



## ALMAN MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİ VE TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRILMASI (II)

Alman mesleki eğitim sisteminin incelenmesinden **Türkiye için çıkarılacak en büyük ders**, istihdam artışının ve bu kapsamda nitelikli eleman yetiştirilmesi yoluyla rekabet gücünün artırılmasının temel yolunun, örgün mesleki eğitimin; sanayi, ticaret ve istihdam politikaları ile de bütünlük içerisinde, iş dünyası ihtiyaçlarıyla örtüşmesini sağlamak olduğu. Bu da Almanya'da işletmelerde uygulamalı meslek eğitimi ile gerçekleştiriliyor.

**A**lman Mesleki Eğitim Sisteminin Esasları ve genel olarak Alman Eğitim Sistemi içerisindeki yerinin incelendiği ve iki bölümde yayımladığımız araştırmamızın birinci bölümünde mesleki eğitim sisteminin örgütlenişi, mesleki eğitim sisteminin yasal ve kurumsal altyapısı, işleyişi ve odalar ile işletmelerin rolü üzerinde duruldu. İkinci bölümde ise Alman mesleki eğitim sisteminde işletmelerin teşvik amacı üzerinde durularak, mesleki eğitimin Türkiye ile karşılaştırması yapılarak varılan sonuç okuyucularımızın bilgisine sunuluyor.

### İŞLETMELERİ TEŞVİK ARAÇLARI

2007 yılı itibarıyla, Almanya'da işletmelerin yaklaşık % 25'i mesleki eğitim sağlıyor. Bu oran, işletme büyüklüğü ile doğru orantılı olarak artıyor. 1999 yılından sonra işbaşı eğitimi sağlayan işletmelerin sayısında düşüş yaşanmaya başladı. Bunun üzerine, kamu tarafından eğitimi sağlamayan gençlerin beceri kazanımı ve işletmelerin işbaşı eğitimi sağlamaya özendirilmesi için insentifler geliştirildi. Örneğin, Federal Hükümet ve Alman Sanayi Dernekleri Birliği arasında 2004 yılında, üç yıl için "Eğitim ve Nitelikli Eleman Yetiştirilmesi Paketi" imzalandı. Bu paket çerçevesinde partnerler eyalet yönetimleri ile işbirliği içerisinde gençler için eğitim imkânını artırmak üzere çalışmalar yürütüldü. Buna ek olarak, FMEE tarafından JOBSTARTER adlı bir program başlatıldı. Bu programla, işletmelerde işbaşı eğitim imkânlarının artırılması amaçlı projeler destekleniyor. Berlin'de "Bildungswerk Kreuzberg" (BWK) adlı eğitim merkezine de bu program çerçevesinde finansman sağlanıyor. Almanya'da öğrencilere işbaşı eğitimi sağlayacak işletme bulunamaması halinde, bu program çerçevesinde finansman sağlanan eğitim merkezlerinde, işletmelerdekine benzeyen işbaşı eğitimi veriliyor. Bu merkezlerde, öğrencilere işletmelerdeki ortamın aynısı veya çok benzeri sağlanıyor. Böylece öğrencilerin pratik eğitim ihtiyacı sağlıklı biçimde karşılanıyor.

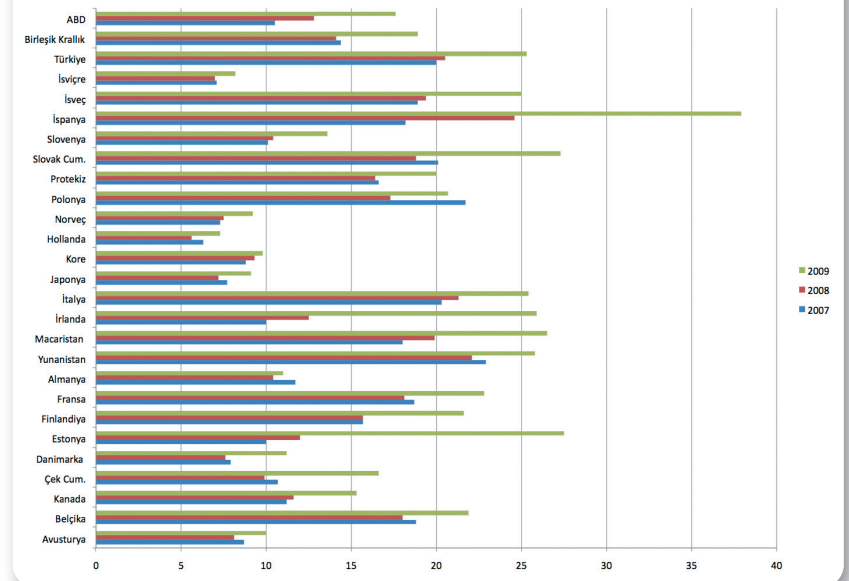
JOBSTARTER aynı zamanda göçmenlere ait işletmelerde mesleki eğitimin geliştirilmesini de destekliyor. JOBSTARTER programının bir bölümü olan ve kısaca KAUSA olarak adlandırılan Yabancı İşletmelerde Eğitim-Koordinasyon Merkezi, sahibi yabancı kökenli olan işletmelerin meslek eğitimine katılımını artırmayı amaçlıyor, federal çaptaki aktiviteler üzerinde bilgi veriyor, danışmanlık sağlıyor ve bu aktiviteleri destekliyor.

Araştırmamız için Almanya'da gerçekleştirilen görüşmelerde ve özellikle de Berlin Ticaret ve Sanayi Odası'ndaki görüşmede, dual sistem çerçevesinde öğrencilere işbaşı eğitimi yaptırmanın esasen işlet-

melerde idrak edilmiş bir avantaj olduğu belirtildi. Böylece işletmeler daha ucuz maliyetle, nitelikli eleman çalıştırabiliyor, bu elemanların kendi ihtiyaçlarına uygun nitelik kazanmasını sağlıyor ve yaklaşık üç yıl süren eğitim süresi boyunca elemanını iyi şekilde tanıyabiliyor. FMEE tarafından 2000 yılında yapılan ve hala geçerliliğini koruyan bir araştırmaya göre, bir çalışanın işverene aylık ortalama maliyeti 7 bin 64 euro iken, genel olarak işletmede süren mesleki eğitimin işveren için yıllık net maliyeti 9 bin 329 euro, mesleki eğitim gören öğrencinin maliyeti ise yıllık 8 bin 162 euro oluyor (FMEE, 2008). Bir başka ifadeyle, Almanya'da bir eğitimin, uzun vadede uygulamaya yakın olduğu ölçüde hesaplı, benzer şekilde uygulamaya yakın olduğu ölçüde işveren ve öğrenci için faydalı olduğu anlayışı hâkim. Böylece dual mesleki eğitim, Almanya'da ekonomik büyüme ve mesleklerin geleceğini garanti altına almak için akılcı bir yöntem olarak değerlendiriliyor. Bir eğitim süreci sonunda da genellikle eğitim alan kişi istihdam ediliyor. Bu da Almanya'da genç işsizliğin düşük olmasının arkasındaki en büyük etken olarak değerlendiriliyor. Aşağıda, çeşitli OECD ülkeleri arasındaki genç işsizliği oranları görülebilir. Buradan da görüleceği üzere, Almanya'da ve dual mesleki eğitim sisteminin uygulandığı Avusturya, İsviçre ve Danimarka'da genç işsizliği diğer ülkelere kıyasla oldukça düşük ve yıllar içerisinde önemli değişimler yaşanmıyor.



### Çeşitli OECD Ülkelerinde Genç İşsizliği Oranları (OECD, 2011)





Diğer yandan, mesleki eğitim işletme için bir fayda olarak görülmeyle birlikte, işletmeler için bu konuda destek mekanizmaları da getirilmiş. Bu destekler bölgeden bölgeye değişmekte. Araştırmamız çerçevesinde yapılan Berlin ziyaretinde, burada geçerli olan destekler konusunda edindiğimiz bilgiye göre; kalifikasyonu düşük olan gençler için meslek eğitimi veren işletmelere destekler mevcut. Diploması olmayan veya sadece Hauptschule diploması olan öğrencilere mesleki eğitim verilirse, ücretinin ilk yıl % 30'u, ikinci yıl % 30'u ve üçüncü yıl da % 60'ı Senato tarafından karşılanıyor. Ancak bu destek, değişik bir meslekte (önceden işletmece eğitimi verilmeyen bir meslekte) ve son üç yılda eğitim verilen ortalama öğrenci sayısı aşılmışsa veriliyor. Örnek olarak, son üç yıl içerisinde ortalama iki kişiye eğitim verildiyse ve dördüncü yılda bu üçe çıktıysa, destek sadece üçüncü öğrenci için sağlanıyor. Aynı destek geleneksel erkek mesleklerinden birinde bir kız öğrenciye eğitim verildiğinde de geçerli oluyor. Ayrıca, evli olmayan ve 7 yaşından küçük çocuğu olan bir kadına meslek eğitimi verildiğinde de, işletmenin masraflarının % 75'i devletçe karşılanıyor. Diğer yandan, bir işletme, iflas etmiş başka bir işletmenin boşta kalan öğrencisine eğitim verdiğinde de bu işletmeye İş Ajansı tarafından destek sağlanıyor. Bu kapsamda, eğer öğrencinin iflas eden şirketteki ücreti 400-500 euro arasındaysa işletmeye 4 bin euro, 500-600 euro arasındaysa 5 bin euro, 600 euro ve üzeriyse de 6 bin euro mali destek veriliyor. Tüm bunların yanında, branşlara göre yüksek kalifikasyona sahip öğrenciye eğitim verildiğinde de işletmeye sağlanan destekler mevcut.

Bununla birlikte, Almanya'da da KOBİ'ler dual mesleki eğitim sistemine katılmakta güçlük çekiyor. Gerekli niteliklere sahip usta öğretici bulundurmuyor veya eğitimde gerekli içeriği sağlayamıyor. Bu nedenle, KOBİ'leri sisteme dâhil etmek üzere çeşitli mekanizmalar geliştirilmiş. İlk olarak, eğitim kurumları, işletmedeki eğitimi desteklemek üzere işletmeler arası eğitim imkânları sağlıyor ve bu kapsamda işletmeler Üstü Eğitim Merkezleri kuruluyor. Bu kapsamdaki maliyetler odalar ve devletçe karşılanıyor. İkinci olarak, işletmeler tarafından eğitim birlikleri (Birleşik eğitim-Ausbildungsverbände) oluşturuluyor. Bu kapsamda daha fazla imkâna sahip olan lider işletme, mesleki eğitimin genel anlamda sorumluluğunu üstleniyor,

---

Almanya'da da mesleki eğitim işletme için bir fayda olarak görülmekle birlikte, işletmeler için bu konuda destek mekanizmaları da geliştirilmiş.

---

eğitimin belirli kısımları ise imkâna sahip olan diğer partner işletmelerde uygulanıyor. Diğer bir uygulamada ise işletmede eğitimin belirli bir kısmının verilmesi imkânı bulunmuyorsa, bu kısım yakınlardaki daha geniş ölçekli bir işletmede görülebiliyor. Kimi durumlarda da, birden fazla işletme bir eğitim kurumuyla işbirliğinde çalışıyor. Bu durumda eğitim hem işletmede, hem meslek okulunda, hem de eğitim kurumunda gerçekleştiriliyor. Bu şekilde, işletmede mesleki eğitim sisteminin daha sağlıklı işleyebilmesi için işletmeler arasında işbirliği modelleri uygulanıyor.

# Türkiye ile Kıyaslama

Aşağıda, Alman mesleki eğitim sistemi ile ilgili raporda verilen bilgiler maddeler halinde sunulmakta ve her maddeye karşılık ülkemizdeki uygulama anlatılmaktadır.

ALMANYA	TÜRKİYE
<p><b>BÜTÜNCÜL YAPI</b></p> <p><b>Sorumlu Kurum:</b> Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü</p>	<p><b>PARÇALI YAPI</b></p> <p><b>Sorumlu Kurum:</b> Milli Eğitim Bakanlığının çeşitli genel müdürlükleri.</p>
<p><b>GÖNÜLLÜLÜK ESASI</b></p> <p><b>Sistemin Esası:</b> Gönüllülüktür. Mesleki eğitim sağlamak bir yükümlülük değil. İşletmeler, öğrencilere beceri eğitimi yaptırmakta (mesleki eğitim) tamamen özgürdür. Sadece istekli ve imkâna sahip, ayrıca odalarca uygunluğu onaylanan işletmeler öğrencilere işletmeleri bünyesinde uygulamalı meslek eğitimi sağlayabilmekte. Bu çerçevede, uygun eğitmen çalıştıran, çalışma ortamı ve teçhizatı eğitime uygun olan işletmeler mesleki eğitim verebiliyor. Almanya çapında tüm işletmelerin yaklaşık % 25'i meslek eğitimi veriyor.</p>	<p><b>ZORUNLULUK ESASI</b></p> <p><b>Sistemin esası:</b> Zorunluluktur. Mesleki eğitim sağlamak, işletmeler için bir yükümlülük. 10 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları kişi sayısının % 5'inden az, % 10'undan fazla olmamak üzere, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi sağlamakla, bu öğrencilere net asgari ücretin % 30'unu ödemekle ve 10 veya daha fazla öğrenciye beceri eğitimi sağlıyorsa, eğitim birimi kurmak ve usta öğretici çalıştırmakla yükümlü. Daha önce 20 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmelerin beceri eğitimi verme yükümlülüğü varken, 6111 sayılı kanun ile bu 10'a indirildi. Bakanlar Kurulu kararı ile bu sayı da beşe indirilebilmekte. 6111 sayılı kanun ile ayrıca, ödenecek asgari ücret "net" olarak belirlenmek suretiyle, net veya brüt olacağı konusundaki belirsizliğe son verildi.</p>
<p><b>TEŞVİKLER VAR</b></p> <p><b>Teşvik Sistemi:</b> İki yönlüdür.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>İşletmede mesleki eğitimi destekleyici, tamamlayıcı faaliyetler bulunmakta. (JOBSTARTER programı, İşletmeler Üstü Eğitim Merkezler vb.)</li> <li>İşletmelere doğrudan destekler (Ücretin bir kısmının karşılanması, bazı durumlarda para yardımı vb.).</li> </ul>	<p><b>TEŞVİK YOK</b></p> <p><b>Teşvik Sistemi:</b> Herhangi bir teşvik yok.</p> <p>Teşvik yerine yaptırım var. Öğrencilere beceri eğitimi vermeyen işletmeler, çalıştırmakla yükümlü oldukları öğrenci başına asgari ücretin 2/3'ünü Saymanlık hesabına yatırmak zorunda. Diğer yandan, asgari ücretin net olarak keskinleştirilmesi de, daha önce brüt olarak değerlendirilmesi nedeniyle ücrette düşüş sağlandı. Bununla birlikte YOLKK İstihdam Teknik Komitesi 2011 yılı Eylem Planı'nda, TOBB'un önerisiyle, eğitim birimi kurma ve eğitici bulundurma yükümlülüğü yerine, bunun teşvik edilmesine yönelik bir eylem maddesi konuldu.</p>
<p><b>ODALARIN KANUNLA VERİLMİŞ SOMUT GÖREVLERİ VAR</b></p> <p><b>Odaların Rolü:</b> Sistemin merkezindedir.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>İşletmenin uygunluğunun belirlenmesi,</li> <li>Sürecin izlenmesi ve denetlenmesi,</li> <li>Öğrencilerin sınavlarının düzenlenmesi ve sertifikasyonları,</li> <li>Stajların kaydının tutulması,</li> <li>İşletmedeki eğitmenin pedagojik formasyon amaçlı eğitilmesi ve belgelendirilmesi.</li> </ul> <p>Bu kapsamda Odalar olmadan sistemin işlemesi mümkün değil.</p>	<p><b>ODALARIN KANUNEN SOMUT GÖREVLERİ YOK</b></p> <p><b>Odaların Rolü:</b> Sistemde ikincil role sahiptir.</p> <p>Kanuni görevleri, "mesleki ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak" şeklinde. Bu çerçevede somut faaliyetler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumlarında temsil,</li> <li>Meslek standardı hazırlama,</li> <li>TOBB aracılığıyla sorunların, görüşlerin ilgili makamlara iletilmesi vb.</li> </ul> <p>Ancak UMEM Beceri'10 projesi ile iş gücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması stajyer talebi toplanması ve yaygın mesleki eğitim konusunda odaların rolleri önemli ölçüde güçlendirildi.</p>
<p><b>UZUN SÜRELİ</b></p> <p><b>Eğitimin Süresi:</b> 2,5- 3,5 yıl.</p> <p>Bu sayede öğrenci adeta gerçek bir çalışan haline geliyor, böylece işveren ile arasında güven ve uyum oluşuyor. Oluşmazsa da deneme süresince sözleşme feshedilebiliyor.</p>	<p><b>KISA SÜRELİ</b></p> <p><b>Eğitimin Süresi:</b> Ortaöğretim boyunca 300 saat.</p> <p>Bu süre yaklaşık iki aya tekabül ediyor. Bu da öğrenci ve işverenin birbirlerine adaptasyonuna imkân tanımıyor.</p> <p>Meslek liselerinde; işletmelerde beceri eğitimi olarak 12. -sınıf süresince, 2 gün okulda 3 gün işletmelerde, (toplam 864 saat) uygulanıyor. Teknik liselerde; yaz boyunca staj olarak (toplam 300 saat) uygulanıyor.</p>
<p><b>ETKİN DENETİM VE İZLEME</b></p> <p><b>Denetim ve İzleme Mekanizması:</b> Ana unsuru Odalar.</p> <p>İşletmelerdeki mesleki eğitim, odaların danışmanlarına denetlenip izleniyor. Danışmanlar ayrıca işletmelerin ve öğrencilerin konuyla ilgili her türlü sorununa çözüm arıyor.</p>	<p><b>GERÇEK BİR DENETİM VE İZLEME UYGULANAMIYOR</b></p> <p><b>Denetim Mekanizması:</b> İş müfettişleri genel denetimin bir parçası, ancak uygulanamamakta. Bunun dışında konuya özel bir denetim mekanizması yok.</p>
<p><b>SINAVLAR ODALARIN YETKİSİNDE</b></p> <p><b>Sınavların Düzenlenmesi:</b> Odaların görevidir.</p> <p>Odalar bünyesinde oluşturulan sınav komisyonlarında, işçi ve işveren temsilcileri ile öğretmenler yer alıyor.</p>	<p><b>SINAVLAR MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI'NIN (MEB) YETKİSİNDE</b></p> <p><b>Sınavların Düzenlenmesi:</b> MEB'in görevidir.</p> <p>MEB koordinesinde oluşturulan "yıl sonu beceri sınav komisyonu"nda öğretmenler, işletmenin usta öğretici veya eğitici personeli ve il/ilçenin o meslek alanındaki işveren kuruluşu temsilcileri yer alıyor. Ancak etkin bir uygulama konusunda bilgi yok.</p>
<p><b>KALİTE GÜVENCESİ VAR</b></p> <p><b>Kalite Güvencesi Mekanizması:</b> Her meslek için FMME tarafından hazırlanan eğitim direktifi ve işletmece hazırlanan ve odalarca uygulanması denetlenen eğitim planı ile kalite güvence altına alınırken, işletme ihtiyaçları doğrultusunda esneklik de sağlanıyor.</p>	<p><b>KALİTE GÜVENCESİ YOK</b></p> <p><b>Kalite Güvencesi Mekanizması:</b> İşletmelerde beceri eğitimi için herhangi bir kalite güvencesi mekanizması geliştirilmiş değil. İşletmeler, öğrencilere meslekleri dışında istedikleri işleri (çay verme, temizlik vb. işler dâhil) yaptırabiliyor.</p>
<p><b>YÖNLENDİRME VE REHBERLİK GÜÇLÜ</b></p> <p><b>Yönlendirme ve Rehberlik Sistemi:</b> Yönlendirme ilkokul sonunda başlıyor, öğrenciler yeteneklerine göre farklı seviyede okullara gönderiliyor. Dual eğitime girmeden önce de, genel eğitim içerisinde (5. ve 6. sınıflar), öğrencilerin yeteneklerine göre yönlendirilmesine yönelik eğitim veriliyor.</p>	<p><b>YÖNLENDİRME VE REHBERLİK ÇOK SINIRLI</b></p> <p><b>Yönlendirme ve Rehberlik Sistemi:</b> Bunun için ayrılmış ayrı bir eğitim dönemi yok. Sadece rehberlik dersleri ve öğretmenleri mevcuttur.</p>
<p><b>MESLEK STANDARTLARINDA BÜTÜNSEL YAPI</b></p> <p><b>Meslek Standartları Hazırlanması:</b> Meslekler FMME tarafından onaylanıyor ve içeriği, işveren kuruluşları ile işbirliğinde yine FMEE bünyesinde oluşturuluyor. Bu anlamda bütünsel bir yapı var.</p>	<p><b>MESLEK STANDARTLARINDA İKİLİ YAPI</b></p> <p><b>Meslek Standartları Hazırlanması:</b> İkili yapı var.</p> <p>Meslek standartları, Mesleki Yeterlilik Kurumu koordinasyonunda sektör kuruluşları (Odalar, sendikalar vb.), eğitim müfredatları ise MEB tarafından hazırlanıyor.</p>



## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Alman mesleki eğitim sisteminin incelenmesinden çıkan en önemli sonuç, Almanya'da istihdamın ve işletmelerin rekabet gücünün artırılması hedefine, ilk aşamada örgün mesleki eğitim sisteminin örgütlenişi ile ulaşılmaya çalışılmakta olduğudur. Yaygın eğitim ise tamamlayıcı bir mekanizma olarak ortaya çıkıyor. Alman İş Ajansı tarafından sağlanan uyum kursları da dual mesleki eğitimde çeşitli nedenlerle yer edinememiş kişileri hedefliyor. Bu anlamda, mesleki eğitim politikaları ile istihdam politikaları birbirlerini tamamlıyor, birbirlerinin eksiklerini kapatıyor. Örgün mesleki eğitim de, eğitimin yaklaşık % 80'inin işletmelerde gerçekleştirilmesi suretiyle, özel sektör temelli örgütleniyor. Türkiye'de örgün mesleki eğitimin uygulama ayağı ise özel sektörden büyük ölçüde kopuk geliyor. Burada vurgulanması gereken, Almanya'da işletmelerde beceri eğitiminin bir zorunluluk olmadığı, sadece gönüllü ve imkânı olan işletmelerin ve istedikleri öğrenciye eğitim vermekte olduğudur. Böylece işletmeler eğitimi sahiplenmekte, üzerlerindeki bir yük olarak görmemektedir. Sistem böylece daha sağlıklı işletebiliyor. Türkiye'de ise sistem zorunluluk esaslı olduğu için, işletmeler ihtiyaçları ve/veya imkânları olmadığı halde öğrenci çalıştırmak zorunda kalıyor. Bu da istihdam maliyetlerinin zata yüksek olduğu bir ortamda, işveren üzerinde ek bir istihdam yükü olarak ortaya çıkıyor. Ayrıca, mesleki eğitimden sorumlu kurum olan FMEE'nin yine özel sektörle işbirliğinde eğitim direktifleri hazırlaması ve işletmenin de odanın danışmanlığına bu direktifi temel alarak eğitim planı hazırlıyor olması, işletmenin süreç içerisinde kılavuzsuz kalmasını engelliyor. Türkiye'de ise işletmelerden herhangi bir yol göstericisi olmadan, adeta bir eğitim kurumu olarak çalışması bekleniyor.

Tüm bunların yanında, Alman eğitim sisteminin temelinde bulunan rehberlik ve yönlendirme, mesleki eğitime ilgili alanda yetenekli öğrencilerin girmesini sağlıyor. Bu çerçevede, üniversiteye gitme hakkını elde etmiş bir öğrenci dahi, dual mesleki eğitime yönelebiliyor. Türkiye'de ise yönlendirme ve rehberlik eksik olduğu için, genel eğitimde başarısız veya kısa sürede meslek edininip gelir elde etmesi gereken, yoksul ailelerin çocukları mesleki eği-



Türkiye'de de iş dünyasının ihtiyaçları **'işletmelerde beceri eğitimi'** olarak adlandırılan işletme temelli meslek eğitiminin geliştirilmesiyle karşılanabilir.

time katılıyor. Bu da mesleki eğitimdeki kaliteyi ve verimi olumsuz yönde etkilemiş oluyor.

Alman mesleki eğitim sisteminin incelenmesinden Türkiye için çıkarılacak en büyük ders, istihdam artışının ve nitelikli eleman yetiştirilmesi yoluyla rekabet gücünün artırılmasının temel yolunun, örgün mesleki eğitimin; sanayi, ticaret ve istihdam politikaları ile de bütünlük içerisinde, iş dünyası ihtiyaçlarıyla örtüşmesini sağlamak olduğudur. Bu da Almanya'da işletmelerde uygulamalı meslek eğitimi ile gerçekleştiriliyor. Benzer şekilde Türkiye'de de, "işletmelerde beceri eğitimi" olarak adlandırılan işletme temelli meslek eğitiminin geliştirilmesiyle başarılı olacak. Ancak, bunun için ideal olan zorunluluğun kalkması, ancak ihtiyacı ve imkânı olan işletmelerin meslek eğitim vermesinin önünün açılması.

Zorunluluk kaldırılmayacaksa yapılması gereken ise işletmelerimizin bu konuda teşvik edilmesi. Hatta bu teşvik, ülkemizde istihdam maliyetlerinin yüksekliği ve KOBİ'ler için sunulan fırsatların daha az olması dikkate alınarak (KOBİ Stratejisi, 2007), prim ve vergi indiriminin de ötesine giderek, işletmelere sıcak para akışı şeklinde olabilmeli. Diğer yandan, işletmelerimizin sisteme ilişkin dile getirdikleri en büyük sorunlardan biri de, işletmeye gelen öğrencinin hiçbir iş disiplinine sahip olmaması. Bu nedenle, örgün mesleki eğitim kurumlarında öğrencilere iş yaşamını tanımalarını ve belirli ölçüde iş disiplini kazanmalarını sağlayacak nitelikte dersler verilerek, öğrencinin işletmede mesleki eğitimine hazırlanması gerekiyor. Daha uzun vadede de ise mevcut kısa süreli beceri eğitimi programları, eğitim sürecinin geneline yayılarak, öğrenci ve iş yeri arasındaki karşılıklı sahiplenme artırılmalı.