



Ana Hatlarıyla IFAC Muhasebeci Eğitimi Standartları

Doç. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ
Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF

Özet

Muhasebecilik, bütün toplumlarda önemli yeri olan bir meslek olarak tarih boyunca gelişme göstermiştir. Dünya çapında gerçekleşen piyasa ekonomisine geçiş, yatırımların artması ve faaliyetlerin daha büyük boyutlara ulaşarak ulusal sınırları aşması nedeniyle artık muhasebecilerin geniş ufuklu, küresel bir dünya görüşüne sahip olmaları gerekmektedir. Hızlı değişim, muhasebecilerin faaliyet gösterdiği çevrenin temel özelliği haline gelmiştir. Değişim küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojileri, düzenleyicileri ve gözetim kurullarını da içeren çıkar gruplarının genişlemesi gibi gelişmelerden kaynaklanmaktadır. Günümüzde muhasebecilerin sadece kredi kuruluşlarının ve yatırımcıların değil, aynı zamanda diğer çıkar gruplarının da finansal ve finansal olmayan bilgi ihtiyaçlarına cevap vermeleri beklenmektedir. Muhasebecilerin sürekli değişime ayak uydurabilmesi, önemli ölçüde mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değerler, etik ve niteliklere bağlıdır. Muhasebeci olmak isteyenlerin yenilikleri öğrenme ve uygulama konusunda sürekli istekli olması gerekir.

Bu çalışma, muhasebecilerin mesleki yeterliliklerini arttırmak amacıyla ülkemizin de üyesi olduğu Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants–IFAC) tarafından yayımlanmış olan Uluslararası Muhasebeci Eğitimi Standartları'nı (International Education Standards for Professional Accountants) ana hatlarıyla incelemeyi ve tanıtmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: IFAC, muhasebeci eğitimi standartları

Abstract (The Framework of International Education Standards for Professional Accountants)

Accountancy is a profession that plays an important role in all societies. As the world moves toward global market economies, and with investments and operations crossing borders to an ever greater extent, professional accountants need a broad global outlook to understand the context in which businesses and other organizations operate.

Rapid changes has been the main characteristic of the environment in which professional accountants work. Pressures for change are coming from many sources including globalization, information and communication technologies, and the expansion of stakeholder groups, including regulators and oversight boards. Professional accountants are now expected to serve the needs not only of investors and creditors but also the information needs of many other users of financial and nonfinancial information. To enable adaptation to constant change depends on a set of professional knowledge, professional skills, and professional values, ethics and attitudes broad enough. Individuals who become professional accountants should have a constant desire to learn and apply what is new.

Key Words: IFAC, Education Standards for Professional Accountants

This study aims to investigate and introduce general framework of International Education Standards for Professional Accountants issued by The International Federation of Accountants–IFAC.

1. Giriş

Muhasebe mesleğine girmek isteyenlerin mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değerler ve etik konularında temel

bilgilerle donanması gerekmektedir. Bu donanım meslek mensuplarına meslek hayatları boyunca gerekecek bilgileri öğrenmelerinde temel teşkil edebilir.

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants-IFAC) tarafından hazırlanan ve 2005 yılından itibaren geçerli kabul edilen, dünyanın IFAC üyesi olan tüm muhasebe örgütleri tarafından uygulanması mümkün ve gerekli olan muhasebeci eğitimi standartları, yukarıda ifade edilen bilgi donanımı ihtiyacının karşılanması amacıyla tasarlanmıştır. IFAC tarafından düzenlenen standartlarda, muhasebeci adaylarının öncelikle edinmesi gereken bilgilerin genel eğitim ve mesleki eğitim şeklinde iki ana grupta düzenlenmiş olduğu görülmektedir.

IFAC tarafından yayımlanmış olan Uluslararası Muhasebeci Eğitimi Standartları (UMES)'nin (International Education Standards for Professional Accountants-IESs) ana hatlarıyla tanıtıldığı bu çalışmada, UMES'in içeriği, amaçları, temel kavramlar ve uygulamaya yönelik temel esasları açıklanmaktadır.

2. UMES'in İçeriği

UMES'İN içeriği iki ana başlıktan oluşmaktadır:

1- Uluslararası Eğitim Bildirgeleri Çerçevesi

2- Uluslararası Eğitimi Standartlarına Giriş

2. başlığın altında 6 standart yer almaktadır. Bunlar:

UMES 1: BİR MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMINA GİRİŞ KOŞULLARI

UMES 2: MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARININ İÇERİĞİ

UMES 3: MESLEKİ BECERİLER

UMES 4: MESLEKİ DEĞERLER ETİK VE DAVRANIŞLAR

UMES 5: UYGULAMA DENEYİMİNİN KOŞULLARI

UMES 6: MESLEKİ YETENEK VE YETERLİLİĞİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İzleyen kesimlerde söz konusu 6 standarda ilişkin temel bilgiler verilmeye çalışılmaktadır.

3. Uluslararası Eğitim Bildirgeleri Çerçevesi

UMES'in iki ana başlığından biri olan bu çerçevede, IFAC'ın ve eğitim standartlarının amacı ile standartlarda kullanılan bazı terimlerin, yanlış anlamaları önlemek için, hangi anlamda kullanıldıklarına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Amaç

IFAC'ın misyonu muhasebe mesleğinin dünya genelinde, uyumlaştırılmış standartlarla gelişmesini ve kamu yararına, uygun yüksek kalitede hizmet sunulmasını sağlamaktır. Eğitim Komitesi'nin misyonu ise uyumlaştırılmış standartlara yönelik muhasebeciler için dünya genelinde eğitimi geliştirmek suretiyle kamu yararına hizmet sunmaktır.

IFAC eğitim standartlarının amacı; üniversitelerden ayrı ve bağımsız olarak, kariyerleri süresince topluma ve mesleklerine olumlu katkılarda bulunacak, deneyimli ve güncel bilgilerle donatılmış muhasebeciler yetiştirmektir.

Mesleki eğitim programlarında, muhasebeci adaylarına, değişikliklere uyum sağlamaları ve bilgi sahibi olabilmeleri için gerekli bilimsel temeller, beceri ve mesleki değerlerin kazandırılması hedeflenmektedir.

3.2. Standartlarda Kullanılan Bazı Temel Kavramlar

Standartlarda yer alan bazı terimlerin okuyucular tarafından farklı şekillerde kullanılma veya anlaşılma ihtimaline karşı, bazı kavramların Standartlar'da ne anlamda kullanıldığı hususuna açıklık getirilmiştir. Eğitim Komitesi'nin, kavramların anlamları konusunda ısrarcı olmadığı, sadece anlam kargaşası olmasını önlemek için bu açıklamaları yaptığı da ayrıca belirtilmektedir. Dolayısıyla bu kesimde, Standartlar içinde sıkça yer alan bazı kavramlara ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

3.2.1. Gelişme

"Gelişme" (Development) hem bir süreç (Diyagram 1.de gösterildiği gibi) hem de bir

sonuçtur. İngilizce sözlükler (ör. *Oxford and Collins*) “gelişme”yi “sonuca götürmek” (yani süreç) veya “sonuçlandırmak” (yani sonuç) anlamında açıklamaktadır. Bu nedenle, gelişme “geliştirilmiş” (sonuca ulaştırılmış) bir kişi anlamına geldiği kadar, “halen geliştirilen” (süreçte olan) bir kişi anlamına da gelebilir.

Eğitim Komitesi, “Gelişme”yi bir süreç olarak, bir kişinin yetiştiği her süreci kapsayan bir bağlantı terimi olarak kullanmaktadır. Bu, yeterliliğe ve ayrıca başarmaya katkı sağlayan yeteneklerin gelişmesi anlamına gelmektedir. Mesleki anlamda gelişmelerin çoğu (fakat tümü değil) öğrenme yoluyla gerçekleşir.

3.2.2. Öğrenme

“Öğrenme” bireylerin donanım-yetenek (capability) (yani, mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değerler, etik, tavırlar) kazandığı temel süreçler anlamına gelir. Öğrenme sistematik ve resmi, veya anti sistematik ve gayri resmi olabilir. Bireyler sistematik bir süreçte öğrenirse, bu “eğitim-education” anlamına gelir. Oysa, bu “eğitim”in dışında, deneyim, gözlem, yansıma, kendiliğinden plansız şekilde kazanılan bilgiler ve yeteneklerin gelişmesine yardımcı olan diğer programlanmamış

faaliyetler gibi, çok sayıda değerli öğrenme süreci vardır.

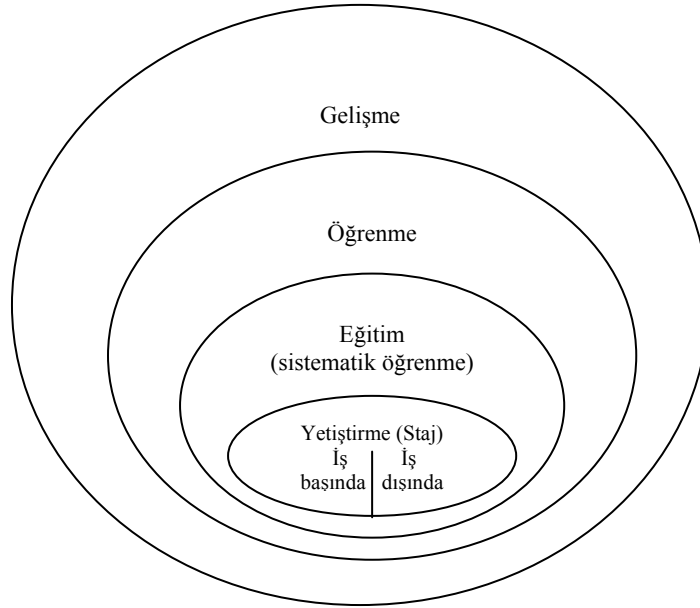
3.2.3. Eğitim

“Eğitim-education” sistematik, planlı ve genellikle resmi öğrenme süreçleri anlamına gelir. Bu süreçler önemli ölçüde geniş bir kapsamda programlanır. Eğitim, yetiştirme (training) (bizim staj olarak adlandırdığımız) anlamında kullanılan bir gelişimsel süreç türünü de içerir.

3.2.4. Yetiştirme

Yetiştirme, bir bireyin bir işi nasıl yapacağı üzerinde yoğunlaşan, özel bir eğitim türüdür. Yetiştirme genellikle öğretme (instruction) ve uygulamanın (practice) karışımıdır. Bu, eğitimin diğer türlerine göre daha uygulamaya dayanan ve deneyimle ilgili olan bir eğitim türüdür. Yetiştirme, iş başında (yani, birey iş yerinde gerçek görev üstlenerek) veya iş dışında (yani, bireyden gerçekten bir iş yapması istenmeyerek) olabilir.

Eğitim Komitesi, Standartlar’da muhasebecilerin “eğitimi ve gelişmesi”ne yönelik çalışmalarına gönderme yapmaktadır. Bu anlamda, “eğitim” *temel süreç* olarak, “gelişme” *sonuç* olarak kullanılmaktadır.



Diyagram 1: Gelişim Sürecinin Alt Kümeleri

3.2.5. Yeteneklilik İle Yeterlilik Arasındaki İlişki

Yeteneklilik ve yeterlilik bir bozuk paranın iki tarafı olarak tanımlanabilir. Tablo 1.de de gösterildiği gibi, bu iki terimin Standartlar'da kullanılan anlamları aşağıda açıkladığı gibidir.

Mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değerler, etik ve davranışlar yeterliliği ortaya koyabilmek için gereken yeteneklerdir. Yetenekler, bireylerin rollerini gerçekleştirmelerini sağlayan niteliklerdir. Yeteneklere sahip olma, bir bireyin, iş yerinde yetkin bir şekilde iş yapabileceğinin göstergesidir. Yani donanımlı olmak demektir.

Tablo 1: Yeteneklilik İle Yeterlilik Arasındaki İlişki

YETENEKLİLİK (CAPABILITY)	YETERLİLİK (COMPETENCE)
Önemli Kavramlar	
Nitelikler	Faaliyetler
Potansiyel	Gerçek
Sahip olmak	Örneklerle kanıtlamak/Göstermek
<i>Öğrenme sonuçları olarak ifade edilebilir</i>	<i>Başarı sonuçları olarak ifade edilebilir.</i>
Yetenek türleri	Yeterli olma türleri
<ul style="list-style-type: none">> Mesleki bilgi> Mesleki beceriler (ör., entelektüel, teknik, teknik dışı, örgütsel, kişisel, kişiler arası)> Mesleki değerler, etik ve davranışlar (ör., etik değerler, mesleki davranış şekli, yüksek teknik standartlara bağlılık, şüpheli davranma, sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenmeye bağlılık, kamu yararını ve sosyal sorumluluğu dikkate alma)	<ul style="list-style-type: none">> Uygulama standartlarına ilişkin başarı sonuçlarının türünü içerir. (ör., fonksiyonel, yönetsel, ve kişilerarası)> Davranışsal standartlara ilişkin başarı sonuçlarının türünü içerir. (ör., etiksel ve mesleki davranış, gerekli şüpheliği göstermek, mesleki gelişme başarısı göstermek)

Yeterlilik, gerçek çalışma hayatını dikkate alarak, bir iş rolünü belirlenmiş standartlara uygun olarak yerine getirebilmektir. Bu, istenen standartları gerçekten başarıyla başaramadıklarını saptamak için bireylerin üstlendiği faaliyetler anlamına gelmektedir. Bir birey, yeteneklerini istenen işi, istenen standartlarda gerçekleştirmek için kullandığında, yeterlilik başarılmış kabul edilir (yani birey yeterlidir).

3.2.6. Ön yeterlilik (Pre-qualification) Dönemi

Yeterlilik (qualification) öncesi dönem olarak da adlandırılan bu eğitim döneminde, henüz yeterli mesleki yeterliliğe ulaşmamış olan muhasebeci adaylarının geliştirilmesine yönelik faaliyetler yer almaktadır. Bu dönemde yer alan bireylere stajyer (trainee) denmektedir.

Ön yeterlilik süresince verilen eğitimde, öğretim yöntemlerinin öğrencilere (muhasebeci adaylarına) yeterlik eğitimi sonra-

sında da kendi kendilerine öğrenmelerini sağlayacak araçlar üzerinde yoğunlaşması gerekir. Eğitimciler kendi kültürel özelliklerine en uygun yöntemi benimsemekte serbesttir. Ancak, eğitimciler öğrenen-merkezli öğretim yöntemlerinin kullanımı konusunda teşvik edilmeye ve eğitime ihtiyaç duyabilirler. Öğrenen-merkezli öğretim yöntemleri aşağıdaki çalışmaları kapsamaktadır:

- a- Örnek olay çalışmaları,
- b- Grup çalışmaları,
- c- Eğitsel metot ve materyallere uyum sağlama,
- d- Öğrencilere, kendi kendilerine öğrenmeyi öğretmek ve bu becerileri eğitim sonrasına da taşımalarını sağlayacak bir müfredatın izlenmesi,
- e- Teknolojinin ve e-öğrenmenin kullanımı,
- f- Öğrencilerin öğrenme sürecine aktif katılımının sağlanması,
- g- Öğrencilerden beklenen bilgi, beceri ve mesleki değerler, etik ve davranışların

gelişim düzeyini yansıtan ölçme ve değerlendirme yöntemleri kullanılması,

h- Karmaşık ve çok yönlü mesleki talepler karşısında, beceri ve mesleki değerler, etik ve davranışların birleştirilmesi,

i- İlgili bilginin saptanmasını, mantıksal değerlendirme yapılmasını ve sonuçla bağlantı kurulmasını teşvik eden sorun tespiti ve çözümü üzerinde durulması,

j- Araştırma bulgularını inceleme,

k- Öğrencilerde, mesleki şüphecilik ve mesleki yargının gelişmesini sağlamak.

3.2.7. Yeterlilik (Qualification)

Bir bireyin mesleki gerekleri yerine getirmesi ve getirmeye devam edeceği dikkate alınarak, muhasebeci sıfatı ile resmen tanınması, muhasebe mesleği açısından “yeterlilik” olarak tanımlanmaktadır.

3.2.8. Yeterlilik Sonrası (Post-qualification) Dönemi

Yeterlilik (qualification) sonrası dönem olarak da adlandırılan bu eğitim dönemde, zaten yeterli mesleki yeterliliğe ulaşmış olan muhasebecilerin, mesleki yeterliliklerini daha fazla geliştirmesine yönelik faaliyetler yer almaktadır.

4. Uluslararası Muhasebeci Eğitimi Standartları

Bu başlık altında, 6 UMES hakkında bilgiler verilmektedir.

4.1. UMES 1: Bir Mesleki Eğitim Programına Giriş Koşulları

Profesyonel muhasebeci yetiştirilmesine yönelik olarak düzenlenen bu programlara kaydolmak için en azından bir fakülte veya meslek yüksekokulu mezunu olma şartı aranmaktadır. Muhasebeci adayları mezuniyet durumlarına göre bir programa başlamaktadır. Ayrıca bu programlara katılan kişilerin muhasebe alanında temel bilgilere sahip olması gerekmektedir.

4.2. UMES 2: Mesleki Eğitim Programlarının İçeriği

Mesleki eğitim programının esasını oluşturan bilgi üç ana başlıkta toplanmaktadır:

A- Muhasebe ve finans ile ilgili bilgiler

B- Örgütsel bilgi ve işletme bilgisi

C- Bilgi teknolojisi bilgisi

A- Muhasebe ve finans ile ilgili bilgilerin içermesi gereken konular

a- Finansal muhasebe ve raporlama

b- Yönetim Muhasebesi ve kontrol

c- Vergi

d- İşletme ve ticaret hukuku

e- Denetim ve sigorta

f- Finansal ve finansal yönetim

g- Mesleki değerler ve meslek etiği

Yukarıda başlıklar halinde verilen bu esas bilgiler alt konu başlıkları ile şu şekilde açıklanmıştır:

a- Muhasebe düşüncesinin ve mesleğinin tarihi

b- Finansal konularda karar alan yöneticilerin, işletme faaliyetlerinin raporlanması sürecindeki içerik, kavram yapı ve anlam ile ilgili bilgi ihtiyacı (iç ve dış kullanımda) ve bu ihtiyacın karşılanmasında muhasebe bilgilerinin rolü

c- Ulusal ve uluslararası muhasebe ve denetim standartları

d- Muhasebe düzenlemeleri

e- Planlama, bütçeleme, maliyet muhasebesi, kalite kontrol, başarı ölçümü, örnek alma gibi konuları kapsayan yönetim muhasebesi

f- İşletme varlıklarının korunmasını, finansal verilerin doğruluğunu ve kesinliğini sağlayan kavramlar, metotlar ve kontrol süreçleri

g- Vergilendirmenin finansal ve yönetsel kararlara etkileri

h- İşletmenin, sosyal güvenlik ve şirketler kanununu içeren yasal çevresine yönelik bilgiler

i- Risk değerlendirmesi, hile bulma ve bunların gerçekleştirilmesi için gereken entelektüel ve işlemsel esasları içeren denetimin doğasına ilişkin bilgiler

j- Finansal tabloların analizi, finansal araçlar, ulusal ve uluslararası sermaye piyasaları, kaynak yönetimi konularını kapsayan finans ve finansal yönetim bilgileri.

k- Mesleki ve toplumsal açıdan, muhasebe mesleğinin etik ve mesleki sorumlulukları

l- Devlet ve kar amacı gütmeyen işletmeler muhasebesi

m- İşletmelerde finansal olmayan bilgilerin kullanılması

B- Örgütsel bilgi ve işletme bilgisi- nin içermesi gereken konular

a- İktisat (makro ve mikro)

b- İşletme çevresi

c- Şirket yönetimi

d- İşletme etiği

e- Finansal piyasalar

f- Sayısal yöntemler

g- Örgütsel davranış

h- Yönetim ve stratejik karar verme

i- Pazarlama

j- Uluslararası işletmecilik ve küreselleşme

C- Bilgi teknolojisi bilgisinin içermesi gereken konular

a- Genel bilgi teknolojisi bilgisi

b- Bilgi teknolojisi kontrolü

c- Bilgi teknolojisi yeterliliği

d- Bilgi teknolojisi kullanıcılarının yeterliliği

e- Bilgi sistemleri yöneticisi, değerlendirmecisi veya tasarımcısının her birinin veya bir ekip olarak bütününün rolleri ve yeterlilikleri

4.3. UMES 3: Mesleki Beceriler

Beceriler, mesleki yeterliliğe ulaşılması için gerekli olan yetenekler setinin bir parçasıdır. Bu yetenekler bilgi, beceriler, mesleki değerler, meslek etiği ve mesleki davranışlardır.

Muhasebe mesleği mensubu olmak isteyen bireylerin kazanmaları gereken beceriler şunlardır:

A- Entelektüel beceriler

a- İnsanlardan, yazılı ve elektronik kaynaklardan bilgi bulma, alma, düzenleme ve anlama becerisi

b- Araştırma, soruşturma, mantıksal ve analitik düşünme, sonuç çıkarma ve eleştirel analiz yapma kapasitesi,

c- Tanıdık olmayan bir ortamda, beklenmedik bir şekilde gelişen bir sorunu tanımlama ve çözme becerisi

B- Teknik ve fonksiyonel beceriler

a- Sayısal (matematiksel ve istatistiksel uygulamalar) ve bilgi teknolojisi becerileri

b- Karar modelleme ve risk analizi

c- Ölçme

d- Raporlama

e- Yasal koşullara uyum

C- Kişisel beceriler

a- Kendi kendini yönetebilme

b- Girişim, etkileme ve kendi kendine öğrenme

c- İşleri dar zamanda organize edebilme ve sınırlı kaynakları öncelikleri dikkate alarak paylaşırabilme becerisi

d- Değişime ayak uydurabilme becerisi

e- Karar verirken, mesleki değerlerin, meslek etiğinin ve mesleki davranışların etkilerini dikkate alabilme becerisi

f- Mesleki şüphecilik

D- Kişiler arası ve iletişim becerileri

a- Başkaları ile bilgi alış verişinde ve çatışmaları çözerek çalışabilmek

b- Takım çalışması yapabilmek

c- Kültürel ve entelektüel açıdan farklı insanlarla karşılıklı etkileşimde bulunabilme

d- Kabul edilebilir çözümlerde uzlaşma ve mesleki koşullarda anlaşma

e- Kültürler arası bir ortamda etkin bir şekilde çalışabilme

f- Resmi, gayri resmi, yazılı ve sözlü iletişimde düşünce ve görüşlerini ifade etme, tartışma, bildirme ve savunma

g- Kültürel ve dil farklılıklarını hassas bir şekilde dikkate alarak etkin bir şekilde okuma ve dinleme

E- Örgütsel ve işletme yönetimi becerileri

a- Stratejik planlama, proje yönetimi, insan ve kaynak yönetimi ve karar verme

b- Görevlerin organize edilmesi ve dağıtılması, insanların güdülenmesi ve geliştirilmesi

c- Liderlik

d- Mesleki yargı

4.4. UMES 4: Mesleki Değerler Etik ve Davranışlar

Toplumun muhasebe mesleğinden beklentileri yüksektir. Muhasebe meslek mensuplarının karar verme sürecinde önemli rolleri olması nedeniyle, mesleki ve yönetsel kararların potansiyel etik etkilerinin farkında olmaları gerekir.

Eğitim programlarında yer alan etik değerler ve davranışların kapsamı aşağıdaki unsurları içermelidir:

- a- Toplum çıkarları ve sosyal sorumluluk duyarlılığı,
- b- Sürekli gelişim ve yaşam boyu öğrenme,
- c- Güvenilirlik, sorumluluk, zamanlılık, saygı,
- d- Yasalar ve düzenlemeler.

Her bir programda öğretilen mesleki değerler, etik ve davranışlar kendi ulusal ve kültürel çevresini ve amaçlarını yansıtacağı için, tüm programların en az şu unsurları içermesi gerekmektedir:

- a- Etiğin doğası,
- b- Ayrıntılı kurallara göre ortaya çıkan farklılıklar dikkate alınarak bir etik çerçeve oluşturulması, bunun avantajlarının ve sakıncalarının vurgulanması,
- c- Dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterliliğe ve gereken özene bağlılık ve gizlilik gibi temel etik ilkelere uyum,
- d- Mesleki davranış ve teknik standartlara uyum,
- e- Bağımsızlık, şüphecilik, hesap verme ve kamu beklentileri kavramları,
- f- Etik ve meslek: sosyal sorumluluk,
- g- Etik ve yasa,
- h- Etik dışı davranışların bireyler, meslek ve toplum açısından sonuçları,
- ı- İşletme ve iyi yönetim ile ilgili etik,
- j- Etik ve muhasebeci: çıkarların çatışması, etik çıkmazlar ve çözümleri.

4.5. UMES 5: Uygulama Deneyiminin Koşulları

Muhasebe mesleği ile ilgili uygulama deneyimi ön yeterlilik sürecinin bir parçası olmalıdır. Bu süreç, adayların mesleki yeterliliklerini göstermeleri için gereken mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki değerlerin, etiğin ve davranışların

kazanılmasını sağlayacak uzunlukta ve yoğunlukta olmalıdır.

Deneyim kazanma dönemi, muhasebe meslek mensubunun hizmet sunduğu çevrenin farklılığına bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bununla beraber bir muhasebecinin mesleki tecrübe kazanması için en az üç yıllık bir sürenin geçmesi gerektiği belirtilmektedir. Yüksek lisans derecesini tamamlayanlar için bu sürenin sadece 12 ay kısılması söz konusudur. Bunun nedeni, ilgili bir dalda yapılacak yüksek lisansın deneyim kazanma dönemine 12 aydan daha fazla katkı sağlayamayacağı düşüncesidir.

Eğitim rehberinde “konuyla ilgili deneyim” (relevant experience) terimi kullanılmaktadır. Bu terim; deneyimin, mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki değerlerin, etiğin ve davranışların kullanılmasına uygun bir çalışma ortamında kazanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, muhasebecilerin, konuyla ilgili deneyimlerini meslek kuruluşları tarafından kabul edilen muhasebe pozisyonlarında kazanmaları gerekmektedir.

Uygulama deneyimi, stajyerlere aşağıdaki unsurlarla yeterliliklerini geliştirecekleri bir meslek çevresi ortamı sağlar:

- a- İşletmenin ve iş ilişkilerinin nasıl çalıştığını anlamak için örgütsel anlayışın geliştirilmesi,
- b- İşletmenin faaliyetleri ve fonksiyonları ile muhasebenin işleri arasında ilişki kurma,
- c- Hizmetlerin sağlandığı çevrenin farkında olmak,
- d- Mesleki bilgi, mesleki beceriler ve mesleki değerlerin, etiğin ve davranışların gerçek hayat ortamında geliştirilmesi,
- e- İleri sorumluluk düzeylerinde çalışma olanağına sahip olma.

Meslek kuruluşlarının içinde bulunduğu çevresel faktörleri farklılığı nedeniyle “konuyla ilgili deneyim” kavramı da farklılık gösterebilir. Ancak meslek kuruluşlarının kabul edilebilir deneyimler kazanma konusunda hemfikir olmaları gerekir.

Bu konuda aşağıdaki çalışmalar önerilmektedir:

- a- Öğrencilere ve işverenlere ayrıntılı olarak hazırlanmış el kitabı formunda rehberlerin temin edilmesi.

b- Öğrencilerin kazandıkları deneyimin rapor edilmesini ve kontrolünü sağlayan bir kontrol mekanizmasının kurulması,

c- Daha önce yeterliliği onaylanmış olan muhasebecilerin yeterliliğinin gözden geçirilmesi ve böylece yeniliklere ve gelişmelere adaptasyon sağlayamayanlara ihtiyaç duydukları alanlarda önerilerde bulunulması,

d- Etkin bir deneyim programının sağlanması için meslek kuruluşları, muhasebeciler ve işverenler arasında sıkı bir iş birliğinin kurulması.

4.6. UMES 6: Mesleki Yetenek ve Yeterliliğin Değerlendirilmesi

Adayların mesleki yetenek ve yeterliliklerinin resmi bir şekilde değerlendirilmesi gerekir. Bu standart bir adayın mesleki yetenek ve yeterliliğinin, meslek mensubu olma öncesindeki son değerlendirmesinin koşullarını tanımlamaktadır.

Bu konuda bazı kriterler belirlenmiştir:

A- Coğrafi özellikler, eğitim ve diğer kaynak imkanları, test edilecek aday sayısı ve adayların özgeçmişi, eğitim düzeyi ve deneyim durumu gibi faktörleri farklılık göstermesi nedeniyle meslek kuruluşları kendi değerlendirme metodlarını kendileri saptayabilirler.

B- Duruma göre yazılı veya sözlü olabilecek sınavların eğitim döneminin sonunda veya sonlarına doğru yapılması önerilmektedir.

C- Sınavların sadece teorik bilgileri ölçen tarzda yapılması adaylarla ilgili sağlıklı bir yeterlik değerlendirmesine imkan vermeyecektir. Çünkü adaylar yazılı sınavdaki yeterliliklerinin yanı sıra, aşağıda belirtilen konularda da yeterli olduklarını göstermek zorundadır:

a- Müfredatta yer alan belirli konularla ilgili teknik bilgiye sahip olma,

b- Teknik bilgiyi analitik ve pratik tarzda uygulayabilme,

c- Edindiği bilgileri, çok yönlü veya karmaşık bir problem karşısında çözüm yaratabilecek şekilde kullanabilme,

d- Belirli bir problemi, problemle ilgili bilgileri problemle ilgisi olmayan bilgilerden ayırmak suretiyle çözebilme,

e- Çok bilinmeyenli bir problemle karşılaşılması durumunda, problemi tanımlayabilme,

f- Alternatif çözüm yolları oluşturabilme,

g- Bilgi ve beceri çeşitliliğini bütünleştirebilme,

h- Gerçekçi önerileri mantıksal bir şekilde formüle etmek suretiyle kullanıcılarla etkin iletişim kurabilme,

i- Etik çıkmazları tanımlayabilme.

Yetenek ve yeterliliğin ölçülmesine yönelik son (final) değerlendirme:

a- Adayların cevaplarının önemli bir kısmının bir forma kaydedilmiş olmasını gerektirmelidir,

b- Güvenilir ve geçerli olmalıdır,

c- Değerlendirmenin güvenilir olabilmesi için mesleki bilgi, mesleki beceriler, mesleki değerler, meslek etiği ve mesleki davranışları tümünü yeterli bir şekilde içermelidir,

d- Ön yeterlilik programı sonunda, uygulamaya yakın bir şekilde yapılmalıdır.

5. Sonuç

IFAC tarafından genel eğitim ve mesleki eğitim şeklinde iki ana grupta düzenlenmiş olan eğitim standartlarının, IFAC üyesi olan ülkemizde belirli ölçüde uygulanmakla birlikte, eğitim programlarımızın ve staj dönemlerimizin standartlarda öngörülenlere kıyasla çok eksik olduğu görülmektedir. Özellikle muhasebe mesleğindeki etik anlayış eksikliğinin giderilmesine yönelik çalışmaların yapılmaması mesleğin sosyal sorumluluk boyutunun gelişmesi açısından bir sorun teşkil etmektedir. Standartlar'da yer alan konular, meslek mensuplarının bilgi donanımı için tasarlanmıştır. Ülkemizdeki muhasebeci eğitim programlarının bu anlamda zenginleştirilmesi ve programların amaca uygun bir şekilde yürütülmesi, muhasebe mesleğinin ülkemizdeki geleceği açısından yönlendirici olacaktır.

Kaynakça

International Federation of Accountants-IFAC, "International Education Standards for Professional Accountants-IES 1-6" Ekim 2003, www.ifac.org , (giriş 01/10/2006).