

## Şirketler için Kalifiye Çıraklık Aracı

Çıraklık sürecinin kalitesi gelecekteki işgücü eğitiminin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çıraklık sürecini düzenleyen yasal çerçeveler, çıraklık eğitimindeki kalite güvencesini her zaman ve tamamıyla kapsamamaktadır. Bu bağlamda, CSR Europe çıraklık planlarının kalite ve etkinliğini garanti etmek ve ne kadar yeterliliğe sahip olduklarını belirlemek amacıyla “Şirketler için Nitelikli Çıraklık Aracını” geliştirmiştir. Araç, şirketlerin güçlü alanlarını ve gelişme potansiyeli olan noktalarını gösteren bir destek aracı olarak hizmet etmektedir. Araç yasal bir zorunluluk olmayıp daha çok çıraklıkla ilgili alanlarda bir kalite kültürü oluşturma amacına hizmet etmek için geliştirmektedir. Bu bağlamda çıraklık sisteminin ulusal farklılıkları göz önüne alındığında, tek bir şirket tarafından her kalite koşulunu tam potansiyeli ile sağlanması beklenmemektedir. Kalite çerçevesi, Avrupa Gençlik Forumunun Avrupa Stajyerlik ve Çıraklık Kalite Tüzüğü’nde belirtilen ilkelerden ve Avrupa Komisyonu ile Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezinin (CEDEFOP) destekleyici literatüründen esinlenmiştir.

Aracı kullanmanın faydaları:

- İç işleyişinizin kalifiye bir çıraklık kriterlerini nasıl karşıladığınızı keşfedin.
- Şirketinizi ideal bir duruma karşı değerlendirin
- Eksikliklerinizi ve gelişme alanlarınızı belirleyin

Anket üç bölüme ayrılmıştır:

- **Bölüm I:** Profil
- **Bölüm II:** Ölçme
- **Bölüm III:** Açık sorular



**Araç çerçevesi Avrupa seviyesinde tasarlanmıştır, bu bazı durumlarda ulusal/yerel düzeyde soruların uygunluğunu etkileyebilir. Tüm katılımcıların sonuçları sadece anonim olarak gösterilecek ve sağlanan bilgilerin gizliliği garanti edilecektir.**



### BÖLÜM I - PROFİL SORULARI


Katılımcı bilgisi		
Şirket adı	xxx	
Sektör	Tarım, Güzellik ve Sağlık, İş ve Bilişim Teknolojileri, Hayır ve Gönüllülük, Kimya, İnşaat, Kreatif- Medya ve Sanat, Müşteri Hizmeti ve Perakende, Enerji, Mühendislik ve Elektrik, Finans, Sağlık ve Bakım, Konaklama ve Seyahat, İmalat (Tekstil, Gıda, Mobilya, Cam, Metal, Matbaa), Lojistik, Denizcilik, Telekomünikasyon, Kamu Hizmetleri, Spor ve Fitness, Araç ve Nakliye, Diğer: belirtin	
Ciro (€)	<2 milyon (mikro) <10 milyon (küçük) <50 milyon (orta) >50 milyon (büyük)	
Tam zamanlı eşdeğerlerin (TZE) sayısı *	<10 TZE (mikro) <50 TZE (küçük) <250 TZE (orta) > 250TZE (büyük)	
* Bir TZE tam zamanlı çalışan bir işçiye eşdeğerdir		
Şirketin bulunduğu ülke	<ul style="list-style-type: none"><li>• Merkezi</li><li>• Şirketinizin şubesi (yukarıdan farklı ise)</li></ul>	
İlgili kişi adı	xxx	
Görevi	xxx	
E-posta	xxx	
Şirket bazlı eğitim hakkında profil soruları		
Şirketiniz yılda kaç adet çırak istihdam ediyor?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hiç</li><li>• 1</li><li>• 2</li><li>• 2 &lt; 5</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 &lt; 10</li><li>• 10 &lt; 20</li><li>• Diğer (sayı belirtin)</li></ul>
Şirketinizin toplam işgücü içinde çırakların payı nedir?	<ul style="list-style-type: none"><li>• % 1</li><li>• % 2</li><li>• % 3</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• % 4</li><li>• % 5</li><li>• %5 - %10</li><li>• &gt; %10</li></ul>
Çıraklarınızın genel eğitim düzeyi nedir?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yok / zorunlu eğitim (EQF 1 -2)</li><li>• Mesleki eğitim (EQF 3)</li><li>• Ortaokul (EQF 4)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lise (EQF 4)</li><li>• Ön lisans (EQF4)</li><li>• Üniversite (EQF5)</li></ul>
Çırakların sözleşmelerinin genel süresi nedir?	<ul style="list-style-type: none"><li>• &lt; 6 ay</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 24 - 36 ay</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 -12 ay</li> <li>• 12 - 24 ay</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 36 ay</li> </ul>
Çırağı süresince çırağın şirkette geçirdiği zamanın genel yüzdesi nedir ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % 10 - % 20</li> <li>• % 20 - % 30</li> <li>• % 30 - % 40</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % 40 - % 60</li> <li>• % 60 - % 80</li> <li>• % 80 - % 100</li> </ul>
Şirket içi eğitim ve okul dönemleri nasıl birleştirilmektedir?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Okul ve iş temelli öğrenme arasında günlük değişen şekilde</li> <li>• Okul ve iş temelli öğrenme arasında haftalık değişen şekilde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Okul ve iş temelli öğrenme arasındaki aylık değişen şekilde</li> <li>• Diğer</li> </ul>

## BÖLÜM II - TEMEL SORULAR

Alan	Kalite niteliği	Ulusal yönetmelik	Kalite niteliği sorusu Şirketin, kalite niteliğini karşılamak için gerekli sahip olup olmadığını değerlendirmek	Yanıtın değerlendirildiği kriter	Şirket cevabı	Soru puanı
<b>Yönetim</b> 	<b>1. Çok paydaşlı yaklaşımı</b>	1) Düzenlenmiş	Şirketiniz çırağlığın içeriği/çerçevesini geliştirmek için aşağıdaki paydaşlardan hangileri ile bağlantılıdır? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eğitim kurumu</li> <li>- Eğitim hizmeti verenler</li> <li>- İş bulma kurumları</li> <li>- İşveren temsilcileri ve sendikalar</li> <li>- Ticaret birlikleri, ticaret odaları</li> <li>- Gençlik organizasyonları / temsilcileri</li> <li>- Meslek birlikleri</li> <li>- Diğer şirketler</li> </ul>	Çırağlık çerçevesini düzenleyen çırağlığın içeriğinin / çerçevesinin geliştirilmesi sürecinde paydaşlardan birisiyle ilişki kurmak.  <b>İyi uygulama:</b> Şirket çırak yerleştirilmesi boyunca ilgili aktörlerden biri veya daha fazlası ile düzenli iletişim halinde bulunmaktadır.		/6
		2) Düzenlenmiş iş - şirket uyumlu	Şirketiniz çırağlık uygulamaları süresince yukarıda yer alan paydaşlarla düzenli iletişim halinde mi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yazılı belge veya çevrimiçi araç</li> <li>• Şirket çapında bir çırağlık prosedürünü hızlandırmak için talimatlar</li> </ul>		
	<b>2. Politika/ kılavuzlar</b>	3) Düzenlenmiş iş - şirket aşmış	Firmanızın, çırağlık eğitiminin şekillendirilmesi konusunda dahili olarak bilgilendirilmesi için yazılı bir politika / rehber var mı?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yazılı belge(ler) (seti) veya çevrimiçi araç(lar)</li> <li>• Kurum içinde bir çırağlık prosedürünü (ve/veya bununla ilgili herşey ile ilgili) düzene koyan açıklamaların/talimatların bulunması</li> </ul>		/7
		<b>3. Eğitim kurumu ile iş birliği</b>	Şirketiniz çırağın eğitim kurumu ile sürekli işbirliği içinde mi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim kurumu şirketi ziyaret etmektedir (öğretmenler/öğrenciler)               <ul style="list-style-type: none"> <li>o İşbaşı eğitimi, eğitim, şirkete giriş, meslek profillerine giriş</li> </ul> </li> <li>• Şirket eğitmeni eğitim kurumunu ziyaret etmektedir               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Öğretmen eğitimi, misafir öğretmen/atölye çalışması, işe yerleştirme</li> </ul> </li> <li>• Bilgi paylaşımı ve diyalog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yılda bir defa önerilen faaliyetlerin en az biri yapılmaktadır</li> </ul>		/7
<b>İşe alım ve iş geçişi</b> 	<b>4. İşe alım bilgisinin şeffaflığı</b>	1) Düzenlenmiş	İşe alım sürecinde aşağıdaki unsurların hepsi açık bir şekilde iletilmektedir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş tanımı</li> <li>• Çırağlığın süresi</li> <li>• Yevmiye/masrafların geri ödenmesi hakkında detaylar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soruda bahsi geçen üç noktanın tamamı karşılanmaktadır gelecekteki çırağın bu bilgilere kolay erişimi vardır (örneğin işe alımda, web sitesinde, mülakat sırasında, kişiye gönderilen dokümanlarda/e-postalardaki sağlanan bilgi)</li> <li>• Kişinin resmen çırağlık yapmayı kabul etmesinden önce bilgi kendisine sağlanır</li> </ul>		/5
		2) Düzenlenmiş iş - şirket uyumlu	Şirketinizin aynı anda istihdam ettiği çırakların sayısında belirlenmiş bir sınır var mı?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sınır içerisindeki kapasiteye göre ayarlanır (örneğin TZE'nin maksimum % 10'u)</li> </ul>		/4
	<b>5. Makul sayıda çırak</b>	3) Düzenlenmiş iş - şirket aşmış	Şirketiniz çırığa kalıcı işçi olarak işe alma seçeneğini görüşme fırsatı sağlıyor mu?	<b>İyi uygulama:</b> Şirket izin verilen çırağlık yerleşimlerinin sayısına ulaşmak için bir stratejiye sahiptir <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kişi işe alım sırasında çırağlıktan sonra kalıcı istihdam için bir fırsatın önerilip önerilmeyeceği hakkında bilgilendirilir ya da çırağlığın sona ermesinden önce açıkça görüşülür</li> </ul>		/3
	<b>6. Bir iş geçişini etkinleştirme</b>					

		e			
			Çıraklığın tamamlanmasının ardından çırağın işe alınmaması durumunda, şirketiniz onu kalıcı iş bulmaya geçiş için herhangi bir şekilde destekliyor mu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kişinin mesleğinde ilerlemesine yardımcı olabilecek herhangi bir aktivite kabul edilmektedir (örneğin, kişiye geribildirim gönderen paydaşa / kişinin yönlendirmesi için tavsiyede bulunma, öneri mektubu verme, CV yazma konusunda destek verme ...)</li> </ul>	/3
<b>Eğitimin kalitesi</b> 	<b>7. Şirket eğitmeni</b>		Çırağa çıraklığı süresince bir şirket gözetmen(ler)i sağlıyor mu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çırağın yapmakta olduğu güncel (içerik) işi gözleyen atanmış kişi</li> </ul> <p><b>İyi uygulama:</b> Bir gözetmene ek olarak, şirket çırağı desteklemek için daha fazla kişiyi sürece dahil eder (örneğin yerleşme sürecini kolaylaştırmak için ilgili bölümlerde temasa geçilecek kişileri)</p>	/6
	<b>8. Gözetimin kalitesi</b>		Şirketiniz ilgili kişileri gözetmenlik görevi için hazırlıyor mu? (örneğin özel eğitimle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çıraklar ile çalışmaya göre özellikle biçimlendirilmiş her türlü destek (sertifikasyon, eğitim, el kitabı, düzenli çalışma grubu, bilgilendirme oturumları, ayrıntılı bilgilendirme e-postası)</li> <li>Her gözetmenin bu destek/hazırlığı almasını sağlayan sistem</li> </ul> <p><b>İyi uygulama:</b> Gözetmenler uygun çalışma tecrübesinin minimum sene sayısına sahiptir veya uygun bir pozisyonu işgal etmektedir (örneğin hat yöneticisi, ekip lideri, ...)</p>	/7
			Bir gözetmene atanan çırak sayısının bir sınırı var mı?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bir gözetmene atanabilecek çırakların sayısını sınırlamak için (oluşturulmuş veya konuşulmayan) bir kural vardır</li> </ul>	/5
	<b>9. Çırak ile düzenli etkileşim</b>		Çırak ile gözetmen(ler) arasında düzenli toplantı yapılıyor mu? <ul style="list-style-type: none"> <li>Günlük</li> <li>Haftada en az bir</li> <li>Her iki haftada en az bir</li> <li>Her ay en az bir</li> <li>Hiç</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toplantı çırağın yapmakta olduğu işi gözetmen ile tartışmak için bir fırsat olarak yorumlanır (örneğin günlük etkileşim, haftalık toplantı)</li> </ul> <p><b>İyi uygulama:</b> Şirket ayrıca öğrenme hedeflerine karşı ilerlemeyi izlemek için çırak ile üç ayda bir değerlendirme toplantısı sağlamaktadır</p>	/7
<b>Öğrenme kalitesi</b> 	<b>10. Mesleğe özgü becerilerin kazanılması</b>	1) Düzenlenmiş	Çıraklık başlangıcında çırağa öğrenme hedefleri sağlıyor mu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çıraktan çıraklık süresince elde etmesi beklenen teknik/kişisel yetkinliklerin açıkça tanımlanmış listesi.</li> </ul> <p><b>İyi uygulama:</b> İş tabanlı öğrenme çırağa hedefler bazında onun mesleki profilinde gerekli olan tüm istenen yetkinlikleri kapsaması için verilen işleri çevirme ve görevleri değiştirmeye izin verecek şekilde düzenlenmiştir</p>	/5
	<b>11. Sosyal beceriler üzerine eğitim</b>	2) Düzenlenmiş iş - şirket uyumlu	Şirket, çırağın aşağıdaki sosyal becerilerinden bir veya birkaçında özel eğitimler veriyor mu? İletişim ve kişiler arası beceriler, takım çalışması, zaman yönetimi, proaktif olma, yaratıcı düşünme, planlama, analitik beceriler, karar verme, uyumluluk	<p>Şirket çırağa tanımlanan sosyal becerilerin biri veya daha fazlası üzerinde özel bir eğitim sağlamaktadır</p> <p><b>İyi uygulama</b> Öğrenme hedeflerinin bir parçası olarak kapsanmamışsa, şirket çıraklara ilgili sosyal becerileri bildirir ve özel eğitim sağlar ve/veya bunlarla ilgili iş tabanlı öğrenmeyi düzenler.</p>	/5
		3) Düzenlenmiş iş - şirket aşmış	Şirketiniz, çırağına dahili şirket eğitimi, harici dersler, sertifikasyon ile ilgili eğitim, ekip oluşturma gibi ilave eğitimlere katılma fırsatı sunuyor mu?	Çırak kendisinin çıraklığı sırasında en az bir tamamlayıcı eğitime (dahili veya harici) katılmaktadır	/4
	<b>12. Ek eğitim fırsatları</b>		Şirket çırak değişim planına katılıyor mu?	Çırak değişimi sınırlı bir zaman için kendi ülkeleri içinde veya dışında farklı bir kuruma mesleki eğitim veya öğrenim (VET) için öğrencilerin değişimde bulunmasıdır.	/3

	13. Kişisel gelişimin değerlendirilmesi	Çıraklığın sonunda şirket çırak için güçlü yanlar ve gelişim alanlarını içeren performans değerlendirmesi sunuyor mu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dönemin sonuna doğru edinilen öğrenme getirilerini değerlendirmek için özel prosedür (tercihen öğrenme hedefleri ışığında performans değerlendiren ve kişinin yetkinlikleri hakkında geri bildirim sağlayan)</li> </ul> <p><b>İyi uygulama:</b> Şirket performans değerlendirmesi için eğitim kurumları, uzmanlar veya üçüncü şahıs servis sağlayıcıları tarafından sağlanan pedagojik değerlendirme araçları kullanır</p> <p><b>İyi uygulama:</b> Çıraftan aynı zamanda sağlanan eğitim konusunda bir değerlendirme yapması istenir</p>	/5
	14. Çırağa kendi projesini geliştirme fırsatı	Şirketiniz çıraklık süresince edindiği becerileri ve yeterlilikleri göstermek için çırağa kendi projesini/çalışma örneğini geliştirme fırsatını sağlıyor mu?	<p>Çırak mesleğe özgü bazı/tüm becerilerin ustalığını gerektiren bir proje/çalışma örneği geliştirmektedir.</p>	/3
<p><b>Çalışma koşulları</b></p> 	15. Yazılı ve yasal sözleşme	<p>Şirketiniz aşağıdakileri şart koşan yazılı ve yasal olarak bağlayıcı bir sözleşme sunuyor mu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Çıraklığın süresi</li> <li>Ücretlendirme / tazminat ile ilgili detaylar</li> <li>Görevlerin tanımı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bir 'yazılı ve yasal bağlayıcı sözleşme' hem şirket hem de çırak tarafından imzalanmış ve ulusal çalışma kanunları ile çatışmayan herhangi bir yazılı anlaşmayı (örneğin teklif mektubu, proje planı, normal bir çalışanın sözleşmesinin uyarlanması, ...) belirtmektedir.</li> <li>Soruda geçen tüm 3 nokta da kapsamaktadır</li> </ul>	/3
	16. İlgili haklara göre şeffaf iletişim	<p>Çırak çıraklığının başlangıcında aşağıdakileri içeren ilgili hakları ve görevleri hakkında bilgilendiriliyor mu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sağlık ve güvenlik riskleri</li> <li>Sosyal ve işçi hakları</li> <li>Organizasyona karşı sorumlulukları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soruda geçen tüm 3 nokta da kapsamaktadır</li> </ul>	/3
	17. Şikayet kanalı	Çıraklık sırasında meydana gelen herhangi bir sorun durumunda çırağın bir şikayet kanalına erişimi var mı?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bir şikayet kanalı (gözetmen dışında) çırağın sorunlar yaşadığı durumda ulaşabileceği atanmış bir kişi/araçtır (örneğin İK'da atanmış iletişim noktası, anonim hat, ...)</li> <li>Kişi çıraklığın başlangıcında böyle bir kanalın varlığı hakkında bilgilendirilir</li> </ul>	/2
	18. Tazminat	<p>Çıraklara yevmiye veriliyor mu?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Geliri yok,</li> <li>Ulusal kanunda tanımlanmış temel en az ücret,</li> <li>Ulusal asgari ücret</li> <li>En azın üstünde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>'Yevmiye' sabit, saatlik geliri belirtmektedir</li> </ul>	/3
	19. Ek tazminatlar	Şirketiniz standart çalışma saatleri dışında gerçekleştirilen iş için, örneğin mesai gibi ek ücret sunuyor mu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fazla mesaiyi izlemek için yerinde bir sistem var</li> <li>Çıraklar gerçekleştirdikleri fazla mesaiye uygun ek ücret alıyor</li> </ul> <p><b>İyi uygulama:</b> Şirketin çırağın fazla çalışmamasını sağlayan fazla mesaiyi izlemek için bir koruma mekanizması vardır.</p>	/1
		Çıraklara çıraklık süresince oluşan masraflar için şirket tarafından geri iade yapılıyor veya başka deyişle tazminat veriliyor mu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çırak işle ilgili faaliyetler yüzünden uğradığı her türlü masrafın geri ödemesini alır (örneğin seyahat giderleri, iş öğlen/akşam yemekleri, paralı aktivitelere katılım, ...)</li> </ul>	/1

	<b>20. Sosyal güvenlik sistemlerine erişim</b>	Çıracak aşağıdaki sosyal güvenlik sistemlerine dahil ediliyor mu: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sağlık güvenliği</li> <li>İşsizlik</li> <li>Bireysel emeklilik sistemleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soruda geçen tüm 3 nokta da şirket veya üçüncü bir kişilik tarafından kapsanmaktadır</li> </ul>	/2
--	--	---	--	----

### BÖLÜM III - EK SORULAR

S: Eğer tam zamanlı bir elemanın verimlilik seviyesi %100 ise, karşılaştırıldığında bir çırakınki nedir?	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; % 30</li> <li>% 30 - % 60</li> <li>% 60 - % 80</li> <li>% 80 - % 100</li> </ul>	
S. Şirketiniz içinde sunulan çıraklık yerleşimlerinin miktarını etkileyebilecek uygun sebepleri lütfen işaretleyin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sizin çıraklarla ilgilenmenizi teşvik eden koşullar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Özel becerileri ve nitelikleri olan kişilere destek sağlamak</li> <li>Sadık işgücü</li> <li>Yatırım geri dönüşü</li> <li>Şirket itibarı</li> <li>Diğer (açıklayın)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sizin çıraklarla ilgilenmenizi engelleyen nedenler: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sınırlı organizasyon kapasitesi (likidite gibi kaynakların akışı, İK, üretim döngüleri, v.b.)</li> <li>Yatırımda hissedilir bir geri dönüş yaşanmaması</li> <li>Çok yüksek yönetsel yük</li> <li>Uygun kalifiye çırak bulamamak</li> <li>Diğer (açıklayınız)</li> </ul> </li> </ul>
S: Şirketinizde çıraklık eğitiminin başarıyla tamamlanmasından sonra tam zamanlı çalışan olarak işe aldığınız çırakların oranını belirtiniz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hiç</li> <li>% 0 - % 10</li> <li>% 10 - % 20</li> <li>% 20 - % 30</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% 30 - % 40</li> <li>% 40 - % 60</li> <li>% 60 - % 80</li> <li>% 80 - % 100</li> </ul>
S. Ne tür önlemler sizi daha fazla çırak istihdam etmeye teşvik edebilir?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Açılır menüden işaretleyin: <ul style="list-style-type: none"> <li>Finansal destek</li> <li>Eğitim desteği</li> <li>Yönetim yükünü azaltmak</li> <li>Şirketler-arası kaynaklar havuzu (bir grup şirket arasında kaynakların paylaşımı)</li> <li>Daha büyük şirketlerin katılım ve desteği</li> <li>Potansiyel adaylara daha iyi ve daha geniş erişim</li> <li>Diğer (belirtin)</li> </ul> </li> </ul>	