

Sürekli Mesleki Gelişim (SMG)



Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) Nedir?

Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) İngilizce karşılığı "Continuous Professional Development (CPD)" olan, bağımsız, katılım temelli veya etkileşimli öğrenme ve uygulama yoluyla kazandığımız mesleki deneyimleri, bilgi ve becerileri sürdürülebilir, geliştirme, izleme ve belgeleme sürecini ifade eder. Bu süreç kendi profesyonel gelişimizi sürekli olarak yönetmemize,

öğrendiklerimizi kaydetmemize, zaman zaman gözden geçirmemize ve yansıtmamıza yardımcı olur.

Okulda, Üniversitede Yıllarca Okuduk, Diplomamızı Aldık ve Diplomamız Her Zaman Geçerli. Öyleyse Neden SMG Gibi Bir Kavrama-Sürece İhtiyaç Var?

Lisans ve lisansüstü eğitimler tabii ki Mesleki Gelişimin ana temelleridir ama yeterli değildir. Mesleki gelişim örgün eğitimden sonra katlanarak devam eder. Konuyu daha iyi anlamak için ilk başta İngilizce kelime olarak da bazen birbirine karıştırılan "Education, training, development" kelime anlamlarına detaylıca bakmamız gerekir. "Education" karşılığına baktığımızda eğitim-öğretim, okul, mektep, tahsil akımlarına gelir. Her ne kadar eğitim birey doğduğu andan itibaren başlayıp, aile, okul ve çevre etkileşimiyle yaşam boyu devam etse de buradaki konumuz açısından kasıt okullardaki planlı programlı yapılan formal ve belirlenen sürelerde gerçekleştirilen örgün eğitim kısmıdır. "Training" kelimesi karşılığı için ise talim, alıştırmaya, eğitime, idman, çalıştırma, yenilik ve deneyimleri öğretme-öğrenme-uygulama kelimeleri kullanılabilir. "Development" ise gelişim, ilerleme demektir. Gelişim formal ve informal eğitimi, çalışmalarımızı, öğrendiğimiz yenilikleri, deneyimlerimizi ve çok çeşitli etkinlikleri kapsamaktadır ve genel anlamda öğrenmeden daha geniş bir kapsamda kullanılmaktadır. Kapsadığı bu geniş anlam dolayısıyla gelişim kelimesi seçilmiştir.

Dünyada değişmeyen şey değişimin kendisidir. Sürekli değişen dünyada diplomamızı aldığımız günün ertesi gününde eğer o gün kendimize birşey katmadı isek, dünyanın ve değişimin bir gün gerisinde kaldık demektir. Kariyerimiz ve iş hayatımız geliştikçe ihtiyacımız olan bilgi ve beceriler de artacaktır. İşte tam bu noktada SMG bizlere profesyonel hayatımızdaki gelişimimizi sağlamada öncülük edecek, dünyanın gerisinde kalmadan devamlı olarak dünyadaki mevcut en iyi uygulamaları öğrenmemize, uygulamamıza, ve gösterdiğimiz gelişimi kaydetmemize, yansıtmamıza yardımcı olacaktır.

SMG'nin Temel Özellikleri Nelerdir?

- Belgeye ve beyana dayalı bir süreçtir
- İşveren ya da bir başkası tarafından değil, profesyonel kişinin kendisi tarafından yönetilir
- Sadece öğrenmeye değil, aynı zamanda deneyimlemeye ve uygulamaya dayanır
- Kendimizi geliştirme, hedefler koyma yolunda yardımcı olur
- Hem formal hem de informal öğrenmeyi içerir
- Güncel mesleki gelişimimiz ile ilgili genel bir bakış, dokümantasyon ve ilerlememizi gözden geçirebilmemizi sağlar
- Gelişim gereksinimlerimiz üzerinde düşünmemizi sağlar
- Süreklilik arz eder

SMG Faaliyetleri Neler Olabilir?

Birçok faaliyet SMG'ye dahildir. SMG denilince akla bir tek eğitime ya da seminere katılmak gelmemelidir. Öğrenilen bir yabancı dil, birçok uzmanın katıldığı proje-iş toplantısı, okunan bir mesleki yayın, katıldığımız bir komisyon toplantısı, mentörlük, ilgili STK'larda üstlenilen görevler, yazılan teknik makaleler, hazırlanan teknik sunumlar ile bilgi paylaşımı da mesleki gelişim faaliyetine örnek olacaktır.

Yayınlanan bir inceleme yazısı, makale, kitapçık, hazırlanan bir broşür de mesleki gelişimi gösteren bir aktivite olacaktır. Bunun mutlaka sürekli mesleki gelişim puanı daha yüksek olan "Bilimsel indeks"lere kayıtlı, ya da hakemli bir dergi olması gerekmez. Örnek olarak yerbilimleri ve madencilik sektörüne hitap eden bir dergi ya da konuyla alakalı popüler bir dergide yayınlanacak bir makale dahi mesleki gelişimin bir parçası olacaktır.

Uluslararası, özellikle gelişmiş ülkelerde yaygın olan mentörlük uygulaması mesleki gelişimle ilgili önemli ve yararlı faaliyetlerden biridir. Profesyonel üye veya UMREK Yetkin Kişisinin, mesleğini seven, severek yapmak isteyen öğrenci veya genç arkadaşına yol göstermesi, mesleki gelişiminde rehberlik yapması; Mesleki Gelişimin en çok puanı hak eden etkinliklerinden biri sayılmalıdır.

Sosyal yaşam ve hobilerin mesleki gelişimdeki rolü, yerbilimleri profesyonellerinin meslekleri ya da uzmanlıkları ile ilgili hobileri dahi mesleki gelişimin bir parçası olabilir. Örneğin, hobi olarak fotoğraf çeken, resim yapan, maden sahalarında trekking yapan, yarı kıymetli taş toplayan ya da madencilik, yerbilimleri, kristal, mineral pulları koleksiyonu yapan, madencilikle ilgili obje, eski fotoğraf, belge toplayan, bu konuda okuyan, araştıran, bunun için seyahat eden, arazide günlerce dolaşan, belki bu konuda küçük bir sergi açan ya da bu konuda bir sergiyi ziyaret eden ve belki de gördüklerini paylaşan bir profesyonelin mesleki gelişiminin bir parçası olarak düşünülebilir. Madencilik konu alan filmler ve diğer gösteri sanatlarını izlemek, edebi kitaplar ve monografiler okumak da



YERMAM SMG Faaliyetleri 2020 (Zihin Haritası)
Madencilik Türkiye dergisinin 91. sayısında ek olarak verilmektedir.

bunun parçası olacaktır. MTA ve Zonguldak Maden Müzelerini görmek, fuar ve sergi ziyaret etmek, sadece boş vakit eğlencesi sayılmamalı, aynı zamanda burada harcanan vakitler sürekli mesleki gelişimin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

Bu konuda en iyi cevabı "The Geological Society of London-2017, The Mind Map of CPD activities" den Türkçeleştirdiğimiz ve kendimize uyarladığımız YERMAM SMG FAALİYETLERİ 2020 (Zihin Haritası görseli) verecektir. Burada SMG faaliyeti olarak gösterilen etkinlikler her ne kadar birçok aktiviteyi kapsasa da hala bunlara ilave yapılması mümkündür. Burada listelenen her bir faaliyetin az ya da çok profesyonel gelişimimize katkısı vardır.

YERMAM ve UMREK Açısından SMG Faaliyetleri, Puanlaması, Raporlanması Nasıl Olmaktadır?

Her ne kadar SMG faaliyet raporlaması sadece UMREK Yetkin Kişiler için bir zorunluluk olsa da YERMAM Üye ve Profesyonel Üyelerinin de SMG faaliyetlerinin kayıtlarını tutmaları kendi yararlarına olacaktır.

Her bir Yetkin Kişi, kendisine ait olan SMG kayıt raporunu tutmalı ve her yıl 15 Ocak'a kadar bu kayıtları içeren yıllık raporu incelenmek üzere YERMAM Yönetim Kuruluna sunulmalıdır. Söz konusu tarihten itibaren iki ay içerisinde yıllık raporunu sunmayan Yetkin Kişi'nin sertifikası 1 yıl boyunca UMREK tarafından alınan karar ile askıya alınır. Bu 1 yıl boyunca raporu sunulmazsa Yetkin Kişi'nin sertifikası iptal olur ve ismi kayıtlı Yetkin Kişiler listesinden çıkarılır.

YERMAM her bir üye için kullanıcı adı ve şifre yoluyla SMG faaliyetlerini internet üzerinden kayıt altına alabilecekleri bir üye giriş sayfasını hazırlamaktadır. Yetkin Kişiler de UMREK için kendilerine özel bu SMG faaliyet sayfasını yakın zamanda kullanabileceklerdir.

Yetkin Kişiler (YK) sertifikasyonlarının devamlılığı için son 3 yılda en az 90 puan elde edebilmek amacıyla kişisel sürekli mesleki gelişim programına katılmalıdır. Yıllık yerine 3 yıllık puana bakılması, yoğun arazi faaliyetleri vb. sebeplerle herhangi bir

yıl daha az SMG faaliyetinde bulunan bir profesyonelin bir sonraki yıl bu eksikliği telafi etme imkânı sağlamasından dolayıdır. SMG'nin her bir saati, belirli bir faaliyet türünün ağırlık puan faktörü ile çarpılması ile bulunan belirli bir puana karşılık gelir. YERMAM üye ve profesyonel üyeler ile UMREK Yetkin Kişiler hangi faaliyetleri nasıl raporlayacakları, hangi faaliyetlerden kaç puan alacakları ile ilgili bilgilere www.yermam.org.tr, www.umrek.com.tr adreslerinden "YETKİN KİŞİLER İÇİN SÜREKLİ MESLEKİ GELİŞİM (SMG) REHBERİ" adı altında ulaşabilmektedir.

UMREK Yetkin Kişiler için Sürekli Mesleki Gelişim faaliyetlerinin puanlamaları aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır:●

Kategori	Puanlama
Örgün eğitim	Harcanan saatlere dayalı ağırlıklı puan faktörü: x 0.25
Sertifikalı kısa dönemli kurslar	Eğitim saatine dayalı ağırlıklı puan faktörü: x 1.0 UMREK'in akredite ettiği kısa kursların ağırlıklı puan faktörü x 1.5 olarak hesaplanacaktır
YERMAM teknik toplantıları da dahil olmak üzere teknik konferanslar ve profesyonel topluluk (mesleki) toplantıları	Katılım (Eğitim saatine dayalı ağırlıklı puan faktörü: x 0.5) Hazırlık ve Sunum Yapma (Ağırlıklı puan faktörü (yalnızca sunum saat süresi): x 3)
Yayınlar	10 puan eşdeğerliğinde Yayınlar için hakemlik faaliyeti veya editörlük: 5 puan Birden çok yazarın bulunduğu durumda 10 puan kişi sayısına göre oranlı olarak bölüştürülür
Teknik Raporlar	15 puan eşdeğerliğinde Birden çok profesyonel ile hazırlanan raporlarda Yetkin Kişi(ler) en fazla 10 puan ve diğer profesyoneller 5 puan eşdeğerliğinde
Uzman Değerlendirmesi veya incelemesi	5 puan eşdeğerliğinde
Diğer Faaliyetler (Diğer faaliyetler toplam 90 puanın %40'ını geçmeyecektir.)	Harcanan saate dayalı ağırlıklı puan faktörü X 0.2

Notlar

- 3 yıl içerisinde 90 puan tek bir faaliyet türünden toplanamaz; en az iki ve üzeri faaliyetlerden 90 puan elde edilmelidir.
- Yetkin Kişi'nin 3 sene içerisinde en az 1 saatlik mesleki etik dersi (Yabancı dilde veya Türkçe dilinde çevrimiçi olarak alınan dersler de dâhil olmak üzere) aldığını raporda belirtmesi mecburidir.

Kaynaklar:

- www.yermam.org.tr/uyelik-yetkinlik-mesleki-gelisim.html
- www.umrek.com.tr/umrek_yetkin/karar_degisikligi.pdf
- www.geolsoc.org.uk/Membership/CPD-scheme/CPD-Activities
- career-advice.jobs.ac.uk/career-development/what-is-continuing-professional-development-cpd/
- [www.lsb.org.uk/blog/news/education-careers/what-is-the-purpose-of-continuing-professional-development-\(cpd\)](http://www.lsb.org.uk/blog/news/education-careers/what-is-the-purpose-of-continuing-professional-development-(cpd))
- sozluk.gov.tr/