





International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)


Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi


Received/Makale Geliş 22.03.2023
Published /Yayınlanma 31.05.2023
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(95),1079-1089


<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3679>
Research Article
ISSN: 2459-1149


 **Ferdi CİZRELİOĞULLARI**
<https://orcid.org/0009-0001-8188-0155>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

 **Fatih MERMER**
<https://orcid.org/0009-0000-5372-2873>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

 **Atilla DURUP**
<https://orcid.org/0009-0007-4927-1708>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

 **İbrahim TAN**
<https://orcid.org/0009-0002-3662-0618>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

 **Mehmet Ali ATLI**
<https://orcid.org/0009-0003-4317-4801>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

 **Süleyman NAS**
<https://orcid.org/0009-0002-4278-5398>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN MESLEKİ SORUNLARI

ADMINISTRATORS WORKING IN PUBLIC EDUCATION CENTERS PROFESSIONAL PROBLEMS

ÖZET

Halk Eğitimi Merkezlerinde gerek öğrenci-öğretici gerek yönetici odaklı problemler yaşanmaktadır. Son yıllarda yapılan alan taramaları ile söz konusu problemlerin tespiti ve çözümüne yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışma da Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin mesleki sorunlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Çalışmada öncelikle Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin mesleki sorunları literatüre dayalı olarak incelenmiştir. Daha sonra yöneticilerin mesleki sorunlarına ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla görüşme formu hazırlanarak, görüşme yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda köyden kente göç sonucunda kentlerde yaşanan nüfus yoğunluğu nedeniyle Halk Eğitimi Merkezi binalarının ihtiyaca cevap veremediği ve yetersiz kaldığı, farklı meslek türlerine yönelik mesleki eğitim kurslarının açılması için yeterli atölye, laboratuvar ve teknik donanımın olmadığı, Halk Eğitimi Merkezlerimizin kendilerine ait bağımsız hizmet binalarının olmayışı ve atölye araç-gereçlerinin modüler programların açılması için yetersiz olduğunu söylemişlerdir.

Halk Eğitimi Merkezi kurslarından yararlanan kursiyerlerin sosyo-ekonomik durumlarının düşük olması nedeniyle eğitimlerde gerekli olabilecek materyal temininde sorunlar yaşandığı, Halk Eğitimi Merkezlerimizin mevcut yapılarının özellikle engelli vatandaşlarımız için yeterli donanıma ve erişim imkanlarına sahip olmadığı, bilim ve teknoloji alanında çok hızlı değişimlerin olması nedeni ile Halk Eğitimi Merkezlerimizin bu değişimi takip edemediğini ifade etmişlerdir.

Halk Eğitimi Merkezlerinin ciddi manada finansman sorunları yaşadığı ve finansman kaynaklarının yetersizliği nedeni ile istenilen hedeflere ulaşılamadığı, kurumlarda kadrolu öğretmen eksikliğinin yoğun olarak hissedildiği ve bu durumun büyük bir sorun olarak algılandığı, çalışan personellerin kendi aralarında ya da diğer personellerle istihdam türüne göre sorun yaşadıkları, özellikle, kadrosuz çalışan usta öğretmenler ile ilgili ciddi bir sorun olduğunu söylemişlerdir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan personeller arasında kadrolu öğretmen, usta öğretici, kadrosuz usta öğretici, ücretli öğretmen vb. gibi ayrımların olmasının büyük bir sorun oluşturduğu; personellerin kendi aralarında da sorun yaşamalarına neden olduğu, personellerle yaşanan sorunların, kurum yönetimine, diyalog yoluyla çözüldüğü, araştırma neticesinde, Halk Eğitimi Merkezlerinde, proje hazırlama konusunda uzman personellerin olmadığı, bu durumun kurum için dezavantaj yarattığı ve proje hazırlama uzmanına ihtiyaç duyulduğunu ifade ettikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Halk Eğitimi, Yetişkin Eğitimi, Yaygın Eğitim, Eğitim, Yönetici, Mesleki Sorunlar.

ABSTRACT

There are some problems focused on both student-teacher and managers in Public Education Centres. Some studies have been done aimed at the determination and solution of related problems via field scanning recently. This study, it is aimed to find out the professional issues of the managers working in Public Education Centres.

In the study, the professional issues of the managers working in Public Education Centres have been first examined based on literature. Then, the meeting has been done by preparing a meeting form to determine the managers' opinions about their professional issues.

In the result of analyzing the data obtained from the study, they have said that the Public Education Centres buildings couldn't meet the needs and have been insufficient by the reason of the population density in the cities because of the immigration from the villages to the cities, don't have enough workshops, laboratory and technical equipment to open the vocational courses of the different profession sorts, that our Public Education Centres don't have their independent ministration buildings and are insufficient to open the modular programs of the workshops' equipment.

They have stated that the issues have come out during providing the necessary equipment for the courses under the low socio-economy status of the trainees benefiting from the Public Education Centre courses, that our Public Education Centres' current structures don't have enough equipment and access opportunities, especially for disabled citizens, that our Public Education Centres couldn't follow the changes by the reason of the too fast changes in the fields of science and technology.

They have said that Public Education Centres have serious financial difficulties and can't reach the supposed goals by the reason of inadequacy of financial resources, that the deficiency of permanent teachers in the institution is intensely felt and this situation is perceived as big trouble, that the working staffs have problems between each other or with the other staffs according to the employment sorts and have serious problems especially with temporarily working qualified instructors.

It has been seen that the situation of the distinction of permanent teachers, qualified instructors, temporarily qualified instructors, substitute teachers, etc. in Public Education Centres has created big trouble, and this situation has caused the staff to have problems with each other, the problems with the staffs have been cleared up by the institution administration though establishing dialog, that in the result of the research, there are no skilled staffs to prepare projects in Public Education Centres and this situation has created a disadvantage for the institution and they have expressed their need for skilled staffs on preparing projects.

Keywords: Public Education, Adult Education, Common-Public Education, Education, Administrator, Vocational Problems.

1. GİRİŞ

Dünyanın hızla değiştiği ve geliştiği günümüzde hizmetleri etkili olarak sunmak önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır (Tanır, 2006).

Dünyanın bilim ve teknoloji dönemine girmesi milletlerin ve o milleti oluşturan insanların ihtiyaçları içinde buldukları dönemin gereksinmeleriyle doğru orantılı olarak sürekli değişmekte ve yenilenmektedir. Bireyler çağa uyum sağlamak için yoğun çabalar göstermekte, değişen zamana ve çağa uyum sağlayabilmeleri için birçok eğitim almaları gerekmektedir (Temiz, 2009).

İnsan çocukluktan itibaren biyolojik ve psikolojik öğrenme yetenekleri yönünden sürekli değişim ve gelişim içerisinde. İnsanın gelişim süreçleri eğitim açısından çocukluk ve yetişkinlik olarak ikiye ayrılabilir. Böylece insanın ikinci yaşam dönemi olan yetişkinlik, çocukluktan farklı kendine özgü biyolojik, psikolojik ve toplumsal özellikler taşır (Tanır, 2006).

Eğitim ve öğretim sürekli devam eden bir süreçtir. Eğitim, öğrenme ve öğretme olayı yalnız aileye, yakın çevreye ya da okula bağlı değildir. Bütün insanlar, okula gitmek veya gitmesin isteyerek ya da istemeyerek hayat boyunca ve sürekli olarak öğrenir. İnsanlar farklı yerlerde, farklı duyularıyla sürekli öğrenir ve bu öğrenme süreci hayat boyu devam eder (Okçabol, 1996; akt. Temiz, 2009).

Eğitim, bir ülkenin her yönüyle gelişmesinde etkili olan temel unsurdur. Eğitim, toplumları ve insanları bilinçlendirip, yönlendirmek, değiştirmek ve geliştirmek için en önemli öğedir. Bir ülkeyi çağın ilerisine taşımak için eğitimin kalitesini artırıp, eğitim sistemini çağa uygun hale getirmek gerekmektedir. Eğitim ve teknoloji insanların hayatlarını, milletler arasındaki her türlü ilişkileri ve toplumların gelişmişlik düzeylerini belirlemede en önemli unsurlardandır. Özellikle bilim ve teknolojide meydana gelen ilerlemeler eğitimi ve buna bağlı olarak da insan topluluklarını etkilemektedir (Özkul ve Girginer, 2001; akt. Temiz, 2009).

Yetişkin bireyler, her yönüyle gelişimini tamamlamış, olgun, ekonomik olarak kimseye bağlı olmayan ve toplumda bir görev üstlenen insanlardan oluşur (Celep, 2003; akt. Tanır, 2006). Yetişkin bireyler, hayatta kullanabileceği bilgi ve becerileri hemen öğrenmek ve hayata aktarmak ister. Birey olarak tecrübelerinin dikkate alınmasını, kendisine kolaylıkla yerine getirebileceği "gelişim ödevlerini" destekleyici bilgi ve beceriler kazanmayı arzu eder (Tanır, 2006).

Yetişkinlerin çocuklardan farklı özelliklere sahip olması yeni bir eğitim anlayışını gerekli kılmıştır. Tarihi süreçte yetişkinlere yönelik yapılan eğitim "halk eğitimi" olarak ifade edilmektedir. Bilim ve teknolojideki gelişmelere halkın uyum sağlaması, insanın topluma uyumu, halk egemenliğine dayalı hayatı benimseme, insanların bilgi birikimlerini yenileme, iş ve meslek sahibi olmaları, başarılı olma ve üst görev edinme, toplumla tanışmasına destek olma, gelişmelerine destek olma, boş zamanlarını iyi geçirmesine yardımcı olma, eğlence vb. gibi diğer hedefleri yakalamak için halk eğitimine gerek duyulmaktadır (Ayhan, 1990; akt. Tanır, 2006). Bunların yanında ülkenin gelişip, güçlenmesi için gerek duyulan nitelikli ve kalifiye insan gücü ihtiyacını karşılamada halk eğitimi önemli bir yer almaktadır (Tanır, 2006).

Halk eğitim merkezlerinin hitap ettiği kitle ve çalışma alanları her geçen gün genişlemektedir. Bütün bu yeni gelişmeler şüphesiz birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Halk eğitimi ile ilgili faaliyetlerin daha nitelikli ve etkili bir şekilde yürütülmesi için bu sorunların tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin ortaya konulması önemlidir. Alan yazın incelendiğinde halk eğitimi merkezleriyle ilgili çeşitli çalışmalar olsa da (Arslanoğlu, 2016; Birgün, 2014; Dağdelen, 2016; Erbay, 2011; Göçürücü, 2015; Kalakengir, 2014; Korkar, 2016; Şenkaya, 2014; Tez, 2014; Yüksel, 2011) yapılan bu çalışmaların daha

çok belirli illerde halk eğitim merkezlerince açılan belli kurslarla ilgili çalışmalar (İngilizce kursları, okuma yazma kursları, deri çanta, gümüş takı, tezhip, nakış, takı tasarım ve kadınlara yönelik diğer kurslar) ve bu kurslardan yararlanan kursiyerlerin demografik özellikleriyle ilgili olduğu görülmektedir. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin eğitim faaliyetlerini yürütürken karşılaştıkları sorunlarla ilgili araştırmaların (Ayas ve diğ., 2007; Toktaş, 2007; Kazu, 2007; Serençelik, 2007) sınırlı sayıda olması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır (Nazlı ve Özer, 2021).

Bu araştırmanın amacı, Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin mesleki sorunlarını ortaya çıkarmaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Kurumunuzda yürüttüğünüz iş ve işlemlerde yeterli finansman kaynaklarına sahip misiniz? Çalışmalarınızı ne düzeyde etkiliyor?
- 2) Kurumunuz bünyesinde yapmış olduğunuz iş ve işlemler için kullandığınız fiziki alanların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- 3) Kurumunuzca yürütülen çalışmalarda, kullanılan araç-gereç vb. diğer donanımların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Çalışmalarınızı ne düzeyde etkilemektedir?
- 4) Kurumunuzda çalışan personeller (öğretmen, usta öğretici ve yardımcı destek personelleri) kadrolu mu? Personel eksikliği yaşıyor musunuz?
- 5) Kurumunuzda çalışan kadrolu ve ücretli öğretmenler ile herhangi bir problem yaşanmakta mıdır? İstihdam şekline (kadrolu ve ücretli olmasına) göre farklılık var mıdır?
- 6) Kurumunuzda proje hazırlama becerisine sahip proje uzmanları görev yapıyor mu? Proje hazırlama konusunda uzman personel eksikliğinin giderilebilmesi için önerileriniz nelerdir?

Biz de bu çalışmamızda Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin mesleki sorunlarını tespit etmeye ve ana hatlarıyla sunmaya çalışacağız.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

“Halk Eğitimi” kavramı Fransa, Türkiye ve İspanya vb. ülkeler dışında başka ülkelerde fazla kullanılmamaktadır. Yaygın eğitim ve yetişkin eğitimi genellikle halk eğitimi ile aynı anlama gelecek şekilde ifade edilmektedir (Bahat, 2013).

“Kitle eğitimi”, “yetişkin eğitimi”, “yığın eğitimi”, “toplum eğitimi”, “toplum kalkınması”, “sürekli eğitim”, “yaşam boyu eğitim” ve benzeri isimler altında faaliyet gösteren halk eğitimi, erişkinlere ve örgün eğitim dışında kalanlara yönelik sistemli bir görev yerine getirmektedir (Kaynakhan, 2007).

Yetişkin eğitimi ile ilgili literatür incelendiğinde farklı tanımlamalar ortaya çıkmaktadır. Halk eğitimi, yetişkin eğitimi, yaşam boyu eğitim, yaygın eğitim, sürekli eğitim, gibi terimlerin genel olarak kullanıldığı görülmektedir. Ülkemizde genellikle bu alanda halk eğitimi ve yaygın eğitimi terimleri kullanılmaktadır (Serençelik, 2005).

Tekin’e (1990; akt. Serençelik, 2005) göre,

“Özellikle 1960’lardan sonra yaşam boyu eğitim kavramlarının, eğitim uygulamaları açısından ifade ettiği anlamın tartışılması, o zamana kadar birbirinden kopuk çalışan örgün ve yaygın eğitim sistemlerinin sıkı bir biçimde bütünleşmesi gereğini ortaya çıkarmış ve bu bütünleşmiş yapı içerisinde ‘yetişkin eğitimi’ yaşam boyu devam eden sürekli bir ihtiyaç ve vatandaşlığın ayrılmaz bir parçası olarak kabul görmeye başlanmıştır.”

Ülkemizdeki bütün insanların eğitim öğretim ihtiyacını karşılamak için eğitimin her alanına gereken hassasiyet gösterilmeli ve sadece örgün eğitim ön planda tutulmamalıdır. Örgün ve yaygın eğitim birbirini tamamlayan eğitimlerdir ve Halk eğitimi yediden yetmişe daha geniş bir kitleye hitap etmektedir (Serençelik, 2005).

Örgün eğitim, okulda, belli bir amaç, plan ve programa göre genellikle yakın yaşlardaki ve benzer düzeydeki kişiler için yapılan sistemli ve kurallı eğitimidir. Örgün eğitim belli yaş aralığındaki bireyleri geleceğe hazırlayarak istek, ihtiyaç, ilgi, bilgi ve yeteneklerine göre bir meslek edinmelerini sağlar (Serençelik, 2005).

Algın eğitim, “Her bireye hayat boyu günlük faaliyetlerden, eğitici çalışmalardan ve çevreden, komşular, aile, pazar, iş, oyun, kitle iletişim araçları ve kitaplardan; değerler, tutumlar, bilgi ve beceriler kazandıran süreç” (Duman, 1999; akt. Serençelik, 2005) diye tanımlanmaktadır.

Yaygın eğitim, okula hiç gitmemiş ya da herhangi bir sınıfında olan veya bu sınıflardan ayrılmış bireylerin gerekli bilgi, yetenek ve davranışları edinmelerini sağlamak, okul eğitiminin yanında veya haricinde insanların; ilgi, istek ve becerileri doğrultusunda her yönüyle ilerlemelerini sağlayacak, çeşitli zamanlarda ve kademelerde yaşam boyu süren eğitim-öğretim, rehberlik, üretim ve denetim çalışmalarının tümüdür (MEB, 1992; akt. Serençelik, 2005).

Gelişmekte olan ülkelerde farklı tür kurslar arasındaki denge birbirine yaklaşmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise halk eğitiminin işlevi farklılaşmaktadır. Daha çok sosyal kültürel geniş vakitleri değerlendirme amaçlı halk eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Bazı ülkelerde halk eğitimi meslek edindirmeye ve okuma yazmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. (Türk, 1969; akt. Tanır, 2006).

Ülkelerde yetişkin eğitimi farklı şekillerde yapılmaktadır. Bazı ülkelerde sivil toplum kuruluşları tarafından, bazı ülkelerde ise devlet tarafından, bazen de iş birliği içerisinde yürütülmektedir. Yetişkin eğitiminin yürütülme şekli; ülkelerin yönetim şekli, sosyo-ekonomik durumu, inancı, gelenek, görenekler vb. faktörler şekillendirebilmektedir. (Serençelik, 2005).

Avrupa Birliği, yaygın eğitime büyük değer vermekte ve özen göstermektedir. Bu değer kapsamında AB yaygın eğitimi, sürekli öğrenme ile ilişkili şekilde görmektedir (Oktay, 2003; akt. Kaynakhan, 2007).

Yetişkin eğitimi faaliyetleri Türkiye, Nijerya, Brezilya, Hindistan, El Salvador, Ürdün, Şili gibi ülkelerde eğitim bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Almanya, Japonya, İsviçre, Polonya, İtalya, ABD, İngiltere, İsveç gibi ülkelerde ise özel kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. (Okçabol, 1994 ; akt. Serençelik, 2005).

Avrupa Birliği Komisyonunun, oluşturduğu hayat boyu öğrenmeye yönelik karar “Making a European area of lifelong learning a reality”, 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yediden yetmişe tüm hayatı içine alan öğrenmenin değerini hissettiren bu karar; hayat boyu öğrenmenin bütün eğitim faaliyetlerini içine alması gerektiğini vurgulamaktadır. Kararda hayat boyu öğrenme “bireysel, sosyal, siyasal ve meslekle ilgili bir bakış açısıyla, bilgi, yetenek ve yeterlikleri geliştirme amacıyla, hayat boyu yerine getirilmesi gereken öğrenme faaliyeti” olarak ifade edilmektedir (Schild, 2002; akt. Kaynakhan, 2007).

Yeni bir eğitim modeli “öğrenmeyi öğrenme” düşüncesiyle öğrenen toplumda okulun dışında toplumsal yaşamın her alanında eğitim fırsatlarının tartışılmaya başlaması, toplum hayatında hayat boyu öğrenme ve yaygın eğitimin değerini, önemini ve gerekliliğini ön plana çıkarmıştır. Bütün bu gelişmeler yaygın eğitim sisteminin birçok alanında planlı değişiklikler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır (Kaynakhan, 2007).

Boran’a (2003) göre “Çağımızda öğrenmeyi öğrenmiş, öğrendiği bilgiyi kullanabilen, yeni olaylara adapte olabilen, fiziki ve psikolojik olarak sağlıklı bireylere ihtiyaç vardır (akt. Temiz, 2009). Çağdaş eğitimin amaçları şöyle özetlenmiştir:

1. Bireyin önce kendisi için bir meslek sahibi olmasına, topluma adapte olmasına, kendisini gerçekleştirmesine imkân sağlamak.
2. Toplum için ise bireye toplumun sürekliliğini sağlayacak, iktisadi hayat için nitelikli, iş hayatında esnek, yeniliklere açık, yaratıcı ve verimli olabilecek davranışlar kazandırmak.

Ülkemizde yaygın eğitim faaliyetleri, örgün eğitim dışında kalan ya da kendilerini geliştirmek isteyen insanlara eğitim imkânı sağlamaktadır. Yaygın eğitimi devlet ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliğinde örgün eğitim sistemiyle birlikte ve haricinde faaliyet göstermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı yetişkinler için meslek, okuma yazma, sosyal ve kültürel kurslar açmaktadır. Bununla birlikte ülkemizde yaygın eğitimin, yetişkin eğitiminin ve hayat boyu öğrenmenin en büyük uygulayıcısı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı olan halk eğitim merkezleridir. Örgün eğitim kurumları haricinde düzenlenen farklı türde ve çeşitte kurslar halk eğitim merkezlerince gerçekleştirilmektedir. Bu merkezlerde, farklı yaş ve eğitim seviyesindeki bireylere yönelik olarak; çeşitli kurslar düzenlenmektedir.

Ülkemizin eğitim sistemi örgün eğitim ağırlıklı olup, yaygın eğitime örgün eğitim kadar değer verilmediği görülmektedir. Yaygın eğitim, insanların yetiştirilmesinde, eğitilmesinde en az örgün eğitim kadar, hatta bazen örgün eğitimden daha fazla önem arz etmektedir (Temiz, 2009).

Örgün eğitim dışında kalan bireylerin eğitim öğretim ihtiyaçlarını karşılamak, istekleri doğrultusunda yeni meslekler edindirmek, farklı hobiler kazandırmak, mesleklerinde daha da geliştirmek ve bu taleplerine yönelik çalışmalar yapmak, faaliyetler düzenlemek, kurslar açmak önemli bir sosyal sorumluluktur (Temiz, 2009).

Bir şeyin etkili olabilmesi onun istenen sonucu vermesi ile mümkündür. Amaç ve sistem modellerinde etkililik, örgütün sonuca erişmesini sağlar. Amaçın etkili olması örgütün istenen sonuca varmasını sağlamakta, amaçlarla paralel bir ilişkisi olmayan öğelere yer vermektedir. Bu modellere örgütle insan ilişkisi de eklenirse daha iyi olacağı bir gerçektir (Tosun, 1981; akt. Tanır, 2006).

Yaygın eğitim, sürekli eğitim ve algın eğitim örgün eğitimi tamamlayıcı nitelik taşımaktadır. İnsanların bir araya gelmesiyle toplumlar oluşmaktadır. İnsanların davranışları eğitim yoluyla değiştirilir ve böylelikle etraflarında olup bitenlerin farkına varmaları ve duyarlı olmaları sağlanır. Bir ülkenin gelişebilmesi ve zamana ayak uydurabilmesi için yetişmiş ve nitelikli insan gücüne sahip olması gerekir. Yine bir ülkenin geleceğine yön vermek yetişen nesillerin bilgi birikimi ve sorunlara çözüm bulması ile doğru orantılıdır (Serençelik, 2005).

Ülkemizde nüfusun hızlı bir şekilde artması, mevcut eğitim kurumlarının yeterli düzeyde olmaması, sivil toplum kuruluşlarının eğitimde yeterince yer almaması, tarımdan sanayiye geçişle birlikte köyden kente göçün artması ile kent nüfusunun düzensiz artışından dolayı örgün eğitim kurumlarının artan taleplere karşılık verememesi yaygın eğitime olan ihtiyacı arttırmaktadır (Serençelik, 2005).

Ülkemizde yetişkin eğitimi veren çeşitli kurumlar bulunmakta, yetişkinlerin bu kurumlardan talep ve istekleri de değişkenlik göstermektedir, bu kitlenin farklı ihtiyaçlarına cevap verecek çalışmalar yapılmalıdır. Bu da yetişkin eğitimi veren nitelikli öğretmenlerle mümkündür (Serençelik, 2005). Bu bakımdan öğretmen gereksinimlerini gidermelidir. Öte yandan okuldaki bürokratik düzenlemelerin esnek olmaması, öğretmenin okula karşı negatif tutum geliştirmesine, işten doyum alamayarak ve stresli olmasına sebep olabilir” (Çelik, 1990; akt. Serençelik, 2005).

Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin finansman, personel, eşgüdüm ve örgün eğitim ile halk eğitim merkezlerinin bütünleşememe sorunları bulunmaktadır (Tekin, 1991).

Halk Eğitimi Merkezlerinde, örgün eğitim kurumlarında ve sivil toplum kuruluşlarında yürütülen eğitim faaliyetlerinde; bina, yönetici, öğretmen, usta öğretici, personelin eğitimi, kursiyerlerle ve çalışanlarla iletişim, çalışanların güdülenmesi, öğretmen ve usta öğreticilerin sorunları, mevcut sorunlara çözüm önerileri, gelecekte beklenenleri, iş doyumları gibi konular birer sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır (Serençelik, 2005).

Yapılan literatür taramasında, Diyarbakır il sınırları içerisinde faaliyet gösteren Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin görüşlerine dayalı, Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin mesleki sorunları ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu araştırma ile Diyarbakır il sınırları içerisinde faaliyet gösteren Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin mesleki sorunlarına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Böylece bu araştırma ile ortaya çıkacak sonuçların ve ileri sürülen önerilerin uygulamanın içinde bulunan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yönetim işini daha da kolaylaştıracağı ve yapılacak olan benzer araştırmalara da katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, görüşme formlarının uygulanması ve verilerin toplanması ile verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada, nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma, araştırmacıların araştırılacak konuyu doğal ortamda inceledikleri, araştırılan insanların getirmiş olduğu anlamları katarak olguyu yorumlama ve anlamlandırma çabasıdır.

Görüşme (interview, mülakat), sözlü iletişim yoluyla veri toplama (soruşturma) tekniğidir. Görüşme, çoğunlukla yüz yüze yapılmakta ise de, telefon ve görüntülü telefon gibi anında ses ve resim iletilicileriyle de olabilir. Ayrıca, sağır ve dilsizlerle gerçekleştirilen hareketli(simgesel) iletişim de görüşme sınıfına girer (Karasar, 2004).

Araştırmada nitel veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve detaylandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı

bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda esneklik nedeni ile eğitim bilim araştırmalarında daha uygun bir teknik görünümü vermektedir (Ekiz, 2009).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Diyarbakır İl sınırları içerisinde faaliyet gösteren 17 Halk Eğitimi Merkezinde görev yapan 55 yönetici oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem grubunu ise evrenden seçilen 15 yönetici oluşturmaktadır. Örneklem alınan tüm yöneticiler araştırmaya katılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan yöneticilerin tamamının cinsiyeti erkektir.

Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir (Patton, 1997; akt. Küçükylmaz ve Duban, 2006).

Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış ise, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Sözü edilen ölçüt ya da ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım, Şimşek, 2005; akt. Küçükylmaz ve Duban, 2006).

Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan yöneticilerin belirlenmesinde, yöneticilerin kurumlarında en az 6 ay çalışıyor olmaları ve bu araştırma için yapılan görüşmeye gönüllü olarak katılmaları ölçüt olarak alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi, Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, yapılan görüşmeler için, araştırmacı tarafından açık uçlu altı sorudan oluşan yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanarak veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Görüşme formunun iç geçerliğini sağlamak için görüşme formu iki uzmana verilmiş ve incelemeler sonucunda, görüş ve öneriler doğrultusunda düzenlenerek, uygulama için forma son şekli verilmiştir. Görüşme soruları, uygulamadan önce çalışma grubu dışında kalan iki yöneticiye verilmiş, soruların açık ve anlaşılır olup olmadıkları belirlenmiştir. Görüşme sorularının istenilen verileri sağladığı kanısına varılarak veri toplama sürecine geçilmiştir.

Görüşme sürecinde, sorulan sorulara, karşı tarafın rahat, dürüst ve doğru bir biçimde tepkide bulunmasını sağlamak görüşmecinin temel görevidir (Yıldırım, Şimşek, 2005; akt. Küçükylmaz ve Duban, 2006). Bu rahatlığın sağlanabilmesi için, yapılan görüşmeler yöneticilerin uygun gördükleri mekân ve zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, araştırmaya gönüllü olarak katılan 15 yöneticiye, 13.01.2023-13.02.2023 tarihleri arasında uygulanmış ve toplanmıştır. Görüşmelerin yaklaşık 30-40 dakika arasında değişen sürelerde gerçekleştiği gözlemlenmiştir.

Araştırmalarda elde edilen veriler ve yapılan analizler araştırmaya katılan kişilere sunularak araştırmacının anlama ve yorumlamalarının doğru olup olmadığı kontrol edilir. Eğer herhangi bir yanlışlık söz konusu ise bu durum araştırmaya katılan kişilerin söyledikleri doğrultusunda düzeltilir (Ekiz, 2009). Bu kapsamda görüşmeye katılan yöneticilerin bir kısmının belirttiği görüşlerin teyidi yapılmış ve bu yolla güvenirliliğin sağlanmasına çalışılmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin analizi görüşme sonucunda elde edilen verilerin çözümlemesinde betimsel analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Betimsel analiz tekniğinde veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşmede yer alan sorular dikkate alınarak da sunulabilir. Betimsel analizde görüşmeye katılanların görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir (Yıldırım, Şimşek, 2005 ; akt. Küçükylmaz ve Duban, 2006).

Bu araştırmada, görüşme sorularının her birine verilen yanıtlardan elde edilen verilerle tematik bir çerçevede oluşturulmuş ve bu temalara görüşleriyle vurgu yapan yöneticilerin sayısı belirtilmiştir.

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlemesi sonucunda elde edilen bulgularla, bu bulgulara ilişkin yorum yer almıştır. Bulgular ve ilgili yorum, görüşme soruları doğrultusundaki sıraya uyularak düzenlenmiştir.

4.1. Finansman Kaynaklarının Yeterlilik Durumu

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, 13 yönetici kurumlarında yürütülmesi gereken iş ve işlemlerde yeterli finansman kaynaklarına sahip olmadıklarını belirtirken, 2 yönetici ise kurum içerisinde yapılacak faaliyetler için yeterli finansman kaynaklarına sahip olduklarını ancak kurum dışında açılacak olan kurslar için finansman kaynaklarının yetersiz kaldığını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin çoğu, Halk Eğitimi Merkezleri bünyesinde açılması planlanan ve yürütülen kurslar için yeterli finansman kaynaklarının olmadığını, açılan kurslara katılan kursiyerlerin maddi bir beklenti içinde olduklarını ve kurslarda kullanılan sarf ve diğer malzemeler için finansman yetersizliğinin etkili olduğunu belirterek kurslara katılan katılımcıların maddi olarak desteklenmeleri ve kurslar için kaynak aktarımı yapılması gerektiğini savunmuşlardır.

Açılması planlanan ve yürütülen kurslar için yeterli finansman kaynaklarının olmadığını savunan yöneticilerin çoğu bu durumun kurumun etkililiğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkilediğini, 1 yönetici de *"Genel Müdürlükçe gönderilen ödeneklerin harcama kodları arasında geçişlerin esnek olması gerektiğini"* savunmuş, diğer 1 yönetici ise *"Her türlü eğitim-öğretim işlerine destek miktarı %5 civarındadır. Bu durum heves kırıcı niteliktedir."* diye görüş belirtmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticilerden yeterli finansmana sahip olduklarını düşünen 2 yönetici, finansmanın sadece kurum içinde yeterli olduğunu ancak kurum dışında gerçekleştirilen faaliyetler için yeterli olmadığını savunmuşlardır.

Yönetici görüşlerinden ortaya çıkan verilere dayanarak, Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan yöneticilere göre finansman eksikliği büyük bir sorun olarak göze çarpmaktadır. Özellikle kursların açılması aşamasında, açılan kurslarda ihtiyaç duyulan sarf ve donanım malzemelerinin eksikliği ve kurslara katılan kursiyerlerin maddi beklentileri Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin finansman yetersizliği nedeniyle karşılaştıkları sorunlar arasında sıralanmaktadır.

4.2. İş ve İşlemler İçin Kullanılan Fiziki Alanların Yeterlilik Durumu

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerin tümü görev yaptıkları merkezlerin fiziki olarak yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Mevcut durumdaki bina ve yapıların yeterli olmadığını, ihtiyacı karşılayamadığını ve kurumun amaçlarına ulaşmada yetersiz kaldığını belirtmişlerdir.

Yöneticilerden 2'si mevcut binaların *"sembolik"* kaldığını, asıl faaliyetlerin (kurs vb. faaliyetler) bina dışında gerçekleştiğini belirtmişlerdir. 1 yönetici kurumun fiziki yapısını, *"Halk eğitimi ile ilgili hiçbir hizmete cevap vermemektedir. Fiziki alanın yetersizliği kursların halk eğitimi merkezi dışında yürütülmesine neden olmaktadır."* şeklinde tanımlamıştır. Bu durumun kurumun denetim yetisinin kaybolmasına neden olduğunu belirtmişlerdir.

Yöneticilerden 3'ü fiziki alanların yetersizliğine ek olarak, Halk Eğitimi Merkezlerinin, vatandaşların rahat erişimine de uygun olmadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle binaların ara katlarında konuşlanan merkezlerin yerlerinin tam olarak bilinmediği ve bu konuda karmaşanın yaşandığını belirtmişlerdir. 1 yönetici de Halk Eğitimi Merkezlerinin fiziki olarak yetersizliğine ek olarak *"kurumların, engelli bireylerin hizmetlerden yararlanabilecekleri düzeyde düzenlenmediğini, bunun da engellilerin eğitime ulaşımı noktasında dezavantaj yarattığını"* belirtmiştir.

Yönetici görüşlerinden ortaya çıkan verilere dayanarak, kurumların fiziki alanlarının yetersiz olduğu, bu durumun hoşnutsuzluk yarattığı gözlemlenmiştir. Halk Eğitimi Merkezlerinin bağımsız ve çok derslikli yapıda olmaları gerektiği ve dersliklerin açılacak kurs ve atölyelere uygun olarak düzenlenmesi ve özellikle engelli vatandaşlarımızın erişimine uygun olması gerektiği ortaya çıkmıştır.

4.3. Kullanılan Araç-Gereç Vb. Diğer Donanımların Yeterlilik Durumu

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerin tümü açılan kurslarda ve gerçekleştirilen tüm eğitim faaliyetlerinde kullanılan araç gereçler konusunda yetersizliklerin olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticiler, bu durumun hedeflenen amaçlara ulaşma noktasında dezavantaj yarattığını, kurumun etkililiğini olumsuz etkileyerek başarısız kıldığını belirtmişlerdir.

Görüşmeye katılan yöneticilerden 5'i araç-gereç eksikliğinin kurslara katılım oranını düşürdüğünü; kursiyerlerde gerçekleşen öğrenmelerin uygulama olmadan teorik olarak gerçekleştiğini belirterek, bu durumun, öğrenmenin kalıcı olmasının önünde bir engel olduğunu savunmuşlardır.

Görüşmeye katılan yöneticilerin tümü bütçe yetersizliğinden kaynaklı olarak bu durumun gerçekleştiğini savunarak, ödeneklerin arttırılarak araç-gereç eksikliğinin önüne geçilebileceğini belirtmişlerdir.

4.4. Kurumda Çalışan Personellerin Kadro Durumu ve Yeterlilikleri

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerden 13 yönetici kurumlarında kadrolu personel bulunmadığını diğer 2 yönetici ise kurumlarında sadece 12 kadrolu öğretmen bulunduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan yöneticilerden, 12 kadrolu öğretmeni bulunduğunu söyleyen yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm yöneticiler kadrolu öğretmen eksikliğinin çok ciddi bir sorun olduğunu, öğretmen eksikliğini giderebilmek için kadrosuz usta öğretici alımı yapıldığını belirtmişlerdir.

Kadrosuz usta öğreticilerin yeterli donanıma sahip olmadıklarından ve sezonluk olarak çalıştıkları için süreklilik durumları olmadığından yakınan 5 yönetici bu durumun hizmetleri aksattığını savunarak, kurumsal başarının oluşabilmesi için sürekliliğin olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Görevlendirilen personellerin öncelikle eğitilmiş, okul/kurum ortamında çalışabilecek donanımlara sahip, iletişimi kuvvetli, sorun çözme becerilerine sahip kişiler arasından seçilmeleri beklenmektedir. Ancak kadrolu öğretmen yerine görevlendirilen kadrosuz usta öğreticilerin bu nitelikleri taşımadığını savunan yöneticiler bu konuda sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bursalıoğlu (2012)'nin belirttiği gibi, görünüş, davranış ve sözleri ile eğitici olmayan personelin okul içindeki ve dışındaki öğeler üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratabildikleri bir gerçektir.

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerin tümü kurumlarında kadrolu yardımcı destek personeli bulunmadığını belirtmişlerdir. Yardımcı destek personellerinin geçici süreli çalışan personellerden oluştuğunu belirterek, bu durumun hizmetlerin aksamasına ve nitelikli olmayan personellerin kurumda yer bulmasına neden olduklarını savunmuşlardır.

Yönetici görüşlerinden ortaya çıkan sonuçlara göre, kurumlarda kadrolu öğretmen eksikliğinin yoğun olarak hissedildiği ve bu durumun büyük bir sorun olarak algılandığı anlaşılmakta olup çözüm olarak alanında uzman kadrolu öğretmenlerin istihdam edilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

4.5. Kurumda Çalışan Personellerle, İstihdam Şekline (Kadrolu ve Ücretli Olmasına) Göre Yaşanılan Sorunlar

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerden 4 yönetici kurumlarında çalışan personelle herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtirken, diğer 11 yönetici ise kurumlarında çalışan personellerle sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, çalışan personellerin kurum yönetimi, öğretmen ve kursiyerler ile herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirten bu yöneticilerden 1'i bu durumu "personellerle oluşturulan diyalogda resmîyetten taviz verilmemesine" bağlamaktadır.

Kurumlarında çalışan personellerle sorun yaşadıklarını belirten yöneticilerden 6'sı sorunların çoğunun istihdam şekline kaynaklandığını savunurken, diğer 5 yönetici ise istihdam şeklinin fark etmediğini "sorunların genel nitelikte olduğunu, kadrolu veya ücretli olmasına bağlı olmadığını" savunmuşlardır.

Sorunların çoğunun istihdam (kadrolu veya ücretli öğretmen) şeklinden kaynaklandığını savunan yöneticilerden 1 yönetici "Kadrosuz usta öğreticilerin eğitim düzeyleri çok düşük olduğu için beklenen verim alınmamaktadır. Bu durum daha kalifiye olan kadrolu öğretmenlerin de gözünden kaçmamakta, olası müdahalelerde de kendi aralarında sorunlar çıkmaktadır." diye tanımlamaktadır.

Personelin kendi aralarında sorun yaşadıklarını dile getiren yöneticilerin görüşlerine göre, personel arasındaki sorunlar diyalog yoluyla çözüme kavuşturulmaktadır. Personele verilen iş bölümüne riayet edilmeleri noktasında sürekli olarak denetimler yaptıklarını, buna ek olarak verilen iş bölümlerinin periyodik aralıklarla değiştirildiği belirtilmiştir.

4.6. Proje Hazırlama Konusunda Uzman Personel Eksikliği

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerin 15'i de kurumlarında proje hazırlama konusunda uzman personel bulunmadığını belirtmişlerdir.

Görüşmeye katılan yöneticilerden 10 yönetici proje hazırlama uzmanı eksikliğinin ciddi bir sorun olduğunu vurgularken; 5 yönetici ise "bu durumun kendileri açısından herhangi bir sorun teşkil etmediğini, uygulamanın bu şekilde sürdürülmesinin sakıncasının olmadığını" belirtmişlerdir.

Proje hazırlama uzmanı eksikliğini ciddi bir sorun olduğunu vurgulayan yöneticilerden 4'ü “*proje hazırlama alanında uzman kişilerin Halk Eğitimi Merkezlerinde olması gerektiğini belirterek, bu tarz uzmanlık alanına sahip kişilerin olumlu yönde katkı sağlayacaklarını*” savunmuşlardır. Diğer 1 yönetici de “*Kurumun yaptığı veya yapacağı etkinlikleri tanıtma konusunda böyle bir uzmanın olması gerekmektedir*” diye görüş belirtmiştir.

Araştırma kapsamında yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde, görüşmeye katılan yöneticilerin tümü kurumlarında proje hazırlama konusunda uzman personel olmasının avantajlı olabileceğini belirterek, proje hazırlama konusunda gerekli hizmet içi eğitimlerin verilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak ileri sürülen öneriler yer almıştır.

5.1. Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar özetle aşağıda sıralanmıştır.

1. Köyden kente göç sonucunda kentlerde yaşanan nüfus yoğunluğu nedeniyle Halk Eğitimi Merkezi binalarının ihtiyaca cevap veremediği ve yetersiz kaldığı tespit edilmiştir.
2. Farklı meslek türlerine yönelik mesleki eğitim kurslarının açılması için yeterli atölye, laboratuvar ve teknik donanımın olmadığı ortaya çıkmıştır.
3. Halk Eğitimi Merkezlerimizin kendilerine ait bağımsız hizmet binalarının olmayışı ve atölye araç-gereçlerinin modüler programların açılması için yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır.
4. Halk Eğitimi Merkezi kurslarından yararlanan kursiyerlerin sosyo-ekonomik durumlarının düşük olması nedeniyle eğitimlerde gerekli olabilecek materyal temininde sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir.
5. Halk Eğitimi Merkezlerimizin mevcut yapılarının özellikle engelli vatandaşlarımız için yeterli donanım ve erişim imkânlarına sahip olmadığı tespit edilmiştir.
6. Bilim ve teknoloji alanında çok hızlı değişimlerin olması nedeni ile Halk Eğitimi Merkezlerimizin bu değişimi takip edemediği gözlemlenmiştir.
7. Halk Eğitimi Merkezlerinin ciddi manada finansman sorunları yaşadığı ve finansman kaynaklarının yetersizliği nedeni ile istenilen hedeflere ulaşamadığı tespit edilmiştir.
8. Kurumlarda kadrolu öğretmen eksikliğini yoğun olarak hissedildiği ve bu durumun büyük bir sorun olarak algılandığı tespit edilmiştir.
9. Çalışan personellerin kendi aralarında ya da diğer personellerle istihdam türüne göre sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Özellikle, kadrosuz çalışan usta öğreticiler ile ilgili ciddi bir sorun olduğu gözlemlenmiştir.
10. Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan personeller arasında kadrolu öğretmen, usta öğretici, kadrosuz usta öğretici, ücretli öğretmen vb. gibi ayrımların olmasının büyük bir sorun oluşturduğu; personellerin kendi aralarında da sorun yaşamalarına neden olduğu ortaya çıkmıştır.
11. Personellerle yaşanan sorunların, kurum yönetimince, diyalog yoluyla çözüldüğü ortaya çıkmıştır.
12. Araştırma neticesinde, Halk Eğitimi Merkezlerinde, proje hazırlama konusunda uzman personellerin olmadığı, bu durumun kurum için dezavantaj yarattığı ve proje hazırlama uzmanına ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Yöneticilerce ileri sürülen çözüm önerileri şöyle sıralanabilir:

1. Halk Eğitimi Merkezi hizmet binalarının bağımsız bir yapıda ve çok derslikli olacak şekilde düzenlenmesi,
2. Farklı meslek türlerine yönelik mesleki eğitim kurslarının açılması için yeterli atölye, laboratuvar ve teknik donanımın sağlanması,
3. Modüler programların açılabilmesi ve istenen hedeflere ulaşılabilmesi için araç-gereç eksikliğini giderilmesi,

4. Halk Eğitimi Merkezi kurslarından yararlanan kursiyerlerin ekonomik olarak desteklenmesi,
5. Halk Eğitimi Merkezlerinin özelde engelli, genelde tüm vatandaşlarımızın rahat erişim imkânına sahip olabilecek şekilde düzenlenmesi,
6. Halk Eğitimi Merkezlerinde yaşanan finansal sorunların giderilebilmesi için kaynakların ve ödeneklerin çoğaltılması; var olan ödenek kalemleri arasında aktarımların esnekleştirilmesi,
7. Halk Eğitimi Merkezlerine kadrosuz usta öğretici görevlendirmek yerine kadrolu öğretmenlerin atanmasının yapılması,
8. Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan personeller arasında kadrolu öğretmen, usta öğretici, kadrosuz usta öğretici, ücretli öğretmen vb. gibi ayrımların giderilmesi,
9. Halk Eğitimi Merkezlerine proje hazırlama konusunda uzmanların atanması ya da var olan personellere proje hazırlama konusunda hizmet içi eğitimlerin verilmesi gerektiği dile getirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Arslanoğlu, M. (2016). *Bursa ili halk eğitim merkezlerindeki takı tasarımı eğitim programının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ayas, A., Akdeniz, A. R., Çepni, S., Aktekin, S., Odabaşı-Çimer, S. & Sağlam-Arslan, A. (2007). *Halk eğitim merkezlerinde yürütülen eğitimin etkililiği üzerine bir araştırma*. Türkiye’de yaygın eğitim sisteminin sorunları ve çözüm önerileri sempozyumu, Başkent Öğretmenevi, Ankara.
- Bahat, İ. (2013). *Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme algısı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Birgün, M. (2014). *Halk eğitim merkezlerindeki ingilizce programının değerlendirilmesi: Çanakkale örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağdelen, T. (2016). *Denizli halk eğitimi merkezi ve akşam sanat okulunda yapılan deri çantalar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ekiz, D. (2009). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erbay, A. (2011). *Halk eğitim merkezleri okuma yazma kurslarının katılımcıları üstündeki etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Göçürücü, Ö. (2015). *Yozgat ili halk eğitim merkezlerinde açılan nakış kurslarına katılan kursiyerlerin kurs programlarına ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kalakengir, M. (2014). *Kahramanmaraş halk eğitim merkezlerindeki takı tasarımı programının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaynakhan, S. (2007). *Bazı Avrupa ülkelerinde yaygın eğitim uygulamalarına ilişkin halk eğitim merkezi yöneticisi görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Kazu, İ. Y. (2007). *Yetişkinler mesleki eğitiminde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri*. Türkiye’de yaygın eğitim sisteminin sorunları ve çözüm önerileri sempozyumu, Başkent Öğretmenevi, Ankara.
- Korkar, Ü. (2016). *Ankara halk eğitim merkezlerinde yapılan gümüş takı işlemeciliği üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Küçükyılmaz, E. A. ve Duban, N. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi öz-yeterlik inançlarının artırılabilmesi için alınacak önlemlere ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Nazlı, K. ve Özer, N. (2021). Yöneticilerinin gözünden halk eğitimi merkezlerinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1421-1451.
- Serençelik, İ. (2005). *Halk eğitim merkezlerinde millî eğitim bakanlığı ve sivil toplum kurumları tarafından verilen kurslara katılan eğitimcilerin sorun alanları, çözüm önerileri, geleceğe yönelik beklentileri ve iş doyumlarının araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Serençelik, İ. (2007). *Halk eğitim merkezlerinde Millî Eğitim Bakanlığı ve sivil toplum kurumları tarafından verilen kurslara katılan eğitimcilerin, sorun alanları, çözüm önerileri, geleceğe yönelik beklentileri ve iş doyumlarının araştırılması*. Türkiye’de yaygın eğitim sisteminin sorunları ve çözüm önerileri sempozyumu, Başkent Öğretmenevi, Ankara.
- Şenkaya, H. (2014). *Halk eğitim merkezlerindeki tezhip kurslarına ilişkin katılımcı görüşleri: Isparta ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tanır, M. (2006). *Türkiye’de halk eğitim hizmetlerinin yönetimi ve halk eğitim merkezlerinin etkililiği üzerine alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tekin, M. (1991). Dünyada ve Türkiye’de halk eğitimi alanının temel sorunları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1),1-12.
- Temiz, M. (2009). *Halk eğitimi merkezlerinde görevli mesleki-teknik ve sosyal-kültürel kursları öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tez, E. (2014). *Halk eğitim merkezleri nakış kurslarına ve tercih nedenlerine ilişkin kursiyer görüşleri: Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Toktaş, P. (2007). *Halk eğitim merkezlerinde yaşanan sorunlara ilişkin kursiyer görüşleri: Ankara örneği*. Türkiye’de yaygın eğitim sisteminin sorunları ve çözüm önerileri sempozyumu, Başkent Öğretmenevi, Ankara.
- Yüksel, S. (2011). *Diyarbakır halk eğitim merkezlerindeki takı tasarımı eğitim programının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.