

**EUROCHAMBERS KOORDİNATÖRLÜĞÜNDE ODAMIZIN DA ORTAK OLDUĞU**

## “ÇIRAK BULUNDURACAK KOBİLERİN DESTEKLENMESİ: KOBİLER İÇİN ÇIRAK KOÇLARI-AC4SME” PROJESİ

Söz konusu proje, **Eurochambers** koordinatörlüğünde, **Odamızın** da yer aldığı 12 Erasmus+ ülkesinden (**Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, İspanya, Fransa, İtalya, Letonya, Romanya, Sırbistan ve Türkiye**) Ticaret ve Sanayi Odalarının katılımıyla yürütülen geniş ölçekli bir projedir.

Bu projenin yürütülmesindeki en önemli etken, KOBİ'lerin özel sektör istihdamının 2/3' sini temsil etmesine rağmen büyük firmalara oranla daha az çirak bulundurmalarıdır.

Neredeyse işletmelerin tamamına yakınının KOBİ'lerden oluştuğu ülkemizde, **KOBİ'ler çirak bulundurarak, genç işsizlikle mücadelede önemli bir güce sahiptir.** Bu çerçevede,

ülkemizde çiraklık sistemiyle ilgili sorunlar irdelenirken, KOBİ'lerin çiraklarla ilgili sorunlarının ve ihtiyaçlarının doğru tespiti ve bunların karşılanmasına yönelik doğru stratejilerin oluşturulması yalnızca KOBİ'lere değil, aynı zamanda Türk ekonomisine de doğrudan etki edecek niteliktedir.

Türkiye'de de KOBİ'lerin büyük firmalara kıyasla daha az çirak bulundurduğu tespit edilmiştir. Bunun başlıca nedenleri olarak, **zaman ve insan kaynağı yetersizliği, mevzuata ilişkin kısıtlı bilgi, idari zorluklar ve firmalar tarafından çirak bulundurmalarına yönelik faydaların yeterince bilinmemesi** gibi hususlar gösterilebilir. Bazı işletmeler ise yaptıkları işlerin hassas olması nedeniyle bilinçli bir şekilde çirak bulundurmamaktadırlar.

Odamız tarafından yürütülen ve önemli bir soruna ışık tutan projemizle ilgili kısa bilgiler şu şekildedir:

### Projenin hedef kitlesi

- ✓ **KOBİ'ler**
- ✓ **Projede yer alan ve almayan Ticaret ve Sanayi Odaları çalışanları,**
- ✓ **Yerel, ulusal ve AB düzeyinde karar alıcılar**



Bu projenin nihai amacı **KOBİ'lerin çırak bulundurmaya özendirilmesi ve Ticaret ve Sanayi Odalarında çırak koçları ağının oluşturulmasıdır**. Bu bağlamda, Odamız bünyesinde **iki çalışanımız çırak koçu olarak görev yapacaktır**.

## Projede bugüne değin

### ✓ Birinci Odak Grup Toplantısı

Firmaların ihtiyaçlarının belirlenmesi

### ✓ İkinci Odak Grup Toplantısı

KOBİ'ler, şirket içi eğitmenler vs. için araç setlerinin oluşturulması

### ✓ Üçüncü Odak Grup Toplantısı

AB tarafından 'Kalite ve Etkin Çıraklık'ta belirlenen 14 kritere yönelik ülkemizdeki durumun tartışılması

## düzenlenmiştir.

Ayrıca, **"KOBİ'lerin çırak buldurmasına yardımcı araç seti"** **"Çırak eğitmenleri için araç seti"**, **"Şirket içi eğitmenlerin başarılı bir şekilde eğitilmesine yönelik araç**

**seti"** oluşturulmuştur. Söz konusu **araç setlerinin, KOBİ'LER arasında yaygınlaştırılması hedeflenmektedir**.

## Projenin ilerleyen döneminde gerçekleştirilecek faaliyetler:

- ✓ Çırak buldurmanın avantajlarının irdeleneceği ve ayrıca Odamız tarafından doğrudan destek sağlanacak firmaların belirleneceği 3 çalıştay
- ✓ **Odamız tarafından bugüne değin hiç çırak buldurmayan ancak projemiz kanalıyla çırak almaya karar veren 10 KOBİ'ye doğrudan destek.**

Proje kapsamında çeşitli firmalar ve Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi ile Başkent OSB Mesleki Eğitim Merkezi ziyaret edilmiştir.

**Projeye ilişkin bilgi için** Ayşe Arzu Teymuroğlu (arzu.teymuroglu@aso.org.tr; 4171200/1208) veya Valerie Gülsen Çapoğlu (valerie.mack@aso.org.tr; 4171200/1211) ile bağlantıya geçebilirsiniz.



## İŞ YERİ BECERİ EĞİTİMİ KAPSAMINDA SERDAR PLASTİK'İ ZİYARET ETTİK

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİSİ ÖZLEM ÜNLÜ İLE KONUYA İLİŞKİN DENEYİMLERİNİ DİĞER FİRMALARIMIZLA PAYLAŞMAK İÇİN BİR RÖPORTAJ GERÇEKLEŞTİRDİK

### 1. Firmanız hakkında ve sizin buradaki görev alanınıza ilişkin kısa bir bilgi verebilir misiniz?

Öncelikle bize bu fırsatı verdiğiniz için teşekkür ediyorum. Serdar Plastik ailesi, Ankara'da yerleşik olup, 45 yıla yakın bir süredir plastik component üretimi yapan bir firmadır. Şu anda Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesi'nde üç fabrikamız mevcuttur, dördüncü fabrikamızın da inşaatı devam etmektedir. Serdar Plastik olarak, 400'ü aşkın aile üyemizle birlikte faaliyetlerimiz devam ediyoruz. 13 sektöre plastik component parçaları üretiyoruz. Bunun içerisinde beyaz eşya, otomotiv sektörü, sivil havacılık sektörü termodinamik grubu ve diğer sektörler yer almaktadır. Ben, firmada dört yıldır İnsan Kaynakları Yöneticisi olarak görevimi sürdürmekteyim. Burada, eğitim tarafı da bana ait olduğu için, projenizle ilgili olan genç istihdam da benim görev alanım içinde yer almaktadır.

### 2. Firmanızda henüz mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında olup, işletmenizde beceri eğitimi uygulamalarına katılan gençler bulunduyor musunuz, eğer bulunduyorsanız, bu öğrenciler kaç kişidir?

Evet, şu anda mesleki eğitimlerini devam ettirip, işletmemizde iş yeri beceri eğitimlerine devam eden 50'ye yakın öğrencimiz var.

### 3. Bu süre zarfında edindiğiniz deneyimlere dayanarak, işyeri beceri eğitimi kapsamında firmanızda bulunan genç çalışanların, firmanız için oluşturduğu avantajlardan bahsedebilir misiniz?

Bizim bu süreci yürütmemizin en büyük hedeflerinden birisi de, geleceğin Serdar Plastik çalışanlarını ailemize kazandırmaktır. Bunun da ancak ikili mesleki eğitim ile olabileceğini düşünüyoruz yani okul ve işletmenin aynı anda devam ettiği bir eğitim süreciyle. Bu nedenle, biz, mesleki eğitimlerini alan çocuklarımızı kendi kurum kültürümüzle yetiştirip, ailemizin gelecekteki iş gücünü bu şekilde karşılamayı planlıyoruz.



### 4. Bu gençleri çalıştıran işletmeler tarafından özellikle dikkat edilmesi gereken hususlar var mıdır?

Biz, çocuklarımızın teknik becerilerinin yanında sosyal becerilerinin de gelişmesini ve mesleki etiğe sahip olan gençler olarak yetişmelerini istiyoruz. Örneğin, burada eğitimlerine devam eden çocuklarımızın teknik becerilerinin gelişimi yanında sosyal becerilerini, işe devamlılıklarını, ekip çalışmasına yatkınlıklarını takip ediyoruz. Bu süreçte çocukların gelişme kaydetmeleri bizim için önemlidir. Çok iyi bir CNC operatörüne veya teknik açıdan çok iyi yetişmiş olan bir öğrenciye, eğitiminin sonunda bizim tarafımızdan iş verilecek diye bir garanti yoktur. Öğrenciler, teknik becerilerinin yanında biraz önce söylediğim kriterlerle de, ailemizin beklediği seviyeye gelebilmelidir.

**5. Serdar Plastik olarak, öğrencilerin aileleriyle de temas kuruyor musunuz?**

Bu eğitimin zaten olmazsa olmaz ayaklarından birisi ailedir. Ailelerle de mutlaka yılda iki kere toplantı yapmaya çalışıyoruz. Çocukların davranışlarında bir farklılık gözlemlenirse, aileleri firmamıza davet ediyoruz. Bu süreci, aile, okul, işletme olarak birlikte değerlendirip, alınması gereken tedbirler varsa, bunları birlikte almaya çalışıyoruz.

**6. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından, firma bazında beklentileriniz nedir?**

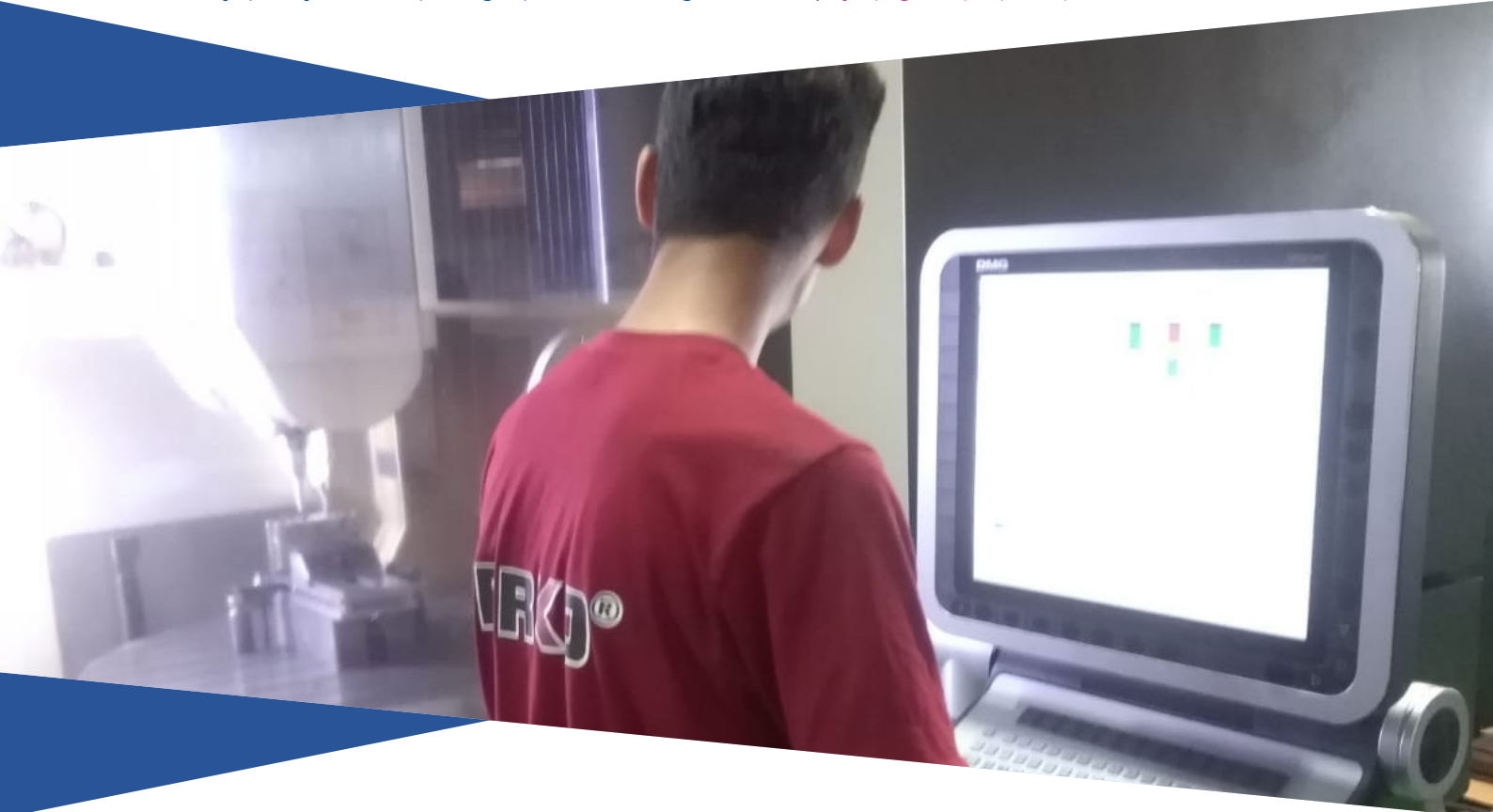
Beklentimiz, müfredatın işletmelerin beklentileriyle uyumlaştırılmasıdır. Takdir edersiniz ki teknoloji her saniye değişiyor, bizim de müfredatımızı bu doğrultuda yenilememiz gerekiyor, ayrıca eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin işletmelerin ihtiyaçlarını doğru analiz etmeleri gerekiyor ki, yetiştirdiğimiz çocuklar işletmelerde başarılı olabilsinler ve bir bocalama dönemi geçirmesinler. Bu kapsamda, okul ile işletmenin entegre olması gerekiyor. Okuldaki yetkililerin, gençlerle ilgili bilgileri, bizden daha sağlıklı bir şekilde almaları gerekiyor. Gençlerin takibini birlikte çok daha iyi bir şekilde yürütebilmemiz gerekiyor ki, burada herhangi bir sıkıntı yaşamayalım. Gençlerin gidişatında herhangi

bir değişiklik olursa, buna karşı birlikte acil önlemler alabilelim.

**7. Bugüne kadar işbaşı eğitimi kapsamında genç çalışan bulundurmamış firmalara herhangi bir öneride bulunmak ister misiniz?**

Türkiye de kalifiye insan gücüne ulaşmak gün geçtikçe zorlaşıyor. Buna sadece teknik açıdan bakmamak lazım, örneğin Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan son araştırmalara göre, işe alım kriterlerinde en öncelikle kriter, adayın iyi bir insan olmasıymış. Bu nedenle, iş başı eğitim programlarında genç öğrencilerin, teknik gelişmelerinin yanında, kişilik gelişmelerini de izleyebiliyoruz. Şimdiye kadar hiç çırak bulundurmamış firmaların mutlaka bu sürece girmeleri gerekiyor. Ne kadar çok otomasyonunuz olsa da insan gücünü bir tarafa bırakamazsınız. Sanayinin içinde mutlaka “insan” yer almalıdır. Bu nedenle, şimdiye kadar bu sürece girmemiş firmaların mutlaka bu sürece girip, kendi çalışanlarını kendilerinin yetiştirmesi gerekiyor ki, ilerleyen süreçlerde kalifiye insan gücünü çok daha sağlıklı bir şekilde temin edebilsinler.

*Özlem hanım, bize zaman ayırıp görüşlerinizi bizimle paylaştığınız için çok teşekkür ederiz.*



ÇIRAKLIK SİSTEMİNE İLİŞKİN BU SİSTEMİN EN İYİ UYGULAYICISI OLAN ALMANYA ÖRNEĞİNİ İRDELEMEK AMACIYLA

## KÖLN TİCARET VE SANAYİ ODASI, DIŞ TİCARET DANIŞMANLIĞI BİRİM BAŞKANI ANDREAS SCHAEFER'E SORULARIMIZI YÖNELTİK

**Bize kendinizi tanıtır mısınız ve kurumunuzun çıraklık sistemi ile ilgili rolünden bahseder misiniz?**

Adım Andreas Schäfer, Köln Ticaret ve Sanayi Odasında, Dış Ticaret Danışmanlığı Biriminin Başkanım. Köln Ticaret ve Sanayi Odasının en önemli görevlerinden biri, her türlü sorunlarla ilgili olarak çırakları eğiten işletmelere danışmanlık hizmeti sunmaktır. Bunlar eğitimin yapısı, eğitimle ilgili kaynakların kullanılması ve eğitime yönelik, psikolojik ve hukuki sorulara cevap bulmaktır. Aynı zamanda, Odamız eğitilen gençlere de önerilerde bulunmaktadır. Yukarıda bahsettiğim üzere, çırak bulundurmaya isteyen bir işletme, bu göreve uygunluğuna ilişkin olarak belli şartları sağlamak zorundadır. İşletme, gençlerin eğitilebilmesi için tesis, üretim programları ve hizmetler sunabilmelidir. Buna ek olarak, eğitmenin kişisel, mesleki ve eğitime yönelik nitelikleri olmalıdır. Oda, çırağın işyeri tabanlı beceri eğitimi başlamadan önce ve eğitimi esnasında, bu niteliklerin mevcut olup olmadığını kontrol eder. Bu işlem, tüm çırak sözleşmelerinin de bulunduğu Odamız tarafından sağlanan mesleki eğitim kayıt sistemi esas alınarak yürütülmektedir. Eğitimle ilgili hususların yönetilmesi ve gözetilmesi işlemleri, Odalarda yer alan eğitim danışmanlarına verilmiştir.

**Almanya'daki ikili eğitim sistemi (eş zamanlı okul ve işyeri eğitimi) hakkında bizi bilgilendirebilir misiniz?**

Alman sanayisinin esas gücü ve yabancı firmaların Almanya'da iş kurmalarının en önemli sebebi yüksek nitelikli iş gücüdür. Bu yüksek nitelikli iş gücünün temeli, ülkemizde, dünyanın en iyisi olan yaygın çıraklık ve eğitim sistemine dayanmaktadır. Burada, Ticaret ve Sanayi Odaları önemli rol oynamaktadır. Almanya'da mesleki eğitim, mesleki eğitim okullarında "iş yeri tabanlı beceri eğitimi" ve "teorik eğitim" olarak ikiye bölünmüştür. Bu eğitimin en önemli özelliği, teorik bilgiler ile pratik becerilerin, mesleki eğitim sürecinin

en başından itibaren birleştirilmesidir. Çırak, firmanın devamlı değişen talepleriyle nasıl baş edeceğini ancak "iş yerinde eğitimi" deneyimleyerek öğrenebilir. Çırak, bu şekilde işletmede, sosyal yaşamdaki çeşitlilikten haberdar olur. Ayrıca "yaparak öğrenme" çırağa başarı duygusu ve ek bir motivasyon sağlar. İş yerinde kazanılan beceriler, bağımsızlık ve sorumluluk duygusunu teşvik eder ki, bunlar sanayisi gelişmiş ülkenin vazgeçilmez nitelikleridir. Çıraklar, görevlerini gerçek çalışma koşullarında yerine getirerek becerilerini ve bilgilerini gösterebilir ve böylece sarf ettikleri çabalara yönelik başarıyı deneyimleyebilirler

**Bir işletmenin çırağı eğitmedeki avantajı nedir?**

İşletmeler bu şekilde çırakları, yerine getireceği görevin gerekliliklerini bilen, bağımsız çalışan ve süreçlerle ve ortak kültür ile aşına olan gençler olarak yetiştirme imkânına sahip olurlar. Sonuç olarak işletmeler nitelikli iş gücünün yokluğundan yakınmak yerine, kendi uzmanlarını kendileri yetiştirerek bu sorunun üstesinden gelirler.

**Çıraklık sistemi, sanayinizdeki ekonomik zorluklara nasıl cevap verebilir?**

İşletmeler tarafından yapılması gereken işler, çok daha talep edici bir duruma gelmektedir. Nitelikli iş gücüne sahip olan firmalar, yeni teknolojiler sunabilmekte ve çalışanlarına hızlı ve bağımsız karar alılabilmeye gücüne sahiptir.

**Çıraklık sistemi bağlamında Almanya'yı ne (neler) diğer ülkelerden ayırt etmektedir veya Almanya'nın güçlü yönleri nelerdir?**

Almanya ve bazı komşuları, çıraklık sistemini teorik eğitimle birleştirmektedir. Bu sistem, gençlerin okulda öğrendiği yeni bir konuyu, bir kaç gün sonra işyerinde uygulamasına imkan sağlamaktadır. Böylece gençler, öğrendikleri teorik bilgilerin, gerçek yaşamda kullanılabilir olduğunu anında görür. Bu da, çırakların motivasyonunu artırır ve onlara öğrendiklerini hatırlama imkânı verir.

**Sizin ayrıca eklemek istediğiniz herhangi bir husus var mıdır?**

Firmalar bize ikili eğitim sistemini sorduğunda, çoğunlukla kendi çıraklarının başka işletmeler tarafından işe alınmasından ve böylece çıraklara yaptıkları tüm yatırımların boşa gitmesinden korkmaktadırlar. Bu geçerli bir husustur ancak korku biraz abartılıdır. Evet, bazı çıraklar ileri dönemde, buldukları işletmeleri değiştirmektedirler. Ancak, bu herhangi bir çalışanın için de geçerlidir. Eğer bir işletme üretimini artırmak istiyorsa, çalışanlarına yatırım yapmalıdır ve çalışanlarının çalışmaktan zevk aldığı çekici bir işletme olmalıdır. Eğer başarılı olmak istiyorsanız, bunun başka bir alternatifi yoktur.

## ÜLKEMİZDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ SİSTEMİ

**Aday Çırak Öğrenci:** 14 yaşını doldurmamış ve çıraklık döneminden önce kendisine işyeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğin ön bilgileri verilen kişidir. (3308 sayılı kanun- madde 3/b)

**Çırak Öğrenci:** Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir. (3308 sayılı kanun- madde 3/c)

### MESLEKİ EĞİTİM (ÇIRAKLIK EĞİTİMİ) İSTEĞE BAĞLI DEĞİL, ZORUNLU BİR EĞİTİMDİR.

Çıraklık Eğitim Sisteminde yer alan Mesleki Eğitim ile ilgili uygulamaları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

- ✓ 19 yaş altı Çırak öğrencilerin mesleki eğitimleri
- ✓ 18 yaş üstü çalışan kişilerin mesleki eğitimleri
- ✓ Çırak öğrencilerin sigorta işlemleri ve askerlik tecil işlemleri
- ✓ Çırak öğrencilerin hasta sevk (vizite) işlemleri
- ✓ Kalfalık sınavları ve belge düzenleme işlemleri
- ✓ Ustalık eğitimi kursları
- ✓ Ustalık sınavları ve belge düzenleme işlemleri
- ✓ Usta öğretici kursları ve belge düzenleme işlemleri
- ✓ Denklik işlemleri
- ✓ Kanunu tanıtmaya seminerleri
- ✓ Mesleki Eğitim Uygulaması yapılmayan meslek dallarında meslekî belgelerin verilmesine ilişkin iş ve işlemler
- ✓ İşyerlerinin denetimine ilişkin işlemler
- ✓ Pratik eğitimin verileceği işyerleri ve bunların eğitime elverişliliği ile ilgili işlemler

### Mesleki Eğitim Merkezlerine Kayıt olma şartları:

#### A- Kayıt olduğu tarihte 19 yaşından gün almayan öğrenciler;

- ✓ Mesleki eğitim merkezlerine en az ortaokul mezunları ile 1996-1997 öğretim yılı ve daha önceki yıllarda ilkokullardan mezun olanlar (5. sınıfı bitirenler) veya ortaokullardan ayrılan öğrenciler kayıt yaptırabilir
- ✓ Kanun kapsamında bulunan herhangi bir meslekte çalışıyor olmak

- ✓ Sağlık durumu pratik eğitimi yapacağı (çalışacağı) mesleğe uygun olmak
- ✓ Kayıt olduğu tarihte 14 yaşından küçük olan öğrenciler Aday çırak 14 yaş üstü öğrenciler ise çırak statüsünde değerlendirilir

#### B- Kayıt olduğu tarihte 18 yaşını doldurup 19 yaşından gün alan öğrenciler Yukarıdaki şartlara ilave olarak;

- ✓ Daha önce Mesleki (çıraklık) eğitimden geçmemiş olmak
- ✓ Askerlikle ilişkisi bulunmamak

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDE ÖĞRENCİ KAYITLARI YIL BOYUNCA YAPILMAKTADIR.

#### Mesleki Eğitim Merkezine Kayıt İçin Gerekli Evraklar:

1. Öğrenim belgesi aslı ve fotokopisi, (e-okulda kayıtlı olanlardan istenmez)
2. İşe Giriş Sağlık raporu (Sağlık ocağı, Hükümet tabipliği, Dispanser, Sağlık eğitim merkezi vb. sağlık kuruluşlarından birinden alınabilir)
3. İşletmede mesleki eğitim ve staj Sözleşmesi (Merkezimizden alınacak)
4. 2 adet nüfus cüzdanı fotokopisi
5. 5 adet vesikalık fotoğraf
6. 18 yaşından büyükler için askerlikle ilişkisi olmadığına dair askerlik şubelerinden alınacak belge
7. Optik Kayıt Formu (Merkezimizden alınacak)

#### ÇIRAKLIK EĞİTİMİNE KATILABİLME

en az ortaokulu bitirmiş ve çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarına devam etmeyip çıraklık sistemiyle bir meslek kazanmak isteyen gençler çıraklık eğitimini tercih edebilirler.

#### ÇIRAKLIK EĞİTİMİNE KAYIT KABUL ŞARTLARI

Çıraklık eğitime kayıt işlemi için çıraklardan aşağıdaki belgeler istenir:

1. Nüfus cüzdanının aslı ve fotokopisi
2. Öğrenim belgesinin aslı
3. Çırağın sağlık ve fiziki durumlarının mesleğin özelliğine uygun olduğuna ilişkin resmi sağlık kurumlarından alınmış doktor raporu

4. Çırağın yanında çalışacağı ustanın “usta öğreticilik” belgesinin fotokopisi (Usta öğretici belgesi bulunmaması halinde ustalık belgesi fotokopisi, ustalık belgesi yoksa ustalık belgesini doğrudan almaya hak kazandığına dair belgesinin fotokopisi kabul edilir)
5. İkametgâh belgesi (Mahalle muhtarından onaylı)
6. Vesikalık fotoğraf
7. İşletmede mesleki eğitim ve staj sözleşmesi (bir asıl 3 fotokopi)

### ADAY ÇIRAK VE ÇIRAKLARIN EĞİTİMİ

Aday çirak ve çirakların teorik ve pratik eğitimleri, birbirini tamamlayacak şekilde plânlanır ve yürütülür. Çıraklık eğitiminin amacına uygun olarak her meslek dalının özel amaçları ve bu amaçları gerçekleştirecek derslerin çeşitleri, süreleri, konuları ve uygulamada göz önünde bulundurulacak esaslar, Bakanlıkça hazırlanan çerçeve öğretim programlarında belirtilir.

Aday çirak ve çiraklar, mesleğin özelliğine göre haftada 10 saatten az olmamak üzere teorik eğitim görürler. Teorik eğitim, pazar günleri dışında haftada bir gün ve çalışma saatleri içinde yapılır. Zorunlu durumlarda, iş yerinin olanak ve koşulları ile öğretmen ve usta öğretici durumu dikkate alınarak teorik eğitim yoğunlaştırılarak da uygulanabilir.

Aday çirak ve çiraklar, mesleğin özelliği dikkate alınarak hazırlanan eğitim programlarına göre yılda 11 ay süre ile pratik eğitim yaparlar. 1475 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi göz önünde bulundurularak iş yerindeki çalışma saatlerine uygun olarak usta öğretici gözetiminde çalışırlar.

Çıraklık eğitimi, uygulama kapsamındaki meslek dallarında 19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanların yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim ile lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için düzenlenecek eğitim süresinin ne kadar kısaltılacağı, muaf tutulacağı dersler ve benzeri hususlarla ilgili esas ve usuller, Başkanlığın görüşü alınarak ilgili birimce belirlenir.

Ayrıca, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında uygulanan örgün eğitim programlarının her hangi bir kademesinden ayrılanlar ile yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarını tamamlayarak belge veya sertifika alanlardan, kendi alanlarında çıraklık eğitimine başlayanlar için çıraklık

eğitim süresi, daha önce aldığı meslekî eğitim programının içeriği ile devam edeceği çıraklık eğitimi programının içeriği değerlendirilerek Bakanlıkça belirlenir (Meslekî ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinin 27. Maddesi).

Çıraklık döneminde uygulanan haftalık ders dağıtımı mesleklere göre farklılık göstermektedir. Çıraklık eğitiminde Genel bilgi Dersleri bütün meslek dallarında ortak uygulanmaktadır.

Çıraklık eğitiminin süresi 4 yıl olup bunun ilk 3 yılı kalfalık ve son bir yılı ustalık eğitimi olarak uygulanır. Bu eğitimlerini başarıyla tamamlayan öğrenciler İlk üç yılın sonunda kalfalık ve 4. Yılın sonunda ustalık belgelerini alırlar. MYK kanununa göre tüm mesleklerde Ustalık Belgesine sahip olan öğrenciler MYK belgesi alma zorunluluğundan muaftır.

Çırak öğrencilerin SGK primleri İş Kazası ve Meslek Hastalıkları primi ve hastalık primi olmak üzere Devlet tarafından ödenir.

Çırak öğrenciler eğitim gördükleri derslerden başarılı olmaları durumunda bu derslerden muaf tutularak, görmediği veya başarısız olduğu derslerden de başarılı olmaları halinde alanıyla ilgili Meslek Lisesi Diploması da alabilirler.

Çırak öğrencilere çalışmış oldukları işyerince asgari ücretin % 30 undan az olmamak üzere aylık ücret ödenir. 2018 yılı için bu tutar 430-TL dir. Bu tutarın 20 den az personeli olan işletmelerde çalışan her çırak için 290,18 TL si 20 den fazla personeli olan işletmelerde çalışan her çırak için 145,09-TL si devlet tarafından işverene teşvik olarak ödenir.

