	E.3.3	3.3	P1
BY.19	Hazırladığı yol haritasına ve gerçekleştirdiği görüşme içeriğine uygun iş bazlı, ölçülebilir, somut hedefler içeren yapılacaklar listesi oluşturur. (*)	E.5.1	4.1	P1
BY.20	Yapılacak işleri 5N1K ilkelerine uygun olarak tanımlar.	E.5.1	4.1	P1
BY.21	Hizmet alanın yapılacaklar listesini uygulama performansını beklenen sonuçlar (KPI, hedef ve benzeri) üzerinden takip eder. (*)	E.5.2	4.2	P1
BY.22	Yürüttüğü mentorluk sürecine ilişkin ilerleme raporu hazırlar. (*)	E.5.6	4.3	P1
BY.23	Mentorluk sürecinin etki analizini yaparak sonucunu raporlar.	E.6.1-4	5.1	P1

(\*) Performans sınavında başarılması zorunlu kritik adımlar.

**YETERLİLİK EKLERİ****EK 1: Ulusal Yeterlilik Hazırlama Ekibi ve Teknik Çalışma Grubu Üyeleri**

No	Adı - Soyadı	Eğitim Bilgileri (Tarih - Eğitim Kurumu/Bölüm Adı)	Deneyim Bilgileri (Tarih – İş Yeri – Unvan)
1.	Ayfer ADIGÜZEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ODTÜ/Metalurji Mühendisliği Bölümü (1987)</li> <li>- Girişimci ve İş Mentorluğu Sertifikası House of Human (2021)</li> <li>- Avrupa Mentorluk ve Koçluk Konseyi (EMCC) Global Bireysel Akreditasyonu (EIA) Temel Düzeyde Profesyonel Mentorluk Sertifikası EMCC / EIA20218853 (2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ISO 17024 Personel Belgelendirme Akreditasyon Standardına göre 21 farklı mesleki yeterlilik kapsamında Mesleki Yeterlilik Kurumu'ndan (MYK) "Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu" yetkisi alınması sürecinin yürütülmesi.</li> <li>- ISO 9001, ISO 14001 ve OHSAS 18001 (ISO 45001) Baş denetçisi (2001-2020)</li> <li>- TÜBİTAK tarafından 1601 (Yenilik ve Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı müfredatına göre) Girişimci ve İş Mentorluğu eğitimi (2021)</li> <li>- TÜBİTAK BİGG+ Mentoru</li> <li>- TÜBİTAK BİGG Mentoru</li> <li>- YTÜ Teknopark Mentoru</li> <li>- YTÜ Kuluçka Merkezi Mentoru</li> <li>- İÜ Entertech Mentoru</li> <li>- Kocaeli Ü. Karbon Kuluçka Mentoru</li> <li>- Uludağ Üniversitesi TTO Ulukoza Mentoru</li> <li>- I-Hachathon Mentoru</li> <li>- İTİCÜ Teknopark Mentoru</li> <li>- Gönüllü kariyer mentorluğu (ODTÜMİST, Milyon Kadına Mentor, ve benzeri)</li> </ul> <p>&gt;300 saat mentorluk</p>
2.	Doç.Dr. Onur LENK	<p>Geomatik/Geoinformasyon Teknolojileri Mühendisliği (KHO: 1983; MSB-Hrt.Yük. O.:1985)</p> <p>Boğaziçi Üniversitesi-KRDA Enstitüsü (Master: 1990)</p> <p>Boğaziçi Üniversitesi-KRDA Enstitüsü (Doktora: 2001)</p> <p>Massachusetts Institute of Technology-ABD (VSct: 1992-1992)</p> <p>Yüksek Öğretim Kurumu Doçent-İstanbul Teknik Üniversitesi: 2013)</p> <p>Stratejik Teknoloji Yönetimi Eğitim Sertifikası, MSB Savunma</p>	<p>Uydu Verileri Analizi ve Yazılım Geliştirme; Milli Savunma Bakanlığı, HGM, Uzay Teknikleri Şubesi Doktor Yük.Mühendis, Şube Müdürü (1985-2002);</p> <p>Institute für Angewandte Geodesie (Almanya) Data Analyst Expert (1989-1991),</p> <p>Jeodezi Dairesi Başkanı (2003-2008),</p> <p>Uydu Verileri Analizi ve Eğitimi Massachusetts Institute of Technology-ABD (1991-1992)</p> <p>ODTÜ İnşaat Bölümü Ögt.Görevlisi (1996-2002),</p> <p>Savunma ve Kalkınma amaçlı Coğrafi Veri Üretimi Teknik Hizmetler Başkanı (2009-2014),</p> <p>Bakanlıklararası Harita İşleri Planlama ve Koordinasyon Kurulu Bşk. V.(2012-13),</p>

		<p>Sanayii ve Teknoloji Eğitim Merkezi 2014</p> <p>Stratejik Teknoloji ve Ürün Yönetimi Mentorluk Eğitimi Sertifikası TÜBİTAK TEYDEB 1601 Programı, 2016</p> <p>İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, CBS Gn.Md.lüğü Personel Belgelendirme Birimi, 2018</p> <p>Proje Yönetim (PMI) ve Standartları Sertifikası, İstanbul Sanayii Odası (İSO) 2019</p> <p>Start-up'lar için Proje Yönetimi Sertifikası (PMI TR), 2021</p>	<p>HGM Gn.Md. Vek. (2013), Türkiye Ulusal Jeodezi ve Jeofizik Birliği-TUJJB Genel Sekreteri (2008/2012), TUJJB Temsilci Kurum Başkanı (2013), International Geodesy and Geophysics Union- TR Del. Gen. Sec and TR Rep. (2003-2013), Eurogeographics National Delagate (2009-2014), Technical Assistance for Capacity Building in the Horizontal Sector for the Implementation of EU INSPIRE (Infrastructure for Spatial Information in Europe) Directive. Project Team Leader, T.C.Çevre Şehircilik Bakanlığı (2016-2018) UNHCR NGO Capacity Building, BPR Consulting, BM Programı QA Direktörü (2019- Devam) Ankara Kalkınma Ajansı, Boğaziçi Üniversitesi TTO, Teknopark İstanbul, MENA-Global Teknoloji ve TÜBİTAK BİGG Mentorluğu (2018-Devam) Mentor Derneği Gen. Sek. ve YK. Üyesi (2018-Devam), T.C.Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı CBS Seviye C4-C5-C6 Belgelendirme/Sertifikasyon Program Kurulu Üyesi (2018-Devam), İ.Ü. Deniz bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü Doçent Doktor Mühendis Jeoinformatik- Teknolojileri Jeostatistik ve Büyük Veri Analizi Öğ.Gör. (2016-Devam).</p>
3.	İlker ERGÜN	<p>1998-2002, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Makina Mühendisliği (Lisans)</p> <p>2005-2009, Anadolu Üniversitesi, İşletme (Lisans)</p> <p>2020-Devam, Gazi Üniversitesi, Metalurji ve Malzeme Mühendisliği (Yüksek Lisans)</p> <p>2021, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, Öğrenci Mentoru</p> <p>2021, MMO Ankara Şube, Öğrenci Mentoru</p> <p>2020, Anka Koçluk, Sistemik Takım Koçluğu</p> <p>2020, Anka Koçluk, Lider Koçluğu</p> <p>2020, Rönesans Değişim ve Yönetişim Bilimleri Enstitüsü, Şirketlerde Kurum İçi Çatışma Yönetimi</p> <p>2019, Anka Koçluk, Profesyonel Koçluk</p>	<p>2020 - Devam, TÜGİM (Tüm Girişimci ve İş Mentorleri Derneği), Girişimci Mentoru</p> <p>2019 - 2020, Hacettepe Üniversitesi, Öğretim Görevlisi</p> <p>2017 - Devam, TSE (Türk Standartları Enstitüsü), Dış Uzman</p> <p>2017 - Devam, MÜDEK (Mühendislik Eğitim Prog. Değ. ve Akreditasyon Derneği), Eğitim Programları Değerlendiricisi</p> <p>2016 - 2017, MYK (Mesleki Yeterlilik Kurumu), Alan Uzmanı</p> <p>2016 - Devam, TÜRKAK (Türk Akreditasyon Kurumu), Denetçi</p> <p>2014 - Devam, Sonuç Danışmanlık, Danışman, Eğitmen ve Denetçi</p> <p>2007 - 2020, TEMSAN Yapı ve Makina Endüstri A.Ş., Kalite Kontrol ve Güvence Mühendisi</p> <p>2006 - 2007, MGM İnşaat ve Dış Ticaret Ltd. Şti., Cebri Boru Şantiye Şefi</p> <p>2004 - 2006, MGM İnşaat ve Dış Ticaret Ltd. Şti., Atölye Şefi</p> <p>2002 - 2003, Uğur Kazan Makina San. ve Tic. A.Ş., Teknik Müdür Asistanı</p>

		<p>2019, Ankara Kalkınma Ajansı, Dış Ticaret</p> <p>2019, TTM İstanbul, ISO 45001:2018 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Baş Tetkikçi</p> <p>2019, Kosgeb, Uygulamalı Girişimcilik</p> <p>2018, TÜRKAK, ISO 17024 Personel Belgelendirme Denetçi Eğitimi</p> <p>2018, TTM İstanbul, Eğiticinin Eğitimi</p> <p>2017, TTM İstanbul, ISO 14001:2015 Baş Tetkikçi</p> <p>2016, IQMS, ISO 9001:2015 Baş Tetkikçi</p> <p>2016, TÜRKAK, Teknik Uzman Bilgilendirme/Oryantasyon Eğitimi</p> <p>2016, ODTU Teknokent, Tubitak Girişimci Mentorluğu</p>	<p>Aldığı lisans, yüksek lisans, ulusal ve uluslararası eğitimler ile çalıştığı kurum ve kuruluşlardan edindiği bilgi birikimini kullanarak başlangıç ve KOBİ düzeyindeki kurumların geliştirilmesi, iş süreçlerinin iyileştirilmesi ve sistemlerin kurulması için koçluk, mentorluk ve danışmanlık süreçlerini yürütmektedir.</p> <p>Ayrıca TÜRKAK, TSE, MÜDEK, Onaylanmış Kuruluşlar ve Belgelendirme Kuruluşları adına akreditasyon ve belgelendirme denetimlerinde görev almaktadır.</p> <p>Kurum ve kuruluşlara mesleki ve teknik eğitimler ile gönüllü webinar, seminer çalışmalarının yanı sıra girişimci ve öğrencilere yönelik mentorluk süreçlerine de devam etmektedir.</p>
4.	Ayten EZENTAŞ	<p>Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü (1984)</p> <p>ANADOLU ÜNİVERSİTESİ Bilgi İşlem Merkezi Yazılım Geliştirme-Sınav Organizasyon Yöneticiliği (1977-1987)</p> <p>İŞ BANKASI Bilgi İşlem Merkezi Yazılım-Sistem Geliştirme (1987-1989)</p> <p>SABANCI – IBM Bilgi İşlem Merkezi (Yazılım Geliştirme-Danışman-Proje Yöneticiliği (1989-2003)</p> <p>VBT Bilgi Teknolojileri (Yönetim Kurulu Başkanlığı 2003-2017)(Yönetici %50 ortak)</p> <p>IT-TECH Genel Müdür (Şirketim)</p>	<p>ISO 9001, ISO 14001 ve OHSAS 18001 (ISO 45001) standartlarında İç denetçi olarak, Sabancı Group. BIMSA şirketinde görev alma</p> <p>Vizyon Bilgi Teknoloji A.Ş.de Arge Merkezi çalışmaları yürütücüsü</p> <p>TUBITAK 1507-1501 Proje yazılım ve Geliştirme Koordinatörlüğü 2010-2017</p> <p>TÜBİTAK tarafından 1601 (Yenilik ve Girişimcilik Alanlarında Kapasite Artırılmasına Yönelik Destek Programı) projesi kapsamında, 2015-2016 yılları arasında düzenlenen mentor yetiştirme müfredatına göre) alınan Girişimci ve İş Mentorluğu eğitimi ve uygulama çalışmaları sonucunda, TÜBİTAK 1512 BİGG+ (Bireysel Genç Girişimci) Teknogirişim Sermaye Desteği Programında Girişimci Mentorluğu ve çeşitli uygulayıcı kuruluşlara BİGG projelerine hazırlık için aday girişimcilere mentorluk hizmeti verilmesi.</p> <p>- Mentorder- TÜBİTAK BİGG+</p> <p>-Bogaziçi Üniversitesi- TÜBİTAK BİGG</p> <p>-Süleyman Demirel Üniversitesi Kuluçka Merkezi</p> <p>-İstanbul Teknopark – TUBİTAK BİGG</p> <p>-Aile Bakanlığı Sosyal Girişimcilik Mentorluğu</p> <p>-Ankara Kalkınma Ajansı Kadın Girişimci Mentorluğu</p> <p>(Toplam: 200 saat)</p> <p>Gönüllü Kadın Girişimciliği Mentorluk (WOMENTECH) (20 saat)</p>

5.	Ahmet YASAGAN	Anadolu Üniversitesi Endüstri Mühendisliği (Lisans) 1992 ODTÜ Endüstri Mühendisliği (Y.Lisans) 2001	TÜBİTAK BİLTEN 1998-2006 TÜBİTAK UZAY 2006-2007 ISO 9001 Sistem Yöneticisi ve Baş Denetçi (Yönetim ve Denetim Sertifikaları) 2013 TÜBİTAK- BIGG Mentor 2015-2016 PERA EEMA Mentorluk- Eğitmen MENTOR DERNEĞİ (2017- 2021 Başkan, 2022 Başkan Yrd.) Teknoloji Transfer Ofisleri İş birliği ve Kapasite Geliştirme Danışmanlığı 2011- (Devam ediyor) TÜBİTAK BIGG Mentorü (15+ Girişim) TÜBİTAK BIGG++ Mentorü (2 firma) Ar-Ge Proje ve Süreç Danışmanlığı (2008- Bugün) AB Projeleri Kısa Dönem Uzmanı
6.	Meltem ÇORA	1992 - ODTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi -İşletme 1996-T. Bankalar Birliği - Finans Satış teknikleri 1996-MMI - Marketing Management – Brussel 1999-Marcus Evans – Biometrics technology - London 2000-T. Bankalar Birliği – Bireysel Bankacılıkta Pazarlama 2005-Wireless Summit-Istanbul 2005-RIM- Blackberry solutions for Retail services- Orlando 2005-NCR – Future Contact Centers - Vienne 2007-BAI Innovation in Retail Delivery- Las Vegas Innovation in Retail sector. 2013-Co-Active Coaching Eğitimi- 100 saat- CTI 2016 - TÜBİTAK tarafından desteklenen “İnovatif Girişimcilere Güç Kazandıran ve Fark Yaratan Mentorluk-(MenTHOR)” programı- 60 saat House of Human Koçluk , Eğitim, Danışmanlık	2019- Halen Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) Yönetim Kurulu Başkanı 2021 – Halen - YILDIZ Kuluçka Mentorluk 2021 - İstanbul Ticaret Üniversitesi Vakıf Fintech Proje Koordinatörlüğü 2021 - YKB İdeathon Mentor 2020 – Halen Entrecom - Mentor 2020 – 2022 House of Human TÜBİTAK BIGG+ Mentor 2020 – Halen - BIGG Girişimci Mentorluğu, (Star Bigg - Entertech) 2017-2019 Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) Proje Koordinatörlüğü; Garanti BBVA Partners, Boğaziçi Üniversitesi DreamBigg (TÜBİTAK 1512) 2016-2017 İTÜ Çekirdek Kuluçka Merkezi – Mentor 2013-2016 CTI Yönetici Koçluğu. 2008 -2011 Eurosis Consulting, Yönetim Danışmanlığı 1992-2008 Akbank T.A.Ş. üst düzey yönetici
7.	Nuri Murat AVCI	DİPLOMA PROGRAMLARI - International Coaching Federation (ICF) Accredited Professional Coaching Program (Approved Coach Specific Training Hours - 2010-2011) / Accredited Coaching Training Program) 2017-2018) - Milli Savunma Üniversitesi Deniz Harp Enstitüsü- Yönetim ve Organizasyon - Gazi Üniversitesi – Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisansı (2007-2009) - Kocaeli Üniversitesi- İşletme Yüksek Lisansı (2002-2004)	* KOÇ Seviye-6 MYK Sertifikalı Koç * Kurucu Ortak- House of Human Coaching&Mentoring&Training School – 2011-DEVAM: 330 Kurum ve Kuruluşun (Başlıcaları HAVELSAN- Deniz Kuvvetleri Komutanlığı- TÜBİTAK-İTÜ- Pirireis Ü. – Yıldız Teknik Ü. - TURKCELL-İGA- KOÇ Grubu- Teknokent ve Teknoparklar) Liderlik ve Yönetici Geliştirme Programları ile Mentorluk ve Koçluk Programlarının dizaynı, uygulanması ve takibi / 2500 ün üzerinde uluslararası sertifikalı koç yetiştirilmesi / TÜBİTAK 1601 Destekli 180 KOBİ ve Girişimci Mentoru Yetiştirilmesi.

		<p>- Deniz Harp Okulu Yöneyem Araştırma (Endüstri Mühendisliği) – 1988-1992</p> <p>SERTİFİKA PROGRAMLARI 2001-2010 yılları arasında Kocaeli Üniversitesi, Milli Savunma Üniversitesi, Muhtelif Özel Kurum ve Kuruluşlardan 40 1 aşkın eğitim alınmıştır. Ana başlıklar, Liderlik, İnsan Psikolojisi, Algı Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kalite Yönetim Sistemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim ve Organizasyon vb</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesyonel Koçluk kitabı eş yazarı (Nuri Murat AVCI- Umud Ahmet Tarakcı)</li> <li>• İşletmelerde Dijital Yönetim kitabı Bölüm Yazarı</li> </ul> <p>* House of Ventures Kurucusu: TÜBİTAK Destekli 30 girişimin hızlandırma, yatırım ve mentorluk merkezi (2020-Devam)</p> <p>* Tüm Girişimci ve İş Mentorları Derneği (TÜGİM) Kurucu Başkanı (2016-2019)</p> <p>* Association for Coaching Türkiye Kurucu Üyesi (2013-Devam)</p> <p>* AB Projesi- Van İş Geliştirme Merkezi Kuruluşu ve Girişim Destekleme Mentorluğu (2017)</p> <p>* TÜBİTAK Mentor Yetiştirici Kuruluşu Proje Yöneticisi (2015-2016)</p> <p>* Boğaziçi Ü- Yıldız Teknik Ü. – İTÜ- ODTÜ- Gazi Ü. Hacettepe Ü. Girişimci Mentorluğu (2016-Devam)</p> <p>* Fon Bulucu Kitle Fonlama Sistemi Kurucu Hissedarı (2021-Devam)</p> <p>* Çukurova Melek Yatırım Platformu Kurucu Üyesi (2021-Devam)</p> <p>* TÜRKONFED Dijital Dönüşüm Merkezi Danışma Kurulu Üyesi (209-Devam)</p> <p>*Adana Dijital Kuluçka Merkezi Kurucu Partneri (2021-Devam)</p>
8.	Naz Esra EMET ELİKARA	<p>İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi YL, 2013</p> <p>2010 – Enneagram Eğitimi – Dokuz Nokta Danışmanlık</p> <p>2018 - House of Human – Mentorluk Eğitimi</p> <p>2018 - House of Human – Temel Koçluk Eğitimi</p> <p>2018 - House of Human – Takım Koçluğu Eğitimi</p> <p>2018 - 2019 - House of Human – Practicum</p>	<p>Teknopark İstanbul TÜBİTAK BİGG+ Mentor (2021-...)</p> <p>YILDIZ Kuluçka Mentorluk (2021- .... )</p> <p>İstanbul Ticaret Üniversitesi Vakıf Fintech- (2021)</p> <p>YKB İdeathon Mentor- (2021)</p> <p>Hack to Normal - Arçelik (2020)</p> <p>Entrecom - Mentor (2020 - ... )</p> <p>House of Human TÜBİTAK BİGG+ Mentor (2020-.... )</p> <p>BİGG Girişimci Mentorluğu, (Boğaziçi TTO - Star Bigg - Entertech) (2018 – devam ediyor)</p> <p>Çeşitli Üniversite ve farklı programlarda gönüllü mentorluk deneyimi</p> <p>2018- TÜBİTAK KOBİ ve Girişim Mentoru</p> <p>2017 - ... Servo Teknoloji - Organizasyonel Gelişim Mentoru</p> <p>2015 - ... Ready Teknoloji - HRBP</p> <p>2015 - ... Remedy İnsan Kaynakları - Kurucu</p> <p>2012 - 2015 - Smartiks Yazılım - İnsan Kaynakları Yöneticisi</p> <p>2011 - 2012 - Dokuz Nokta Danışmanlık - Enneagram Eğitmeni ve Eğitim Tasarımı</p>



9.	Fatma AKPINAR	MBA, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, 2013 İktisat, Konya Selçuk Üniversitesi, 2006 2019 – RemedyHR – Mentorluk Eğitimi 2018 - House of Human – Temel Koçluk Eğitimi 2018 - House of Human – Takım Koçluğu Eğitimi 2018 - 2019 - House of Human – Practicum	BİGG Girişimci Mentorluğu, (YTÜ Star Bigg – İstanbul Üniversitesi Entertech) (2020 – devam ediyor) Çeşitli Üniversite ve farklı programlarda gönüllü mentorluk deneyimi 2018 - ... Remedy İnsan Kaynakları – Stratejik Büyüme İş Ortağı 2011 – 2018 – TEB – Ticari Pazarlama Yöneticisi 2007 – 2011 – Anadolu Bank – Ticari Kurumsal Pazarlama Yönetici Yrd.
10.	Selcen AVCI	DACUM Eğitimi TÜRKAK TS EN ISO IEC 17024 Personel Akreditasyonu Eğitimi, MYK Sınav Ve Belgelendirme Semineri, İç Tetkik Eğitimi	EDUSER Ltd. Şti., DACUM Moderatörü, 17 yıl
11.	Şule Şeyma YILDIZ	TÜRKAK TS EN ISO IEC 17024 Personel Akreditasyonu Eğitimi, MYK Sınav Ve Belgelendirme Semineri, İç Tetkik Eğitimi	EDUSER Ltd. Şti., DACUM Raportörü, 2 yıl

*Yalnızca meslekle ilgili olan eğitim/deneyim bilgilerine yer verilecektir.*

#### **EK2:** Görüş İstenen Kişi, Kurum ve Kuruluşlar

Adana Sanayi Odası  
Adana Ticaret Odası  
Ankara Kalkınma Ajansı  
Ankara Sanayi Odası  
Ankara Ticaret Odası  
Avrupa Yönderlik ve Koçluk Derneği (EMCC)  
Bahçeşehir Üniversitesi Mezunlar Merkezi  
Bilişim Derneği  
Bilkent Cyberpark  
Boğaziçi Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Bursa Sanayi Odası  
Bursa Ticaret Odası,  
Çukurova Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Gaziantep OSB Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Gaziantep Sanayi Odası  
Gaziantep Ticaret Odası,  
Gebze Teknik Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Genç İş Adamları Derneği  
Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği  
Girişimcilik Vakfı  
GOSB Teknopark Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Habitat Derneği  
Hacettepe Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
İstanbul Kalkınma Ajansı  
İstanbul Sanayi Odası  
İstanbul Ticaret Odası  
İTÜ Arı Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi

İzmir Bilim ve Teknoloji Parkı Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
İzmir Sanayi Odası  
İzmir Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
İzmir Ticaret Odası  
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı  
ODTÜ Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
OSTİM Ekopark Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Sürdürülebilir Eğitim Gelişim ve Mükemmellik Derneği  
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi  
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü  
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı  
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü  
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü  
T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü  
T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı  
T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü  
T.C. Ticaret Bakanlığı, Personel Dairesi Başkanlığı  
Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Derneği  
Teknopark İstanbul  
Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu  
Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği  
Türk Standartları Enstitüsü  
Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu  
Türkiye Bilişim Vakfı  
Türkiye İhracatçılar Meclisi  
Türkiye İnsan Yönetimi Derneği  
Türkiye İş Kurumu (İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı)  
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu  
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu  
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği  
Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği  
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği  
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği  
Uluslararası Koçluk Federasyonu  
Ulutek Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Üniversite Sanayi İşbirliği Merkezleri Derneği  
Yeditepe Üniversitesi Kariyer Gelişim ve Mezunlarla İletişim Müdürlüğü  
Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi  
Yönetim Danışmanları Derneği  
Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı

**EK3: MYK Sektör Komitesi Üyeleri ve Uzmanlar**

<b>Adı / Soyadı</b>		<b>Temsil Ettiği Kurum</b>
A. Saygın BABAN	Başkan	Türkiye Odalar Borsalar Birliği
Gülnur İNAN	Başkan Vekili	Milli Eğitim Bakanlığı
Ayşe ERİM	Üye	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ferdi GÜREL	Üye	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
Ali DANIŞMAN	Üye	Yükseköğretim Kurulu
Atakan ÇELİK	Üye	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
Fadime CAN	Üye	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Aytuğ BALAMAN	Üye	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Ozan MİMAROĞLU	Üye	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Ekin Sarı AKALIN	Üye	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Süleyman ARIKBOĞA	Üye	Mesleki Yeterlilik Kurumu

**EK 4: MYK Yönetim Kurulu Üyeleri**

Cemal Cihan COŞKUN,	Başkan (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcisi)
Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK,	Başkan Vekili (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Temsilcisi)
Dr. Recep ALTIN	Üye (Milli Eğitim Bakanlığı Temsilcisi)
Bendevi PALANDÖKEN	Üye (Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları Temsilcisi)
Dr. Osman YILDIZ	Üye (İşçi Sendikaları Konfederasyonları Temsilcisi)
Celal KOLOĞLU	Üye (İşveren Sendikaları Konfederasyonu Temsilcisi)