

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

HAYAT BOYU ÖĞRENME SÜRECİNDE HALK EĞİTİMİ
MERKEZLERİNİN YAŞADIĞI YÖNETSEL SORUNLAR

Hazırlayan
Tuncay DOLANBAY

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Alper AYTEKİN

Bartın 2014

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

HAYAT BOYU ÖĞRENME SÜRECİNDE HALK EĞİTİMİ
MERKEZLERİNİN YAŞADIĞI YÖNETSEL SORUNLAR

Hazırlayan
Tuncay DOLANBAY

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Alper AYTEKİN

Bartın 2014


KABUL:

Tuncay DOLANBAY tarafından hazırlanan "HAYAT BOYU ÖĞRENME SÜRECİNDE HALK EĞİTİM MERKEZLERİNİN YAŞADIĞI YÖNETSEL SORUNLAR " başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından değerlendirilerek Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle / oyçokluğuyla kabul edilmiştir. 09/09/2014

Başkan: Doç. Dr. Alper AYTEKİN (B. Ü.)



Üye : Doç. Dr. Şaban ESEN (B.Ü.)



Üye : Doç. Dr. Halil YILDIRIM (B.E.Ü.)



Üye : Yrd. Doç. Dr. Hande KÜÇÜKÖNDER (B.Ü.)



Üye : Yrd. Doç. Dr. Yaşar AKÇA (B.Ü.)



ONAY:

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.
...../...../2014

Doç. Dr. Mahmut BOZAN
Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Kurum : Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Yaşadığı Yönetimsel Sorunlar
Tez Yazarı : Tuncay Dolanbay
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Alper Aytekin
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2014
Sayfa Adedi : 129

Bu araştırmada; hayat boyu öğrenme sürecinde Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yaşadığı yönetimsel sorunlar ve önerdikleri çözüm önerileri ele alınmıştır.

Çalışmanın evrenini 2013–2014 eğitim-öğretim yılında Ülkemizin her ilindeki merkez ilçe Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri oluşturmaktadır. Evrenden yansız olarak seçilen 84 Halk Eğitimi Merkezi yöneticisinin hayat boyu öğrenme sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerini yönetirken yaşadıkları problemleri belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak geliştirilen anket uygulanmış ve SPSS programında verilerin analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sonunda elde edilen bulgulara göre, Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yaşadıkları problemlerin en büyüğü idareci personel eksikliğinin meydana getirdiği iş yükü olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma Halk Eğitimi Merkezi müdür yardımcılarının gerek çalışma koşulları gerekse özlük hakları noktasında ciddi memnuniyetsizlik taşıdıkları ve ilk fırsatta başka bir okul veya kuruma geçiş yapmak istedikleri sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Açık öğretim iş ve işlemlerini yürütmede ciddi sıkıntılar yaşandığı, kursiyerlere rehberlik yapacak rehber öğretmenin hemen hemen hiçbir merkezde bulunmadığı, kurs denetimlerinin personel sıkıntısı ve iş yükünden dolayı zaman bulunamadığı için yapılamadığı da çıkan olumsuz sonuçlar arasındadır.

Bina, donanım ve güncellenen modüler programlar açısından yöneticiler sorun yaşamamaktadır. Her şeye rağmen hayat boyu öğrenme oranını artırılması konusunda

son on yılda ciddi bir mesafe kaydedildiği ve bu konuda yakalanan ivmenin artarak devam ettiği gör÷lmektedir.

Anahtar Sözcükler: Halk Eğitimi, Yetişkin Eğitimi, Hayat Boyu Öğrenme, Yönetmel Sorunlar.

ABSTRACT

Institution : Bartın Üniversitesi Institute of Social Sciences,
Department of Management

Title : Administrative Problems Which Public Education Center
Administrators Experience in the Process of Lifelong
Learning

Author : Tuncay Dolanbay

Adviser : Assoc. Prof. Alper Aytakin

Type of Thesis, Year : MSc. Thesis, 2014

Total Number of Pages : 129

In this research; administrative problems which Public Education Center Administrators experience through lifelong learning process and suggestions for solutions are taken into consideration.

Target population of the study consists of Public Education Center Administrators from central districts of every city of our country. A Questionnaire which was developed as a tool for collecting data in order to define the problems that 84 Public Education Center administrators objectively chosen from the target population live while directing public Education Centers and analysis of data was performed in SPSS programme.

According to the results obtained, work load caused by the lack of administrative staff was seen the biggest of the problems which Public Education Center Administrators experience . The research showed that assistant principals of Public Education Centers are displeased with both working conditions and employee personal rights, so they want to switch to other schools or institutions as soon as possible.

Some other negative results are problems encountered within open education procedures, lack of counselors almost in every center, supervising problems for courses caused by lack of supervisors or time limitations caused by work load.

Administrators live problems on account of building, hardware and up to date modular programmes. Despite everything it is seen that an important progress has been gained on account of enhancing lifelong learning rates in the last decade and the momentum has been increasingly continuing.

Key Words: Public Education, Non-formal Education, Lifelong Learning,
Administrative Problems

ÖNSÖZ

Halk Eğitim Merkezleri yöre insanlarına; en iyiyi, en doğruyu ve en güzeli her zaman, her yerde ve herkese sunan eğitim kurumlarıdır.

Hayat Boyu Öğrenme olarak adlandırılan eğitim hareketinin misyonu farklı yaş ve öğrenim seviyesindeki bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve sosyal ve kültürel gelişimlerini sağlamak amacıyla bilgi beceri ve yeterliliklerini geliştirmek, öğrenmeye erişimlerini artırmak ve nihayetinde öğrenen bireyden öğrenen topluma ve öğrenen Türkiye'ye doğru bir dönüşümü gerçekleştirmektir.

Bu araştırma hayat boyu öğrenme sürecinde en önemli yere sahip olan Halk Eğitimi Merkezlerinin Avrupa Birliği ülkelerinin hedef olarak koyduğu hayat boyu öğrenmeye katılım oranlarını yakalama sürecinde üstlendiği rolü değerlendirmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın her aşamasında değerli görüşlerini, yardımlarını ve sabrını esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Alper AYTEKİN'e,

Anket çalışmasındaki ve telefon görüşmelerindeki samimim görüşleriyle ve destekleriyle çalışmama yardımcı olan ülkemizin dört bir yanındaki Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerine,

Çalışmamın her anında yanımda olan değerli aileme teşekkürlerimi sunarım.

Tuncay DOLANBAY

Bartın, 2014

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	ix
TABLOLAR DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xviii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar	6
1.5. Varsayımlar	7
2. HAYATBOYU ÖĞRENME	8
2.1. Hayat Boyu Öğrenme Kavramı Tanımı ve Tarihi Gelişimi	8
2.2. AB de Hayat Boyu Öğrenme	10
2.3. Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme	13
2.4. Türkiye’de “Hayat Boyu Öğrenme” için Yasal Temeller	15
3. HALK EĞİTİMİ	18
3.1. Halk Eğitiminin Tanımı, Önemi, İlkeleri ve Amaçları	18
3.1.1. Halk Eğitim Kavramı ve Tanımı	18
3.1.2. Yaygın/Halk Eğitiminin Kapsam, Amaç Ve İlkeleri	19
3.2. Türkiye’de Halk Eğitiminin Örgütlenmesi.....	22
3.2.1. Türkiye’de Halk Eğitimi Örgütlenmesinin Tarihsel Gelişimi	22
3.2.1.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Halk Eğitimi Örgütlenmesi.....	22
3.2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Halk Eğitimi Örgütlenmesinin Gelişimi	26
4. HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	31
4.1. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün Örgütlenmesi	31
4.1.1. Merkez Teşkilatı	31
4.1.2. Taşra Örgütü	33
4.1.2.1. Mesleki Eğitim Merkezleri	34

4.1.2.2. Halk Eğitimi Merkezleri	35
5. HAYATBOYU ÖĞRENME SÜRECİNDE HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE YAŞANAN YÖNETSEL SORUNLAR.....	36
5.1. Anket Çalışmasına Katılan Yöneticiler ile İlgili Genel Değerlendirme	36
5.2. İletişim İle İlgili Sorunlar	39
5.3. İnsan Kaynakları Politikası İle İlgili Sorunlar	44
5.4. Personelin Eğitim Yeterliliği İle İlgili Sorunlar	57
5.5. Dış Paydaşlar İle İlgili Sorunlar.....	61
5.6. Eğitim-Öğretim Programları Ve Uygulama Faaliyetler İle İlgili Sorunlar.....	68
5.7. Kurum Bütçesi, Bina Tesis ve Donanım İle İlgili Sorunlar	78
5.8. Açık Öğretim İş ve İşlemlerinin Yürütülmesi İle İlgili Yaşanan Sorunlar.....	84
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
6.1. Ankete Katılan Yönetici Profilinden Ortaya Çıkan Bulgulara Dönük Çözüm Önerileri	88
6.2. İletişim İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri	89
6.3. İnsan Kaynakları Politikası İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri	91
6.4. Personelin Eğitim Yeterliliği İle İlgili Sorunlar Dönük Çözüm Önerileri	100
6.5. Dış Paydaşlar İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri	104
6.6. Eğitim-Öğretim Programları Ve Uygulama Faaliyetler İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri	109
6.7. Kurum Bütçesi Bina Tesis ve Donanım İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri	111
6.8. Açık Öğretim İş Ve İşlemlerinin Yürütülmesi İle İlgili Yaşanan Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri.....	112
KAYNAKÇA.....	114
EKLER.....	117
Ek 1: Anket Örneği	117

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1: AB Ülkeleri ile Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)	13
Tablo 2.2: 2011 yılı itibariyle AB Ülkelerinde Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)...	14
Tablo 2.3: 2011 yılı İtibariyle AB Ülkeleri ile Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)	14

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 4.1: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması	31
Şekil 4.2: İl Milli Eğitim Hayat Boyu Öğrenme Şubesi Teşkilat Şeması.....	34
Şekil 5.1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları	36
Şekil 5.2: Katılımcıların Halk Eğitimi Merkezindeki Görev Dağılımları	37
Şekil 5.3: Katılımcıların Halk Eğitimi Merkezindeki Branş Dağılımları.....	37
Şekil 5.4: Katılımcıların Toplam Hizmet Süreleri.....	38
Şekil 5.5: Katılımcıların Halk Eğitimi Merkezlerindeki Hizmet Süreleri	38
Şekil 5.6: Katılımcıların Eğitim Durumları	39
Şekil 5.7: İdarecilerin Öğretmenlerle Yeterli ve Etkili İletişim Kuracakları Ortam Bulunduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	40
Şekil 5.8: Öğretmenler ve Usta Öğreticiler Arasındaki İletişimin Üst Düzeyde Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	41
Şekil 5.9: Usta Öğreticiler Arasında Ahenkli ve Yardımlaşmaya Açık Bir İlişki Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	42
Şekil 5.10: Kursiyerlerin Aileleri İle Yeterli Ve Etkili İletişim Ortamı Bulunduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	43
Şekil 5.11: Halk Eğitimi Merkezlerinde Çalışan Personelin Görev Tanımının İyi Yapıldığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	44
Şekil 5.12: Halk Eğitimi Merkezlerinde Yardımcı Hizmetler Personeli Sayısında ve Temizlik ve Hijyen Konusunda Sıkıntı Yaşanmadığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	45
Şekil 5.13: Rehber Öğretmen (Pdr) Kadrolarının Kursiyerler İçin Çok Önemli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	46
Şekil 5.14: Halk Eğitimi Merkezlerinde Usta Öğreticilere Rehberlik Yapacak Rehber Öğretmenlik Sisteminin Kaldırılmasının Doğru Bir Uygulama Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	47
Şekil 5.15: Halk Eğitimi Merkezlerinin Öğretmen Normunun Merkezlerin İhtiyaçlarına Uygun Şekilde Belirlendiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı ..	48
Şekil 5.16: Öğretmenlerin Maaşlarının Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	49

Şekil 5.17: Usta Öğretici Görevlendirmelerinin Dış Etkenlerden Bağımsız ve Objektif Bir Şekilde Yapıldığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	50
Şekil 5.18: Halk Eğitimi Merkezlerinin Yönetici Normunun İl Nüfusuna Göre Belirlenmesinin Doğru Bir Uygulama Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	51
Şekil 5.19: Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Yardımcısı Sayısının Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	52
Şekil 5.20: Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Başyardımcılığı Kadrolarının Kaldırılmasının İsabetli Bir Karar Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	53
Şekil 5.21: Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Yardımcılarının Çalışma Koşulları ve Özlük Haklarından Memnun Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı ..	54
Şekil 5.22: Halk Eğitimi Merkezlerine Yönetici Seçiminde Branş Ayrımını Gereksiz Gören Yöneticilerin Oranı	55
Şekil 5.23: Bir Sonraki Görev Yeri Seçiminde Yeniden Halk Eğitimi Merkezilerini Tercih Etmeyi Düşünen Yöneticilerin Oranları	56
Şekil 5.24: Halk Eğitimi Merkezilerindeki Kadrolu Ve Kadrosuz Usta Öğreticilerin Yetişkin Eğitimi Konusunda Yeterli Bilgi Ve Donanıma Sahip Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	57
Şekil 5.25: Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Halk Eğitimi Merkezi Öğretmenlerine Kendilerini Geliştirmeleri İçin Yeterli Sayıda Hizmetiçi Eğitim Faaliyeti Düzenlendiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	58
Şekil 5.26: Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerine Kendilerini Geliştirmeleri İçin Yeterli Sayıda Hizmetiçi Eğitim Faaliyeti Düzenlendiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	59
Şekil 5.27: Yetişkin Eğitimi Alanında Eğitim Eksikliğinin Yöneticiliğini Olumsuz Olarak Etkilemediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	59
Şekil 5.28: Öğretmenlerin Mevzuat Değişikliklerini Zamanında İzleyebildiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	60
Şekil 5.29: Milli Eğitim Bakanlığının Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitime Yeterli Önemi Verdiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	61
Şekil 5.30: Bakanlığa İntikal Eden Sorunlara Süratle Çözüm Bulduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	62

Şekil 5.31: Bakanlık Tarafından Yaygın Eğitimi İle İlgili Kararlar Alınırken Öğretmen ve İdarecilerin Görüşlerinin Alındığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	62
Şekil 5.32: Türkiye İş Kurumu (İşkur) Müdürlüğünün Açtığı Meslek Edindirme Kurslarının Halk Eğitimi Merkezlerinin Faaliyetlerini Olumlu Etkilediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	63
Şekil 5.33: Bakanlığımıza Bağlı Diğer Okul Ve Kurumlar İle Diğer Bakanlıklara Bağlı Kurumlar Yaygın Eğitim Amaçlı Kurslarını Halk Eğitimi Merkezleri İle İşbirliği İçinde Açmalarının Hayat Boyu Öğrenme Oranının Ab Ülkelerindeki Seviyelere Çıkarılması Hedefini Oluml.....	64
Şekil 5.34: Mesleki Eğitim Merkezleri İle Halk Eğitimi Merkezlerinin Görev Alanları Kesin Çizgilerle Belirlendiğini Düşünen Katılımcıların Oranı	65
Şekil 5.35: İl Hayat Boyu Öğrenme Planlama Kurul Toplantıları Amacına Uygun Çalıştığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	66
Şekil 5.36: Asılsız ve İsimsiz Şikâyetlerle Kurumlarının Meşgul Edilmediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	67
Şekil 5.37: İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yetkililerinin Hayat Boyu Öğrenme Çalışmalarında Halk Eğitimi Merkezlerine Kolaylık Sağladıklarını ve Gereken Önemi Verdiklerini Düşünen Yöneticilerin Oranı	67
Şekil 5.38: Önceki Yıllarda Yapılan Bölgesel Halk Eğitimi Fuarlarının Kaldırılmasının Merkezleri Lüzumsuz Bir Masraf ve Angaryadan Kurtardığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	69
Şekil 5.39: Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Kurs Denetimlerini Etkili Bir Şekilde Yerine Getirdiklerini Düşünen Yöneticilerin Oranı	70
Şekil 5.40: Standart Kurs Programlarının Yerel Ve Bireysel İhtiyaçlara Göre Esnetilip Uygulanabilir Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı.....	71
Şekil 5.41: Kursiyerlerin Gerekli Mesleki Beceri Kazanabilmeleri Açısından Kursların Modül Sürelerinin Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	72
Şekil 5.42: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne Ait Kurs Programlarının İş Piyasasının İhtiyaçlarını Karşılatabilme Derecesini Yeterli Bulan Yöneticilerin Oranı	73

Şekil 5.43: Halk Eğitim Merkezlerinden Belge Alan Kursiyerlerin Bu Belgeler İle İş Bulma Durumunu Ve Mezun İzleme Çalışmalarının Titizlikle Yürütülebildiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	74
Şekil 5.44: Halk Eğitimi Merkezlerinin Verdiği Eğitimin Kalitesi Konusunda Toplumsal Algıların Olumlu Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	75
Şekil 5.45: Bireysel Öğrenmelerin Belgelendirilme Yetkisinin Halk Eğitimi Merkezlerine Verilmesini Bilgi Çağının Gereği Olarak Gören Yöneticilerin Oranı	76
Şekil 5.46: Halk Eğitimi Merkezlerinin Ulusal Ajansın Hayat Boyu Öğrenme Programlarından Yeterli Düzeyde İstifade Ederek Projeler Düzenlediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı	77
Şekil 5.47: Atölye ve Laboratuvarların Araç, Gereç ve Donanım Açısından Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	78
Şekil 5.48: Kendine Ait Bağımsız Kurum Binasının Halk Eğitimi Faaliyetleri İçin Çok Yararlı Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	79
Şekil 5.49: Halk Eğitimi Merkezi Binalarının Eğitim, Öğretim ve Faaliyetler İçin Uygun Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	80
Şekil 5.50: Okul Aile Birliği Çalışmalarının Mevzuata Uygun ve Verimli Olarak Sürdürüldüğünü Düşünen Yöneticilerin Oranı	81
Şekil 5.51: Kursiyerlerden Katkı Payı Almada Sıkıntı Yaşanmadığını Düşünen Yöneticilerin Oranı	82
Şekil 5.52: Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Halk Eğitimi Merkezlerine Gönderilen Ödeneklerin Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı	83
Şekil 5.53: Kurslarda Kullanılan Temrinlik Malzemeyi Temin Sıkıntısı Yaşamadıklarını Düşünen Yöneticilerin Oranı.....	83
Şekil 5.54: Açık Öğretim Kitaplarının Dağıtımı ve Depolanması Hususunda Sıkıntı Yaşamadıklarını Düşünen Yöneticilerin Oranı.....	84
Şekil 5.55: Açık Öğretim İş ve İşlemlerini Yürütmede Personel Sıkıntısı Yaşamadıklarını Düşünen Yöneticilerin Oranı.....	85
Şekil 5.56: Anketi yanıtlayan yöneticilerin 5’li likert ölçeğine göre katılım düzeyleri .	86

KISALTMALAR LİSTESİ

- AB** : Avrupa Birliği
BM : Birleşmiş Milletler
BİMER : Başbakanlık İletişim Merkezi
EC : Avrupa Devlet ve Hükümet Başkanları Konseyi
HEM : Halk Eğitimi Merkezi
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
MEBBİS : Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri
MEBİM : Millî Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezi
MEM : Mesleki Eğitim Merkezi
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PDR : Psikolojik Danışma ve Rehberlik
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

1. GİRİŞ

Avrupa Birliği Komisyonunun, hazırladığı yaşam boyu öğrenmeye ilişkin kararı “Making a European area of lifelong learning a reality”, Kasım 2001’de kabul edilmiştir. Okul öncesinden emeklilik sonrasına tüm yaşamı kapsayan öğrenmenin önemini vurgulayan bu karar; yaşam boyu öğrenmenin örgün, yaygın ve formal olmayan eğitim (“formal”, “non-formal” ve “informal” öğrenme) uygulamalarını tümüyle kapsaması gerektiğini belirtmektedir. Kararda yaşam boyu öğrenme “kişisel, sosyal, vatandaşlıkla ve/veya istihdamla ilgili bir perspektifle, bilgi, beceri ve yeterlikleri geliştirme amacıyla, yaşam boyu üstlenilen öğrenme etkinliği” olarak tanımlanmaktadır (Schild, 2002: 23).

Bilgi ve teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hızda değişip geliştiiği günümüz dünyasında bireylerin bu çağın gereksinimlerini karşılayacak donanıma sahip olabilmeleri ve bu çağın gerektirdiği koşullara uyum sağlayabilmeleri için gereken bilgi kaynaklarına ulaşmaları ve bu bilgi kaynaklarından elde edecekleri kazanımları kendilerine katkı sağlayacak şekilde kullanabilmeleri önem arz etmektedir.

Günümüzde en değerli yatırımın insana yapılan yatırım olduğu konusunda insanlık hemfikirdir. Bilgi toplumunda insana yapılacak olan yatırım, ülkenin kalkınma hedeflerine hızlı ve kolay bir şekilde ulaşmasını sağlayacaktır. Bundan hareketle günümüzde öğrenen toplum yaklaşımıyla beraber toplumsal öğrenme ön plana çıkmıştır. Hayatın her alanında örgün eğitim veren okulların dışında, evde, işyerinde, kulüplerde, derneklerde, toplumsal yaşamın devam ettiği diğer mekânlarda öğrenmenin devam ettiği bir dönem söz konusudur. Bu nedenle çağımızın bu yeni yapısına cevap verecek bir eğitim sisteminin kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yeni yapının ortaya çıkardığı eğitim ihtiyaçlarına örgün eğitim artık tek başına cevap verememektedir.

Avrupa Birliğine dâhil ülkelerde devlete ait eğitim kurumlarının yanında özel sektör ve diğer kamu kuruluşları da yaygın eğitim alanında ciddi faaliyetler yürütmektedirler. Türk Eğitim sisteminin yapısında ise örgün eğitimin ağırlığı olması gerekenin çok üzerindedir. Yaygın Eğitime verilen önem ise Avrupa ülkelerinin çok altındadır ve yakın bir geçmişe kadar bu yük tamamı ile devletin yaygın eğitim kurumlarının üzerindeydi.

Örgün eğitim ile birlikte veya örgün eğitimi tamamladıktan sonra yediden yetmiş yediye tüm bireylerin ihtiyaç duyduğu öğrenme amaçlarının gerçekleştirilmesini ifade eden hayat boyu öğrenme kavramını gerçekleştirme görevi ülkemizde Halk Eğitimi Merkezlerinin sorumluluk alanındadır.

Literatürde Hayat Boyu Öğrenme, Sürekli Eğitim, Yaşam Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi, Yetişkin Eğitimi gibi kavramlar bir birlerine çok yakın kavramlardır ve çoğunlukla aynı anlamda kullanılmaktadır. Değişik zaman dilimlerinde değişik dillerden yapılan çevirilerden kaynaklanan bu kavram zenginliğini biz bu çalışmada aynı anlamda ve Halk Eğitimi Merkezlerinin sorumluluk alanındaki faaliyetlerle değerlendireceğiz. Bu faaliyetleri yürüten Genel Müdürlüğün ismi Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünden, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne dönüştürülse de Cumhuriyet Döneminden bu yana kullanılan ve halk arasında oldukça benimsenmiş bir marka hüviyetine bürünmüş olan “Halk Eğitimi Merkezi” isminin muhafaza edilmesi fikri benimsenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı hayat boyu öğrenme merkezleri illerde Halk Eğitimi Merkezleri ve Mesleki Eğitim Merkezleridir. Mesleki Eğitim Merkezleri daha önce sadece çıraklık, kalfalık ve ustalık ile ilgili eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütürken 2012 yılında Milli Eğitim Bakanlığının yeniden yapılanması ile birlikte Halk Eğitimi Merkezleri ile birlikte Hayat Boyu Öğrenme amaçlı kurslar açabilme yetkisine kavuşmuştur. Cumhuriyet dönemi boyunca halk eğitimi faaliyetlerini yürüten ancak 1956 yılından bu yana Halk Eğitimi Merkezi ismi ile hayat boyu öğrenme amaçlı kurslar açan Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve yaşadıkları yönetsel problemlerin tespiti bu merkezlerin etkililiği ve başarısı için önemlidir. Bu problemlerin giderilmesi yönünde alınacak tedbirler hayat boyu öğrenme sürecinde Avrupa ülkelerinin çok gerisinde olan ülkemizin bu açığını kapatabilmesi için itici güç olacaktır.

Cumhuriyetin ilk yıllarındaki muasır medeniyetler seviyesine çıkma ülküsü bugün ekonomide, kültürde, sosyal alanda, sporda, insan hakları alanında Avrupa Birliği ülkelerinin seviyesine çıkma hedefi olarak somutlaşmıştır. Hayat Boyu öğrenme anlamında da bu hedeflere ulaşmak için güncelliğini yitirmiş kurs programları kaldırılmış yerlerine uluslararası geçerliliği olan modüler kurs programları hazırlanmış

ve Talim ve Terbiye Kurulu tarafından yürürlüğe konulmuştur. Bu programların yürürlüğe girmesi ile hayat boyu öğrenme çalışmalarını yürüten Halk Eğitimi Merkezlerine başvuran kursiyer sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu artışa paralel olarak açık öğretim okullarına olan ilginin de artması ve bu işlemlerin de Halk Eğitimi Merkezleri tarafından yürütülmesi bu merkezlerin iş yükünü oldukça artırmıştır. İşte bu hızlı değişim ile beraber iş yükünün artması Halk Eğitimi Merkezlerinin yönetiminde aksaklıklara neden olduğunu düşündürmektedir.

Bu çalışmada, Avrupa Birliği ülkelerinin hedef olarak belirlediği Hayat Boyu Öğrenme oranlarını yakalama sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin yaşadığı yönetsel problemlerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Çalışmamız 6 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde araştırma problemi, amacı, önemi, kapsam ve sınırlılıkları ile varsayımlar belirtilerek çalışmaya giriş yapılmıştır.

İkinci bölümünde Hayat Boyu Öğrenme kavramı, tanımı ve tarihi gelişimi, Türkiye ve AB’de Hayat boyu öğrenme ile Türkiye’de “Hayat Boyu Öğrenme” için Yasal Temeller irdelenmiş,

Üçüncü bölümünde Halk Eğitiminin tanımı, önemi, ilkeleri ve amaçları hakkında bilgi verilmiş Türkiye’de Cumhuriyet dönemi öncesi ve sonrası halk eğitiminin örgütlenmesi ve tarihi gelişimi açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün merkez ve taşra teşkilat yapısı ile mevzuatına genel bir bakış sergilenmiştir.

Beşinci bölümde Halk Eğitim Merkezlerinin Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Yaşadığı Yönetsel Sorunlar ele alınmış,

Altıncı bölümde araştırma neticesinde ortaya çıkan bulgulara ve yorumlar sonucunda çözüm önerilerine yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Hayat Boyu Öğrenme günümüz dünyasında çok önemli bir yerde durmaktadır. Buna bağlı olarak Milli Eğitim Bakanlığının yeniden yapılanma sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin bağlı bulunduğu genel müdürlüğün adı da Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü iken 14 Eylül 2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun hükmünde Kararname ile Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü olmuştur.

Halk Eğitimi Merkezleri ile Mesleki Eğitim Merkezleri Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün il ve ilçelerde hayat boyu öğrenme faaliyetlerini yürüten taşra teşkilatı birimleridir

Bu araştırma ile:

1. Avrupa Birliği'nin hayat boyu öğrenme politikası kapsamında yeniden yapılanan Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün ve Halk Eğitimi Merkezlerinin yapısına, dününe, bugüne göz atmak;
2. Beşikten mezara kadar öğrenme ilkesiyle yola çıkan Hayat Boyu öğrenmenin gerçekleştirilmesi için il ve ilçelerde faaliyet gösteren Halk Eğitimi Merkezlerinin bu hedefleri yakalama doğrultusunda yürüttüğü çalışmaları sırasında yaşadığı yönetsel problemleri ortaya koymak.
3. Tespit edilen problemlerin çözümü ile ilgili fikirleri ortaya koymak hedeflemektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bilginin baş döndürücü bir hızda geliştiği, en hızlı değişimlerin yaşandığı günümüz dünyasında öğrenme isteğinin de bu hızla hayat boyu devam etmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu durum eğitim ve öğretim faaliyetlerini belirli bir yaş mekân ve kurallar bütünü içinde yapılmasını savunan geleneksel öğretim anlayışını da değiştirmiş eğitimi ömür boyu süren bir süreç haline getirmiştir. Televizyon kanallarının artışı, gazete, dergi ve kitap satışının artması, bilgisayarın internet vasıtasıyla insanı dünyaya açması, tablet bilgisayar ve akıllı telefonlar vasıtasıyla bilgini tek tuşla ulaşılabilir ve cepte taşınabilir hale gelmesi, uzaktan eğitim metotlarının yaygınlaşması insanları

değişik alanlarda yeni bilgiler öğrenmeye, gizli yeteneklerini keşfetme arayışına, yeni meslekler öğrenmeye, ek meslekler yapmaya yönelmiştir. Bu durum insanların tek bir alanda uzmanlaşmaları gerektiği tezini ortadan kaldırmış ve günümüz insanını beş parmağında beş marifet var dedirtecek şekle sokmuştur.

Günümüz insanı bilgi çağında sürekli değişen ve acımasız bir rekabetin yaşandığı iş piyasasında ayakta durabilmek ve başarılı olabilmek için mevcut bilgi ve becerisini geliştirmek ve bu gelişimini hayat boyu devam ettirmek zorundadır.

20. yüzyılın kavramı olan hayat boyu öğrenmeye ülkemiz 21. Yüzyıl itibariyle hızlı bir giriş yapmış ve geç katıldığı bu yolculukta önemli mesafeler kat etmiştir.

Hazırlanan bu çalışma, ülke genelinde gerçekleştirilen Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarını yürüten Halk Eğitimi Merkezlerinin yapısal durumu ve yönetsel sorunları ortaya konacaktır.

Araştırmanın alt amaçları ise yanıtı aranacak su sorulardır:

1. Hayat boyu öğrenme kavramı ile yetişkin eğitimi ve yaygın eğitim kavramları arasında ilişkiler nelerdir?
2. Avrupa Birliğinde Hayat Boyu öğrenme çalışmaları nelerdir ve bu çalışmalarda başarıyı artırmak için alınan kararlar nelerdir?
3. Türkiye de Hayat Boyu öğrenme çalışmaları nelerdir ve bu çalışmaları yürüten kuruluşların çalışmaları ne düzeydedir?
4. Avrupa Birliğinde ve Türkiye de Hayat Boyu Öğrenme hedefleri ve bu hedeflerin gerçekleşme durumu nedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetlerini yürüten Türkiye'nin tüm il ve ilçelerinde 980 Halk Eğitimi Merkezleri ile ilgili geçmişten günümüze birçok çalışma yapılmıştır. Ancak bu kurumları yöneten idarecilerin yaşadıkları problemler ile ilgili araştırma eksikliği göze çarpmaktadır.

Yaygın ve Yetişkin Eğitiminden sorumlu Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne dönüşmesi ile yeniden yapılanan ve vizyonu güncellenen Halk Eğitimi Merkezlerinin bu dönüşüm sürecinde etkili ve verimli olabilmesi için direksiyondaki yöneticilerin gözlemleri ve bu gözlemler sonucunda tespit ettikleri sorunların bilinmesi önemlidir.

Muasır medeniyete ulaşma yolunda her alanda açığı kapatma yolundaki ülkemizde eğitim ile ilgili açığın kapatılması diğer alanlardaki açığı kapatmayı da hızlandıracaktır. Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarını gerçekleştirmek için örgün eğitimin yanında yaygın eğitim de büyük öneme sahiptir. Yaygın eğitim özellikle yetişkin eğitimi ile ilgili çalışmalarda kendini gösterir. Yetişkin eğitimi ile meslek sahibi olan yetişkinlerin mesleğinde ilerlemesi meslek sahibi olmayan vasıfsız yetişkinlere bilgi ve beceri kazandırılarak vasıflı hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Her yaş grubundaki kursiyerlerin kendilerine faydası olacağını düşündükleri programlarına kayıt yaptırarak eğitim aldıkları Halk Eğitimi Merkezleri hayat boyu öğrenme anlamında ülkemizin en önemli kurumlarıdır. Bu Eğitim kurumlarının hayat boyu öğrenme hedefinde başarılı olabilmesi, için, en önemli unsurlardan biri de bu kurumların yöneticilerinin yüzleştikleri sorunların çözülmesidir. Bu tespitler ışığında ortaya çıkan sorunların ilgili mercilerin dikkatine sunulması önem arz etmektedir.

1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın kapsamı belirlenirken Avrupa Birliği Uyum sürecinde Hayat Boyu Öğrenme hedeflerine ulaşmada Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin tespit ettiği yönetsel problemler ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın merkezine Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün taşra birimi olan Halk Eğitimi Merkezleri konulmuştur.

Araştırma kapsamı tüm Türkiye'deki merkez ilçe Halk Eğitimi Merkezlerinin yöneticileri (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma, örnekleme oluşturan yöneticilerin anket kapsamındaki sorulara verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

Verilen amaçlar kapsamında araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

1. Bu çalışmada örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
2. Araştırmaya katılan yöneticilerin tamamının anket sorularını samimiyetle ve doğru olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
3. Araştırmayı cevaplayan yöneticilerin halk eğitimi alanında yeterli bilgi ve deneyime sahip oldukları varsayılmıştır.
4. Anket sorularının araştırmanın gerçekleşmesinde sayıca ve anlamca yeterli olduğu düşünülmektedir.
5. Araştırmanın sonuca ulaşılması için kullanılan istatistiksel analizlerin güvenilir ve geçerli oldukları kabul edilmektedir.

2. HAYATBOYU ÖĞRENME

2.1. Hayat Boyu Öğrenme Kavramı Tanımı ve Tarihi Gelişimi

20. yüzyıldan itibaren bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler çocukluk yıllarında örgün eğitim ile alınan bilgilerle insanların hayatlarını devam ettirmelerini imkânsız hale getirmiştir.

Alfred North Whitehead 1931 yılında bu durumun farkına vararak “artık İnsanların gençliklerinde öğrendikleri şeylerin onların yaşamları boyunca kullanmaları savı geçersiz hâle gelmiştir” ifadesini kullanmıştır Bugün çok önemli değişimlerin meydana gelme süresi bir İnsanın ömründen daha kısadır. Bundan dolayı yapılacak eğitim İnsanları olabilecek yeni koşullara hazırlıklı olmalarını sağlamalıdır (Knowles, 1996: 168).

Hayat Boyu Öğrenme bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirilmek amacıyla bireylerin tüm yaşamı boyunca kişisel, kamusal ve sosyal hayatta faal olduğu öğrenme faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlanabilir.

Hayat Boyu Öğrenme;

- ✓ Örgün, yaygın ve okul dışı eğitimi kapsar;
- ✓ Yaş, eğitim, sosyo-ekonomik durum gibi sınırlamalar söz konusu değildir;
- ✓ Öğrenme sürecinin yalnız örgün eğitim verilen okullarda değil kişilerin yaşam boyu dâhil oldukları toplumsal, siyasi, kültürel ve sosyal alanlarında da devam ettiği gerçeğine dayanır, hayat boyu sürer ve her alanda varlığını gösterir.

Hayat Boyu öğrenmenin Temel Prensipleri:

- ✓ Bilgi toplumu ve bilgi çağına bireylerin aktif katılım için öğrenme fırsatlarının herkes için ulaşılabilir bir hale getirilmesi ve erişimin kolaylaştırılması;
- ✓ Beşeri kaynaklara sürekli yatırımın yapılması;
- ✓ Hayat boyu ve hayatın her alanında öğrenmenin sürdürülebilmesi amacıyla etkili öğrenme ve öğretim teknikleri alanında eğitim uzmanlarının yetiştirilmesine önem verilmesi

- ✓ Öğrenmeye hak ettiği önemin verilmesi: hayat boyu öğrenmeye katılım ile öğrenme sonrası dönütlerin anlaşılması için ölçüm yöntemlerinin gözden geçirilmesi;
- ✓ Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin yeniden ele alınması;
- ✓ Öğrenmeyi evin içine kadar sokmak: Hayat Boyu öğrenme imkânlarının insana ulaştırılmasını en kolay hale getirmek

Hayat boyu Öğrenme hakkı Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 26.Maddesinde; *Herkesin eğitim hakkı vardır. Eğitim hiç olmazsa ilk ve temel eğitim evrelerinde parasız olmalıdır. İlk eğitim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitimden herkes yararlanabilmeli ve yükseköğretim, başarıya göre, herkese tam bir eşitlikle açık olmalıdır* denilerek kayıt altına alınmıştır.

Türkiye'nin de imzaladığı 2003/5923 sayılı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinde de;

1. *Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkesin eğitim görme hakkına sahip olduğunu kabul ederler. Taraf Devletler, eğitimin, insanın kişiliğinin ve onur duygusunun tam olarak gelişmesine yönelik olacağı ve insan hakları ile temel özgürlüklere saygıyı güçlendireceği hususunda mutabıktırlar. Taraf Devletler, ayrıca, eğitimin, herkesin özgür bir topluma etkin bir şekilde katılmasını sağlayacağı, tüm uluslar ve tüm ırksal, etnik ve dinsel gruplar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu geliştireceği ve Birleşmiş Milletler 'in barışın korunmasına yönelik faaliyetlerini güçlendireceği hususlarında mutabıktırlar.*
2. *Bu Sözleşme 'ye Taraf Devletler, bu hakkın tam olarak gerçekleştirilmesi amacı ile aşağıdaki hususları kabul ederler:*

(a) *İlköğretim herkes için zorunlu ve parasız olacaktır;*

(b) *Teknik ve mesleki eğitim de dâhil olmak üzere, orta öğretimin çeşitli biçimlerinin, her türlü uygun yöntemle ve özellikle parasız eğitimin tedricen yaygınlaştırılması yoluyla herkes için açık ve ulaşılabilir olması sağlanacaktır;*

(c) Yükseköğretimin, özellikle parasız eğitimin tedricen geliştirilmesi yoluyla, kişisel yetenek temelinde herkese eşit derecede açık olması sağlanacaktır;

(d) İlköğretim görmemiş ya da ilköğretimi tamamlamamış olanlar için temel eğitim elden geldiğince teşvik edilecek veya yoğunlaştırılacaktır;

(e) Her düzeyde okullar sisteminin geliştirilmesi aktif bir şekilde yürütülecek, yeterli bir burs sistemi yerleştirilecek ve öğretim personelinin maddi koşulları sürekli olarak iyileştirilecektir.

denilerek hayat boyu öğrenme hakkı ile ilgili taraf ülkelere gereken sorumluluklar yüklenmiştir.

2.2. AB de Hayat Boyu Öğrenme

1949 yılının Mayıs ayında kurulan Avrupa Konseyi'nin en önemli hedefi 44 üye devlet arasında, tüm gerçek demokrasilerin temelini oluşturan ve tüm Avrupalıların hayatlarını çeşitli şekillerde etkileyen prensip olarak bireysel özgürlüğün, siyasal serbestliğin ve hukuk düzeninin korunmasında birlik sağlamaktır. Konseyin çalışma programına dâhil olan faaliyet alanları arasında İnsan hakları, hukuki işbirliği, medya, sosyal dayanışma, eğitim, kültür, sağlık, spor, gençlik, yerel demokrasi, sınır ötesi işbirliği, çevre ve bölgesel planlama ile ilgili konular bulunmaktadır (MEB, 2009).

1972 yılında toplanan UNESCO Eğitimin Geliştirilmesi Komisyonu'nda, eğitimin hayat boyunca süren bir etkinlik olduğu kararına varılmıştır. Eğitimin İnsanları henüz olmayan bir topluma hazırladığı belirtilmiştir

1972 yılı UNESCO uluslararası eğitim komisyonu önerileri

- ✓ Eğitimi okul yaşı ve okul binaları ile sınırlamak yanlıştır.
- ✓ Eğitim, hem okul eğitimini hem de okul dışı eğitimi kapsayan tüm eğitsel etkinliğin temel bileşeni olarak düşünülmelidir.
- ✓ Eğitsel etkinlik daha esnek olmalıdır.
- ✓ Kısaca eğitim yaşam kadar uzun bir varoluşsal süreklilik olarak tasarlanmalıdır

şeklinde belirlenmiştir (Sezgin, 2001: 329);

AB eğitim ile ilgili konularda üye ülkelerin eğitim programlarına direkt olarak müdahale etmek yerine üye ülkelerin eğitim sistemleri ile ilgili sorunları araştırıp çözümü yönünde projeler üretmektedir. Ayrıca AB, üye ülkelerin eğitim sistemlerini takip edip, kısa aralıklarla veriler toplayarak üye ülkelerin eğitim sistemlerinde meydana gelen değişimleri de takip etmektedir (EC, 2000: 3).

Avrupa Birliği'nin hayat boyu öğrenme ile ilgili 1995 yılında "Öğrenen Topluma Doğru" adlı çalışması bulunmaktadır. 1996 yılı "Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Yılı" olarak kabul edilmiştir (EC, 1995: 1).

1996 yılında kabul edilen "Avrupa Hayat Boyu Öğrenme Yılı" sonunda Konsey tarafından belirlenen hayat boyu öğrenme stratejilerine ait prensipler şu şekilde sıralanabilir (EC, 1995: 1);

- ✓ Genel olarak eğitimin kalitesinin artırılması,
- ✓ Mesleki eğitimin desteklenmesi ve gençlerin yeterlilikler kazanarak kalifiye hale getirilmesi,
- ✓ Eğitim öğretime katılma konusunda bireylerin motivasyonunu artırıcı çalışmalar yapmak,
- ✓ İstihdamı sağlayan iş çevresi ile bu çevrelere eleman yetiştiren eğitim-öğretim kurumları arasında işbirliğinin geliştirilmesi,
- ✓ Aileler ve diğer tüm sosyal tarafların eğitime bakışının ve bilincinin yükseltilmesi,
- ✓ Örgün eğitim ile birlikte yaygın ve sürekli eğitimin yani hayat boyu öğrenmenin Avrupa boyutunun geliştirilmesi,

Avrupa Birliğinin eğitim ile ilgili birçok projesinde Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili amaçlar vardır. Leonardo da Vinci programının en önemli amaçlarından biri de Hayat Boyu Öğrenmeye katkı sağlamaktır.

2000 yılında ise Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili yeni bir bildiri yayımlanmıştır (EC, 2000).

Lizbon'da 2000 yılının Mart ayında yapılan Avrupa Konseyi toplantısında "Avrupa Birliği, dünyanın bilgiye dayanan en rekabetçi ve en dinamik ekonomisi

olmalıdır.” denilerek bu madde ile ilişkili olarak herkes için hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesine dönük çalışmaların artırılmasına karar verilmiştir (EC, 2000).

2000 yılının Haziran ayında Portekiz’in Feira şehrinde toplanan Avrupa Konseyi; birliğe üye ülkeleri ve Komisyonu “herkesin erişebileceği uyumlu stratejiler ve uygulanabilir tedbirlerle hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi” çalışmasına davet etmiştir. 2001 Mart ayında İsveç’in Stockholm şehrinde toplanan konsey bu daveti teyit ederek sosyal tarafların da sürece dâhil edilmesi için davet edilmelerine karar vermiştir.

2001 yılının Haziran ayında Letonya’nın Riga şehrinde düzenlenen konferansta Avrupa Birliğine üye ülkeler ile aday ülkelerin eğitim bakanları Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili hazırladıkları raporu sunmuşlardır. Bu toplantıda üye ülkelerden “Hayat Boyu Öğrenme Nitelik Göstergeleri” raporunun titizlikle takip etmeleri istenmiştir.

2002 yılının Mart ayında İspanyanın Barcelona şehrinde toplanan Avrupa Konseyinin sonuç raporunda hayat boyu öğrenmenin önemine vurgu yapılmış, Lizbon Stratejileri ışığında Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili ortak bir ilke kararı hazırlanması talep edilmiş ve bu ilkelerde özellikle istihdam ile ilgili stratejilere özel bir yer ayrılması kararlaştırılmıştır.

Nihayetinde 27 Haziran 2002 de Avrupa Konseyi “Hayat Boyu Öğrenmenin okul öncesi eğitimden başlayarak emeklilikten sonraki dönemi de kapsayacak şekilde hayatın tüm evrelerini kapsamasını, ayrıca bu öğrenmenin hayat boyunca devam eden bilgi, beceri ve yeterlikleri kişisel, sosyal ve vatandaşlık yanında istihdamla ilgili perspektifi de içermesi gerekliliği yönünde ilke kararı almıştır.

Alınan bu ilke kararı ile Hayat Boyu Öğrenme sisteminin verimli bir şekilde uygulanabilmesi için eğitimcilerin sürece dâhil olmalarının, hedef kitleyi Hayat Boyu Öğrenmeye sevk edebilmek için ihtiyaç duyacakları öğretim becerilerini (yabancı dil bilgisi, bilgi iletişim teknolojilerine kullanımı,) kazanmalarının sağlanması kararlaştırmıştır. Kararın sonunda üye ülkelerin Hayat Boyu Öğrenmeye katılım oranlarını artırmaya dönük faaliyetleri desteklemeleri istenmiştir (EC, 2006).

2010 Lizbon Stratejisi ile büyüme ve istihdam alanında Avrupa’yı dünya ölçeğinde rekabet gücü en yüksek ekonomi yapmayı amaçlayan Avrupa Komisyonu,

Hayat Boyu Öğrenmeye daha fazla öncelik verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Hayat Boyu Öğrenme politikaları ile değişik kademelerdeki eğitim ve öğretim sistemleri arasındaki yatay ve dikey geçişler hedeflenmektedir. Dikey geçişte kişilerin yeterliliklerinin ve yetkinliklerinin seviyesinin yükseltilmesi hedeflenirken, yatay geçişlerde edinimlerinin genişletilmesi, ön yeterlilik kazanılması ya da öğrenme yollarının değiştirilmesi hedeflenmektedir.

2.3. Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenme

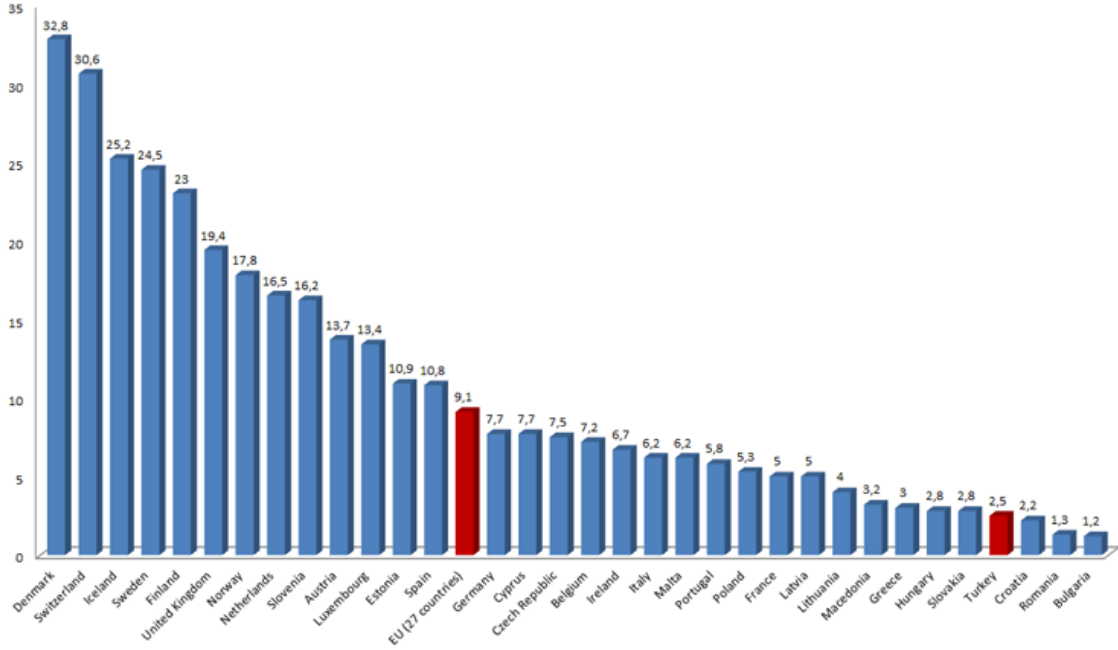
Lizbon 2010 Eğitim Öğretim Hedefleri arasında AB ülkelerindeki yetişkinlerin (25- 64 yaş arası) en az % 12,5’inin hayat boyu öğrenmeye katılımlarının sağlanması yer almaktadır. AB ülkeleri ile Türkiye’nin hayat boyu öğrenmeye ilişkin 2001–2005 yılları arasındaki veriler incelendiğinde Türkiye’nin çok geride kaldığı görülmektedir. Bu veriler Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün bünyesinde sürdürülen çalışmaları yansıtmakta birlikte diğer bakanlıklar, birlikler, odalar, sendikalar, belediyeler ve diğer özel kurumların bünyesinde yürütülen Hayat Boyu Öğrenme faaliyetlerini kapsamamaktadır. Ülkemizde bu konuyla ilgili daha geniş bir veri tabanı oluşturma çalışmaları Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü bünyesinde devam etmektedir. Güncel ve güvenilir bir veri tabanı oluşturulduğunda Türkiye ile ilgili oranların daha yüksek olduğu ortaya çıkacaktır. Ancak, genel anlamda bu oranlar yine de Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmaktadır.

Tablo 2.1: AB Ülkeleri ile Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)

	ERKEK					KADIN				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
AB-25	7,2	7,2	8,5	9,4	10,1	8,4	8,5	10,0	11,1	11,9
AB-15	7,7	7,8	9,1	10,3	11,1	8,9	9,1	10,8	12,0	13,0
Türkiye	0,7	0,6	0,7	0,9	1,4	1,3	1,2	1,6	1,6	2,6

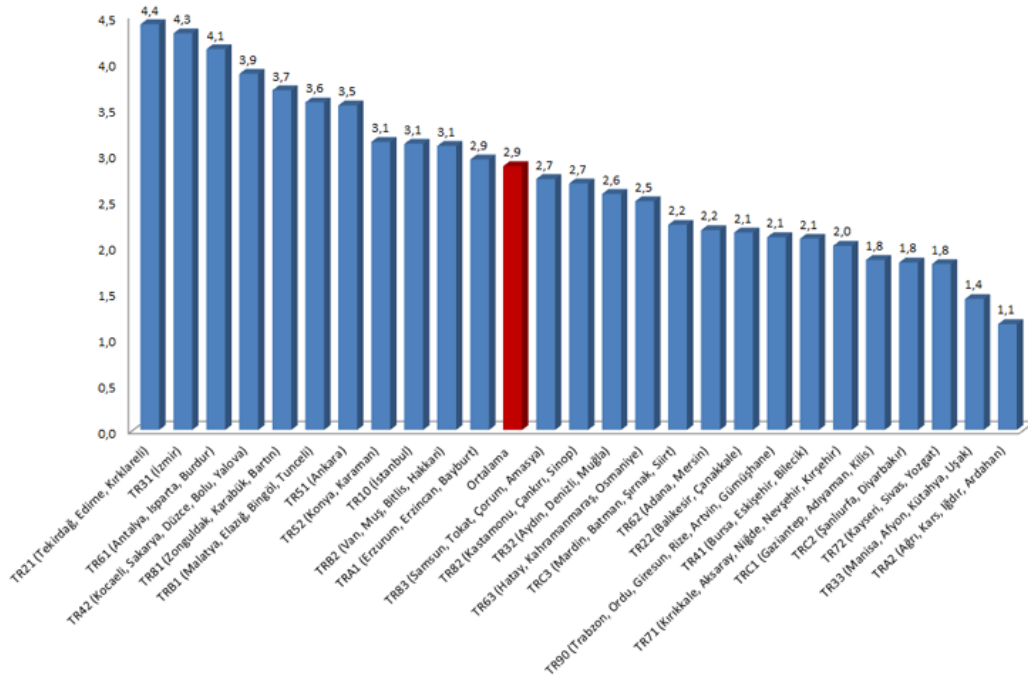
Kaynak: Statistical Portrait of the European Union–2007, European Commission

Tablo 2.2: 2011 yılı itibariyle AB Ülkelerinde Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)



Kaynak: http://hbogm.meb.gov.tr/fikrimvar/fikrim_var.html#Turkiye2011

Tablo 2.3: 2011 yılı itibariyle AB Ülkeleri ile Türkiye’de Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım (%)



Kaynak: http://hbogm.meb.gov.tr/fikrimvar/fikrim_var.html#Turkiye2011

2.4. Türkiye’de “Hayat Boyu Öğrenme” için Yasal Temeller

Türkiye’deki eğitim ve öğretim faaliyetleri ile ilgili düzenlemeler Anayasa, eğitim ile ilgili kanun, yönetmelik ve Milli Eğitim Bakanlığının kararnameleeri yapılır ve uygulamaya konur. Anayasa-Madde 42’ye göre;

- ✓ Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.
- ✓ Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir.
- ✓ Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.
- ✓ Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz.
- ✓ İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.
- ✓ Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.
- ✓ Devlet, maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır.
- ✓ Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetler yürütülür. Bu faaliyetler her ne suretle olursa olsun engellenemez.
- ✓ Türkçeden başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilemez. Eğitim ve öğretim kurumlarında okutulacak yabancı diller ile yabancı dille eğitim ve öğretim yapan okulların tabi olacağı esaslar kanunla düzenlenir. Milletlerarası andlaşma hükümleri saklıdır.

Türkiye’deki eğitim sistemi 24 Haziran 1973 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu” ile düzenlenmektedir. Bu kanun kapsamındaki temel ilkeler aşağıdadır:

Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. (Madde 4); İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır. (Madde 7); Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır. Maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin en yüksek eğitim kademelerine kadar öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla parasız yatılılık, burs, kredi ve başka yollarla gerekli yardımlar yapılır. Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır. (Madde 8); Fertler, eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yöneltilerek yetiştirilirler. Milli eğitim sistemi, her bakımdan, bu yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenir. Bu amaçla, ortaöğretim kurumlarına, eğitim programlarının hedeflerine uygun düşecek şekilde hazırlık sınıfları konulabilir. Yöneltmede ve başarının ölçülmesinde rehberlik hizmetlerinden ve objektif ölçme ve değerlendirme metotlarından yararlanılır (Madde 6).

Sürekli Eğitim: Fertlerin genel ve mesleki eğitimlerinin hayat boyunca devam etmesi esastır. Gençlerin eğitimi yanında, hayata ve iş alanlarına olumlu bir şekilde uymalarına yardımcı olmak üzere, yetişkinlerin sürekli eğitimini sağlamak için gerekli tedbirleri almak da bir eğitim görevidir (Madde 9).

Her yerde eğitim: Milli eğitimin amaçları yalnız resmi ve özel eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda evde, çevrede, işyerlerinde, her yerde ve her fırsatta gerçekleştirilmeye çalışılır. Resmi, özel ve gönüllü her kuruluşun eğitimle ilgili faaliyetleri, Milli Eğitim amaçlarına uygunluğu bakımından Milli Eğitim Bakanlığının denetimine tabidir (Madde 17).

Hayat Boyu Öğrenme amaçlı ilk kapsamlı kanun 1986 yılında hazırlanmıştır. 19 01 1986 tarihli Resmi gazetede yayımlanan 3308 sayılı Kanuna “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu” adı verilmiştir. Çırakların, Kalfa ve Ustaların, okullarda ve işletmelerde gerçekleştirilecek eğitim ve öğretimlerine ilişkin kural ve düzenlemeleri belirlemektedir. Bu kanun ile sistemin işleyişine yardımcı olmak amacıyla, neredeyse tüm paydaşları temsil eden yerel komiteler kurulmuştur. Yıllara yaygın olarak 3308 sayılı kanunda birçok değeriklik yapılmıştır, 29 06 2001 tarihinde yapılan en kapsamlı değeriklik ile birlikte 4702 sayılı Kanun olarak yasalaşmıştır.

2001 yılında yürürlüğe girmiş olan 4702 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu” beraberinde Türkiye’deki Eğitim sistemi için örgütsel ve kavramsal değişiklikler de getirmiştir. 2547 sayılı “Yüksek Öğretim Kanununun”, 3308 sayılı “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununun”, 4306 sayılı Kesintisiz Zorunlu İlköğretim Kanununun ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Örgütsel Yapısının bazı maddelerini değiştirmiş ve Mesleki ve Teknik Eğitime yeni kavramlar ve uygulama usulleri getirmiştir. Genel ve mesleki ve teknik eğitim programları arasındaki ve içindeki geçiş yollarını açmış ve bunların neticesinde diploma ve/veya sertifikalar alınmasını sağlamıştır. Burada temel amaç, nihai ürünlerin kalitesinin yanında etkinliği ve verimliliğinin de artırılmasıdır. Bu Kanunun ardından, mevcut yirmi adet kararname, Kanunun gerektirdiği on bir adet yeni Kararname ile birlikte bir araya getirilmiş ve 03 Temmuz 2002 yılında 24804 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği,” yayımlanmıştır. Bu yönetmelik kapsamında yeni yapılar ve kavramlar geliştirilmiş, düzenlemeye gidilmiştir. Söz konusu yönetmelik 07/09/2013 tarihinde yayımlanan 28758 sayılı resmi gazete ile yürürlükten kaldırılmıştır.

21/05/2010 tarih ve 27587 sayılı resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği ile Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı yaygın eğitim kurumlarının kuruluş, görev, yönetim, eğitim, öğretim ve işleyişi hakkındaki yöntem ve ilkeler ile Halk Eğitimi Merkezlerinin iş birliğinde diğer resmî ve özel kurum ve kuruluşlar, belediyeler, meslek kuruluşları, dernekler, vakıflar ve gönüllü kuruluşlarca özel öğretim kurumları mevzuatı dışında açılacak kurslarda yönetim, eğitim, öğretim, üretim, rehberlik, gözetim ve denetime ilişkin usul ve esasları düzenlenmiştir.

Ülkemizdeki eğitim öğretimle ilgili yasal temeller 2000 yılında Avrupa Birliği’nin Lizbon Stratejileri ile başlattığı çalışmaları örnek alan, eğitimde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler kapsamındaki değişikliklerdir. Hayat boyu öğrenme çalışmaları da bu kapsamda sürdürülmektedir.

3. HALK EĞİTİMİ

3.1. Halk Eğitiminin Tanımı, Önemi, İlkeleri ve Amaçları

3.1.1. Halk Eğitim Kavramı ve Tanımı

Eğitim, toplumun yaratıcı gücü ve verimini artıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağı veren, sosyal adalet fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştiren en etkili araçtır. Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda yaşam biçimi oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bireylere yeteneklerini geliştirmek için ortam eğitimle sağlanır. Bu ortamda bireyler birbirlerinin haklarına saygı göstermeyi öğrenirler, uzlaşmayı benimser ve demokratik olarak yaşamayı öğrenirler. Eğitim sürecinde bireylerde değişkenliğin istenilen yönde olması beklenir. Yaratıcı ve üretici davranışlar kazandırmak amaçlanır (Türkoğlu, 1997: 2-3).

Halk Eğitimi kavramı ile yaygın eğitim, yetişkin eğitimi, toplum eğitimi ve hayat boyu eğitim gibi kavramlarla eş anlamda kullanılmaktadır.

Günümüzde dünyasında bilim, sanayii ve teknolojiadaki baş döndürücü gelişmeler beraberinde insanların ekonomik, kültürel ve toplumsal hayatında da aynı oranda yansımakta ve bireylerin bu değişmelere uyum sağlaması, yeni bilgi, beceri ve değerler kazanmasını zorunlu kılmaktadır. Normal şartlarda okulda örgün eğitim sisteminde verilen eğitim ile günümüz insanının gereksinimi olan eğitim ihtiyaçlarını karşılaması mümkün olmamaktadır. İnsanoğlu doğumundan ölümüne kadar öğrenme isteği ile doludur. Bu güdüyü tatmin etmek için arayış içerisinde. Bu nedenle hayat boyu öğrenme ve dolayısıyla halk eğitimin önemi artmıştır.

Bu bağlamda Halk Eğitimi vatandaşlara bilgi ve beceri kazandırmak, refah seviyesini yükseltmek, milli benlik kazandırmak, insani meziyetlerini geliştirmek amacıyla örgün eğitim dışında ve ya yanında yapılan ve her yaşa hitap eden eğitim ve öğretim çalışmalarıdır.

Halk eğitimi yetişkinlerin eğitimi için gereken programlarının; araç gereçlerinin, yollarının, yöntemlerinin geliştirilmesini konu edinen bir eğitim bilimidir (Başaran, 1996: 134).

OECD'nin tanımına göre halk eğitimi; zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşısı okula gitmek olmayan bireylerin yaşamlarının herhangi bir kademesinde duyacakları öğrenme gereksinimlerini ve ilgilerini doyumak üzere özellikle düzenlenen etkinlikler ya da programlardan oluşan bir süreçtir (OECD, 1977: 23).

3.1.2. Yaygın/Halk Eğitiminin Kapsam, Amaç Ve İlkeleri

Halk eğitimi; örgün eğitim sistemi dışında yürütülmekte, onun boş bıraktığı alanları tamamlamakta, ancak örgün eğitim gibi belli düzeylere ayrılmamakta ve birbirini izleyen hiyerarşik bir yapıya sahip bulunmamaktadır. Onun gibi tamamen resmi ve kurumsallaşmış da değildir. Ekonomik, politik, sosyal amaçlı çeşitli kurumlar tarafından halk eğitimi hizmeti verilmektedir. Örneğin; tarım, sağlık, köy işleri, adalet, eğitim vb. çeşitli bakanlıklar, fabrikalar, sendikalar, kooperatifler, dini kurumlar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları halk eğitimi hizmetleri sunmaktadır (Güneş, 1996).

Halk eğitiminin hedef kitlesi; yaş, eğitim düzeyi, öğrenme isteği, cinsiyeti ve farklı gereksinimleri olan bireylerden oluşur. Böylesine çok farklı değişkenleri içeren hedef kitle, heterojen bir özellik gösterir. Bunun yanı sıra; köylü, kentli, işçi, işveren, çiftçi, esnaf, ev kadını ve serbest meslek sahibi gibi, toplumun farklı kesimlerinde yer alan ve farklı beklentisi olan hedef kitlenin gereksinimlerini karşılamaya yönelik halk eğitimi etkinlikleri çok geniş bir alanı içermektedir (Celep, 2003).

Halk eğitiminin amacı, bilgi aktarmak değil, bireylerin davranışlarında değişiklik meydana getirmeye yardımcı olmak ve sosyal hayatı destekleyerek güçlendirmektir (Yıldırım, 2009).

Halk eğitiminin amaçları; Bireylere mesleki bilgi ve beceri kazandırarak, üretkenliklerini sağlayıcı davranış değişiklikleri oluşturmak, sosyalleşmelerini sağlamak, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak, toplumda okur-yazarlık oranını artırmak, insanların yerel sorunlarını çözmelerine yardımcı olacak ve bölgelerinde yaşamlarını sürdürmelerini kolaylaştıracak faaliyetlerde bulunmaktır.

21.5.2010 tarih ve 27587 sayılı Resmi gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde yaygın eğitimin amaç ve ilkeleri;

Amaç ve görevler

MADDE 4 – (1) Yaygın eğitim faaliyetleri, Anayasa, Türk millî eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri ile Atatürk ilke ve inkılâpları doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde yerine getirilmesi için planlı kalkınma hedefleri kapsamında toplumun özellikleri ve ihtiyaçlarına göre;

a) Bireylerin millî bütünlüşme ve bireysel gelişimini güçlendirici, yurttaşlık hak ve ödevlerini bilinçli olarak yapmalarını sağlayıcı, demokrasi kültürünü, düşünce, kişilik ve yeteneklerini geliştirici biçimde eğitim çalışmaları yapmak,

b) Bilmeyenlere okuma-yazma öğretmek, bilenlere eksik eğitimlerini tamamlamaları için sürekli eğitim imkânları hazırlamak,

c) Türkçenin doğru, güzel, etkili ve kurallarına uygun olarak öğretilmesi, kullanılması ve yaygınlaştırılması yönünde yurt içi ve ikili anlaşmalar çerçevesinde yurt dışı için öğretim programları hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak,

ç) Millî kültür değerlerinin korunmasına, dünya kültürüne açık olarak geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına yardımcı olmak,

d) Yöresel özellik ve ihtiyaçlara göre eğitim, öğretim, üretim, istihdam ve pazarlamaya yönelik çalışmalar ile nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinde meslekî ve teknik içerikli eğitim çalışmaları yaptırmak,

e) Göç edenlerin yeni ortamlarına uyum sağlamalarına yönelik eğitim çalışmaları yaptırmak,

f) Sağlık kuruluşları ve alan uzmanları ile iş birliği yapılarak halk sağlığının korunması, aile planlaması, sağlıklı beslenme ve barınma, iyi bir üretici ve bilinçli bir tüketici olma niteliğini kazandırıcı çalışmalar yaptırmak,

g) Hayat boyu öğrenme anlayışıyla bireylerin; bilimsel, girişimci, teknolojik, iktisadi, sosyal, kültürel gelişmelerini ve serbest zamanlarını en iyi şekilde

değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmak, yeteneklerini geliştirme imkânını sağlamak,

ğ) Özel eğitim gerektiren bireylere, gelişim özelliklerine göre, bireysel yeterlilikleri doğrultusunda okuma-yazma öğretmek, bilgi ve beceri kazanmalarını sağlamak,

h) Aile eğitimi programları ile Türk aile yapısını güçlendirerek toplumsal yapının korunmasını sağlamak ve bu amaçla sürekli eğitim imkânları hazırlamak,

ı) Toplumda sevgi, hoşgörü, diyalog, iş birliği, farklılıklara saygı, yardımlaşma ve birikimleri paylaşma kültürünün gelişmesini sağlamak,

i) Yaşlı bireylerin sosyal ve ekonomik hayata etkin olarak katılımları için eğitim çalışmaları yapmak amacıyla düzenlenir.

İlkeler

MADDE 5 – (1) Yaygın eğitimin ilkeleri şunlardır:

- a) Herkese açıklık
- b) İhtiyaca uygunluk
- c) Süreklilik
- ç) Geçerlilik
- d) Planlılık
- e) Yenilik ve gelişmeye açıklık
- f) Gönüllülük
- g) Her yerde eğitim
- ğ) Hayat boyu öğrenme
- h) Bilimsellik ve bütünlük
- ı) İş birliği ve eş güdüm

3.2. Türkiye’de Halk Eğitiminin Örgütlenmesi

3.2.1. Türkiye’de Halk Eğitimi Örgütlenmesinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde yaygın eğitim faaliyetleri ile örgün eğitim faaliyetleri birbirine paralel olarak değişim ve gelişime sahne olmuştur. Bir toplumun eğitim sistemi o toplumun sosyo ekonomik ve kültürel yapısı ile yakından ilgilidir. Bu nedenle ülkemizdeki yaygın eğitimin gelişimini de bu sosyo ekonomik, kültürel ve tarihsel değişim ile birlikte değiştiğini hatırlatmakta fayda vardır.

Bugünkü anlamda halk eğitimi faaliyetlerden farklı olmakla beraber; Türk toplumlarında yaygın eğitim hareketine, somut örnekleriyle hemen hemen her devirde rastlanmaktadır. Türklerin Anadolu’ya yerleştikleri 1071 yılından çok önceleri, Hun, Göktürk ve Uygur adlarıyla tanınan Orta Asya Türklerinin Tanrı ve ölüleri için düzenledikleri dini törenler, Türk beyliklerinin düzenledikleri şöenler, av eğlenceleri temelde birer halk eğitimi hareketidir. Orhun kitabeleri, Dede Korkut Masalları bu eğitim tarihine geçmiş canlı belgelerdir (Yıldırım, 2009).

Orta Asya'dan gelen Şaman izleri, Horasan Erenlerinin bazı etkinlikleri bir anlamda yetişkin eğitimi sayılabilir. Osmanlı İmparatorluk döneminde ise cami, medrese, tarikat, kütüphane gibi kurumlarda yapılan bazı etkinlikler, halk masalları, destanlar, öyküler gibi sözlü gelenekle aktarılan bazı bilgiler, meddah, karagöz, oyunlar gibi temsili etkinlikler de özellikle gelişme döneminde halk için birer yetişkin eğitimi aracı olarak kabul edilebilir (Bülbül, 1991).

3.2.1.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Halk Eğitimi Örgütlenmesi

Bugünkü anlamda halk eğitiminin benzeri faaliyetler Selçuklu döneminde uygulanmıştır. Osmanlı ve Selçukluda medreseler ile Fatih Sultan Mehmet döneminde kurulan Enderun okullarında örgün eğitim faaliyeti yürütülse de aynı zamanda, halk eğitim alanında düzenlenen etkinlikler de göze çarpmaktadır. Bu dönemde ordu, esnaf kuruluşları ve gönüllü kuruluşlar tarafından yetişkinlere yönelik yaygın eğitim sayılabilecek eğitim verilmekteydi. Cumhuriyet döneminden önce yaygın eğitim faaliyetleri yürüten kurum ve kuruluşlara kısaca göz atarsak;

Medreseler: Medreseler, Selçuklu döneminden başlayarak toplumun gereksinimi olan öğretmen, kadı, imam, tıp doktoru, matematikçi ve din bilgini (ulema) yetiştiren, ilköğretimden yükseköğretime kadar kademeli eğitim veren dini temele dayalı örgün eğitim kurumları özelliğine sahipti. Ders programlarında, dini bilgiler yanında; dilbilgisi, mantık, matematik, metafizik, astronomi, tıp ve diğer konuları yer verilmiştir. Medreselere bağlı olan kitaplıklar, bakımevleri, hastaneler halka yönelmiş birer eğitim ve yardım kurumu işlevini görmüştür. İbni Sina, Gazali, Farabi, Kâtip Çelebi ve Evliya Çelebi gibi dünyanın ünlü bilginleri bu medreselerde eğitilmiş ve bilim dünyasına katkıda bulunulmuştur (Yıldırım, 2009).

Medreselerin yanında herkese açık hastane bakımevi ve kütüphane kuruluyor böylece halka eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler birlikte sunuluyordu.

Medreseler sistemli programlı, eğitim veren kurumlar olarak uyguladıkları yöntemlerle, çağdaş üniversiteleri aratmamaktadır (Çınar, 2002: 58).

Enderun Okulları: Enderun (Saray) okulları 1455 yılında yönetici ve devlet adamı yetiştirmek amacıyla Fatih Sultan Mehmet tarafından kurulmuştur. Dünyada kamu yönetimi alanında eğitim veren ilk kuruluş olan Enderun okullarının bir özelliği de dini temele dayalı olmamasıdır (Celep, 1995).

I.Murat (Hüdavendigâr) döneminde devşirme ve esir çocuklardan seçilen güçlü ve sağlıklı çocukların devlet bürokrasisine liyakatli, İslam inançlarına ve geleneklerine göre yetiştirildiği bir okuldur (Çınar, 2002: 64-65).

Enderun okullarına öğrenciler yeniçeriler arasından seçiliyordu. Buraya seçilen kişilerde din, dil, ırk farkı gözetilmezdi (Kaya,1985: 2).

Ahilik: Ahilik 13. Yüzyılda esnaf arasındaki birlik beraberliği, dayanışmayı ve yardımlaşmayı sağlamak amacıyla Kırşehir’de 13.yüzyılda Ahi Evran tarafından kurulmuş ve varlığını 18. yüzyıla kadar sürdürmüş mesleki bir örgüttür.

Ahilik teşkilatında toplantı yerlerinde ahi, pir adı verilen öğreticiler, din, Kur’an-ı Kerim öğretimi, okuma-yazma, temizlik, ilahî, ocağın gelenekleri, şiir, sofi kıssaları konularında halkı eğitici etkinlikler yapardı. Esnafı kötü alışkanlıklardan korumayı

hedeflenirdi. İş başında yapılan eğitimde meslek düzeni iş ahlakı, başkalarında kazanmasını isteme gibi konularda esnaf çırak, kalfa ve ustayı yetiştirirdi (Akyüz, 2004: 48-49).

Loncalar: 18.yy'da ortaya çıkan ve çırak, usta ve kalfa yetiştirilmesini sağlayan loncalar bu sebeple Halk Eğitimini gerçekleştiren kuruluşlar arasında sayılabilirler.

İş ve ticaret ahlakını koruyan ve meslek alanlarında çırak, kalfa, usta ve işçi yetiştiren loncalar halk eğitimi faaliyeti ve esnafı yetiştiren kuruluşlardandı. Loncalar, halk eğitimi konusunda esnafı dinî konularda eğitim ve mal üretiminde standardizasyonun sağlanması, esnafı iş sahibi yapma konusunda yoğunlaşmışlardır. Loncaların malın niteliğini yükseltme, malın değerini korumaya yönelik çalışmaları vardır. Ülke çapında örgütlenmiş önemli bir kuruluştur (Kılıç, 1981:111).

Terbiye Ocakları: İstanbul'un fethinden sonra Anadolu ve Rumeli'de olmak üzere iki okul halinde kurulan Terbiye Ocakları İstanbul'a göç ile gelen vatandaşlara yardım etmek ve eğitmek amacıyla kurulan bir halk eğitimi kuruluşudur.

İstanbul'da kalmaları ve iş bulmaları uygun görülen vatandaşlar önce muayene yapılır, saçları sakalları tıraş edilir, çamaşırları değiştirilir ve banyoları yaptırılırdı. Yeni kılık kıyafetler giydirilir. Terbiye Ocaklarında 15-30 gün arası, İstanbul'un tanıtılması, yemek yiyebilecekleri yerler, çevre temizliği, belli başlı işverenlerin adresleri, işçilerin işveren ve amirle ilişkileri, ulaşım araçlarından faydalanma yolları uygulamalı ve yaşatılarak öğretilirdi. Ayrıca Terbiye Ocakları, İstanbul'a dışardan gelenlere iş de bulurdu (Kurt, 2000:40)

Ordu: Osmanlı devletinin gelişme döneminde fethedilen topraklardaki devşirilen askerlere Acemi Oğlan Kışlasında okuma yazma, beden eğitimi, askeri eğitim ile birlikte Türk ve İslam Kültürü aşılanırdı. Bu kışlada eğitim verilen çocuklar Yeniçeri olmak üzere yetiştirilir bazıları da Enderuna geçirdi.

Çırak Okulları:1865'de ilk defa açılan ve bu günkü anlamda sistemli eğitim veren ilk halk eğitim okulu "çırak okulları" dır. Çocuk ve halka okuma yazma, din, meslek bilgisi ve becerisi kazandırmayı amaçlamıştır. 1874'te kapatılıp 1908'de tekrar açılmış 1928'e kadar faaliyetlerini sürdürmüştür (Okçabol, 1996:96).

Tekke ve Zaviyeler: Yolculara hizmet veren bu kurumlar şehirlerdeki tekke, taşradakine zaviye adı verilirdi. Dinsel görevleri olan bu konaklama yerlerinde yol kurulur ibadetler yapılır, folklor, edebiyat sanat alanlarında insanlar yetiştirilirdi. Buralar sufi ve bilgin, sanatkâr, edebiyatçı, sporcu yetiştirip olup Anadolu'nun İslamlaşmasında önemli rol oynamıştır (Yamaner, 1993: 47).

Sıbyan Mektepleri: Camilere bitişik olan ve cami imamı tarafından Kuran'ı Kerim okumayı öğretme, bazı dini bilgileri verme şeklinde hizmet sunan, ilköğretime benzer, halk eğitimi kurumlarıdır. 5-13 yaş grubuna eğitim veren Sıbyan Mekteplerinin programı eğitim ve yönetimi vakfiyeler tarafından belirlenirdi (Miser,1999: 53).

Türk Ocakları: Türklerin sosyal, ekonomik, kültürel seviyelerini konferans ve seminerler vererek yükseltmek amacı ile 1911 yılında kurulmuş ve varlığını bu güne kadar sürdürmüş bir kuruluştur.

Camiler; Camiler sosyal bir merkez halini almıştır. Camilerden sadece ibadet amacıyla değil hükümet konağı, misafirhane, mahkeme, genel eğitim ve konferans yeri, siyasi eğitim yeri gibi amaçlarla da faydalanılmıştır (Yıldırım, 2009).

Cumhuriyet öncesinde İslam Öğretim Derneğinin (Cemiyet-i Tedrisiye-i İslamiye) 1865 yılında kurduğu kurduğu “Çırac Okulları” nda bugünkü anlamda yetişkin yaygın eğitimi uygulamasının benzeri olarak okuma-yazma, matematik ve dini bilgiler öğretilmiştir. Yetişkin eğitimi ile ilgili ilk yayınlar 1831 yılında Takvimi Vakayı gazetesinde başlamıştır. Ardından Tercüman-ı Hakikat, Tasvir-i Efkâr, Halka Doğru, Türk Yurdu ve Karagöz yayınlarıyla devam etmiştir (Okçabol, 1996: 96).

Genel olarak Cumhuriyet döneminden önce Kur'an, ayeti hadis, kıssa, edebi metinler, halk hikâyeleri, şiirler, hoşgörü, mülakat, mesneviler ve fıkralarla, Mevlana Celaleddin Rumi, Yunus Emre, Hacı Bektaş Veli, Nasrettin Hoca vb. Anadolu'nun önde giden İnsanlar tarafından halk eğitimi çalışmaları yapılmıştır (Akyüz, 2004: 53).

Ayrıca orta oyunu, karagöz, tiyatro vb. gibi sanat etkinlikleri halk eğitimine katkı sağlamıştır. Cumhuriyet döneminden önce halk eğitimi faaliyetleri ile mevcut duruma ek olarak batının on sekizinci yüzyılda örnek alınmaya başladığı, halk eğitimi

alanında “gönüllü kuruluşların da” yer aldığı yenileşme hareketi başlatılmış, bu yönde kanun ve yönetmelikler çıkarılmaya başlanmıştır (Bülbül, 1991: 229).

1911 yılında Ethem Nejat yetişkin eğitimi konusunda broşür yayınlamış, bu konunun önemine değinmiş ve halkı aydınlatmak için konferans, sinema, gezici halk okulu ve çeşitli etkinliklerden yararlanmak gerektiğini belirtmiştir (Celep, 1995: 81).

3.2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Halk Eğitimi Örgütlenmesinin Gelişimi

Türkiye Cumhuriyetinde kuruluştan 1950’li yıllara kadar halkın büyük bir kısmı köylerde yaşamaktadır. Bu durum eğitim olanaklarını büyük ölçüde zorlaştırmaktaydı. Bu dönemde eğitim alanında yapılan en önemli icraatlar; Tevhid-i Tedrisat Kanunu, Türk Harf İnkılabı ve okuma-yazma seferberliğidir (Celep, 1995).

Cumhuriyet döneminde yetişkin eğitimi alanında örgütlü olarak faaliyet gösteren kurumlar şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Halk Terbiyesi (Eğitimi) Şubesi (1926),
- ✓ Gece Kursları, Halk Derslikleri (1927)
- ✓ Millet Mektepleri (1928)
- ✓ Halk Okuma Odaları(1930) ve Halkevleri(1932).
- ✓ Köy Öğretmeni Yetiştirme Kursları(1936).
- ✓ Köy Enstitüleri(1940).
- ✓ Gezici Köy Kadın ve Erkek Kursları, Endüstri Pratik Sanat Okulları,
- ✓ Olgunlaşma Enstitüleri ve Pratik Kız Sanat Okulları.
- ✓ Akşam Ticaret Liseleri ve Akşam Tekniker Okulları.
- ✓ Mektupla Öğretim Merkezi.
- ✓ Gençlik ve Kültür Merkezi.
- ✓ 12 Eylül sonrasındaki ikinci okuma yazma kampanyası kursları.
- ✓ YAYKUR, Açıköğretim Fakültesi; radyo ve televizyonla halk eğitimi.
- ✓ AÇEV: Anne-çocuk eğitimi, okuma-yazma kursları.
- ✓ LİMME: Lise mezunlarına meslek edindirme kursları.
- ✓ Yerel yönetimlerin açmış oldukları çeşitli kurslar.
- ✓ ÇATOM: Çok amaçlı toplum merkezleri(GAP Bölgesindeki kadınlara yönelik okuma-yazma, bilgi-beceri ve rehberlik kurslarıdır).

Türkiye Cumhuriyetinin ilk Milli Eğitim Bakanı olan İsmail Safa Bey, 15 Kasım 1923'te valiliklere gönderdiği genelge ile öğretmenlerin halkla bütünleşerek cehaletle savaşıp, halk eğitimi faaliyetlerine önem vermelerini emretmiştir (Okçabol, 1996:61).

1928 yılında bir işte çalıştığı için gündüz okula gidemeyen vatandaşları eğitmek amacıyla akşam kız ve erkek sanat okulları açılmış, 1930'lu yıllarda büyük sanayii tesislerinde çıraklık eğitimi uygulamalarına geçilmiş 1938 yılında yürürlüğe giren 3547 sayılı yasa ile de 100'den çok işçi çalıştıran işyerlerinde iş basında eğitim uygulaması hayata geçirilmiştir. 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediyeler Kanunu ile belediyelere çıraklık okulu açma imkânı verilmiştir. Kırsal yörelerde yasayanlara genel ve mesleki eğitim vermek amacıyla 1938 yılında Gezici Köy Kadın Kursları, 1939 yılında da Gezici Köy Erkek Kursları, 1940 yılında da inşaat işçi elemanı yetiştirme kursları açılmıştır. 1945 yılında köyde yasayan çiftçiler için radyoda "Ziraat Takvimi" adlı bir izlençe hazırlanmış, aynı yıl bayanlar için Olgunlaşma Enstitüleri, 1952-1953 yılında da iş okulları açılmıştır. Kamu kurumlarında çalışan memurları üst düzey yöneticilik görevlerine hazırlamak amacıyla 1953 yılında Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü yüksek lisans eğitimine başlamıştır. 1954 yılında çalışan kesimin eğitimlerini tamamlamaları için Aksam Ticaret Liseleri, yükseköğrenimlerini tamamlamaları için ise 1958 yılında Yıldız Aksam Teknik Okulu ve İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi kurulmuştur. 1983 yılından itibaren de meslek liselerinde yetişkinlere yönelik mesleki eğitim kursları açılmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yaygın eğitim alanında örgütlü olarak yapılan önemli çalışmalar şunlardır:

Halk Eğitimi Şubesi (1926): Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilk halk eğitim birimi 1926'da kurulan "Halk Terbiyesi Şubesi" dir. Bu şube İlköğretim Genel Müdürlüğünün Talim ve Terbiye Dairesine bağlı olarak faaliyet göstermiştir ve 1952 yılında Yükseköğretim Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır. Ardından tekrar İlköğretim Genel Müdürlüğü birimi olarak hizmet vermiş ve 1960 yılında bağımsız genel müdürlük haline getirilmiştir.

Millet Mektepleri (1927): Harf İnkılabından sonra Mustafa Kemal önderliğinde kurulan Millet Mekteplerinde iki tür derslik vardı: A dersliğinde sadece yeni

kullanımına başlanan Latin alfabesi ile okuma yazma öğretiliyordu. Bu derslikten mezun olanların alındığı B dersliğinde ise okuma yazmanın geliştiriliyor, bunun yanı sıra vatandaşlık, matematik, sağlık bilgisi, gibi derslerden eğitim veriliyordu. Günde 6 saat ve 4 ay devam eden eğitimin sunulduğu millet mekteplerinde, 1928–65 yılları arasında yaklaşık 2 milyon kişi mezun olmuştur. Okul olmayan yerlere gezici okullar kurulmuştur.

Halk Okuma Odaları (1930): 1930’da Latin harfleri ile okuma yazmayı öğrenen vatandaşların öğrendiklerini unutmamasını hem de geliştirmesini sağlamak için “Halk Okuma Odaları” açılmıştır. Bu odaların kuruluşundaki esas amaç Millet Mekteplerine gidemeyenlerin eğitimini sağlamak idiysen de kuruluşundan sonra herkese açık hale getirilmiştir. Bu odalarda günlük gazetelerin yanı sıra döneme ait dergiler ve okuması kolay kitaplar alınarak halkın istifadesine sunulmuştur.1936’da sayısı 500 e ulaşan Halk okuma odaları zamanla yeterli ilgiyi görmemiş ve kapanmaya yüz tutmuştur.

Halkevleri (1932): Cumhuriyetin ilanının ardından Tekke ve zaviyelerin kapatılmasıyla ortaya çıkan eğitim boşluğunu doldurmak, devrimleri yaymak ve kökleştirmek halkı toplumsal ve kültürel açıdan geliştirmek amacıyla 1932 yılında Halkevleri kurulmuştur. Cumhuriyet Halk Partisine bağlı olarak çalışmıştır. Halkevlerinde, , kütüphanecilik, sosyal yardım, tarım, tarih, müzik, dil bilgisi, spor, güzel sanatlar ve coğrafya konularında kurslar ve etkinlikler düzenlenmiştir. Halkevlerinde, düzenlenen etkinlikleri başarı ile tamamlayan örgün eğitime devam edememiş olan vatandaşlara “ilkokul diploması” vermiştir. 1933 yılında çıkarılan bir kanunla Halkevlerinin yürüttüğü etkinlikler İlköğretim Genel Müdürlüğüne devredilmiştir. Ardından 1951 yılında 5830 sayılı kanun ile halkevleri kapatılmıştır. Halkevleri darbelerden çok etkilenmiştir. 1960’ta tekrar açılan halkevleri 27 Mayıs 1960 ihtilalinden sonra Türk Eğitim Derneği çatısı altında yeniden kurulmuş ve 1980 ihtilalinden hemen önce eski ismini yeniden kazanmıştır.12 Eylül 1980 ihtilalinin ardından son kez kapatılan halkevleri 1987’de mahkeme kararıyla yeniden açılmıştır.

1932-1950 yılları arasındaki faaliyetleri incelendiğinde Halkevlerinin halk eğitimi kapsamında yürüttüğü faaliyetlerin büyük ölçüde etkili ve başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Halk eğitimi kapsamında olduğu halde halkevleri ev ekonomisi,

mesleki ve teknik halk eğitimi ve yaşlılar eğitimi alanlarında başarılı olamamıştır. (Turgut, 1998).

Ülke genelindeki Halkevlerinde 1932-40 yılları arasında 23,750 konferans, 13,350 temsil ve 9,050 dinleti düzenlenmiş, 25 milyon kişi kitapla buluşturulmuş, 48 bin kişinin yararlandığı kurslar açılmıştır (Okçabol, 2006: 100).

Köy Enstitüleri ve Köy Eğitim Kursları (1936): 1937 yılında köylerdeki öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla okuma yazma bilenler askerlik görevleri sırasında eğitilerek 1, 2, 3. Sınıfları okutmak üzere öğretmen olarak görevlendirilerek köyelerine atanmışlardır. 1940 ile 1954 yılları arasında bu şekilde atanan binlerce öğretmen köylerinde öğretmenlik yapmış ve halka okuma yazma dışında ziraat ve hayvancılık alanında eğitim vermişlerdir.

1954'te ilköğretim okulu, 1974'de öğretmen lisesine dönüştürülen köy enstitülerinde hem öğretmen hem sağlıkçı yetiştirilmiştir (Miser, 1993: 57).

Köyü kendi köyünün öğretmeni ile eğitip kalkındırmayı ilke edinen Köy Enstitüleri aynı zamanda halk eğitimi işlevini yerine getirmiştir. 1942'de çıkarılan 4274 sayılı yasa ile öğretmenlere örgün eğitim faaliyetleri yanında halkın eğitmesi ve bilinçlendirilmesi görevi de verilmiştir (Geray, 2002; 172).

Köy Enstitülerinde eğitim felsefesi şöyledir: Eğitim yaşamın kendisi olmalı, uygulanarak yaparak öğrenilmeli, dersler iş yaparak işlenmelidir. Bu da hayat boyu öğrenmenin tanımına çok yakındır (Sönmez, 2002:134).

Milli Eğitim Bakanlığı, 1952 yılında Halk Eğitimi Bürosu'nu kurmuş, 1953 yılında köy ve kasabalarda Halk Okuma Odaları ve 1956 yılında da yetişkin eğitimi amacıyla Halk Eğitimi Merkezleri (HEM) açmaya başlamıştır (Okçabol, 2006: 102).

Halk Eğitim Merkezleri: UNESCO'dan ülkemize getirilen eğitim uzmanı DICKERMAN, 1951 yılında hazırladığı raporda Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde halk eğitimi alanında yaygın eğitim faaliyetlerini yürütecek "Halk Eğitimi Dairesinin" kurulması tavsiyesinde bulunmuştur. Bu rapordan dokuz yıl sonra 1960 yılında Milli

Eğitim Bakanlığı bñnyesinde ‘‘Halk Eğitimi Genel Mñdñrlñđñ’’ kuruldu (Binbaşığolu ,1999: 167).

Halk Eğitimi Genel Mñdñrlñđñ 1964 yılında Kñy İşleri Bakanlığına bağlandı. 1967 yılında Genel Mñdñrlñk yeniden Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmış ancak Gezici Kñy Kadın ve Erkek kursları Teknik Öğretim Genel Mñdñrlñđñne, küçük el sanatları ile ev ekonomisi hizmetleri ise Kñy İşleri Bakanlığına bırakılmıştır. Daha sonra Ev ekonomisi ve El Sanatları Gezici Kñy Kadın ve Erkek Kursları Kız-Erkek Öğretim Genel Mñdñrlñđñne bñnyesine geğince Halk Eğitim Genel Mñdñrlñđñ bñnyesinde sadece Halk Eğitim Merkezleri kalmıştır (Geray, 2002: 182).

1972 yılında Milli Eğitim Bakanlığı bñnyesinde yaygın eğitim faaliyeti yñrñten ùç mñdñrlñk Halk Eğitimi Genel Mñdñrlñđñ bñnyesinde birleştirildi. 1977 yılında ise Kız Teknik Öğretim Genel Mñdñrlñđñne bağlı Gezici Kadın Kursları ile Erkek Teknik Öğretim Genel Mñdñrlñđñne bağlı Sabit İlçe Kursları ve Kñy Gezici Kursları Halk Eğitimi Merkezleri ile birleştirilerek ‘‘Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Mñdñrlñđñ’’ kuruldu (Kurt, 2000: 42).

Gñnñmñzde Ùlkemizin il ve ilçe merkezinde 980 Halk Eğitim Merkezi Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Mñdñrlñđñne bağlı olarak faaliyet gñstermektedir.

4. HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

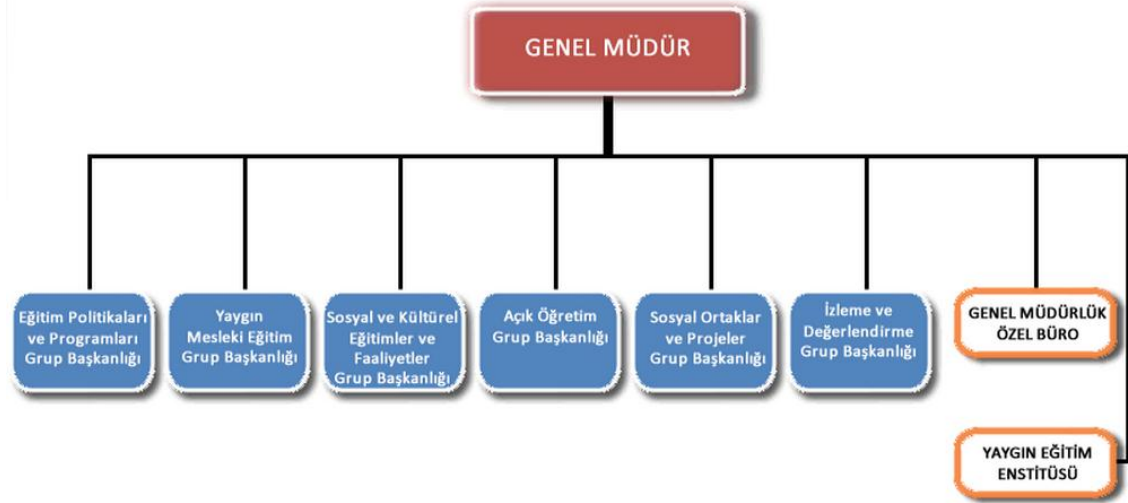
4.1. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün Örgütlenmesi

4.1.1. Merkez Teşkilatı

Ülkemizdeki diğer kamu kurumları gibi hayat boyu öğrenme kurumu da merkez ve taşra teşkilatı şeklinde örgütlenmiştir. Hayat boyu öğrenme ile ilgili politika ve programları belirleyen ve uygulatan merkez örgütü Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı ise Halk Eğitimi Merkezleri ve Mesleki Eğitim Merkezleridir.

Milli Eğitim Bakanlığı "Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü" merkez örgütü teşkilat şeması aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 4.1: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması



Kaynak:http://hbo gm.meb.gov.tr/www/teskilat_semasi.php

14 Eylül 2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden örgütlenen Millî Eğitim Bakanlığında Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün görevleri şu şekilde belirtilmiştir: (20110914 R.G.) (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>).

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

MADDE 12 – (1) Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Zorunlu eğitim dışında, eğitim ve öğretimi hayat boyu devam edecek şekilde yaygınlaştırmak amacıyla politikalar oluşturmak, bunları uygulamak, izlemek ve değerlendirmek.

b) Yaygın eğitim ve öğretim ile açık öğretim hizmetlerini yürütmek.

c) Örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya bitirmiş vatandaşlara yaygın eğitim yoluyla genel veya meslekî ve teknik öğretim alanlarında eğitim ve öğretim vermek.

ç) Yaygın eğitim ve öğretim okul ve kurumlarının eğitim ve öğretim programlarını, ders kitaplarını, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.

d) Yaygın özel öğretim kurumlarıyla ilgili hizmetleri yürütmek.

e) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre aday çırak, çırak, kalfa ve ustaların genel ve meslekî eğitimlerini sağlamak.

f) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün başında Genel Müdür vardır. Genel Müdüre bağlı toplam 6 tane grup başkanı görev yapmaktadır. Bu grup başkanlarını altında eğitim uzmanları şefler ve memurlar bulunmaktadır.

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı grup başkanlıklarının isimleri ve görevleri şu şekilde özetlenebilir:

Eğitim Politikaları ve Programları Grup Başkanlığı'nın görevleri: Hayat boyu öğrenme hedefi doğrultusunda programlar hazırlamak, kurs ve eğitimler düzenlenmesini sağlamak, hayat boyu öğrenme için uygun ortamların oluşturulmasını sağlamak, informel öğrenmeyi desteklemek ve geliştirmek, hayat boyu öğrenme ile ilgili eğitim kurumlarının açılış ve kapanışı, çalışma standartları ile ilgili işlemleri yürütmek.

Yaygın Mesleki Eğitim Grup başkanlığı'nın görevleri: Çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi iş ve işlemlerinin yürütülmesini takip etmek, istihdama dönük mesleki kurslar planlamak, mesleki kuruluşlarla işbirliği yapmak.

Sosyal Ve Kültürel Eğitimler Ve Faaliyetler Grup Başkanlığı'nın Görevleri; Yediden yetmişe tüm vatandaşlar için sosyo-kültürel faaliyet ve eğitimler planlamamak, boş zamanlarını değerlendirici hobi ve beceri kursları düzenlenmesini sağlamak.

Açık Öğretim Grup Başkanlığı'nın Görevleri; Açık öğretim okullarındaki öğrencilerin kayıt nakil ve mezuniyet gibi iş ve işlemlerinin takibini yapmak, öğrencilerin kitaplarının basım ve dağıtımını gerçekleştirmek.

Sosyal Ortaklar Ve Projeler Grup Başkanlığı'nın Görevleri; Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla, meslek odalarıyla, iş dünyasının temsilcileriyle, sivil toplum kuruluşlarıyla hayat boyu öğrenme alanında işbirliği yapmak, ortaklaşa eğitim projeleri hazırlamak ve uygulamak, diğer kurum ve kuruluşların hayat boyu öğrenme ile ilgili çalışma ve projelerini izlemek, Mesleki Yeterlilik Kurumu ile işbirliği yapmak.

İzleme Ve Değerlendirme Grup Başkanlığı'nın Görevleri; Yurtiçi ve yurt dışındaki eğitim ve öğretim faaliyetlerini, öğrenci başarısını, materyal kullanımını, programların etkililiğini, izlemek ve değerlendirmeler yapmak.

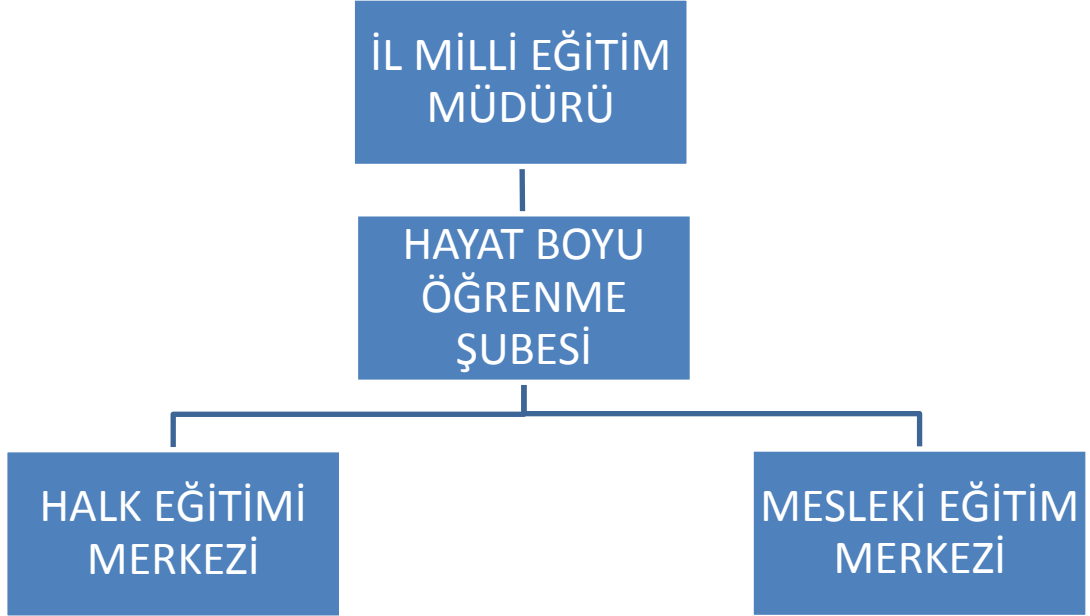
Bu grup başkanlıklarının dışında Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürüne bağlı olarak faaliyet gösteren Yaygın Eğitim Enstitüsü 1979 yılında kurulmuştur. Halk eğitimi alanında araştırma ve geliştirme yapan Yaygın Eğitim Enstitüsü kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum örgütleri arasında koordinasyon kurarak hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin kalitesinin artırılmasına dönük çalışmalar yürütür (Güneş, 1996).

4.1.2. Taşra Örgütü

Milli Eğitim Bakanlığının taşra teşkilatı örgütlenmesinde il milli eğitim şube müdürlerinden birisi “Hayat Boyu Öğrenmeden Sorumlu Şube Müdürü” olarak görev yapar. Bu şube müdürü Halk Eğitimi Merkezleri ve Mesleki Eğitim Merkezlerinden sorumludur.

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü taşra teşkilat şeması aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 4.2: İl Millî Eğitim Hayat Boyu Öğrenme Şubesi Teşkilat Şeması



4.1.2.1. Mesleki Eğitim Merkezleri

İlk ve Orta Okulu tamamladıktan sonra, açık liseye kayıtlı olup gerçek iş ortamında fiilen çalışarak meslek öğrenmek isteyen 14 yaşını doldurmuş gençlerin teorik ve uygulamalı eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyaç duyduğu iş gücünü beceriyle kullanan bireyler haline getirmek, mesleki eğitim merkezlerinin öncelikli görevidir.

Mesleki Eğitim Merkezleri ortaokulu bitirmiş ve 14 yaşını doldurmuş, çeşitli sebeplerle örgün liseye devam etmeyip açık liseye kayıt yaptırarak çıraklık sistemiyle bir meslek kazanmak ve geleceğini kurmak isteyen gençlere hitap eden yaygın eğitim kurumlarıdır. Ülkemizde mevcut 333 Mesleki Eğitim Merkezinde öğrenciler okulda mesleğe dayalı teorik eğitimler almakta; uygulama eğitimleri (staj) ise usta eğitimciler nezaretinde işyerinde yapmaktadırlar.

2012 yılından itibaren Mesleki Eğitim Merkezleri de Halk Eğitimi Merkezleri gibi okuma-yazma, mesleki ve sosyal kültürel kurslar açabilme yetkisine sahip olmuşlardır.

4.1.2.2. Halk Eğitimi Merkezleri

Halk eğitimi, yaygın eğitim ya da yetişkin eğitimi örgün eğitimden faydalanamayan, bu eğitimi tamamlamadan herhangi bir kademesinden ayrılan veya örgün eğitimden mezun yetişkinlerin bilgi ve becerilerini geliştirmeyi, meslek kazanmalarını veya mesleki gelişimlerini sağlamayı amaçlayan bir eğitim türüdür (Kurt, 2000: 8).

Bilgi çağında her bir insanın ihtiyaçları ve gelecek beklentileri birbirinden farklı olduğu için bu insanlara uygun eğitimin planlanması da güçlüklerle doludur. Buradaki güçlük çok hızlı bir değişime sahne olan bilgi çağında ileriki günlerin gerektireceği eğitimleri önceden kestirememeye güçlüğüdür.

Günümüzde bu ihtiyaçlar, ya hiç fark edilememekte ya da iyice belirginleştikten sonra fark edilmektedir. Ülke genelinde bu eğitim gereksinimlerinin tespit edilmesi, planlanması ve yürütülmesi için merkezi bir örgütün varlığına ihtiyaç vardır. Türkiye’de bu görevi Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü üstlenmiştir. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’nün bu görevini yerel düzeyde Halk Eğitimi Merkezleri yerine getirmektedir (Celep, 2003: 59–60).

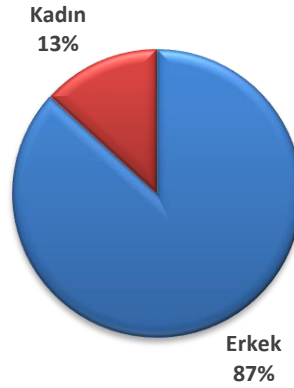
Ülkemizde yetişkin eğitimi alanında mesleki, sosyal kültürel ve okuma-yazma kursları açmak, hayat boyu öğrenme faaliyetleri yürütmek, halkı bilgilendirici konferans, seminer, panel vs. düzenlemek amacıyla kurulmuş olan 980 Halk Eğitimi Merkezi bulunmaktadır.

5. HAYATBOYU ÖĞRENME SÜRECİNDE HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDE YAŞANAN YÖNETSEL SORUNLAR

Bu çalışmada Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yaşadıkları yönetsel sorunları ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda, ülke genelinde görev yapan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerine ulaşılmış ve Ek 1 de gösterilen anket uygulanmıştır. Bu ankettten elde edilen verilerin analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir. Analizler sonucunda yöneticilere ait demografik bilgiler tespit edilmiştir. Halk Eğitimi Merkezlerinde yaşanan yönetsel sorunlar ile ilgili temalar belirlenmiştir. Bu temalar iletişim, insan kaynakları politikası, personelin eğitim yeterliliği, dış paydaşlar, eğitim-öğretim programları ve uygulama faaliyetleri, kurum bütçesi, bina tesis ve donanım, açık öğretim iş ve işlemlerinin yürütülmesi ile ilgili yaşanan sorunlar olmak üzere 9 bölümde incelenerek aşağıda sunulmuştur.

5.1. Anket Çalışmasına Katılan Yöneticiler ile İlgili Genel Değerlendirme

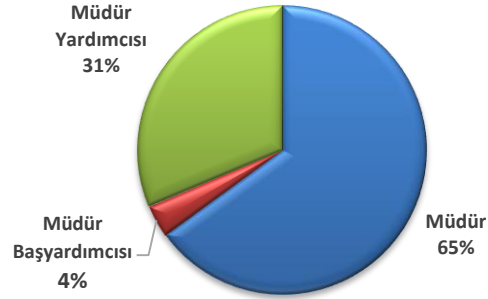
Şekil 5.1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları



Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yaşadıkları yönetsel sorunları tespit etmek amacıyla bir anket çalışması yapılmıştır.

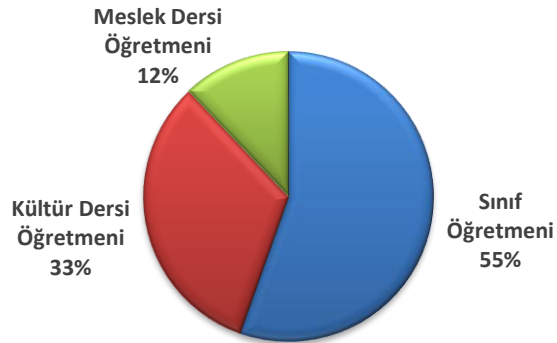
Ankete katılan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 87'si erkek, % 13'ü kadındır. Ankete katılmayan yöneticilerin de çoğunluğunun erkek olduğu Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün sitesinden görülmektedir.

Şekil 5.2: Katılımcıların Halk Eğitimi Merkezindeki Görev Dağılımları



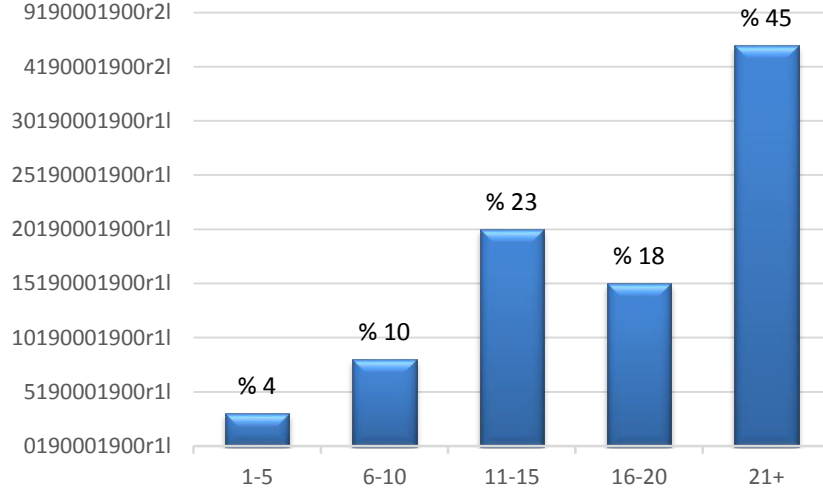
Ankete katılan yöneticilerin % 65'i müdür, % 4'ü müdür başyardımcısı ve % 31'i müdür yardımcısıdır.

Şekil 5.3: Katılımcıların Halk Eğitimi Merkezindeki Branş Dağılımları



Bir mesleki ve teknik eğitim kurumu olan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 55'i sınıf öğretmeni, % 33 kültür dersi öğretmeni iken, sadece % 12'si meslek dersi öğretmenidir.

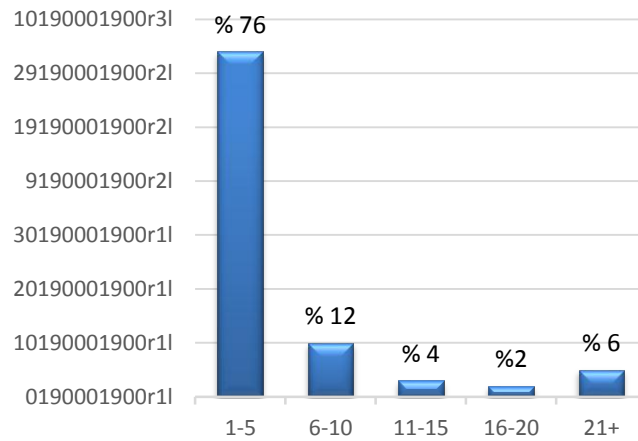
Şekil 5.4: Katılımcıların Toplam Hizmet Süreleri



Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 45'i 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir. Meslekte 11 yıla kadar kıdemi olan yönetici oranı sadece % 14'tür.

Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri büyük oranda kıdemli öğretmenlerden oluşmaktadır. Genç müdürlere pek rastlanmamaktadır.

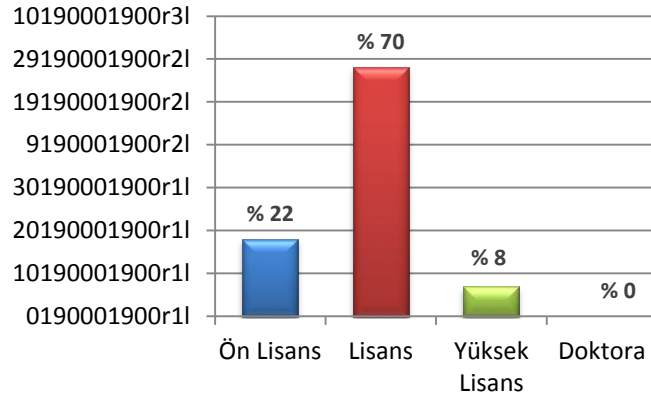
Şekil 5.5: Katılımcıların Halk Eğitimi Merkezlerindeki Hizmet Süreleri



Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin çok büyük bir bölümünü temsil eden % 76'sı beş yıldan daha az bir zamandır bu merkezlerde görev yapmaktadırlar. Bunun nedeni de Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine

göre altı yılını dolduran yöneticilerinin zorunlu yer değişikliği yapmalarından kaynaklanmaktadır. Bu durum ilk zamanlar başta uygulamaya maruz kalanların yoğun tepkisini çekmişse de günümüzde yararlı bir uygulama olarak kabul edilmiş ve bu rotasyon uygulaması genişleyerek müdür yardımcılarında da uygulanmaya başlanmıştır. Önümüzdeki süreçte rotasyon uygulamasının öğretmenlere de uygulanması planlanmaktadır. Yöneticilerin zorunlu yer değişikliğini gerektiren rotasyon uygulaması neticesinde diğer örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarında olduğu gibi Halk Eğitimi Merkezlerinde de ciddi anlamda bir silkinme yaşanmış yeni yöneticiler yeni kurumlarına dinamizm kazandırmışlardır.

Şekil 5.6: Katılımcıların Eğitim Durumları

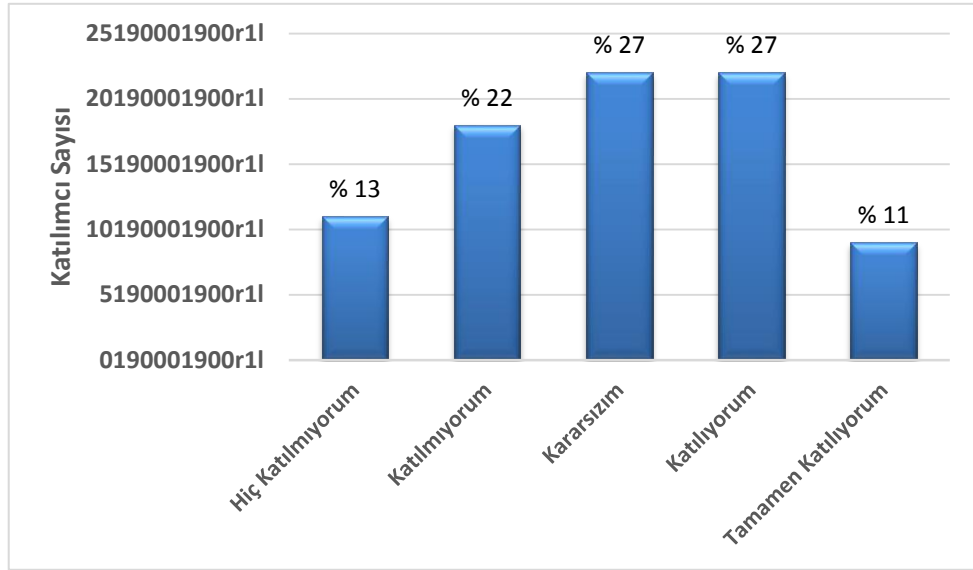


Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerini % 70'i lisans % 22'lik bölümü önlisans mezunudur. % 8'i teşkil eden yöneticiler yüksek lisans mezunu iken doktora mezunu olan yöneticinin bulunmayışı dikkat çekmektedir. Yüksek lisans ve doktora yapan yönetici azlığı hususen Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerine ait bir veri değil genel olarak ülkemizdeki diğer örgün ve yaygın eğitim okul ve kurumlarında da görülen bir eksikliklerdir. Bu durum ülkemizin her ilinde üniversitelerin açılması ve bu üniversitelerde yüksek lisans ve doktora programlarının açılması ile kısa zaman içerisinde düzelecektir. Çünkü yönetici ve öğretmenlerin bu programlara ilgisi son yıllarda ciddi oranda artmıştır.

İletişim İle İlgili Sorunlar

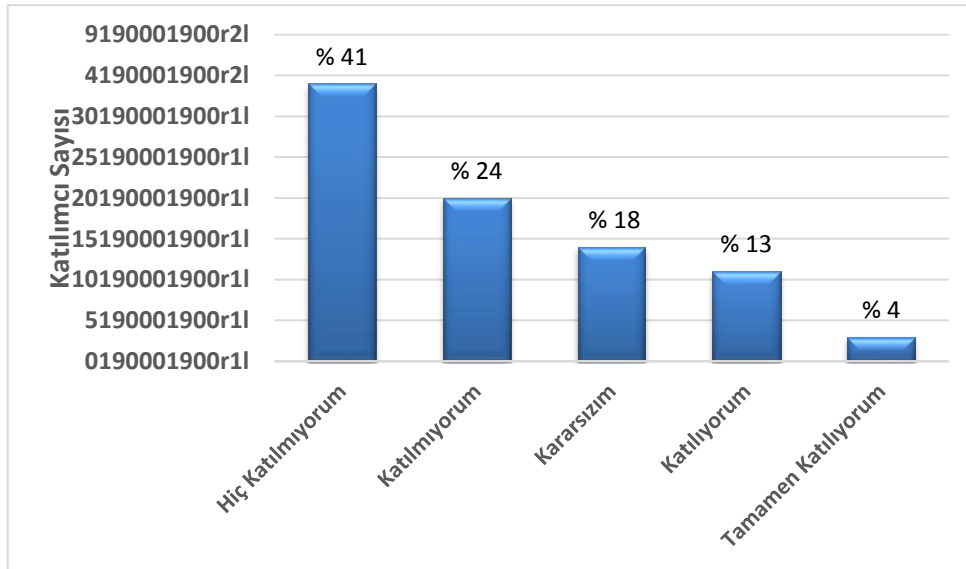
Bu başlık altında katılımcılara uygulanan anketin analizi sonucunda ortaya çıkan iletişim sorunlarına yer verilmiştir.

Şekil 5.7: İdarecilerin Öğretmenlerle Yeterli ve Etkili İletişim Kuracakları Ortam Bulduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



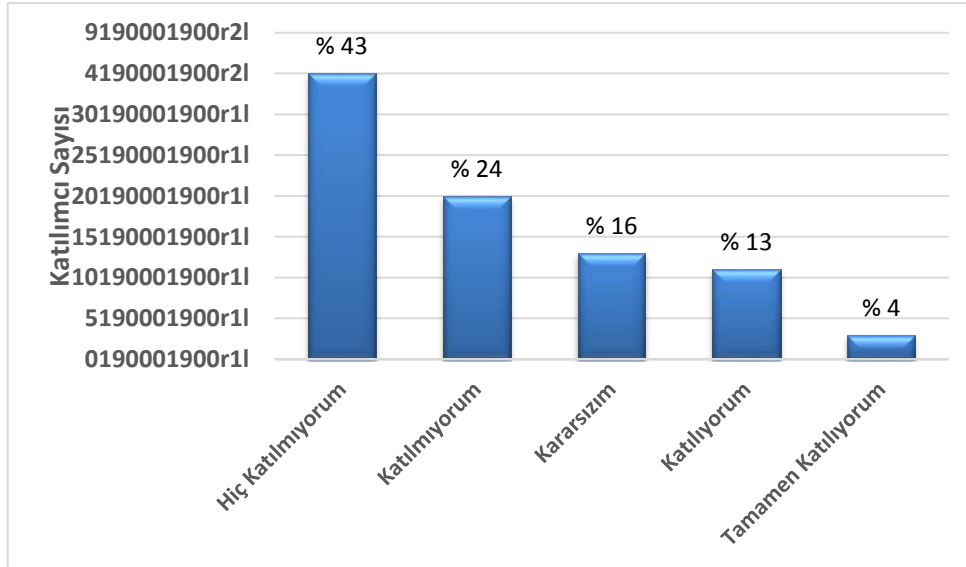
İdarecilerin öğretmenlerle yeterli ve etkili iletişim kuracakları ortam mevcuttur diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 38 iken, bu soruya olumsuz cevap verenlerin oranı % 35'tir. Halk Eğitimi Merkezlerinde açılan kursların büyük bir çoğunluğu yöneticilerin fiilen çalıştığı kurum binası dışında verilmektedir. Ayrıca bu Halk Eğitimi Merkezlerinde kadrolu öğretmen sayısından çok ücretli usta öğreticiler görev yapmaktadır. Bu durum yöneticiler ile öğretmenler arasında yeterli ve etkili bir iletişim kurulmasına engel olmaktadır. Bu sorunun temel sebebi de kursların bir birinde uzak mahalle ve köylerde açılmasından yani fiziksel uzaklıktan kaynaklanmaktadır.

Şekil 5.8: Öğretmenler ve Usta Öğreticiler Arasındaki İletişimin Üst Düzeyde Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



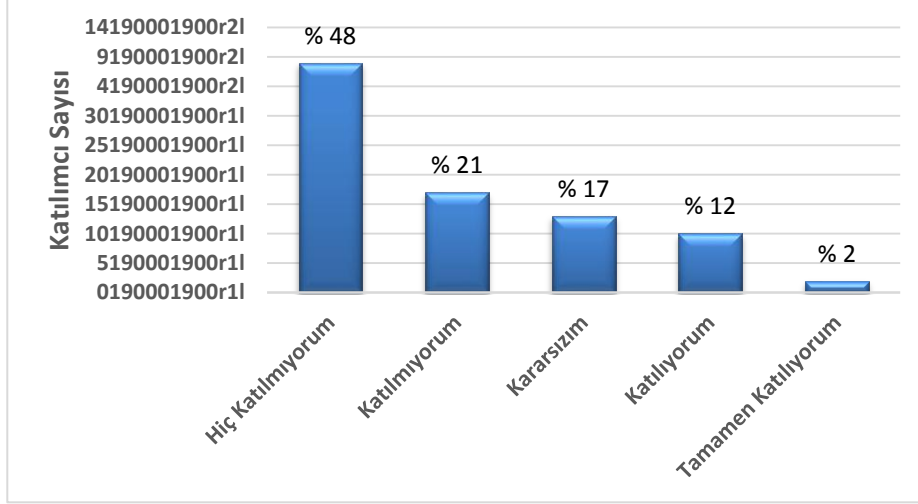
Öğretmenler ve usta öğreticiler arasında iletişim üst düzeydedir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 17 iken, bu soruya olumsuz cevap verenlerin oranı % 65'tir. Halk Eğitimi Merkezlerinde öğretmenler genellikle merkez binada ücretli usta öğreticiler ise merkez binanın dışındaki mahalle ve köylerde görev yapmaktadır. Bu nedenler kadrolu öğretmenler ile ücretli usta öğreticiler arasında iletişim yetersizdir. Burada da fiziksel iletişim problemi söz konusudur. Bu iki kesim geniş katılımlı bir toplantı düzenlenmedikçe bir araya gelememektedir. Sadece zümre toplantılarında bir araya gelen ücretli usta öğreticiler ve kadrolu öğretmenler arasındaki sorunlardan biri de aldıkları eğitim itibari ile öğretmenlerin gerisinde olan ücretli usta öğreticilerin öğretmenler tarafından yetersiz görülmesi ve dışlanmasıdır.

Şekil 5.9: Usta Öğreticiler Arasında Ahenkli ve Yardımlaşmaya Açık Bir İlişki Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



Usta öğretmenler arasında ahenkli ve yardımlaşmaya açık bir ilişki vardır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 17 iken, bu önermeye olumsuz yanıt verenlerin oranı % 67'dir. Ücretli usta öğretmenler bir birlerinden farklı branşlarda çalışmadıkları sürece ciddi bir rekabet içerisindedirler. Halk Eğitimi Merkezlerine başvuran ücretli usta öğretmenlerin büyük çoğunluğu kursiyer yetersizliği, kurs yeri bulamama ve Genel Müdürlükten gelen ödeneğin yetersizliği nedeniyle görev alamamaktadırlar. Bu nedenle oluşan rekabet ortamı yardımlaşma duygusuna da zarar vermektedir. Bu nedenle usta öğretmenler arasında ahenkli ve yardımlaşmaya açık bir ilişki vardır önermesine olumlu yanıt düşük düzeyde kalmıştır.

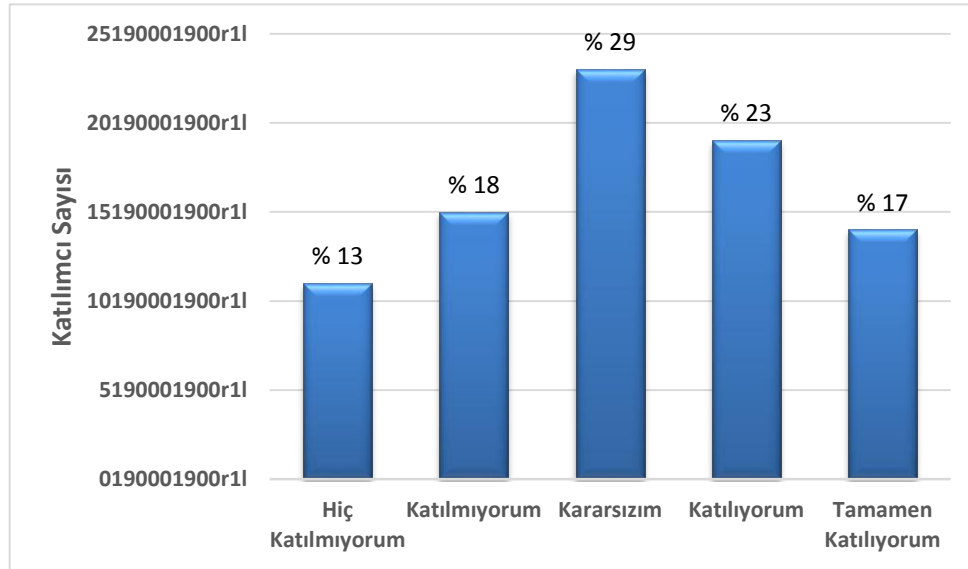
Şekil 5.10: Kursiyerlerin Aileleri İle Yeterli Ve Etkili İletişim Ortamı Bulduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



Halk Eğitimi Merkezleri çoğunlukla yetişkin eğitimi alanında çalıştığı ve bu nedenle de kursiyerlerin çoğunluğu yetişkin olduğu için bu kursiyerlerin aileleri ile iletişim olanağı oldukça sınırlıdır. Kurs sürelerin de kısa olması göz önüne alındığında kursiyerlerin aileleri ile etkili bir iletişim kurmanın güçlüğü ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kursiyerlerin aileleri ile yeterli ve etkili iletişim ortamı mevcuttur sorusuna olumsuz yanıt verenlerin oranı % 69 iken olumlu cevap verenlerin oranı sadece % 14'tür.

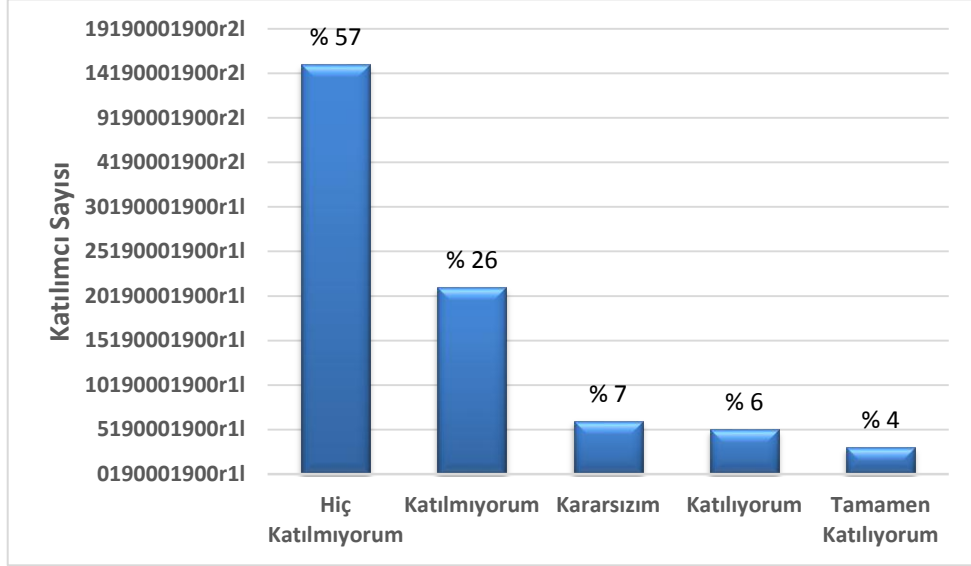
5.2. İnsan Kaynakları Politikası İle İlgili Sorunlar

Şekil 5.11: Halk Eğitimi Merkezlerinde Çalışan Personelin Görev Tanımının İyi Yapıldığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



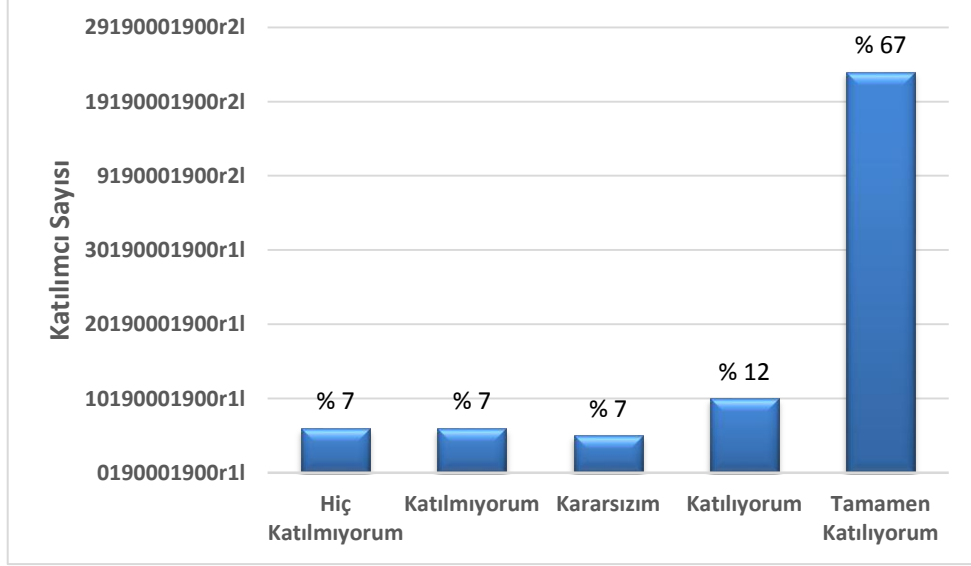
Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan personelin görev tanımı iyi yapılmıştır sorusuna olumsuz cevap veren Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 31, olumlu cevap verenlerin oranı % 40'tır. Fikir belirtmeyenlerin oranı % 29'dur. Soruya verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Yönetmeliğinde personelin görev tanımları açık bir şekilde belirlenmiştir. Esas problem bu görevleri yerine getirecek sayıda personel bulunmamasıdır.

Şekil 5.12: Halk Eğitimi Merkezlerinde Yardımcı Hizmetler Personeli Sayısında ve Temizlik ve Hijyen Konusunda Sıkıntı Yaşanmadığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



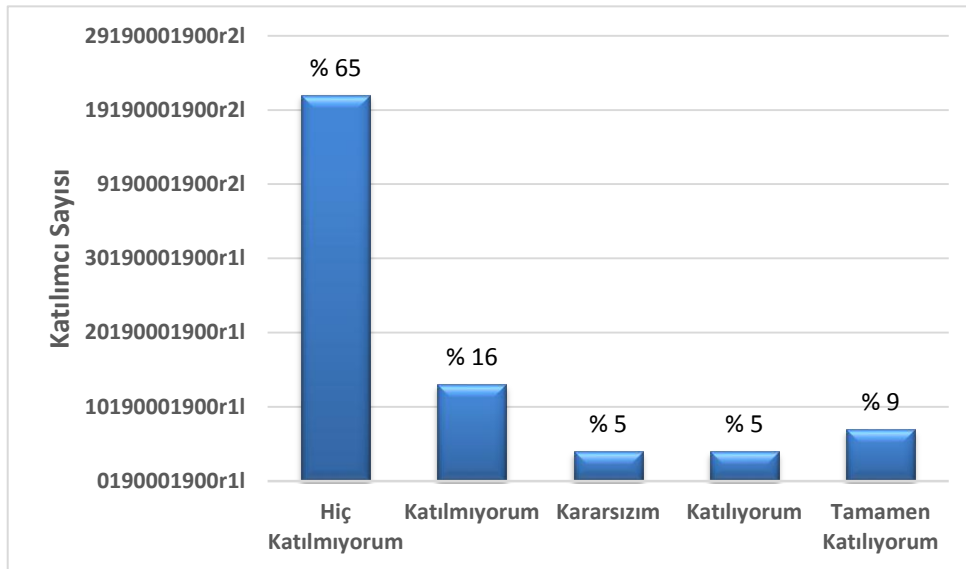
Yardımcı hizmetler personeli yeterlidir ve Halk Eğitimi Merkezimizde temizlik ve hijyen ile ilgili problem yoktur diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 10 iken, bu önermeye olumsuz yanıt verenlerin oranı % 83'tür. Halk Eğitimi Merkezlerinin en önemli sorunlarından biri temizlik sorunudur. Okul ortamının dışından gelen yetişkinler eğitim aldıkları merkezleri temiz bulmak istemektedirler. Bu temizliği sağlayacak yardımcı hizmetler personeli Halk Eğitimi Merkezlerinde yetersizdir. Mevcut yardımcı hizmetler personeli de mesai saatlerinde 08:00/17:00 arasında çakıştıklarından bu saatlerde temizlik yapmak istemektedirler. Oysa ki Halk Eğitimi Merkezlerinin çoğunda tam gün tam yıl uygulaması nedeniyle kurslar akşam saat 21:00 den sonra sona ermekte ve bu saatten sonra da temizlik yapacak yardımcı hizmetler personeli bulunamamaktadır. Bunun sonucunda da sabahki kursa gelen kursiyerler sınıf ve atölyeleri temiz bulamamaktadırlar.

Şekil 5.13: Rehber Öğretmen (Pdr) Kadrolarının Kursiyerler İçin Çok Önemli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



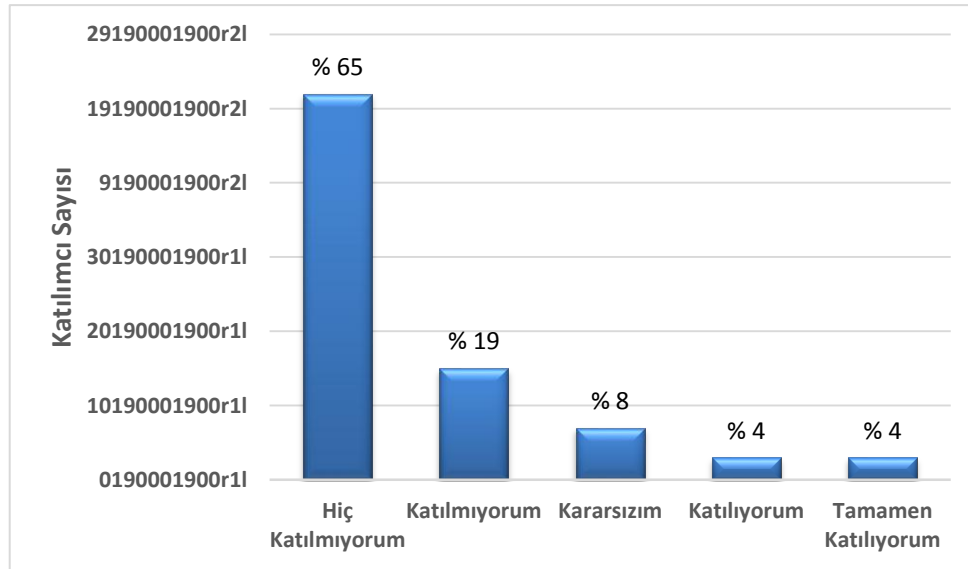
Rehber öğretmen (PDR) kadroları Halk Eğitimi Merkezlerindeki kursiyerler için çok önemlidir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 79 iken, bu kadroları gereksiz görenlerin oranı % 14'tür. Rehber Öğretmenler tüm eğitim kurumları için olduğu kadar Halk Eğitimi Merkezleri için de çok önemlidir. Örgün eğitimin çeşitli kademelerinde öğrencilerin sorunlarını çözme ve onlara rehberlik etme noktasında yardımcı olan rehber öğretmenlerin yetişkin eğitimi veren Halk Eğitimi Merkezlerinde de aynı işlevini sürdürmesi beklenmektedir.

Şekil 5.14: Halk Eğitimi Merkezlerinde Usta Öğreticilere Rehberlik Yapacak Rehber Öğretmenlik Sisteminin Kaldırılmasının Doğru Bir Uygulama Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



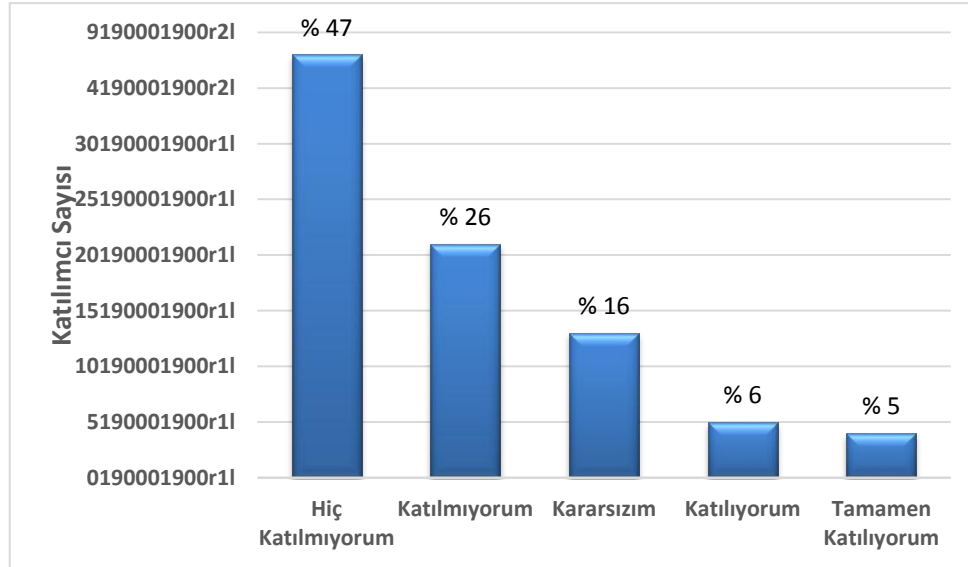
Her 50 kurs için bir rehber öğretmen görevlendirilmesi uygulaması 2010 yılında yayımlanan yönetmelik değişikliği ile iptal edilmiştir. Kursların genel işleyişini denetleyen, ücreti usta öğreticilere eğitim ve öğretimin işleyişi ile ilgili rehberlik eden kadrolu meslek dersi öğretmenlerinin görevlerine son verilmesi büyük bir boşluk meydana getirmiştir. Bu görevi şu anda yürütme görevi müdür yardımcılarında olsa da mevcut durumda müdür yardımcılarını kurs denetimine ve rehberlik çalışmalarına özellikle açık öğretim iş ve işlemlerinin Halk Eğitimi Merkezlerine devredilmesinden sonra artan iş yükü nedeniyle vakit bulamamaktadırlar. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yalnızca %14 i rehber öğretmenlerin görevlerine son verilmesini uygun bulmakta iken, % 81 i bu uygulamaya katılmadıklarını beyan etmişlerdir. Bu soruya cevap veren müdür yardımcılarının % 93'ü, müdürlerin ise % 88'i rehber öğretmenlik sisteminin kaldırılmasını yanlış bulduklarını beyan ederken, müdür başyardımcılarında bu oran % 33'te kalmıştır.

Şekil 5.15: Halk Eğitimi Merkezlerinin Öğretmen Normunun Merkezlerin İhtiyaçlarına Uygun Şekilde Belirlendiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



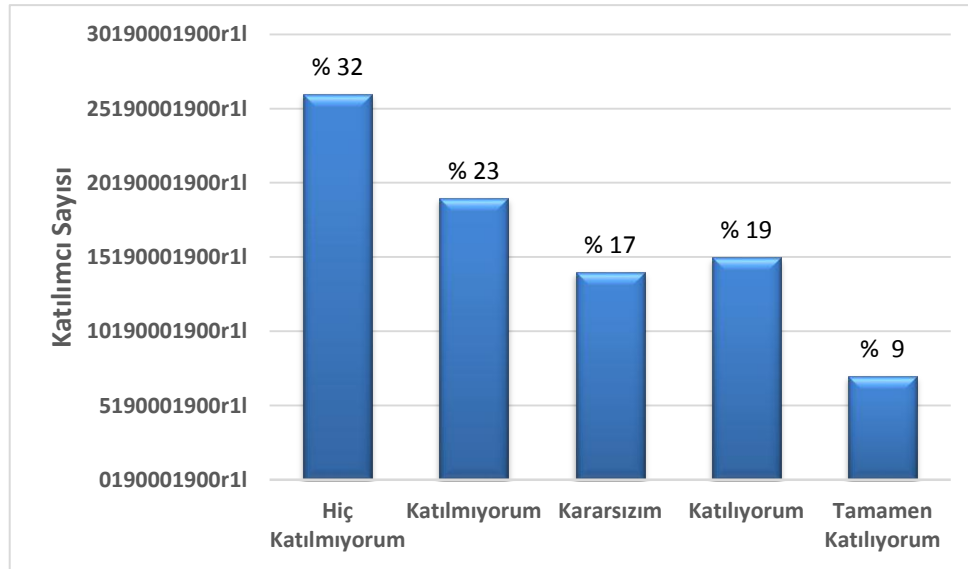
Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen normunu belirleme yetkisi diğer okul ve kurumların aksine Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri tarafından belirlenmemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından norm güncelleme işlemleri için okul/kurum müdürlüklerine MEBBİS sistemi açıldığı zaman Halk Eğitimi Merkezlerinin norm belirleme işlemi yapmamaları istenmektedir. Çünkü Halk Eğitimi Merkezlerinin normları Devlet Personel Başkanlığı tarafından belirlenmektedir. Bu kurum tarafından belirlenen normlar ile Halk Eğitimi Merkezlerinin ihtiyacı olan öğretmen normları birbirleri ile örtüşmediği gibi çok farklı sonuçlar ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Mevcut durumda Halk Eğitimi Merkezlerinin gerçekten ihtiyaç duyduğu öğretmenler norm ile ilişkilendirilmediği gibi hiç ihtiyaç olmayan hatta normda fazla öğretmen olduğu halde yeni normlar eklenen öğretmenler göze çarpmaktadır. Bu durum da Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Halk Eğitimi Merkezlerini öğretmen normunun merkezlerin ihtiyacına uygun olarak belirlendiğini düşünen yöneticilerin oranı sadece % 8 iken, aksini savunanların oranı % 84 olarak gerçekleşmiştir ve bu durum sorunun büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

Şekil 5.16: Öğretmenlerin Maaşlarının Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



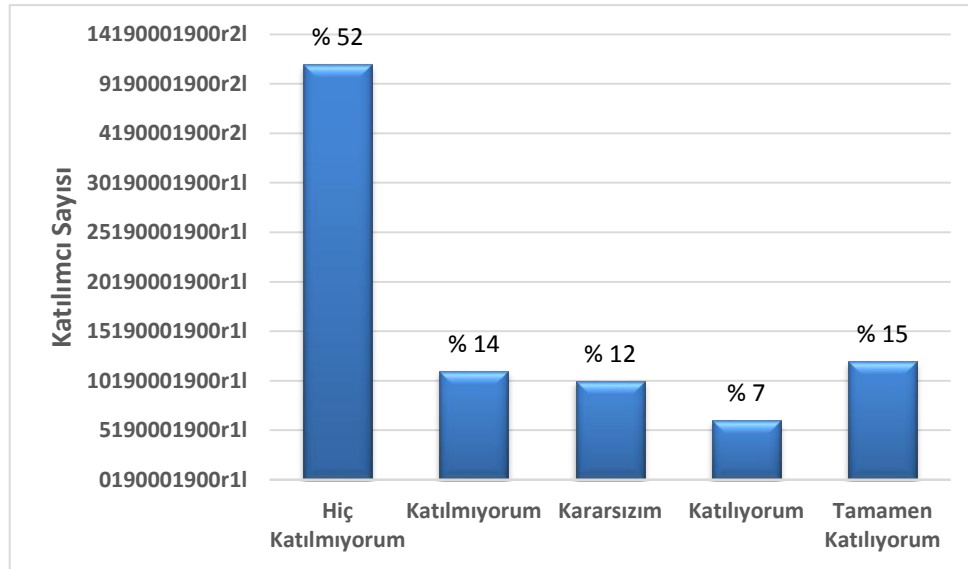
Öğretmen maaşlarının yeterli olduğunu düşünen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 11 iken yetersiz görenlerin oranı ise % 73'tür. Öğretmen maaşlarının yüksek veya düşük olması ülkenin genel ekonomik durumu ile ilişkilidir. Maaşlara ilişkin bu memnuniyetsizlik genel olarak öğretmenler arasında savunula gelen bir olgudur. Bunun ana sebeplerinden biri de bir kariyer mesleği olan öğretmenlik mesleğinin diğer kariyer meslekleri kadar maaş olmamasından kaynaklanmaktadır. Hemşire ve polislerin öğretmenlerden daha fazla maaş alması hatta okullarda çalışan memur ve hizmetlilerin yeni başlayan öğretmenlerden daha fazla maaş alması öğretmenlik mesleği için ciddi bir sorundur. Ek ders alabilen öğretmenler bu sorunu kısmen az hissetseler de ek ders alamayan öğretmenler için sorun çok daha fazla hissedilmektedir.

Şekil 5.17: Usta Öğretici Görevlendirmelerinin Dış Etkenlerden Bağımsız ve Objektif Bir Şekilde Yapıldığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



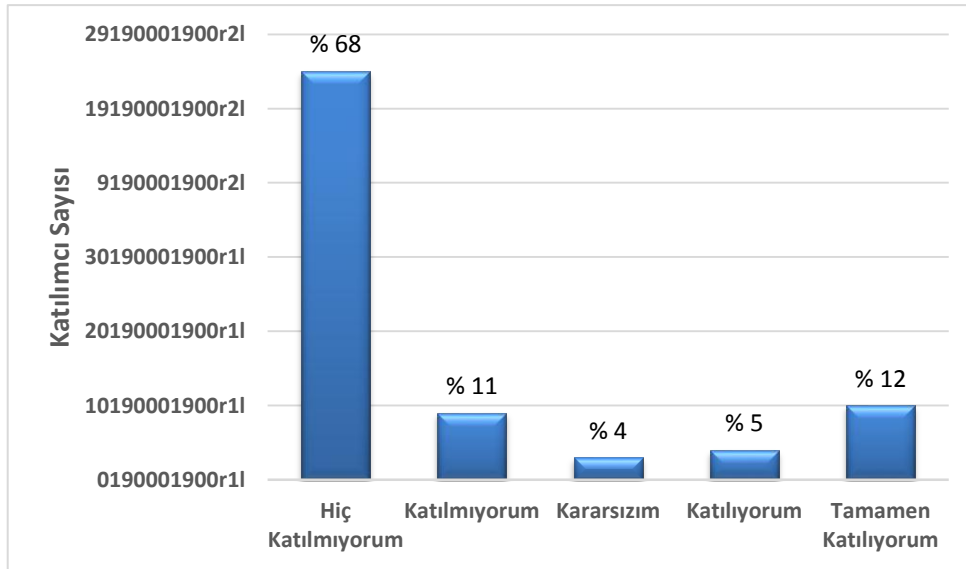
Usta öğretici görevlendirmelerini dış etkenlerden bağımsız objektif bir şekilde gerçekleştirmeye uygun bir yapı mevcuttur diyenlerin oranı % 28 iken bu konuda objektif davranacak yapı olmadığını düşünenlerin oranı % 55'tir. Usta öğretici görevlendirilmesi ile ilgili yönetmelikte sıralama yapılırken her ne kadar eğitim durumuna göre daha üst öğrenimi bitirenlere öncelik veriliyor gibi görünse de görevlendirilen usta öğreticilerin eğitim durumuna bakıldığında lise mezunlarının yüksekokul mezunlarından çok daha fazla görev aldıkları görülmektedir. Bunun temel sebebi de usta öğreticilerin kursiyerleri kendilerinin bulmak zorunda kalmaları gösterilebilir. Lise mezunu bir usta öğreticinin bulunduğu kursiyerlere lisans mezunu bir usta öğretici görevlendirilmeye çalışıldığında kursiyerler kursu bırakmakta ve kendilerini kaydeden usta öğretici ile çalışmak istediklerini belirtmektedirler. Usta öğretici seçim kriterlerinin lise grubuna ve en az ustalık belgesi sahibi olma şartına bağlanması yerinde bir uygulama olmakla birlikte yeterli değildir. Mevzuattaki usta öğretici seçim kriterleri ile ilgili boşluklar ve muğlak ifadeler ücretli usta öğretici seçim sürecini olumsuz etkilemekte ve dış etkenlerin kurum müdürlerine baskı yapmasına olanak sağlamaktadır.

Şekil 5.18: Halk Eğitimi Merkezlerinin Yönetici Normunun İl Nüfusuna Göre Belirlenmesinin Doğru Bir Uygulama Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



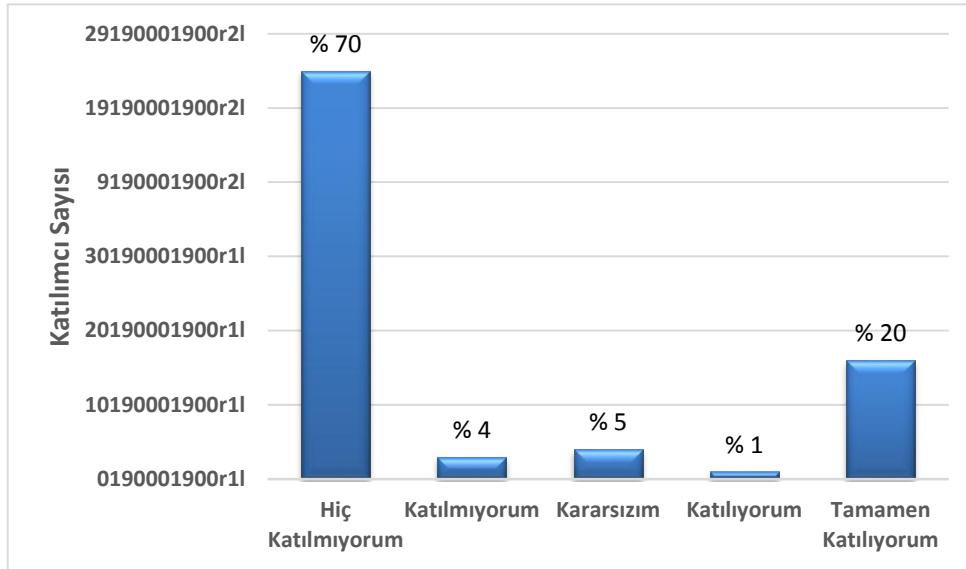
Halk Eğitimi Merkezlerin yönetici normunun il nüfusuna göre belirlenmesi doğru bir uygulama olmuştur diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 22 iken bu uygulamayı yanlış bulanların oranı % 66'dır. Nüfusa göre verilen yönetici normu nüfusu az olmasına rağmen çok kurs açan Halk Eğitimi Merkezleri için çok çalışmayı cezalandırıcı nitelikte olmuştur. Aynı şekilde nüfusu çok olduğu halde yönetici normu yüksek olan ancak yeterli performans göstermeyip az kurs açan Halk Eğitimi Merkezleri de bu uygulamanın yanlışlığının çarpıcı bir sonucudur.

Şekil 5.19: Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Yardımcısı Sayısının Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



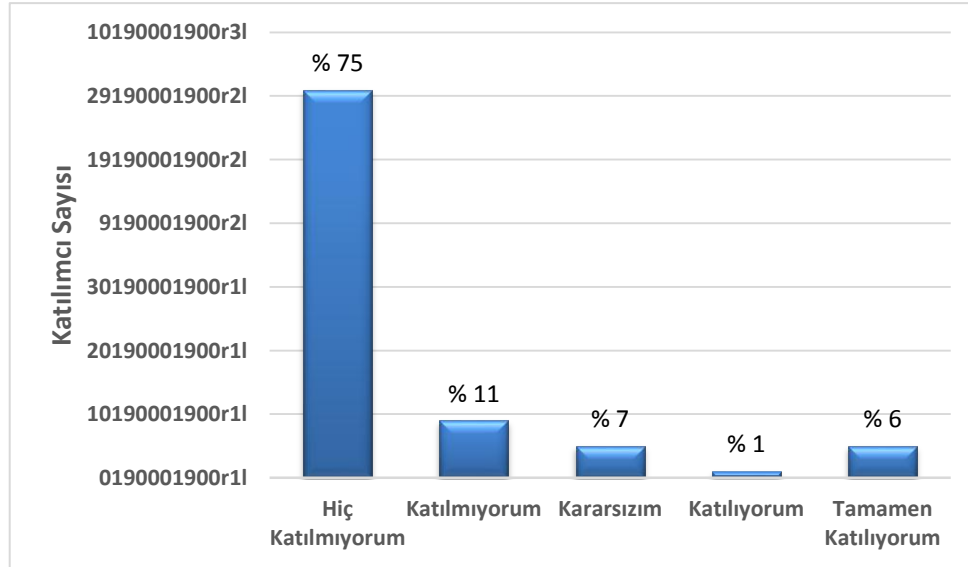
Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün 3 Mart 2009 tarih ve 1124 sayılı Halk Eğitimi Merkezi Yönetici ve Öğretmen Normları konulu yazısına istinaden Müdür Başyardımcılıkları kaldırılmış ve müdür yardımcısı sayısı da en fazla dört olacak şekilde nüfusla orantılı olarak düzenlenmiştir. Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür yardımcısı sayısı yeterlidir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 17 iken, yetersiz diyenlerin oranı % 79'dur. Anketi cevaplayan müdür yardımcılarında bu oran % 82, müdür başyardımcılarında %66 iken, müdürlerde % 86 dır. Hayat Boyu öğrenmeye olan ilginin artması, açık öğretim iş ve işlemlerinin yürütülmesi görevinin yeniden üstlenilmesi neticesinde merkezlerin iş yükünün ciddi anlamda artmasına rağmen, Müdür Başyardımcılığı kaldırılıp müdür yardımcısı sayısı da düşürülünce ciddi sıkıntılar yaşanmaya başlanmıştır. Özellikle akşam kurslarında nöbet tutmak zorunda kalan müdür yardımcılarının performansları ciddi anlamda düşmüştür. Hafta içi en az iki akşam nöbet tutan müdür yardımcıları hafta sonları da nöbet tutunca iş doyumları azalmıştır. Hafta içi nöbetlerine ücret verilmeyip ertesi gün yarım gün izin verilmesi sorunu çözmektedir Çünkü Halk Eğitimi Merkezlerindeki iş yoğunluğu nedeniyle hemen hemen hiçbir müdür yardımcısı nöbetin ertesi günü yarım günlük iznini kullanmamaktadır. Hafta sonları da sabahtan akşama kadar nöbet tutan müdür yardımcılarında verilen 2 saatlik ücret yapılan işin karşılığında anlamsız kalmaktadır.

Şekil 5.20: Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Başyardımcılığı Kadrolarının Kaldırılmasının İsabetli Bir Karar Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



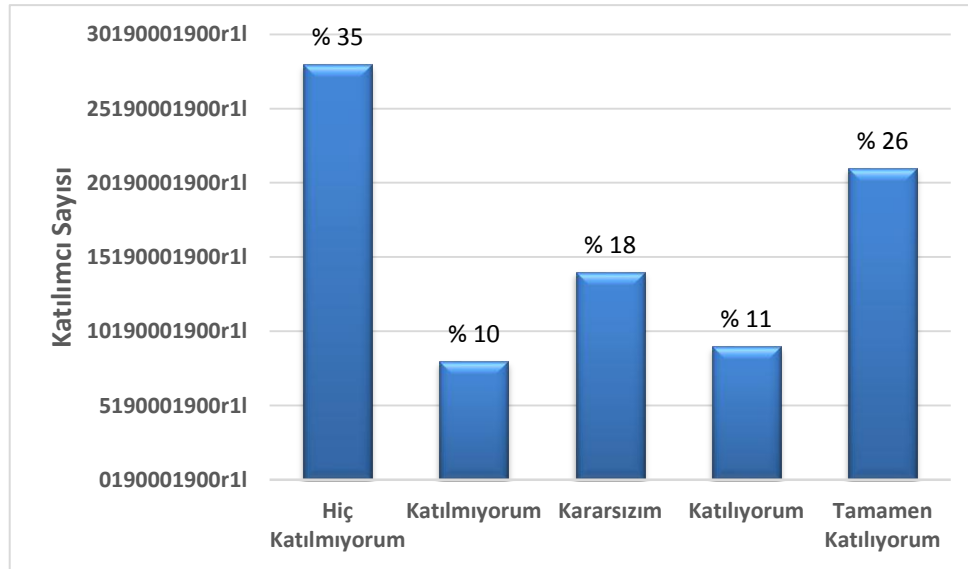
Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Başyardımcılığı kadrolarının kaldırılması yerinde bir karar olmuştur diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 21 iken, yetersiz diyenlerin oranı % 74'tür. Bu soruya cevap veren müdür yardımcılarının % 82'si, müdürlerin % 77'si ve müdür başyardımcılarının % 100'ü müdür başyardımcılığı kadrolarının kaldırılması uygulamasının hatalı olduğunu beyan etmişlerdir. Müdür Başyardımcıları okul ve kurumlarda müdürün olmadığı zamanlarda müdüre vekâlet eden, diğer zamanlarda da müdür yardımcılarında koordineyi sağlayan bir işlev görmektedirler. Halk Eğitimi Merkezlerinde müdür yardımcısı sayısının en az 3 olduğu düşünüldüğünde müdür başyardımcılığı normunun kaldırılması müdürün işini güçleştirmiştir. Zaten sayıca yetersiz olduğu ortaya çıkan müdür yardımcılarında bir de müdür başyardımcılığı normunun iptali eklenince iş yükü oldukça artmıştır. Bağlı buldukları Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün 3 Mart 2009 tarih ve 1124 sayılı Halk Eğitimi Merkezi Yönetici ve Öğretmen Normları konulu yazısına istinaden sadece Halk Eğitimi Merkezleri için Müdür Başyardımcılıklarının kaldırılması Halk Eğitimi Merkezleri açısından talihsiz bir uygulama olmuştur.

Şekil 5.21: Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Yardımcılarının Çalışma Koşulları ve Özlük Haklarından Memnun Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



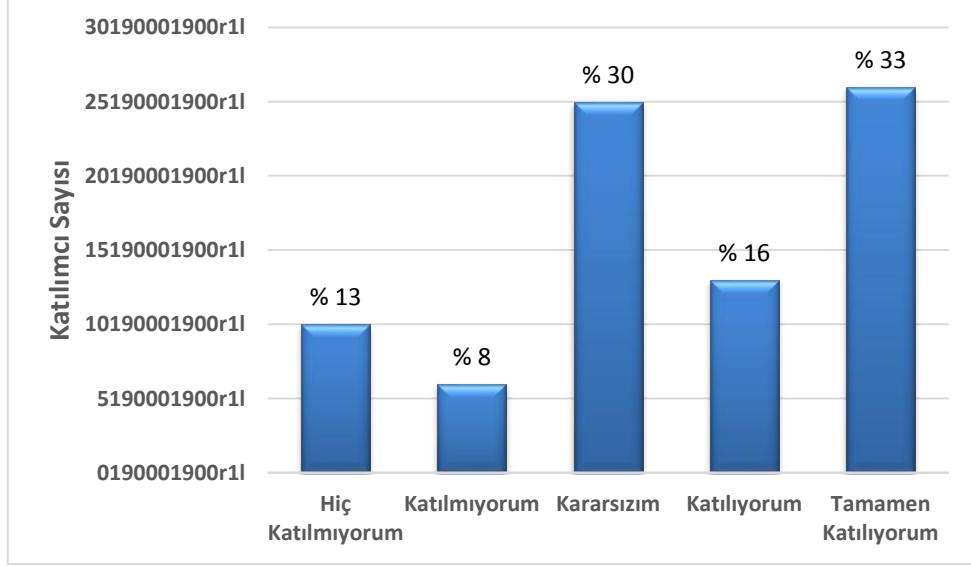
Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcılarının çalışma koşulları ve özlük haklarından memnundur diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 7 iken, memnun değildir diyenlerin oranı % 86 tür. Bu soruyu cevaplayan müdürlerin % 12'si, müdür başyardımcılarının % müdür yardımcılarının çalışma koşulları ve özlük haklarından memnun olduklarını düşünürlerken, müdür başyardımcılarından ve müdür yardımcılarında bu soruya olumlu yanıt veren görülmemiştir. Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcılarının bu merkezlerde Tam Gün Tam Yıl uygulaması nedeniyle diğer okullardaki müdür yardımcılarında daha fazla süre çalışmaktadırlar. Genel olarak bir ilk okul veya orta okul müdür yardımcısının işi ders bitimini ifade eden saat 15:00 civarında biterken Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür yardımcılarının işi eğer nöbetçi değilse akşam kurslarının başladığı 18:00 civarında bitmektedir. Haftada 2 ile 3 nöbet tutan müdür yardımcılarının hafta içi mesai 08:00 de başlayıp 21:00 de sona ermektedir. Hafta sonu nöbetlerinde ise mesailer saat 08:00 de başlayıp 16:00 da bitmektedir. Bu kadar uzun çalışma sürelerinin karşılığında aldıkları ek ders ücreti ise haftada sadece 18 saattir. Akşam nöbetleri için ücret ödenmemekte hafta sonu nöbeti için ise 8 saat çalışmanın karşılığında sadece 2 saat ek ders ücreti ödenmektedir. Nöbet ertesindeki yarım günlük izni hiçbir müdür yardımcısı kullanamamaktadır. Çünkü izin kullanıp gelmediği yarım günde biriken işleri yürütecek bir personel bulunmadığından kullanılan iznin bir anlamı kalmamaktadır.

Şekil 5.22: Halk Eğitimi Merkezlerine Yönetici Seçiminde Branş Ayırımı Gereksiz Gören Yöneticilerin Oranı



Halk Eğitimi Merkezlerine yönetici seçiminde branş ayırımı yapılmamasını doğru buluyorum diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 37 iken, branş ayırımı yapılmasını yani meslek dersi öğretmenlerine öncelik verilmesi gerektiğini düşünenlerin oranı ise % 45'tir. Bu soruyu yanıtlayan meslek dersi öğretmeni yöneticilerinin % 84'ü, kültür dersi öğretmenlerinin % 50'si ve sınıf öğretmenlerinin % 41'i branş ayırımı yapılmamasını yanlış bulmaktadırlar. Sınıf öğretmeni olduğu halde branş ayırımı yapılmamasını yani sınıf öğretmenlerinin yönetici olarak atanmasını yanlış bulanların oranının % 46 olması oldukça anlamlıdır. Bu durum bir Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumu olan Mesleki ve Teknik eğitim Yönetmeliği ile idare edilen ve daha çok meslek kursları düzenleyen Halk Eğitimi Merkezlerinin yöneticilerinin seçiminde meslek dersi öğretmenlerinin öncelikli olarak atanması gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır. Söz konusu problem hali hazırda ağırlıklı olarak sınıf öğretmenleri ve kültür dersleri öğretmenleri tarafından yönetilen Halk Eğitimi Merkezlerinin yönetici seçim kriterlerinin önceki Eğitim Kurumları Yönetici Atama ve Yer değiştirme Yönetmeliğinde göz önünde bulundurulmamasından kaynaklanmaktadır.

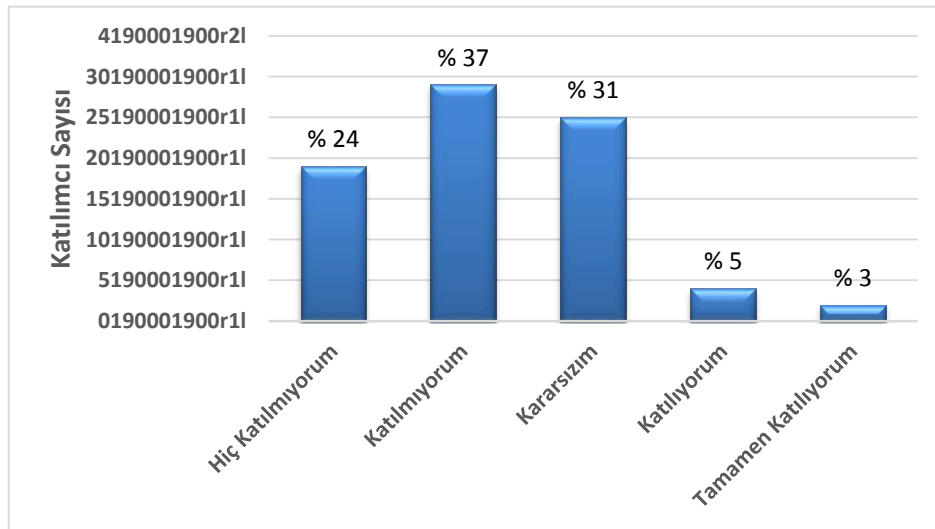
Şekil 5.23: Bir Sonraki Görev Yeri Seçiminde Yeniden Halk Eğitimi Merkezlerini Tercih Etmeyi Düşünen Yöneticilerin Oranları



Bir sonraki idarecilik görevimi eğer seçme şansım olursa yine Halk Eğitimi Merkezinde yapmayı isterim diyen Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin oranı % 49 iken, bir sonraki yöneticilik görevimi Halk Eğitimi Merkezleri dışında yapmak isterim diyenlerin oranı ise % 21'dir. Anketi cevaplayan müdürlerin oranı ile olumlu cevap verenlerin oranı birbirine yakındır. Ankete cevap veren müdür yardımcılarının %60'ı ilk fırsatta Halk Eğitimi Merkezi yöneticiliğinden ayrılmak isterken, müdürlerin durumlarından memnun olduğu ve % 85'inin yine halk eğitimi merkezlerinde çalışmaya devam etmek istedikleri görülmüştür. Bu da göstermektedir ki Halk Eğitimi Merkezi müdürleri özlük haklarından memnun olduklarından bir sonraki dönemde de Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışmayı arzu etmektedirler. Ancak çalışma koşullarından, özlük haklarından ve özellikle de ek ders ücretinden memnun olmayan müdür yardımcıları bir sonraki görevlerinde Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışmayı tercih etmeyeceklerini belirtmişlerdir.

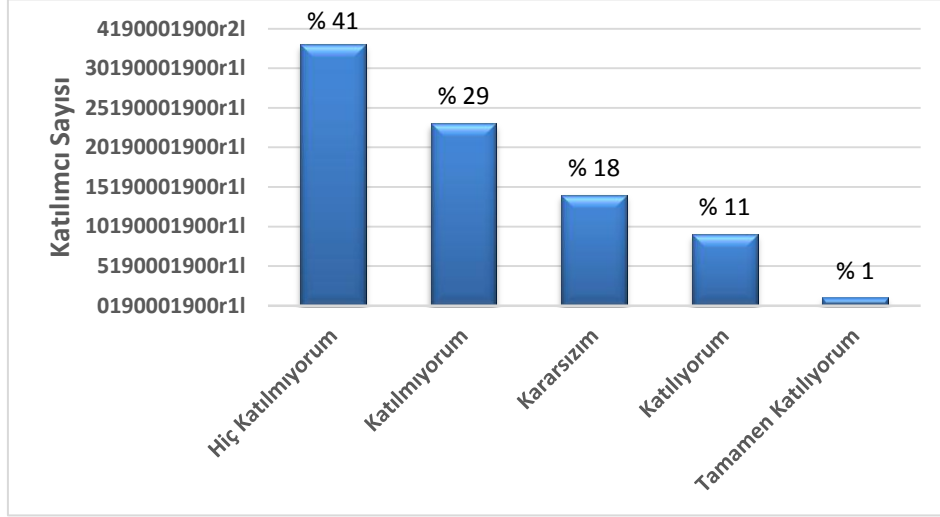
5.3. Personelin Eğitim Yeterliliği İle İlgili Sorunlar

Şekil 5.24: Halk Eğitimi Merkezilerindeki Kadrolu Ve Kadrosuz Usta Öğreticilerin Yetişkin Eğitimi Konusunda Yeterli Bilgi Ve Donanıma Sahip Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



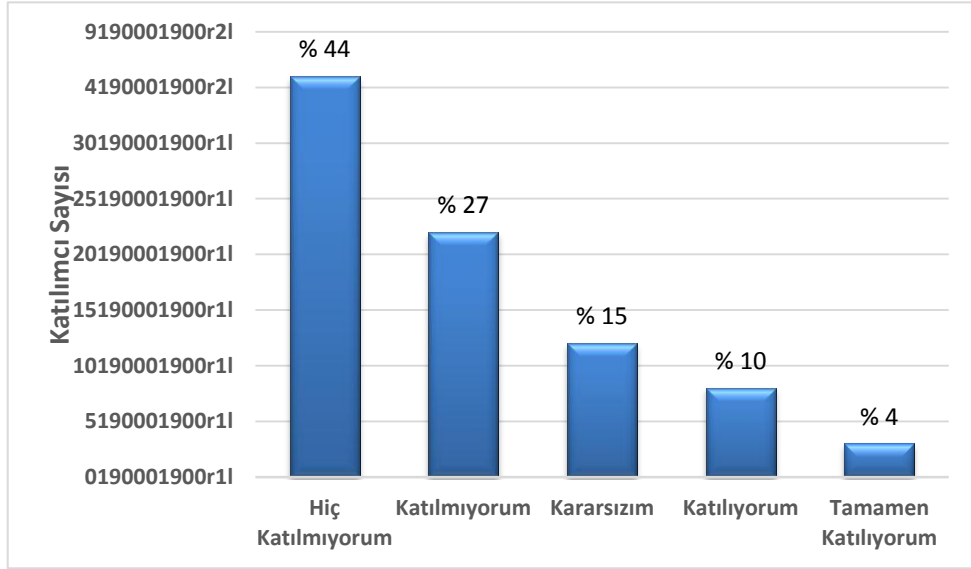
Halk Eğitimi Merkezlerindeki kadrolu ve kadrosuz öğretmenleri farklı yaş, zekâ ve motivasyon gruplarında bulunan yetişkinlerin eğitimi konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahiptir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 8 iken bu soruya olumsuz cevap verenlerin oranı % 61'dir. Bu durum Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin yetişkin eğitimi konusunda ciddi anlamda yetersiz olduklarını göstermektedir. Kadrosuz usta öğretmenlerin çoğu pedagojik formasyonu bulunmayan ve esasen öğreticilik niteliği taşımayan kişilerdir. Kadrolu öğretmenler ise yetişkin eğitimi alanında özel bir eğitim almamışlardır. Bu eksikliklerini merkezlerde çalışarak gidermeye çalışmaktadırlar. Bu süreç içerisinde çeşitli zekâ ve duygusal yapıya sahip kursiyerler ile problemler yaşayabilmektedirler.

Şekil 5.25: Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Halk Eğitimi Merkezi Öğretmenlerine Kendilerini Geliştirmeleri İçin Yeterli Sayıda Hizmetiçi Eğitim Faaliyeti Düzenlendiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



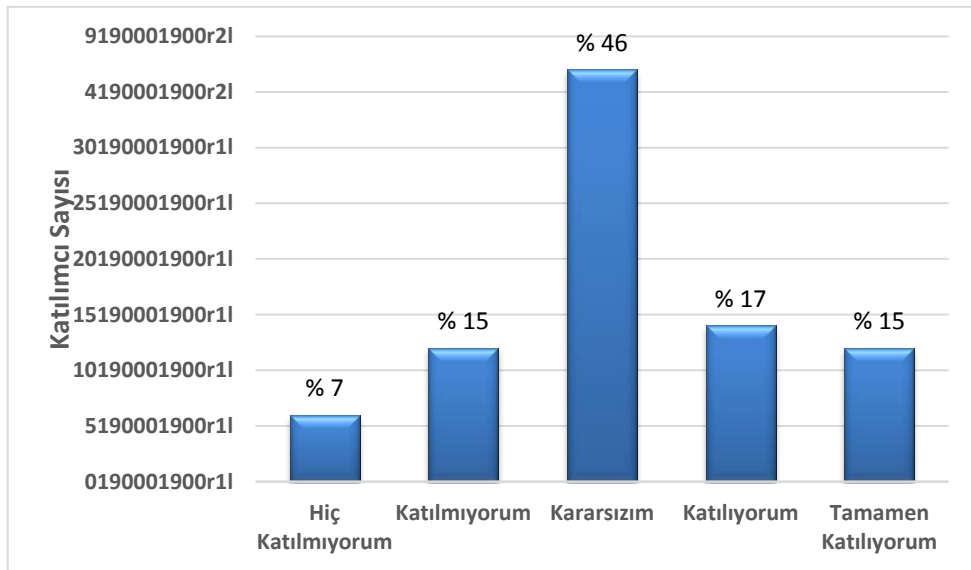
Milli Eğitim Bakanlığı tarafında yetişkin eğitimi veren Halk Eğitimi Merkezi öğretmenlerine yetişkin eğitimi konusunda yeterli hizmetiçi eğitim verildiğini düşünenlerin oranı sadece % 12'dir. Bu eğitimlerin yeterli ölçüde verilmediğini düşünenlerin oranı ise % 70'dir.

Şekil 5.26: Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerine Kendilerini Geliştirmeleri İçin Yeterli Sayıda Hizmetiçi Eğitim Faaliyeti Düzenlendiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



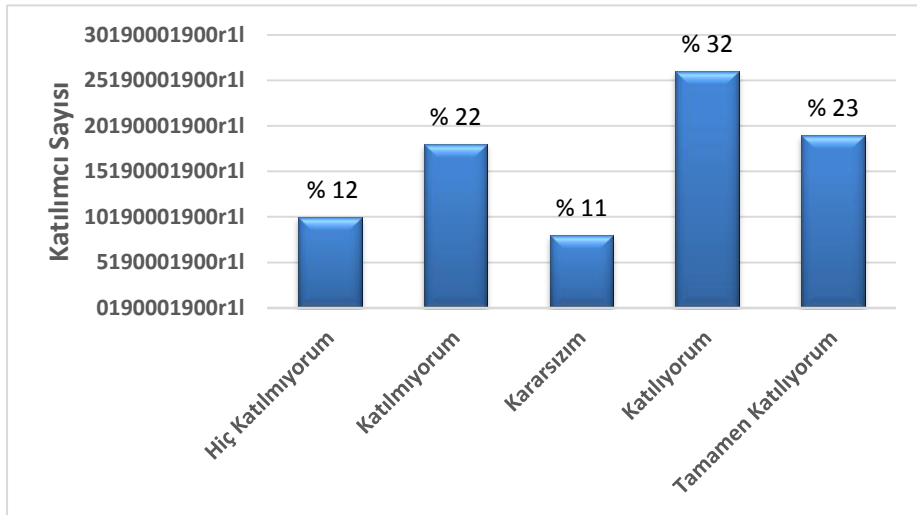
Bakanlık tarafından Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerin kendilerini geliştirmeleri için yeterli hizmetiçi eğitimin olanağı sunulmak mıdır sorusuna olumlu cevap verenlerin oranı sadece % 14 iken verilen eğitimleri yetersiz görenlerin oranı ise % 71 tür.

Şekil 5.27: Yetişkin Eğitimi Alanında Eğitim Eksikliğinin Yöneticiliğini Olumsuz Olarak Etkilemediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



Yetişkin eğitimi ile ilgili özel bir eğitimden geçmemiş olmam merkezdeki idareciliğimde önemli bir sıkıntı oluşturmamaktadır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 32 iken bu durumu bir sorun olarak görenlerin oranı % 22 dir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 46'sı ise bu konuda fikir beyan etmemişlerdir. Bu soruya cevap veren yöneticilerin eğitim durumu ayrı ayrı incelendiğinde; Yüksek lisans mezunu yöneticilerin % 66'sı yetişkin eğitimi alanında eğitim almamalarını problem olarak değerlendirirken, lisans mezunlarının % 38'i, ön lisans mezunlarının ise sadece % 22'si bu durumu bir problem olarak nitelendirmektedir. Buradaki soru esas itibari ile bir özeleştiriyi gerektirmektedir. Çünkü Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin profili incelendiğinde mevcut yöneticilerin % 55'inin sınıf öğretmeni olduğu dikkate alındığında genel olarak yöneticilerin tamamına yakını yetişkin eğitimi alanında özel bir eğitim almamıştır. Her ne kadar mevcut yöneticiler bu durumu bir sorun olarak görmese de esas sorun bu durumu sorun olarak kabullenilmemesinde yatmaktadır. Çünkü yetişkin eğitimi özel bir alandır ve bu özel alanda hiç eğitim almamış yöneticilerin bu kurumları yönetmesi ve bu tür bir eğitime ihtiyacımız yok demesi önemli bir sorundur.

Şekil 3: Öğretmenlerin Mevzuat Değişikliklerini Zamanında İzleyebildiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı

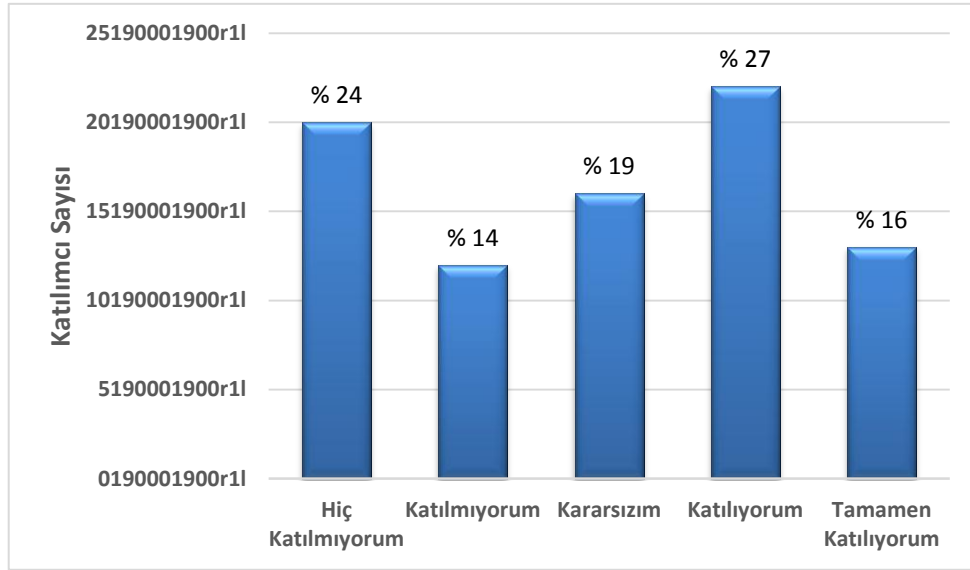


Öğretmenler mevzuat değişikliklerini izleyerek değişiklikler konusunda zamanında bilgi sahibi olmaktadırlar diyenlerin oranı %55 iken bu önermeye katılmayanların oranı % 34'tür. Bu oranların öğretmenlerin mevzuat değişikliklerini takip etmede sorun yaşamadıkları sonucunu çıkarmaktadır. Günümüzde internet

teknolojilerinin yaygınlaşması ile beraber bilgiye erişim kolaylaşmış ve bunun sonucunda da öğretmenlerin mevzuat değişikliklerini takibi kolaylaşmıştır.

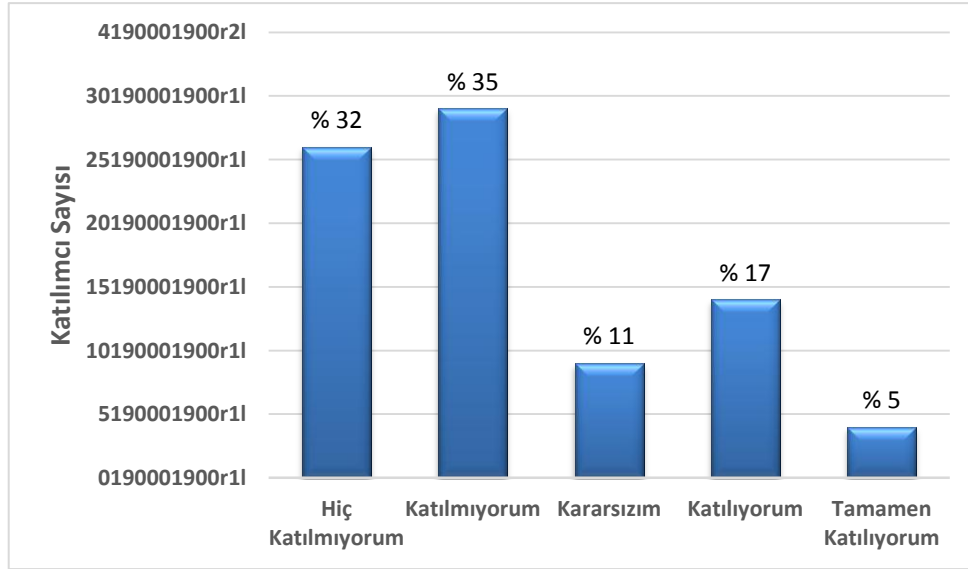
5.4. Dış Paydaşlar İle İlgili Sorunlar

Şekil 5.29: Milli Eğitim Bakanlığının Hayat Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimine Yeterli Önemi Verdiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



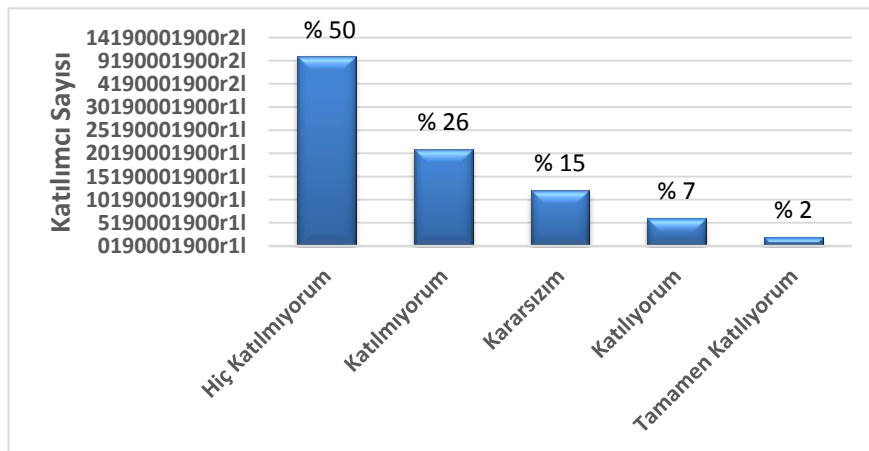
Milli Eğitim Bakanlığının Hayat Boyu Öğrenme ve yetişkin eğitime yeterli önemi verdiğini düşünenlerin oranı, düşünmeyenlerin oranından yüksektir. Bu soruya olumlu yanıt verenlerin oranının % 43, olumsuz yanıt verenlerin oranının ise % 38 olması umut vericidir. Milli Eğitim Bakanlığının 2011 yılında yeniden yapılanması çerçevesinde sayısı 12 ye indirilen Genel Müdürlüklerin birini de Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü yapması ve bu genel müdürlüğün de istatistiklerde de görüleceği üzere yoğun bir tempo ile çalışması bu sonucun ortaya çıkmasında önemli bir etkidir.

Şekil 5.30: Bakanlığa İntikal Eden Sorunlara Süratle Çözüm Bulunduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



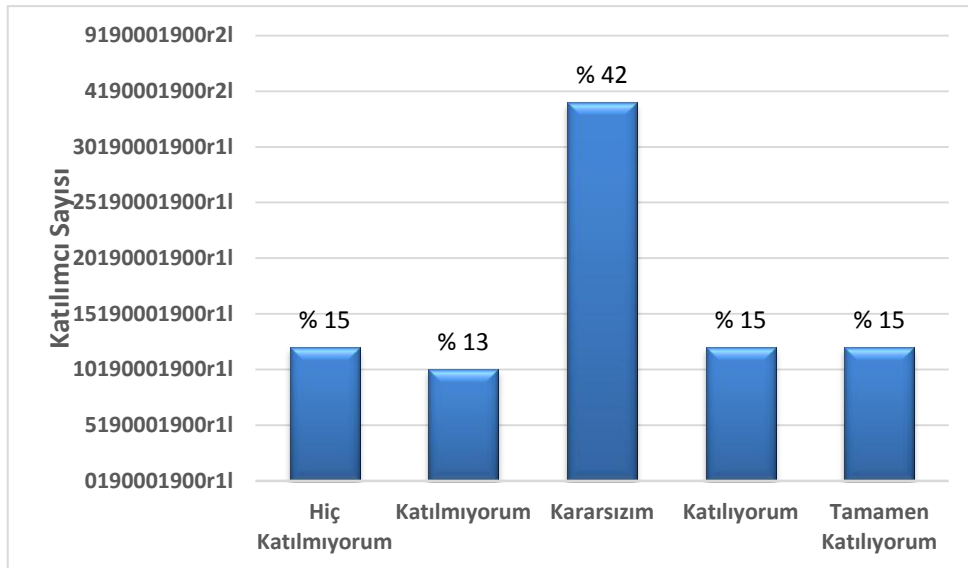
Bakanlığa intikal eden sorunlara hızlı çözüm getirilmektedir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 23 iken bu önermeye olumlu yanıt verenlerin oranı % 67'dir. Bu oranlar Genel Müdürlük ile taşra teşkilatı olan Halk Eğitimi Merkezleri arasında iletişim eksikliği bulunduğunu göstermektedir.

Şekil 5.31: Bakanlık Tarafından Yaygın Eğitimi İle İlgili Kararlar Alınırken Öğretmen ve İdarecilerin Görüşlerinin Alındığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



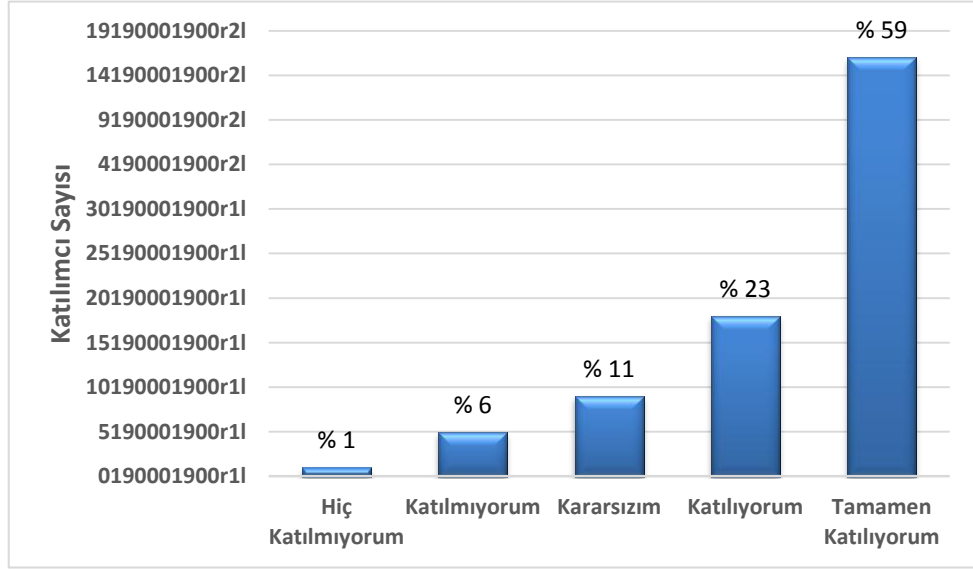
Bakanlık tarafından yaygın eğitimi ile ilgili kararlar alınırken öğretmen ve idarecilerin görüşleri alınmaktadır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerin oranı sadece % 9 iken, görüşlerimiz dikkate alınmıyor diyenlerin oranı % 76'dır. Baş döndürücü bir hızda değişen Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili yöntem ve mevzuat değişiklikleri ile ilgili alınan kararlarda merkez ile taşra teşkilatı arasındaki iletişim eksikliği göze çarpmakta ve bu kararların alınmasında taşra teşkilatında yani işin mutfağında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri yeterince dikkate alınmamaktadır.

Şekil 5.32: Türkiye İş Kurumu (İşkur) Müdürlüğünün Açtığı Meslek Edindirme Kurslarının Halk Eğitimi Merkezlerinin Faaliyetlerini Olumlu Etkilediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



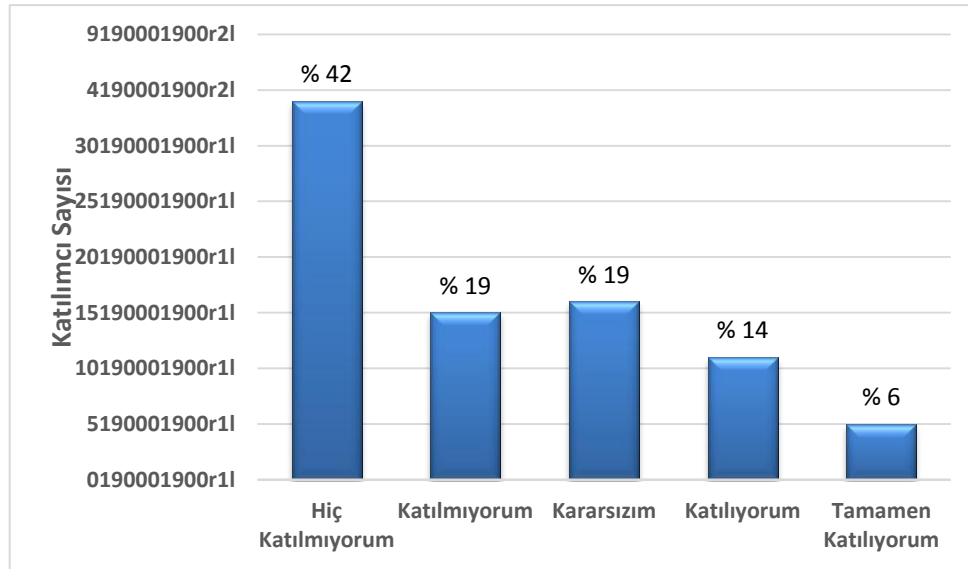
Türkiye İş Kurumu il Müdürlüğünün özellikle 2011-2012 yıllarında ülke genelinde açtığı istihdam garantili ve kursiyerlere yevmiye ödemeli kurslar konusunda Halk Eğitimi Merkezi idarecilerinin görüşleri nötr sayılabilir. Çünkü bu kursları Halk Eğitimi Merkezleri için olumlu bulanlar % 30 olumsuz bulanlar % 28 iken bu konuda fikir beyan etmeyenlerin oranı ise % 42 tür.

Şekil 5.33: Bakanlığımıza Bağlı Diğer Okul Ve Kurumlar İle Diğer Bakanlıklara Bağlı Kurumlar Yaygın Eğitim Amaçlı Kurslarını Halk Eğitimi Merkezleri İle İşbirliği İçinde Açmalarının Hayat Boyu Öğrenme Oranının AB Ülkelerindeki Seviyelere Çıkarılması Hedefini Olumlu Etkilediğini Düşünenler



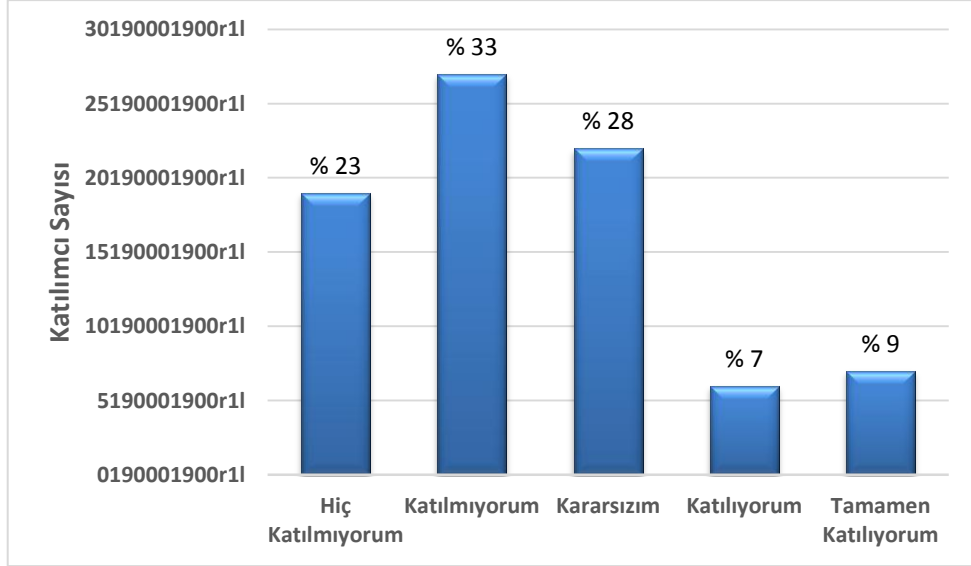
Bakanlığımıza bağlı diğer okul ve kurumlar, gençlik merkezleri, Belediyeler ile diğer bakanlıklara bağlı kurumlar yaygın eğitim amaçlı kurslarını 06/02/2012 tarih ve 579 sayılı Yaygın Eğitimde İşbirliği genelgesine uygun olarak Halk Eğitimi Merkezleri ile işbirliği içinde açmaktadırlar ve bu durum Hayat boyu öğrenme hedefinin AB ülkelerindeki seviyelere çıkarılması hedefini olumlu etkilemektedir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 82 iken, tersini düşünenlerin oranı % 7 dir. Genelge öncesi bakanlığa bağlı okul ve kurumlar ile diğer bakanlıklara ait kurumlar, belediyeler ve sivil toplum örgütleri yaygın eğitim faaliyetlerini bir birlerinde bağımsız yapmakta ve bu faaliyetlerin ortak bir havuzda kayıt altına alınması mümkün olmamaktaydı. Söz konusu genelge ile ülke genelindeki yaygın eğitim faaliyetlerinin Halk Eğitimi Merkezlerinin koordinesinde e-yaygın otomasyon sistemine kayıt edilmesi ile bu kayıt dışılığın önüne geçilmiştir. Ülke genelindeki yaygın eğitim faaliyetlerinin e- yaygın otomasyon sistemine kaydedilmesi ile ülkemizdeki yaygın eğitime ilişkin gerçek sayısal verilere ulaşılacak ve AB hedeflerine ulaşma mümkün olacaktır.

Şekil 5.34: Mesleki Eğitim Merkezleri İle Halk Eğitimi Merkezlerinin Görev Alanları Kesin Çizgilerle Belirlendiğini Düşünen Katılımcıların Oranı



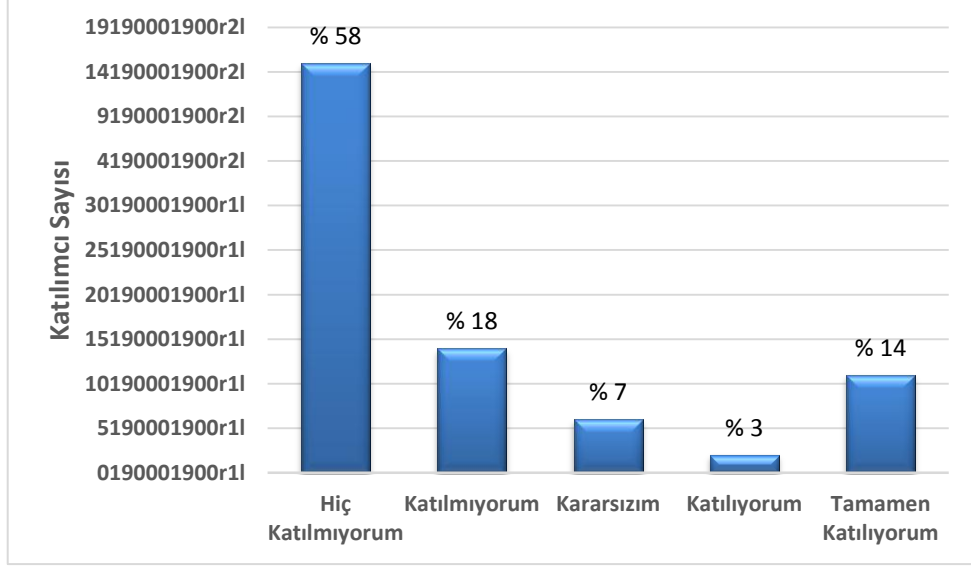
Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin görev alanları kesin çizgilerle belirlenmiştir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 20 iken, tersini düşünenlerin oranı % 61'dir. Yaygın Eğitim Kurumlarının Yeniden Yapılandırılmasını düzenleyen 06 Eylül 2012 tarih ve 4023 sayılı genelge ile fiziki kapasiteleri ve insan kaynakları yönüyle Milli eğitim Müdürlüklerinde uygun görülen ve ihtiyaç olan illerde Halk Eğitimi Merkezlerinin Çıraklık ve Kalfalık iş ve işlemlerini, Mesleki Eğitim Merkezlerinin de yaygın eğitim faaliyetlerini yürütmesi yetkisi verilmiştir. Mesleki Eğitim Merkezlerinin çoğunlukla şehrin dışında sanayii bölgelerinde bulunması, Halk Eğitimi Merkezlerinin de mevcut olan iş yükleri nedeniyle çıraklık ve kalfalık işlerini yapmaya gönüllü olmamaları nedeniyle bu genelgede belirtilen dönüşüme merkezler sıcak bakmamışlardır. Ancak çoğu ilde Mesleki Eğitim Merkezleri Halk Eğitim Merkezlerinin üzerinde ağır bir yük olan açık öğretim işlerini ve yürütmesi meşakkatli kurs işlerini almayı, sadece gelir getirici ve kısa süreli kursları açma girişiminde bulunmaktadırlar. Bu durum da Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri tarafında hoş karşılanmamaktadır.

Şekil 5.35: İl Hayat Boyu Öğrenme Planlama Kurul Toplantıları Amacına Uygun Çalıştığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



İl Hayat boyu Öğrenme Planlama Kurul Toplantıları amacına uygun çalışmakta ve önemli karar alınmaktadır önermesine Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 16'sı olumlu cevap verirken % 56'sı olumsuz cevap vermişlerdir. Çoğu kamu kurum yetkilisi bu toplantıları angarya olarak görmekte, yerlerine vekillerini göndermekte, gereken hazırlığı yapmadan gelmekte ve genellikle de herhangi bir görüş ve öneri bildirmeden ayrılmaktadırlar.

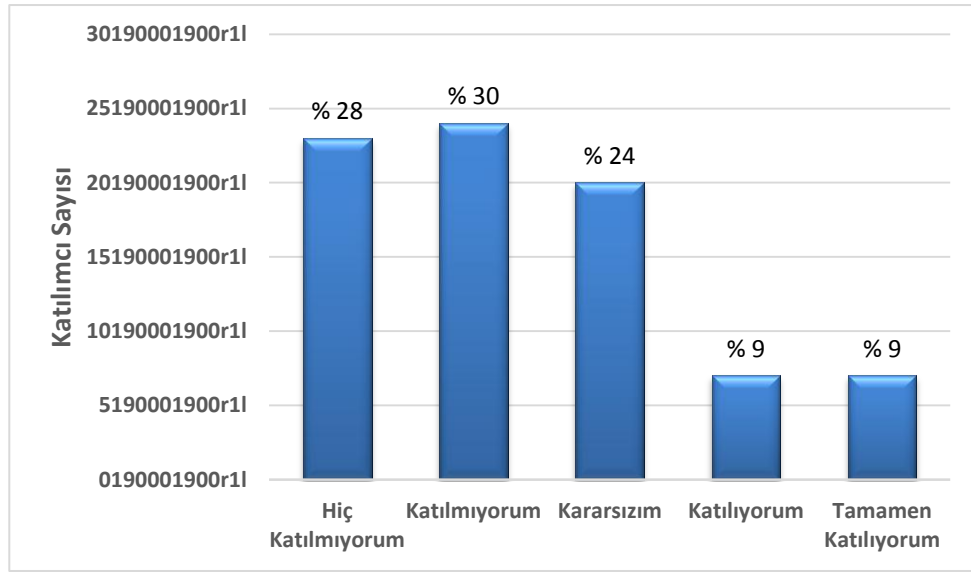
Şekil 5.36: Asılsız ve İsimsiz Şikâyetlerle Kurumlarının Meşgul Edilmediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



Asılsız ve isimsiz şikâyetlerle kurumumuz meşgul edilmektedir diyen Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin oranı % 76 iken böyle bir problem yaşamadıklarını düşünen yöneticilerin oranı % 17'dir. Halk Eğitimi Merkezlerinde özellikle kadrosuz usta öğretmenlerin istihdam edilmeleri, bu nedenle oluşan rekabette asıllı asılsız şikâyetlerin yapılmasına sebep olmaktadır. Örgün eğitimden farklı olarak sertifika ve belge veren merkezlere çoğunlukla kursa katılmadan sertifika almak isteyen çok sayıda kişi müracaat etmektedir. İstediklerini elde edemeyen veya bu gibi konularda ayrımcılığa maruz kaldığını düşünen yararlanıcılar çoğunlukla merkez yöneticilerini şikâyet etmekte ve isimsiz de olsa bu şikâyetler değerlendirmeye alınınca da yöneticilerin bu soruşturmalardan bunalmaktadırlar.

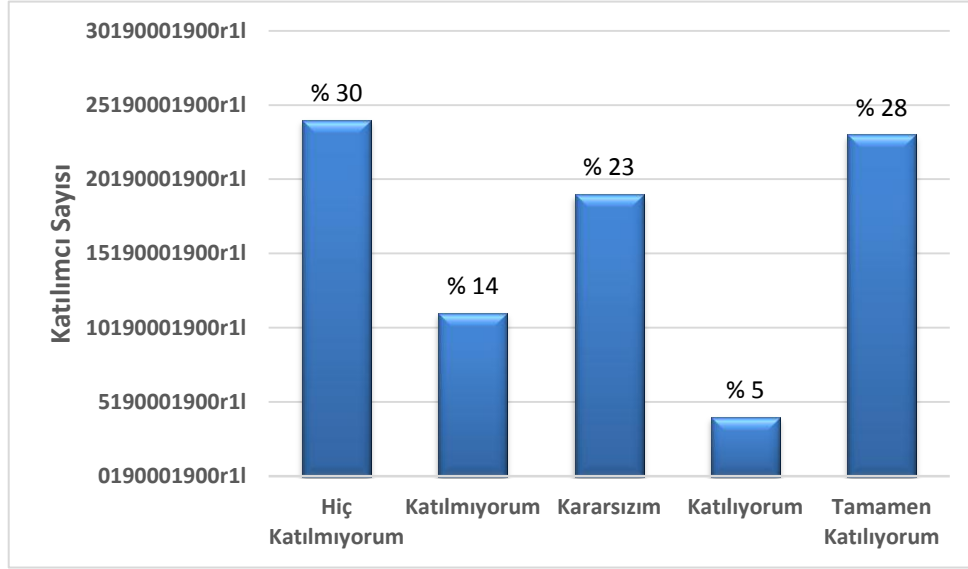
5.5. Eğitim-Öğretim Programları Ve Uygulama Faaliyetler İle İlgili Sorunlar

Şekil 5.37: İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yetkililerinin Hayat Boyu Öğrenme Çalışmalarında Halk Eğitimi Merkezlerine Kolaylık Sağladıklarını ve Gereken Önemi Verdiklerini Düşünen Yöneticilerin Oranı



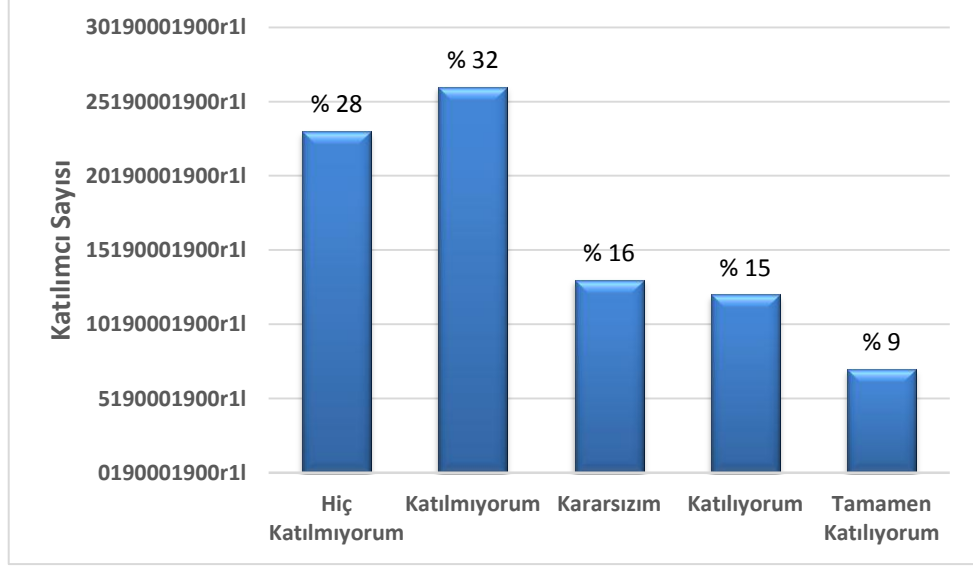
İl Milli Eğitimi Müdürlüğü yetkilileri Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarında bizlere yardımcı olmakta ve kurumumuza gereken önemi vermektelerdir sorusuna Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 18 si olumlu cevap verirken, % 58 i olumsuz cevap vermişlerdir. Bu durum Hayat Boyu Öğrenme hedeflerini yakalamak için çok daha fazla çaba sarf etmesi gereken Halk Eğitimi Merkezleri yöneticileri için kaygı vericidir. Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat yapısının yeniden yapılanması ile birlikte Bakanlıktaki her bir genel müdürlüğün iz düşümünün illerde oluşturulması ile beraber, her il milli eğitim müdürlüğünde Hayat Boyu Öğrenme Şubesi kurulmuştur. Ancak bu birimlere bakan şube müdürlerinin neredeyse tamamı kadrolu olmayan görevlendirme şube müdürlerinden oluşmuştur. Bu şube müdürlerinin vakıf olmadıkları bir birimde çalışmalarının sonucunda sıkıntılar yaşanmaktadır. İlerleyen yıllarda kadrolu şube müdürlerinin Hayat Boyu Öğrenmeden sorumlu olmalarıyla yaşanan sıkıntıların en aza ineceği tahmin edilmektedir.

Şekil 5.38: Önceki Yıllarda Yapılan Bölgesel Halk Eğitimi Fuarlarının Kaldırılmasının Merkezleri Lüzumsuz Bir Masraf ve Angaryadan Kurtardığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



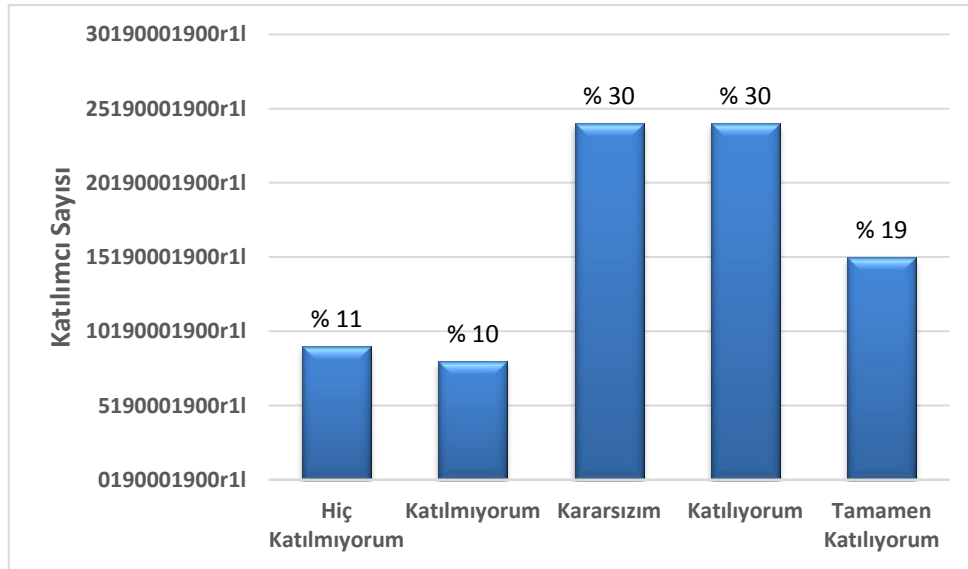
Önceki yıllarda yapılan Bölgesel Fuarın kaldırılması merkezleri lüzumsuz bir masraf ve angaryadan kurtarmıştır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı ile tersini düşünen yöneticilerin oranı birbirine yakındır. Önceki yıllarda Türkiye genelinde her yıl değişik illerin ev sahipliğinde yapılan ve 10 un üzerinde ilin her bir bölge ilinde misafir edildiği Bölgesel Halk Eğitimi Fuarlarının kaldırılması ile ilgili düşünceler nötrdür. Bu konuda fikir beyan etmeyenlerin oranı da % 23 gibi yüksek bir oranda gerçekleşmiştir. Bu durum Halk Eğitimi Merkezleri yöneticilerinin çoğunun yeni olması nedeniyle bu fuarlara katılmamış olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bölgesel Halk Eğitim Fuarlarını pahalı bir angarya olarak gören Halk Eğitimi Merkezi idarecilerinin oranı % 33 iken, bu fuarları merkezler arası etkileşim ve motivasyon aracı olarak görenlerin oranı % 44'tür. Bu soruya cevap veren yöneticileri kıdem olarak ayrı ayrı ele aldığımızda; 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip yöneticilerin % 57'si, 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanların % 100'ü, ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların %55'inin bu fuarları bir gereksiz bir angarya olarak nitelendirdikleri, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan yöneticilerin % 75',inin ise fuarların devam etmesini istedikleri gözlemlenmiştir.

Şekil 5.39: Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Kurs Denetimlerini Etkili Bir Şekilde Yerine Getirdiklerini Düşünen Yöneticilerin Oranı



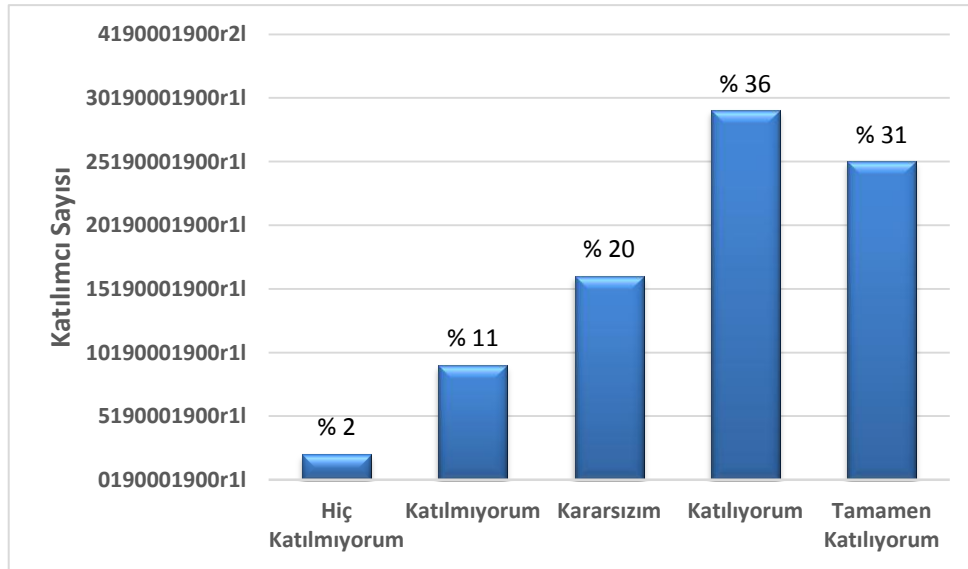
Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü adı altında yeniden örgütlenmesi ve yeniden yapılanması ile birlikte Halk Eğitimi Merkezlerinin fonksiyonu önemli oranda artmıştır. Gerek açılan kurs sayısında gerekse kursiyer sayısında önemli artışlar meydana gelmiştir. Bunda yenilenen ve modüler hale getirilen kurs programlarının yanı sıra tüm dünyada yeniden rağbet gören “Hayat Boyu Öğrenme” kavramının ülkemizde de halkın teveccühüne mazhar olmasının önemi büyüktür. Açık öğretim sistemi de son yıllarda rağbet görmüş ve bu işi yürüten Halk Eğitimi Merkezlerinin iş yükü çok artmıştır. Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin kursları denetleme görevi zaman yetersizliğinden dolayı imkânsız hale gelmiştir. Ankete katılan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 60’ı denetim görevini yürütmekte sıkıntı çektiklerini söylemişlerdir. % 24’lük kesim ise kurs denetimlerinde sıkıntı yaşanmadığını beyan etmişlerdir. Ankete katılan müdürlerin %85’i, müdür yardımcılarının ise % 75’i kurs denetimlerini etkili ve verimli bir şekilde yapamadıklarını beyan etmişlerdir.

Şekil 5.40: Standart Kurs Programlarının Yerel Ve Bireysel İhtiyaçlara Göre Esnetilip Uygulanabilir Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



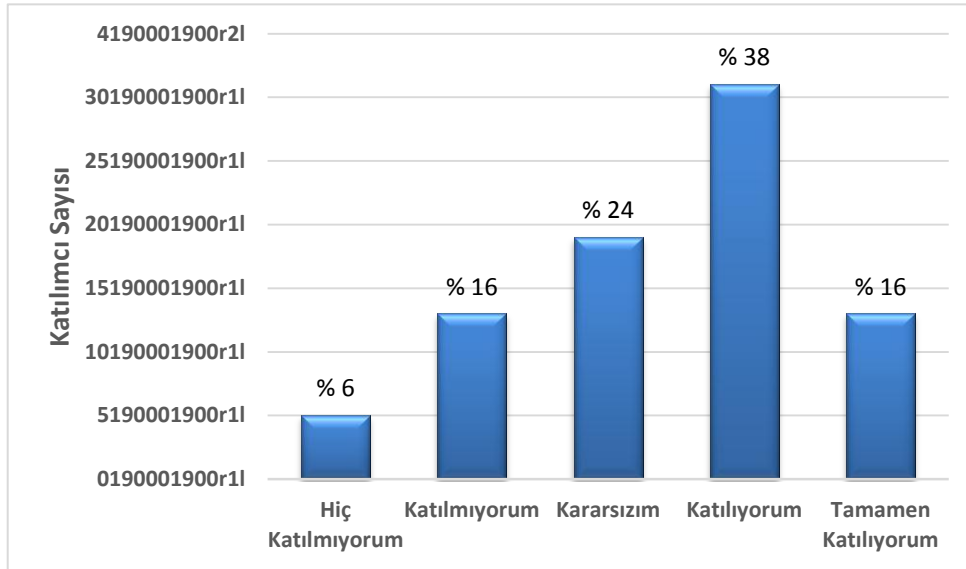
Ülke düzeyinde standart olarak hazırlanan kurs programları yerel ve bireysel ihtiyaçlara uygun olarak esnetilip uyarlanabilmektedir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 49 iken kurs programlarının bireysel ihtiyaçlara göre esnetilip uyarlanamadığını düşünenlerin oranı % 21'dir. Bu konuda fikir beyan etmeyenlerin oranı ise % 30 seviyededir. Fikir beyan etmeyenlerin oranının yüksek olması Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yenilenen modüler programlar hakkında fikir beyan edecek kadar bilgili olmamasından kaynaklanmaktadır. Her geçen gün Avrupa Birliği standartlarında tüm paydaşların önerileri dikkate alınarak güncellenen modüler kurs programları “modüler” olmaları dolayısıyla yerel ve bireysel olarak esnetilip uygulanabilmektedir.

Şekil 5.41: Kursiyerlerin Gerekli Mesleki Beceri Kazanabilmeleri Açısından Kursların Modül Sürelerinin Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



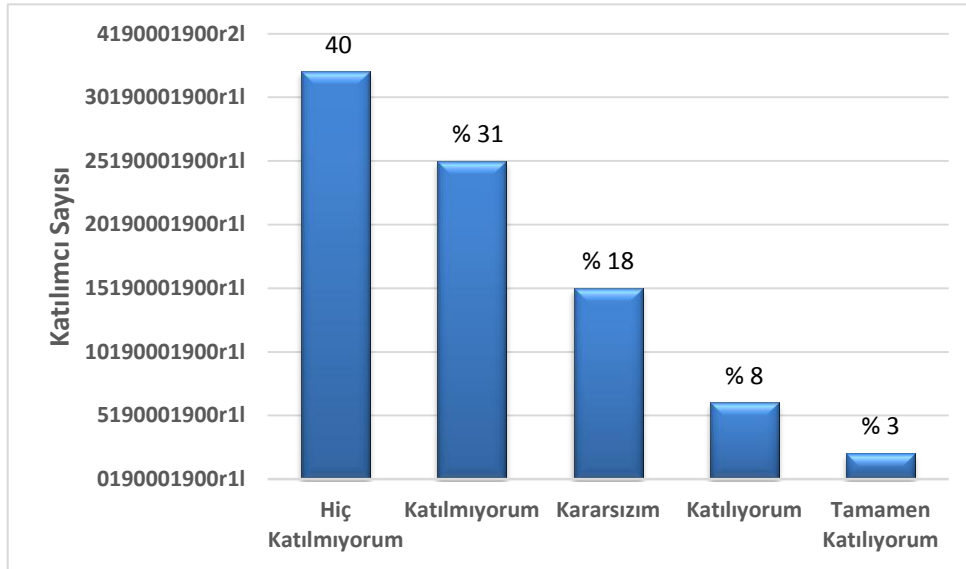
Kurs modül sürelerinin kursiyerlerin meslek/beceri kazanmaları için yeterli uzunlukta olduğunu düşünen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 67 olarak yüksek bir seviyededir. Modül sürelerini yeterli bulmayanların oranı ise % 13'tür. Bu durum da göstermektedir ki tüm paydaşların önerileri dikkate alınarak güncellenen modüler kurs programları başarılıdır ve ihtiyaca cevap vermektedir. Modüler programların güncellenme ve yayımlanma süreci devam etmektedir ve eksiklikler ve yetersizlikler dikkate alınarak yeni programlar süratle eğitime sunulmaktadır. Modüler Programların hazırlanması konusunda hemen hemen her ilden modüler eğitim formatörlerinin de katılımıyla her yıl hizmet içi eğitim çalışması yapılmaktadır.

Şekil 5.42: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne Ait Kurs Programlarının İş Piyasasının İhtiyaçlarını Karşılatabilme Derecesini Yeterli Bulan Yöneticilerin Oranı



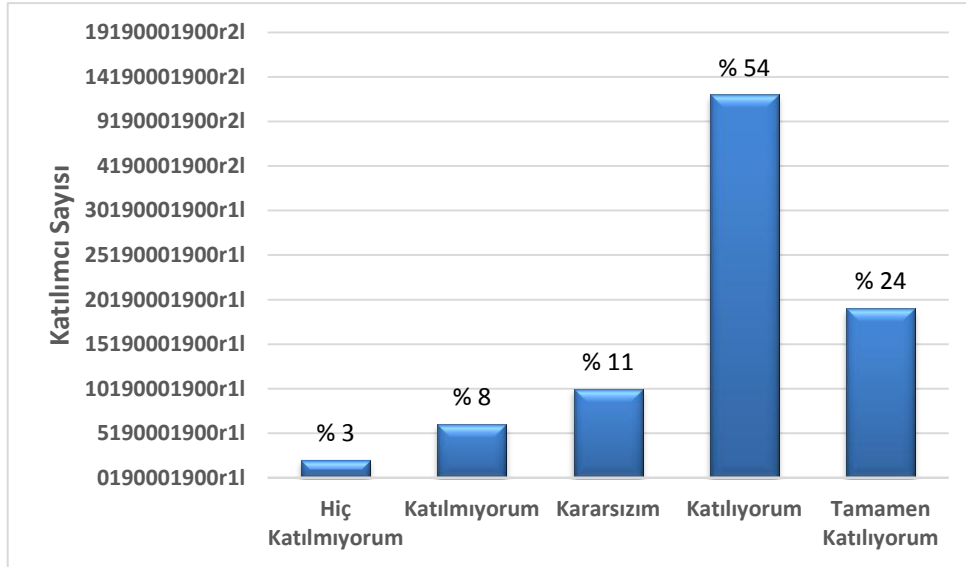
Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı ve Talim Terbiye Kurulunun onayladığı kurs programları hazırlanırken görüşleri dikkate alınan paydaşlar arasında sektör temsilcileri ve Mesleki Yeterlilik Kurulu da vardır. Bu nedenle hazırlanan programların sektörün ihtiyaçlarını karşılama derecesinin de yüksek çıkması beklenmelidir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 54'ü hazırlanan kurs programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılama derecesini yeterli bulmuştur. Bu konuda fikir beyan etmeyenlerin oranı % 22 iken, yetersiz bulanların oranı ise % 28'dir. Programların iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamadığını düşünmelerinin sebebi iş piyasasının programları uzun bulmasından ileri gelmektedir. Çünkü iş piyasası temsilcileri kısa süreli kurslar açarak personelini yeterli göstermek istemektedir. Oysa Mesleki yeterlilik Kurulunun öngördüğü yeterlilik süreleri iş piyasası elamanlarının istediği kadar kısa değildir ve olamaz.

Şekil 5.43: Halk Eğitim Merkezlerinden Belge Alan Kursiyerlerin Bu Belgeler İle İş Bulma Durumunu Ve Mezun İzleme Çalışmalarının Titizlikle Yürütülebildiğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



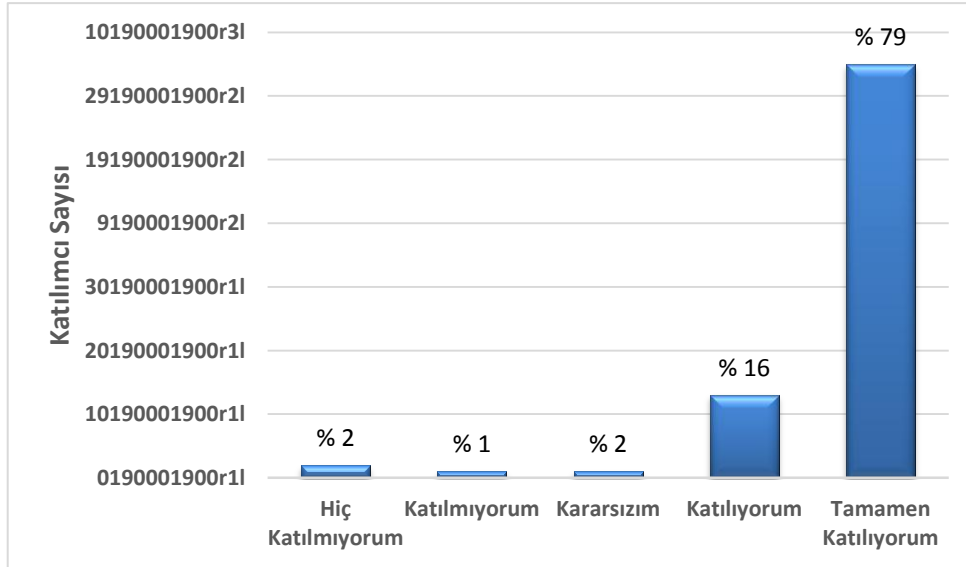
Kursiyerlerin kurs sonunda aldıkları belgeler ile iş bulup bulamadıkları hakkında geri bildirim alınabilmekte ve mezun izleme çalışmaları titizlikle yapılmaktadır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 11 iken, tersini düşünenlerin oranı % 71'dir. Mezun izleme çalışmalarındaki başarısızlığın en temel sebebi Halk Eğitimi Merkezlerindeki kurs programlarının kısa süreli olması ve bu sürenin sonunda sertifikasını alıp ayrılan kişilerin merkezlere bir daha uğramaması gösterilebilir. Aldıkları sertifika ile bir işe yerleşen kişiler de bu durumu merkezlere bildirme ihtiyacı duymamaktadırlar. Kısa süreli eğitimler nedeniyle kursiyerler ile yönetim ve öğretiler arasında sıkı bir iletişim oluşmamaktadır.

Şekil 5.44: Halk Eğitimi Merkezlerinin Verdiği Eğitimin Kalitesi Konusunda Toplumsal Algıların Olumlu Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



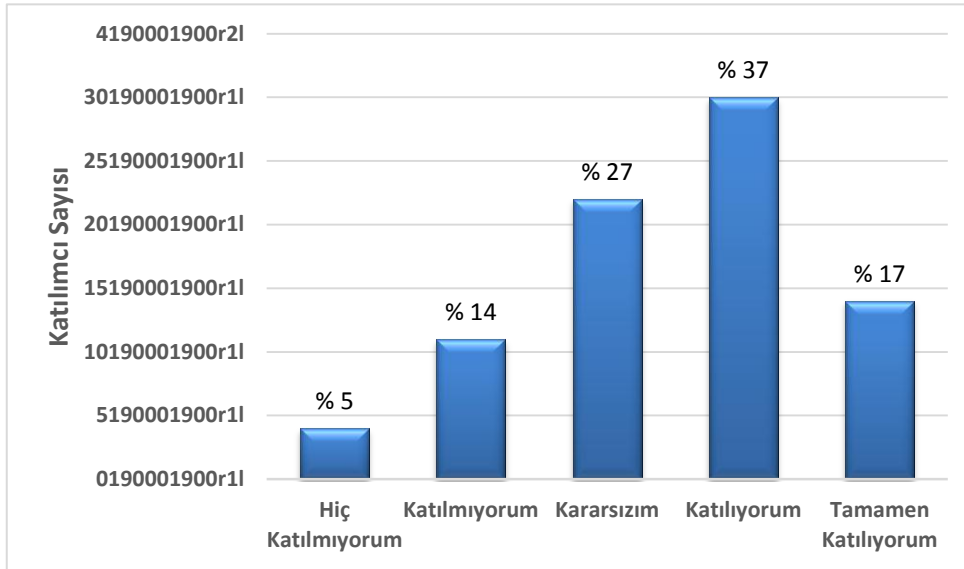
Halk Eğitimi Merkezlerinin verdiği eğitimin kalitesi konusunda toplumdaki algılar olumludur diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 78 iken, olumsuz algılar bulunduğunu düşünen yöneticilerin oranı % 11'dir. Halk Eğitimi Merkezlerinde verilen eğitimin kaliteli olduğuna dair algıların bu kadar yüksek çıkmasının AB uyum süreci paralelinde yenilenen ve modüler hale getirilen kurs programlarının etkisi büyüktür. Merkezlerin binalarının ve eğitim donanımlarındaki standartların yükselmesi de eğitim kalitesini artırmıştır.

Şekil 5.45: Bireysel Öğrenmelerin Belgelendirilme Yetkisinin Halk Eğitimi Merkezlerine Verilmesini Bilgi Çağının Gereği Olarak Gören Yöneticilerin Oranı



Kendi kendine öğrenenlerin (bilgisayar kullanmayı öğrenen veya yabancı dil bilen) becerilerinin belgelendirilmesi yetkisinin Halk Eğitimi Merkezlerine verilmesi bilgi çağının gereğidir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 95 iken bunu gereksiz görenlerin oranı % 3 tür. Önceki öğrenmelerin tanınması demek mevcut becerilerinizin resmi olarak belgelendirilmesi demektir. Nerede ve nasıl öğrenilmiş olursa olsun birey sahip olduğu becerilerini belgelemek isterse, bir değerlendirme sürecinden geçecektir. Değerlendirme kısaca; şimdiye kadar yaptığınız çalışmaları, aldığınız referans belgelerini, sertifika veya diplomaları ve becerilerinizi gösterebileceğiniz bir performans sınavını (uygulamalı sınav) tamamen veya kısmen içerebilir. Tanınma sürecinde size detaylı bir rehberlik sunulması öngörülmektedir. İformel öğrenmenin belgelendirilmesini öngören bu sistemin 2015 yılında tam anlamıyla yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

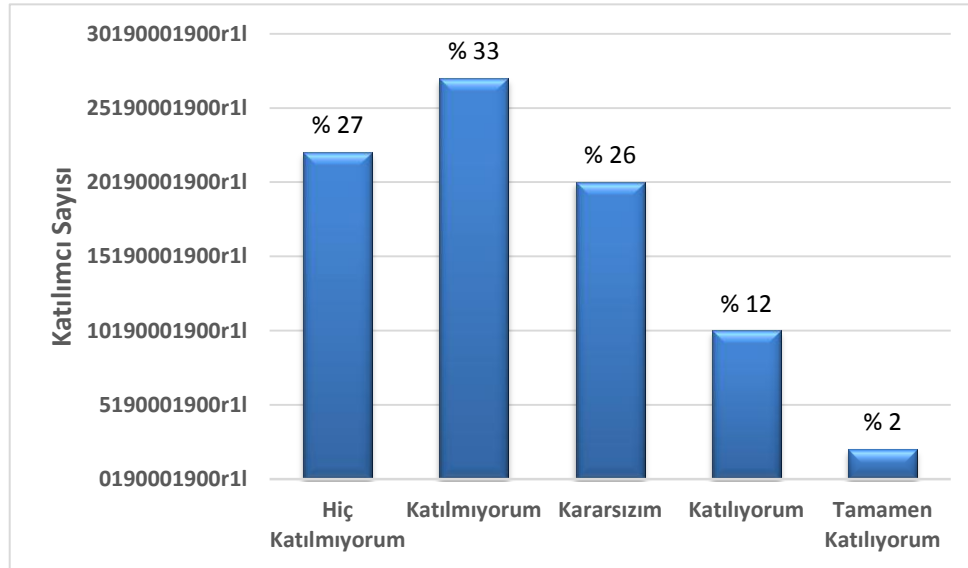
Şekil 5.46: Halk Eğitimi Merkezlerinin Ulusal Ajansın Hayat Boyu Öğrenme Programlarından Yeterli Düzeyde İstifade Ederek Projeler Düzenlediğini Düşünen Yöneticilerin Oranı



Merkezimiz Ulusal Ajansın Hayat Boyu Öğrenme Programlarından yeterli düzeyde istifade edip projeler düzenlemektedir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 54 iken bu soruya olumsuz yanıt verenlerin oranı % 19'dur. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün bu oranı artırmak için ciddi çabaları mevcuttur. Bu konuda her yıl sadece bu konu özelinde hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir. Bu durumda Hayat Boyu Öğrenme Programları ile ilgili AB Projesi düzenleyen merkezlerin sayısının da hızlı bir şekilde artacağı öngörülmektedir.

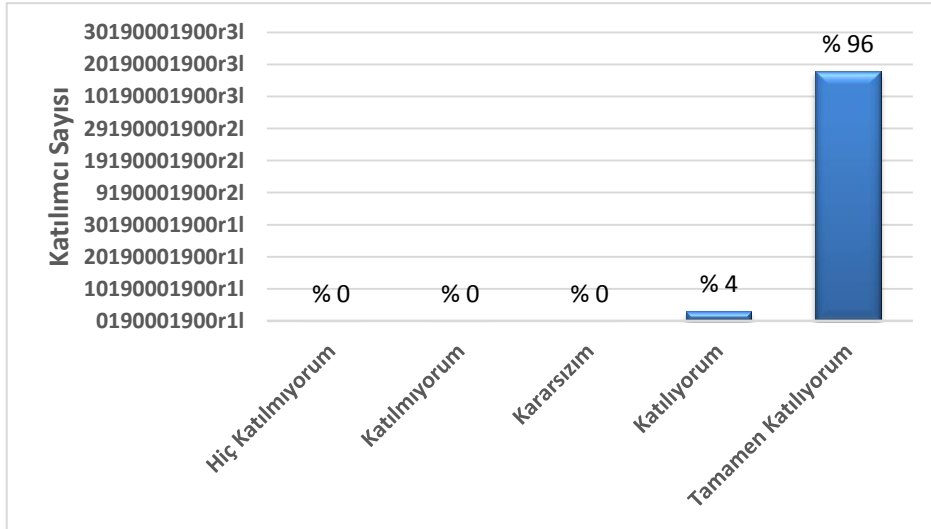
5.7. Kurum Bütçesi, Bina Tesis ve Donanım İle İlgili Sorunlar

Şekil 5.47: Atölye ve Laboratuvarların Araç, Gereç ve Donanım Açısından Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



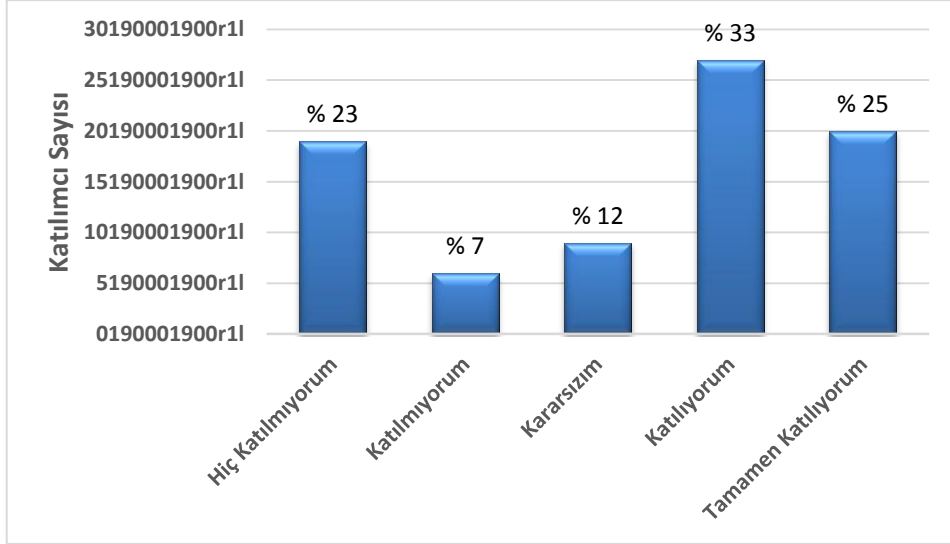
Atölye ve laboratuvarlar yeterli araç gereç ve donanıma sahiptir diyen Halk Eğitimi Merkezleri yöneticilerinin oranı % 14 iken bu önermeye olumsuz yanıt verenlerin oranı % 60'tır. Atölye ve laboratuvarlar ilk kuruluş aşamasında gerçekten de günün şartlarına göre modern ve kaliteli ekipmanlarla donatılmıştır. Ancak zamanla bu ekipmanlar hızla değişen teknolojiye yenilmekte ve bütçe yetersizliğinden dolayı yerel imkânlarla yenilenememektedir. Bu sorun özellikle bilgisayar laboratuvarlarında göze çarpmaktadır. Halk Eğitimi Merkezleri sürekli yeni versiyonları piyasaya sürülen yazılımları ve bu yazılımları kaldıracak donanıma sahip bilgisayarları temin etmekte güçlük çekmektedirler. Bünyesinde Döner Sermaye İşletmesi bulunan Halk Eğitimi Merkezleri bu sorunu daha az yaşamaktadırlar.

Şekil 5.48: Kendine Ait Bağımsız Kurum Binasının Halk Eğitimi Faaliyetleri İçin Çok Yararlı Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



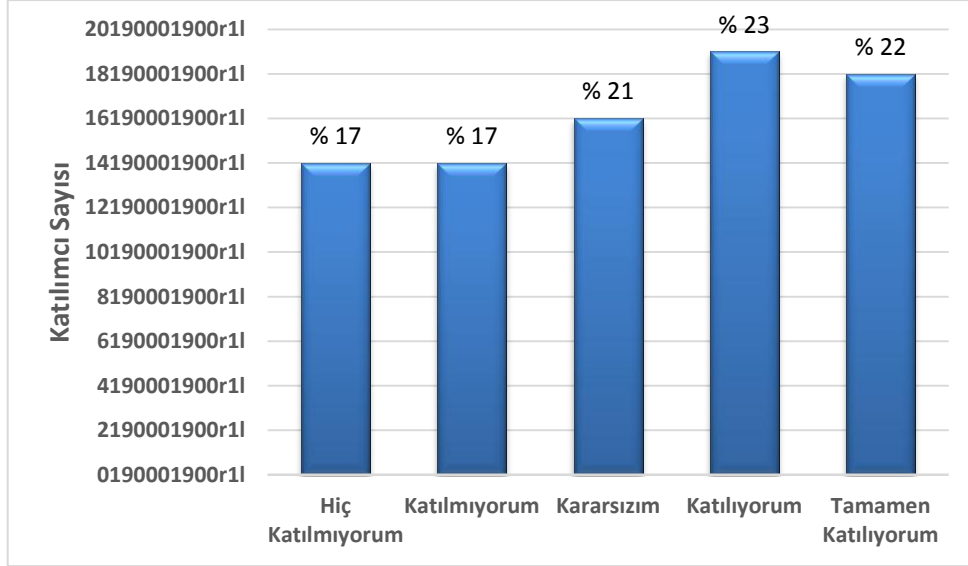
Halk Eğitimi Merkezlerinin kendine ait bir binası bulunması gerektiğini düşünen yöneticilerin oranı % 100'dür. Ülkemizde özellikle de ilçelerde Halk Eğitimi Merkezleri bazı okulların veya kurumların alt katlarında sığıntı gibi hizmet görmekte veya binalarının yetersizliğinden dolayı bu okul veya kurumların sınıf ve atölyelerini kullanmak zorunda kalmaktadırlar. İl merkezlerinde ise böyle bir problem büyük ölçüde yaşanmamakta bu sorunu yaşayan illerde ise yeni binalar yapılarak bu sorun hızla çözülmektedir.

Şekil 5.49: Halk Eğitimi Merkezi Binalarının Eğitim, Öğretim ve Faaliyetler İçin Uygun Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



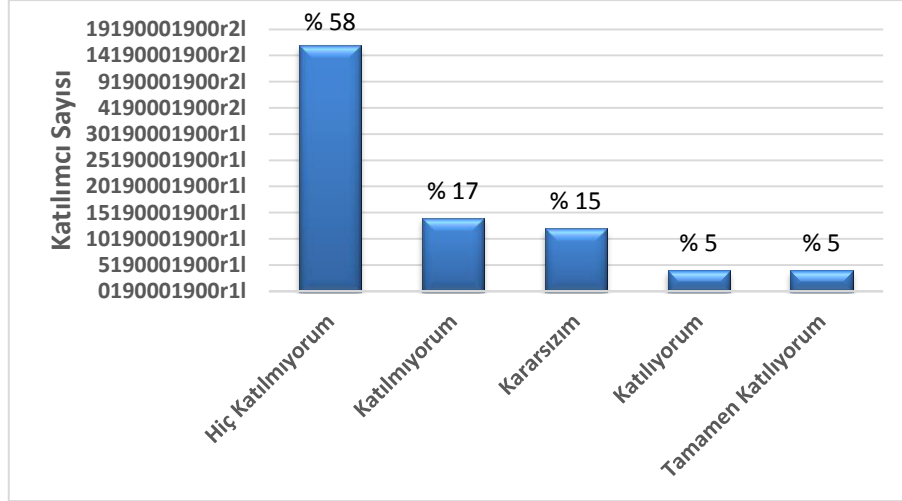
Hizmet görmekte oldukları Halk Eğitimi Merkezi binalarını eğitim ve öğretim faaliyetleri açısından yeterli gören Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı %58 iken, yetersiz görenlerden % 30'dur. Bu durum yetişkin eğitimi anlamında ülkemiz için yeterli olmasa da umut vericidir. Çünkü özellikle son yıllarda ülkemize kazandırılan Halk Eğitimi Merkezi binaları atölyelerinden konferans salonlarına, bilgisayar laboratuvarlarından dersliklerine kadar her ihtiyaç gözetilerek inşa edilmektedirler.

Şekil 5.50: Okul Aile Birliği Çalışmalarının Mevzuata Uygun ve Verimli Olarak Sürdürüldüğünü Düşünen Yöneticilerin Oranı



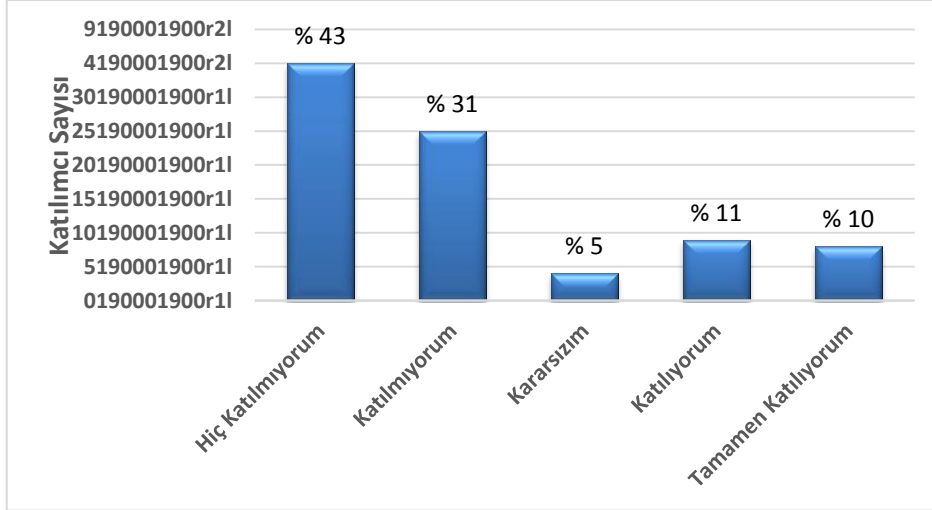
Okul aile Birliği işlemlerinin mevzuata uygun olarak sorunsuz bir şekilde yürütüldüğünü belirten Halk Eğitimi Merkezi idarecilerinin oranı % 45, sorun yaşadıklarını belirtenlerin oranı % 34, fikir belirtmeyenlerin oranı da % 20'dir. Halk Eğitimi Merkezleri yetişkin eğitim kurumları olduğu için Okul Aile Birliği organlarının seçiminde güçlükler yaşanmaktadır. Çünkü kendileri zaten yetişkin olan kursiyerlerin velilerinin birliklerde görev alması hemen hemen imkânsızdır. Ayrıca kursiyerler de kısa zamanlı eğitimler alıp merkezle ilişkilerini koparmaktadırlar. Uzun süreli eğitim alan kursiyer sayısı az olduğu için bu kişilerin ailelerinden oluşacak bir Okul aile Birliği oluşturmak sıkıntılıdır. Merkezlerde genellikle ücretli Usta Öğreticilerden birlik organları oluşturulmaktadır. Bu da birliğin bağımsızlığı konusunda olumsuz algıları beraberinde getirmektedir.

Şekil 5.51: Kursiyerlerden Katkı Payı Almada Sıkıntı Yaşanmadığını Düşünen Yöneticilerin Oranı



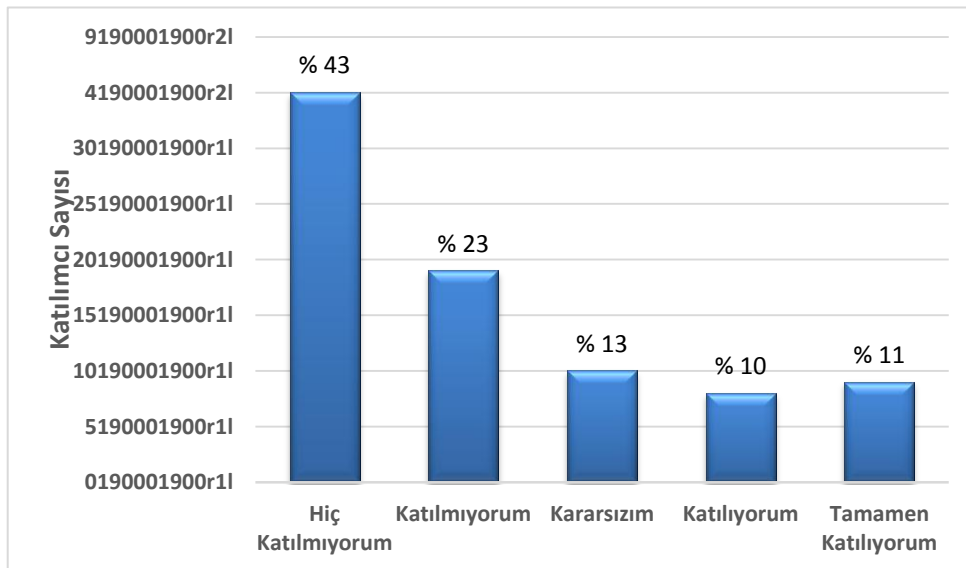
Halk Eğitimi Merkezlerini en önemli problemlerinden biri de maddi kaynak yetersizliğidir. Bu sorunu çözmek için kurulan okul aile birlikleri vasıtasıyla kursiyerlerden katkı payı almakta ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Pahalı bir eğitim hizmeti olan yetişkin eğitim kurslarının katkı payı olmadan yürütülmesi imkânsızdır. Katkı payı almakta sıkıntı çekmiyorum diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 10 iken bu katkı payını almakta sıkıntı çeken yöneticilerin oranının % 75 olması dikkat çekicidir.

Şekil 5.52: Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Halk Eğitimi Merkezlerine Gönderilen Ödeneklerin Yeterli Olduğunu Düşünen Yöneticilerin Oranı



Halk Eğitimi Merkezlerine Bakanlık tarafından gönderilen ödenekler yeterlidir diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 21 iken bu önermeye olumsuz yanıt verenlerin oranı % 74'tür. Pahalı bir eğitim olan yetişkin eğitiminde en önemli unsur olan maddi imkânları oluşturmada kuşkusuz en kolay yol Milli Eğitim Bakanlığının Halk Eğitimi Merkezlerine gönderdiği ödeneklerdir. Bu ödeneklerin yetersiz olması kurumların açtıkları kursların sayısını ve kalitesini olumsuz etkilemektedir.

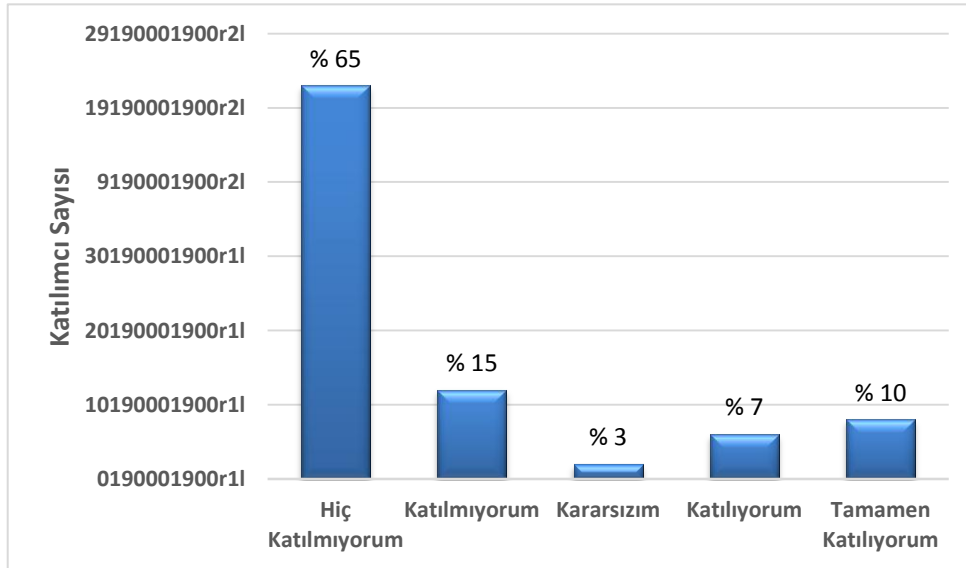
Şekil 5.53: Kurslarda Kullanılan Temrinlik Malzemeyi Temin Sıkıntısı Yaşamadıklarını Düşünen Yöneticilerin Oranı



Halk Eğitimi Merkezlerindeki en önemli sorunlardan biri de temrinlik malzeme temininde yaşanan sorunlardır. Özellikler mesleki kurslarda kursun yürütülmesi için gereken malzemeler bakanlık tarafından gönderilmediği gibi yerel imkânlarla da sağlanamamaktadır. Kursiyerler de kurslarda bu malzemeler için ve diğer katkı payları için ödeme yapmaya yanaşmamakta ve devlet kurumlarında verilen kursların her şeyiyle ücretsiz olması gerektiğini düşünmektedirler. Özellikle yiyecek içecek alanındaki kurslarda bu durum sıkıntı yaratmaktadır. Kurslarda kullanılacak temrinlik malzemeyi temin etmekte sıkıntı yaşanmamaktadır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 21 iken, sıkıntı yaşayanların oranı % 66'dır.

5.8. Açık Öğretim İş ve İşlemlerinin Yürütülmesi İle İlgili Yaşanan Sorunlar

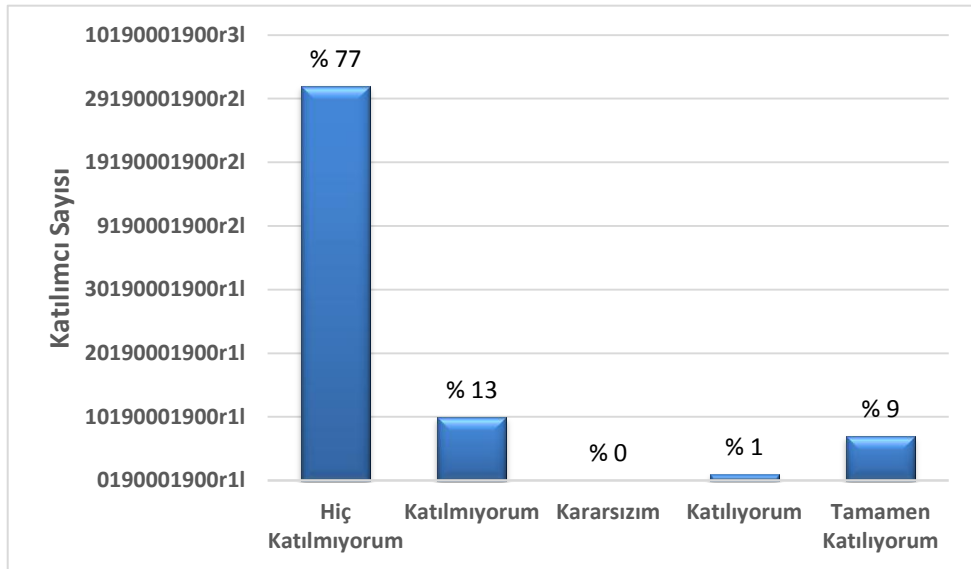
Şekil 5.54: Açık Öğretim Kitaplarının Dağıtımı ve Depolanması Hususunda Sıkıntı Yaşamadıklarını Düşünen Yöneticilerin Oranı



Halk Eğitimi Merkezlerinin yaşadıkları problemlerin içerisinde en önemlilerinden biri açık öğretim işlemlerinin yürütülmesi ile ilgili olanlardır. Açık öğretim kitaplarının Halk Eğitimi Merkezlerine gönderilmesi, dağıtılması ve depolanmasında herhangi bir aksaklık yaşanmamaktadır diyen Halk Eğitimi Merkezi idarecilerinin oranı sadece %17 iken problem yaşadıklarını söyleyenlerin oranı % 80'dir. Bu soruya cevap veren müdürlerin % 87'si, Müdür başyardımcılarının % 66'sı ve müdür yardımcılarının da % 100'ü açık öğretim iş ve işlemlerini yürütmede personel

yetersizliği yaşandığını beyan etmişlerdir. Bu problemlerin temel sebebi kitapların depolanmasında yaşanmaktadır. Çoğu Halk Eğitimi Merkezinde kitapları depolayacak yer bulunmamaktadır. Ayrıca dağıtım için gelen kitaplar daha tükenmeden “müfredat değişikliği oldu” denilerek aynı kitaptan bastırılarak merkezlere gönderilmektedir. Bu durum çoğu Halk Eğitim Merkezini kitap çöplüğüne çevirmiştir. Öğrenci sayısına göre istenen kitap sayısı ile gelen kitap sayısı uyumsuz olmakta ve ildeki ihtiyacın çok daha fazlası kitap merkezlere gönderilmektedir.

Şekil 5.55: Açık Öğretim İş ve İşlemlerini Yürütmede Personel Sıkıntısı Yaşamadıklarını Düşünen Yöneticilerin Oranı



Açık Öğretim işlemlerini yürüten Halk Eğitimi Merkezlerinin en büyük problemlerinden biri de bu işlemleri yürütecek personelin bulunmayışıdır. Halk Eğitimi Merkezimizde Açık Öğretim Okulu işlemlerini yürütmede personel sıkıntısı yaşanmamaktadır diyen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 10 iken, personel sıkıntısı vardır diyenlerin oranı % 90'dır. Açık Öğretim iş ve işlemlerini yürüten okullara bu işleri yürütmesi için verilen müdür yardımcısı normu halk eğitim merkezlerine verilmemiştir. Bu birimlerde çalıştırılmak üzere memur kadrosu da tahsis edilmemiştir. Ayrıca çözüm noktasında kurs açamayan öğretmenlerin bu birimlerde “ek ders ücreti karşılığı görevlendirilmesi” mevzuata göre mümkün olmamaktadır.

Şekil 5.56: Anketi yanıtlayan yöneticilerin 5'li likert ölçeğine göre katılım düzeyleri

Soru no:	Anket Soruları	Değer
17	Kurumun kendine ait bağımsız bir binada faaliyet göstermesi çok yararlıdır.	4,94
48	Kendi kendine öğrenenlerin (bilgisayar kullanmayı öğrenen veya yabancı dil bilen) becerilerinin belgelendirilmesi yetkisinin Halk Eğitimi Merkezlerine verilmesi bilgi çağının gereğidir.	4,70
40	Bakanlığımıza bağlı diğer okul ve kurumlar, gençlik merkezleri, Belediyeler ile diğer bakanlıklara bağlı kurumlar yaygın eğitim amaçlı kurslarını 06/02/2012 tarih ve 579 sayılı Yaygın Eğitimde İşbirliği genelgesine uygun olarak Halk Eğitimi Merkezleri ile işbirliği içinde açmaktadırlar ve bu durum Hayatboyu Öğrenme hedefinin AB ülkelerindeki seviyelere çıkarılması hedefini olumlu etkilemektedir.	4,34
20	Rehber öğretmen (PDR) kadroları Halk Eğitimi Merkezlerindeki kursiyerler için çok önemlidir.	4,19
42	Halk Eğitimi Merkezlerinin verdiği eğitimin kalitesi konusunda toplumdaki algılar olumludur.	3,88
27	Kursların modül süreleri kursiyerlerin meslek/beceri kazanımları için yeterli uzunluktadır.	3,83
47	Bir sonraki idarecilik görevimi eğer seçme şansım olursa yine Halk Eğitimi Merkezinde yapmayı isterim.	3,58
50	Merkezimiz Ulusal Ajansın Hayat Boyu Öğrenme Programlarından yeterli düzeyde istifade edip projeler düzenlemektedir.	3,52
28	Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün yaygın eğitim programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi yeterlidir.	3,43
26	Ülke düzeyinde standart olarak hazırlanan kurs programları yerel ve bireysel ihtiyaçlara uygun olarak esnetilip uyarlanabilmektedir.	3,38
18	Halk Eğitimi Merkezimizin binası verdiğimiz eğitim ve yaptığımız faaliyetlere uygundur.	3,32
33	Öğretmenler mevzuat değişikliklerini izleyerek değişiklikler konusunda zamanında bilgi sahibi olmaktadırlar.	3,28
09	Okul Aile Birliği mevzuata uygun olarak verimli ve sorunsuz çalışmaktadır.	3,23
25	Yetişkin eğitimi ile ilgili özel bir eğitimden geçmemiş olmam merkezdeki idarecilikimde önemli bir sıkıntı oluşturmamaktadır.	3,19
04	Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan personelin görev tanımının iyi yapılmıştır.	3,07
05	İdarecilerin öğretmenlerle yeterli ve etkili iletişim kuracakları ortam vardır.	3,06
01	Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme ve yetişkin eğitime yeterli önemi vermektedir.	2,95
19	Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Müdürlüğünün açtığı meslek edindirme kursları Halk Eğitimi Merkezlerinin faaliyetlerini olumlu etkilemiştir.	2,93
30	Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen atama yetkisinin Bakanlık olması doğru bir uygulamadır.	2,85
15	Önceki yıllarda yapılan Bölgesel Fuarın kaldırılması merkezleri lüzumsuz bir masraf ve angaryadan kurtarmıştır.	2,85
43	Halk Eğitimi Merkezlerine yönetici seçiminde branş ayırımı yapılmamasını doğru buluyorum.	2,82
32	Ustaöğretici görevlendirmelerini dış etkenlerden bağımsız objektif bir şekilde gerçekleştirmeye uygun bir yapı mevcuttur.	2,62
45	İl Hayatboyu Öğrenme Planlama Kurul Toplantıları amacına uygun çalışmakta ve önemli karar alınmaktadır.	2,51

49	İl Milli Eğitimi Müdürlüğü yetkilileri Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarında bizlere yardımcı olmakta ve kurumumuza gereken önemi vermektedirler.	2,41
13	Atölye ve laboratuvarlar yeterli araç gereç ve donanıma sahiptir.	2,35
22	İdareci personel kurs denetimlerini etkili bir şekilde yerine getirmektedir.	2,39
02	Bakanlığa (Genel Müdürlüğe) intikal eden sorunlara hızlı çözüm getirilmektedir.	2,34
16	Halk Eğitimi Merkezlerindeki kadrolu ve kadrosuz öğretmenleri farklı yaş, zekâ ve motivasyon gruplarında bulunan yetişkinlerin eğitimi konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahiptir.	2,30
12	Kurslarda kullanılacak temrinlik malzemeyi temin etmekte sıkıntı yaşanmamaktadır.	2,25
07	Usta öğretmenler arasında ahenkli ve yardımlaşmaya açık bir ilişki vardır.	2,22
06	Öğretmenler ve usta öğretmenler arasında iletişim üst düzeydedir.	2,20
44	Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin görev alanları kesin çizgilerle belirlenmiştir.	2,22
36	Halk Eğitimi Merkezlerin yönetici normunun il nüfusuna göre belirlenmesi doğru bir uygulama olmuştur.	2,19
11	Halk Eğitimi Merkezlerine Bakanlık tarafından gönderilen ödenekler yeterlidir.	2,20
08	Kursiyerlerin aileleri ile yeterli ve etkili iletişim ortamı mevcuttur.	2,05
24	Bakanlık tarafından Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerin kendilerini geliştirmeleri için yeterli hizmetçi eğitimin olanağı sunulmaktadır.	2,01
31	Öğretmen maaşları yeterli düzeydedir.	2,02
23	Bakanlık tarafından yetişkin eğitimcilerinin kendilerini geliştirmeleri için yeterli hizmetçi eğitim olanağı sunulmaktadır.	2,00
41	Kursiyerlerin kurs sonunda aldıkları belgeler ile iş bulup bulamadıkları hakkında geri bildirim alınabilmekte ve mezun izleme çalışmaları titizlikle yapılmaktadır.	1,98
38	Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Başyardımcılığı kadrolarının kaldırılması yerinde bir karar olmuştur.	1,93
46	Asılsız ve isimsiz şikâyetlerle kurumlarımız meşgul edilmemektedir.	1,89
34	Açık öğretim kitaplarının Halk Eğitimi Merkezlerine gönderilmesi, dağıtılması ve depolanmasında herhangi bir aksaklık yaşanmamaktadır.	1,89
03	Bakanlık tarafından yaygın eğitimi ile ilgili kararlar alınırken öğretmen ve idarecilerin görüşleri alınmaktadır.	1,88
10	Kursiyerlerden katkı payı almakta sıkıntı yaşanmamaktadır.	1,84
14	Yardımcı hizmetler personeli yeterlidir Halk Eğitimi Merkezimizde temizlik ve hijyen ile ilgili problem yoktur.	1,82
37	Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür yardımcısı sayısı yeterlidir.	1,77
21	Ustaöğreticilere rehberlik yapacak rehber öğretmenlik sisteminin kaldırılması yerinde bir uygulama olmuştur.	1,74
29	Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen normu merkezlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde belirlenmektedir.	1,69
39	Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcıları çalışma koşulları ve özlük haklarından memnundur.	1,53
35	Halk Eğitimi Merkezimizde Açık Öğretim Okulu işlemlerini yürütmeye personel sıkıntısı yaşanmamaktadır.	1,51

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Ankete Katılan Yönetici Profilinden Ortaya Çıkan Bulgulara Dönük Çözüm Önerileri

Kurum tipi itibariyle Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumu olan Halk Eğitimi Merkezlerinde idarecilik yapan personelin de meslek dersi öğretmenlerinden oluşması kurumların verimli çalışması için önemlidir. Çünkü genel olarak Halk Eğitimi Merkezlerinde açılan kursların yarısından fazlası meslek kurslardır. Oysaki mevcut durumda Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan müdür ve müdür yardımcılarının % 88 i sınıf öğretmenleri ile kültür dersi öğretmenlerinden oluşmaktadır (% 56 sınıf öğretmeni ,%32 kültür dersi öğretmeni). Atölye ve meslek dersi branşındaki yöneticilerin oranı ise sadece % 12 dir. Atölye ve meslek dersi branşından olmayan idarecilerin Mesleki ve Teknik Kursların işleyişi ile ilgili yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmamaları bu kursların kalitesini ve dolayısıyla kurumların performansını düşürmektedir. Mesleki Teknik Eğitim Yönetmeliğine göre Döner Sermayesi bulunan Halk Eğitimi Merkezlerinin Teknik Müdür yardımcılarının ve Alan ve Dal Şeflerinin meslek dersleri öğretmenlerinden seçilmesi gerekmektedir. Oysaki mevcut yönetici atama yönetmeliğinde Halk Eğitimi Merkezlerine idarecilerin seçiminde Meslek Dersi Öğretmenlerinin öncelikli/zorunlu atanmalarının önü kapalı olduğundan çoğu Teknik Müdür Yardımcısı yönetmeliğe aykırı olarak sınıf öğretmeni ve kültür dersleri öğretmenleri arasından seçilmekte Alan ve Dal Şefi görevlendirmelerinde de sıkıntılar yaşanmaktadır.

Çoğunlukla emekliliğe yakın bir görev süresini doldurmuş yöneticilerden yeterli verim alınmamaktadır. Bu yöneticilerin çoğunluğunun yeniden yapılanma sonrasında iş yükü ve faaliyet alanı oldukça artan Halk Eğitimi Merkezlerine performans anlamında olumsuz bir hava kattıkları düşünülmektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin meslekteki hizmet süreleri incelendiğinde % 41'inin 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebi de yaşları itibari ile oluşan puan üstünlüğünü kullanıp Halk Eğitimi Merkezlerine atanan yöneticilerin Halk Eğitimi Merkezlerini çalışma koşulları itibariyle rahat ve ilköğretim okullarından daha fazla ek ders ücreti alma imkânı bulunduğu için tercih etmeleridir. Oysaki çalışma koşullarının rahatlığı günümüzde geçerli değildir. Çünkü eskiden olduğu gibi birkaç

kurs açıp gün boyu oturulan ve iş yüküne oranla oldukça fazla sayıda olan müdür yardımcıları artık yoktur. Halk Eğitimi Merkezlerinin çalışma alanı son yıllarda inanılmaz derecede artmıştır. Açık öğretim iş ve işlemlerinin bu Halk Eğitimi Merkezleri tarafından yürütülmesi ve ülke genelinde açılan kurs sayılarının geçmişe oranla kat be kat artması bunun kanıtıdır. 2006 yılı itibariyle 925 Halk Eğitimi Merkezinde 1 674 358 kursiyer eğitim almışken 2011 yılı itibariyle 989 Halk Eğitimi Merkezinde 4 502 273 kursiyer eğitim almıştır.

Bu nedenle iş yükünün az olduğunu, emeklilik öncesi rahat bir çalışma bir çalışma ortamı olduğunu düşünerek Halk Eğitimi Merkezlerini tercih eden kıdemli yöneticilerin günümüzde iş yükü artan ve çalışma ortamı güçleşen Halk Eğitimi Merkezlerine uyum sağlayamadıkları görülmektedir.

Eğitim durumları incelendiğinde doktora yapan Halk Eğitimi Merkezi yöneticisinin hiç olmadığı, yüksek lisans yapan yöneticilerin ise sadece % 8 olduğu görülmektedir. Ön lisans mezunu yöneticilerin oranı % 21'dir. Lisans tamamlama programlarına bile katılmayıp lisan mezunu olamayan yöneticilerin Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarına katkı sağlamaları pek inandırıcı görülmemektedir. Hayat Boyu Öğrenmeden sorumlu idarecilerin öncelikle kendilerinin hayat boyu öğrenmeye inanıp, en azından lisans tamamlayıp yüksek lisans ve doktora eğitimini hedeflemeleri gerekmektedir. Bunun nedenle Hayat Boyu Öğrenme faaliyetlerinin yöneticisi konumundaki Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin, en az yüksek lisans mezunu olması gerektiği ile ilgili bir koşulun Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticileri Atama Yönetmeliğine eklenmesi Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarına ivme kazandıracaktır.

6.2. İletişim İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri

Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan öğretmenler ile ücretli usta öğreticiler arasında iletişimde sıkıntılar bulunmaktadır. Etkili ve verimli bir iletişim olanağının olmadığı ile ilgili Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin kanaatlerinin oranı % 66'dır. Bu iletişim problemindeki temel unsur öğretmenler ile ücretli usta öğreticiler arasındaki eğitim düzeylerindeki farklılıktır. Fakülte mezunu, alanında uzman öğretmenler, ilkökul veya orta öğrenim mezunu ücretli usta öğreticiler ile iletişim kurmaktan kaçınılmaktadırlar.

Bu sorunu çözümlü için ücretli usta öğretmenlerin niteliklerinin yükseltilmesi ve yeni ücretli usta öğretici seçiminde yüksekökol mezunu olmayanlara görev verilmemesi yararlı olacağı düşünülmektedir. İletişim eksikliğindeki bir diğer sebep te ücretli usta öğretmenlerin merkez bina yerine genellikle mahalle ve köylerde görev yapmasıdır. Bu nedenle iletişim eksikliğinin sebebi olan fiziksel engeli ortadan kaldıracak çözümler üretilmelidir. Bu kapsamda zümre toplantısı sayılarının artırılması, eğitim veya sosyal amaçlı toplantılar düzenlenmesi, kültürel gezilerin yapılması çözüm olarak ele alınabilir. Bu sayede bir araya gelen ücretli usta öğretmenler ile öğretmenlerin kaynaşık etkileşimde bulunması mümkün olacaktır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan ücretli usta öğretmenler arasında da ahenk ve yardımlaşmaya dönük bir ilişki yoktur. Ahenk ve yardımlaşmaya dönük ilişki olduğunu beyan eden Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı sadece % 18'dir. Ücretli usta öğretmenler temel olarak birbirlerinin rakibidir. Kıt olan devlet kaynakları ile her usta öğreticiye kurs açmak mümkün olmadığı için bu rekabet üst düzeydedir. Bu nedenle kurs açmak isteyen ücretli usta öğretmenler birbirlerinden daha üstün olduklarını ispatlamak için bir birleriyle ilgili olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler.

Bir diğer rekabet alanı da kursiyer bulmada göze çarpmaktadır. Ücretli Usta Öğreticiler özellikle köy ve mahallelerde bir birlerinin kursiyerlerini kendi kurslarına kaydetmek için de acımasız bir yarış içine girmektedirler.

Bu rekabetten dolayı oluşamayan yardımlaşma ve dayanışma duygusunu geliştirmek için Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin personeline etik davranış ile ilgili eğitim aldırıp, eğitim sonunda etik kurallar ile ilgili uyarılar yapması ve bu etik davranışlara uymayanlar ücretli usta öğretmenlere müeyyideler uygulaması gerekmektedir. Ücretli usta öğretmenlerin sık sık bir araya gelmesi için kurs günleri dışında seminer ve kurslar düzenlenip hem kendilerini geliştirici eğitim almaları sağlanmalı hem de iletişim kanallarının açılması sağlanmalıdır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde kursiyerlerin aileleri ile iletişim olanağı sınırlıdır. Bu durum da okul aile birliklerinin amaca uygun çalışmasının önündeki en büyük engeldir. Halk Eğitimi Merkezlerinin kursiyerleri büyük ölçüde yetişkinlerden oluşmaktadır. Bu nedenle kursiyerlerin anne ve babalarının okul aile birliklerine üye

olmaları beklenmemektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde verilen kurs eğitimlerinin süresi okulda verilen eğitimler gibi üç dört yıl devam etmemektedir. En fazla birkaç ay süren kısa kurslara kayıt olan kursiyerlerin Halk Eğitimi Merkezleri ile ilişkileri kurs bitiminde büyük ölçüde sona ermektedir. Bu ilişki ancak kursiyerin yeni bir kursa kayıt yaptırması ile mümkün olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan yöneticilerin sadece % 14'ü kursiyerlerin aileleri ile yeterli ve etkili iletişim kurabildiklerini, % 34'ü de okul aile birliği çalışmalarını mevzuata uygun şekilde yürütebildiklerini beyan etmişlerdir.

Okul Aile Birliği ile olan iletişim problemini çözmek için Halk Eğitimi Merkezlerinde kurulan okul aile birliklerine kursiyerlerin velileri yerine 18 yaşını doldurmuş olmak koşulu ile kursiyerlerin kendilerinin üye olabilmelerinin yolunun açılması gerekmektedir. Genel olarak yetişkinlere hitap eden Halk Eğitimi Merkezlerinde 18 yaşından büyük kursiyerlerin okul aile birliklerinde görev alabilmeleri bu sorunu büyük ölçüde çözecektir.

6.3. İnsan Kaynakları Politikası İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri

Halk Eğitimi Merkezlerinin süregelen problemlerinin biri de temizlik ve hijyen problemidir. Bu problemin temel sebebi olarak yardımcı hizmetler personelinin sayıca yetersizliğinin had safhada olması göze çarpmaktadır. Tam gün tam yıl eğitim veren Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitim diğer okullarda olduğu gibi sadece 08:00 17:00 arasındaki klasik mesai saatleri içerisinde yapılmamaktadır. Saat 17:00 den sonra ve hafta sonu Cumartesi ve Pazar günleri de eğitim öğretim faaliyetleri devam etmektedir. Bu nedenle temizlik için hem zaman hem de personel sıkıntısının ikisini birden çözmek gerekmektedir. Sabah kursiyerlerinin kurs yerini temiz bulabilmesi için akşam 21:00 den sonra temizlik yapacak personele, akşam kursiyerlerinin de kurs yerlerini temiz bulabilmeleri için de gün boyu düzenli temizlik yapacak yeterli sayıda yardımcı hizmetler personeline ihtiyaç vardır. Hafta sonları ve akşam mesai saatleri dışında temizlik yapacak personel temininde sıkıntı çekilmektedir. Özellikle kalorifer ile ısınan merkezlerde hafta sonları ve akşamları kalorifer yakacak personel bulunamayışı nedeniyle Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Sabah kaloriferleri yakmak için sabah 06:00 da gelen kalorifer görevlisi 15:00 da mesaisi

bittiği için evine gitmektedir. Bu durumda akşamları ve hafta sonu kaloriferi yakması için bile ilave yardımcı hizmetler personeline ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu sorunun çözümü için Halk Eğitimi Merkezlerinin yardımcı hizmetler personeli norm kadro sayısı artırılmalı, ayrıca fazla mesai yapan yardımcı hizmetler personeline özendirici bir fazla mesai ücreti ile beraber ek dinlenme (izin) süreleri verilmelidir. Çalışma ve İş Kurumu müdürlüklerince Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışması için tahsis edilen kısmi zamanlı personel Halk Eğitimi Merkezlerinin “okul” değil de ”kurum” oldukları ileri sürülerek verilmemektedir. Bazı okullara ihtiyaçtan fazla kısmi zamanlı personel verilirken, Halk Eğitimi Merkezi, Rehberlik Araştırma Merkezi ve Bilim Sanat Merkezlerine hiç verilmemesi Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerini üzmektedir. Yardımcı hizmetler personeli sıkıntısını azami ölçüde hisseden Halk Eğitimi Merkezlerine de okul/kurum ayrımı gözetilmeksizin kısmi zamanlı personelin görevlendirilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinin açtıkları kursların büyük çoğunluğu kurum binası dışındaki köy ve mahallelerde açılmaktadır. Bu şekilde açılan yüzlerce kursu denetlemek ve bu kurslardaki ücretli usta öğreticilere rehberlik etmek büyük bir problemdir. Bu kadar çok sayıda kursu denetlemeye hiçbir kurumdaki yöneticinin zamanı yetmemektedir. Bu nedenle 2010 yılından önceki 50 kursa bir rehber öğretmen atanması uygulamasının yeniden devreye sokulması gereklilik arz etmektedir. Rehber öğretmenlerin en deneyimli meslek dersi öğretmenleri arasından seçilmesi denetim için olduğu kadar rehberlik için de yararlı olacaktır. Denetlenmeyen kurslarda öğrencilerin devam problemi yaşanmakta ve yetersiz kursiyerle sürdürülen bu kurslarda kamu kaynakları israf edilmektedir. Artan kurs ve kursiyer sayısı ve yeniden uhdelerine yüklenen açık öğretim işlemlerine rağmen idareci norm kadro sayıları artırılmadığı için vazifelerini etkili bir şekilde yürütmede yetersiz kalan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 81’i Rehber Öğretmen uygulamasının yeniden devreye sokulması gerektiğini düşünmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerine gelen yetişkinlerin büyük bir çoğunluğu bir meslek öğrenmek veya var olan mesleklerinde ilerlemek amacındadırlar. Bu noktada mesleki rehberlik hizmeti almaları çok önemlidir. Ayrıca çeşitli sorunu olan yetişkinler de deşarj

olmak ve kendilerini oyalamak için Halk Eğitimi Merkezlerinin kurslarına gelmektedirler. Burada da rehber öğretmenler önemli işlevler görebilirler. Ne yazık ki mevcut durumda ülkemizdeki Halk Eğitimi Merkezlerinin büyük çoğunluğunda Psikolojik Danışma ve Rehberlik uzmanı bulunmamaktadır. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri öğrenciyi koruma amaçlı bir ruh sağlığı hizmetidir. Ruh sağlığı yerinde olsun veya olmasın hayatın çeşitli evrelerinde hemen hemen herkesin bu hizmete ihtiyaç duyduğu bir dönem olmuştur. Aile ve geçim sorumluluğunu üzerine alan yetişkinlerde psikolojik ve ruhsal problemler daha çok ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yetişkin eğitimi veren kurumlarda da bu tür sorunlarla mücadele edip kursiyerlere rehberlik edecek Psikolojik Danışma ve Rehberlik uzmanlarına ihtiyaç vardır. Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitim alan yetişkinlere bu rehberlik hizmetleri sunulduğu takdirde hem bu yetişkinler hem de onların ailesindeki geleceğin yetişkinlerinin ruh sağlıkları korunacak ve daha güvenli bir gelecek inşa edilebilecektir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 79'u rehber öğretmen kadrolarının Halk Eğitimi Merkezlerinde doldurulmasını çok önemli görmektedirler.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurumların Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre okulların öğretmen normu okuldaki mevcut öğrenci sayısı, ders saati sayısı, sınıf ve şube sayısı ve bölüm sayısı ile oranlanarak okul idaresi tarafından hesaplanmaktadır. Bu sayılarda herhangi bir değişiklik meydana geldiğinde okul idaresi tarafından norm kadrolar güncellenmekte ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylanmaktadır. Bu doğru uygulama ne yazık ki Halk Eğitimi Merkezleri tarafından uygulanamamaktadır. Çünkü okul yöneticilerine verilen norm kadroyu belirleme yetkisi Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerine verilmemiştir. Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen normunu belirleme yetkisini Milli Eğitim Bakanlığı kendi kullanmaktadır.

Buna ilişkin hüküm şu şekildedir: “Yaygın eğitim enstitüsü, hizmet içi eğitim enstitüsü, mesleki ve teknik açık öğretim okulu, açık lise ve açık öğretim ortaokulu, 1 inci, 2 nci ve 6 ncı akşam sanat okulları, halk eğitim merkezleri, kız teknik öğretim olgunlaşma enstitüleri, bilim sanat merkezleri ile benzeri kurumların eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfından bu Yönetmelikte düzenlenmeyen yönetici ve öğretmenlerin, norm kadroları Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşleri de

alınarak Bakanlıkça belirlenir. Bu kurumların norm kadro sayılarının değişikliğinde de aynı yöntem izlenir ve branş değişikliğine bağlı düzenleme Bakanlıkça yapılır.”

Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezlerine ihtiyaca uygun öğretmen atanamadığı gibi ihtiyaç olmayan branşta atamalar yapılarak bu öğretmenlerin kurs açamama ve derse girmeden maaş alma sorunu ortaya çıkmıştır. Örneğin her Halk Eğitimi Merkezinde yabancı dil kursu açılmasına rağmen çoğu Halk Eğitimi Merkezinde kadrolu yabancı dil öğretmeni bulunmamaktadır. Yine aynı şekilde hemen hemen her Halk Eğitimi Merkezinde ihtiyaçtan fazla sayıda El sanatları, Giyim, Nakış v.b. öğretmeni bulunmaktadır. Bunun sonucunda Halk Eğitimi Merkezlerinde açılan kurslara girecek nitelikli öğretmen bulunamamakta ve bu öğretmenlerin yerine pedagojik açıdan yetersin çoğunlukla lise mezunu usta öğreticiler görev yapmaktadır. Bu durum Halk Eğitimi Merkezlerinde açılan kursların kalitesini ve kursiyer memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Bu sorunun çözümü için Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin de öğretmen normunu kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirleme yetkisine kavuşmaları yeterli olacaktır.

Halk Eğitimi Merkezlerinin norm kadrolarının merkez müdürler tarafından belirlenmesi gerektiğini düşünen yöneticilerin % 39'u Halk Eğitimi Merkezlerine öğretmen atama yetkisinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kullanılması gerektiğini savunmaktadırlar. Bu durum öğretmen normunun Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmesine karşı çıkan yöneticiler için tezat bir durumu ortaya koymaktadır. Öğretmen atama yetkisinin il Milli Eğitim Müdürlüklerinde olmamasını gerektiğini düşünenlerin oranının yüksek çıkmasının sebebi ikili ilişkilerini kullanarak Halk Eğitimi Merkezlerine atanan, esas amacı çalışmak olmayıp, derse girmeden maaş almak olan performansı zayıf öğretmenlerin Halk Eğitimi Merkezlerine doldurulacağı endişesidir. Geçmiş yıllarda bu durumun sancısını çeken Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri öğretmen atama yetkisinin Milli eğitim Müdürlükleri yerine Milli Eğitim Bakanlığında olmasını savunmaktadırlar.

Diğer okul ve kurumlarda çalışan öğretmenler gibi Halk Eğitimi Merkezlerindeki öğretmenler de ülkemizdeki öğretmen maaşlarının yetersiz olduğunu düşünmektedirler. OECD'nin 2011 yılında 28 üye ülke arasında yaptığı bir araştırmaya göre Türkiye'de brüt öğretmen maaşı yıllık bazda 25.536 ile 30.335 Amerikan Doları arasında

seyretmektedir. OECD ülkelerinde ise ortalama brüt öğretmen maaşı 29.767 ile 53.651 Amerikan Doları arasında değişmektedir. Sonuçlar göstermektedir ki Türkiye'deki öğretmen maaşları OECD ülkelerinin büyük çoğunluğunun gerisinde kalmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre ülkemizdeki ilköğretim öğretmenlerin memuriyete başlangıç maaşları Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa İsrail ve Macaristan ve Meksika'daki meslektaşlarından yüksektir. Orta öğretim kurumlarındaki maaşlar esas alındığında ise ülkemizde göreve yeni başlayan bir orta öğretim okulu öğretmenin maaşı Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa İsrail ve Macaristan'da görev yapan meslektaşlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Derece ve kademe olarak en yüksekteki öğretmenlerin maaş durumuna göz atıldığında ise Türkiye'de ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin maaşlarının sadece Çek Cumhuriyeti, Estonya ve Macaristan'daki meslektaşlarının ilerisinde olduğu görülmektedir (Süngü, 2012).

Araştırma sonuçları incelendiğinde ülkemizdeki eğitimcilerin büyük çoğunluğunun maddi sıkıntıları en büyük problem olarak gördüklerini; hakları olan ücreti alamadıklarını; gelirlerinin geçinmeleri için yeterli olmadığını; geçinmek için ek iş yapmak zorunda kaldıklarını belirtmektedirler. Eğitim öğretim hizmet kolundaki bir sendikanın öğretmenler arasında yaptırdığı bir anket çalışmasına göre öğretmenlerin maddi anlamda çektikleri sıkıntıların işlerine yansıtıldığını, stres ve endişe kaynağı oluşturduğu, iş motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği, depresyona kadar varan psikolojik sorunlara yol açtığı ortaya çıkmıştır (Türk Eğitim Sen, 2011).

Öğretmen maaşlarındaki düşüklüğün yarattığı sorun mesleğin saygınlığını da zedelemektedir. Öğretmen maaşlarındaki düşüklüğün öğretmenler tarafından sürekli gündeme getirilmesi öğretmenlerin mesleğe sadece ekonomik anlamda yaklaştıkları gibi bir kanaatin oluşmasına sebep olmakta ve bu durum da öğretmenlerin zor şartlarda yürüttükleri özverili çabaların gölgelenmesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak öğretmenlerin maaşlarında imkânlar doğrultusunda yapılacak iyileştirmeler öğretmenlerin motivasyonunu artıracak ve eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde kalite ve verimliliği artıracaktır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan eğitici personelin çoğu ücretli usta öğreticilerden oluşmaktadır. Bu usta öğreticilerin çoğunun lise mezunu olduğu görülmektedir. Herhangi bir alanda beceri ve tecrübe sahibi oldukları için eğitici olarak

istihdam edilen bu personelin öğretmenlik ile ilgili mesleki bilgi ve formasyona sahip olmamaları Halk Eğitimi Merkezlerinde verilen eğitimin kalitesini de olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu nedenle Lise mezunlarının 800 saatlik sertifikaları olması halinde usta öğreticilik yapabileceklerine dair mevzuattaki hüküm kaldırılmalı ve en az usta öğreticilik belgesine sahip olma hükmü getirilmelidir.

Nitelikli personel çalıştırmak için nitelikli bir personel seçim sistemi oluşturulmalıdır. Bu sistem dış etkenlerden uzak olduğu ölçüde faydalı olacaktır. Dış etkenlerden bağımsız bir seçim sürecinin oturtulabilmesi için mevzuatta seçim süreci ile ilgili esnek davranışlara yol açacak ifadelerin kaldırılması ve kesin hükümlerin bulunduğu bir seçim sürecinin yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu seçim kriterlerinden en önemlisinin de güvenilir bir sınav sistemi olduğu aşikârdır. Bu sınavın yazılı ve sınıf ortamında uygulamalı olarak yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca nitelikli personel olduğu kuşku götürmeyen eğitim fakültesi mezunu olup atanamamış öğretmen adaylarının Halk Eğitimi Merkezlerinde öncelikle görev almalarının sağlanması eğitimin niteliğini oldukça artıracaktır. Diğer taraftan başta üniversitelerdeki ve diğer okul ve kurumlardaki alanında uzman, tecrübeli eğitimcileri teşvik etmek için standart ek ders ücretinin üzerinde bir ek ders ödemesinin yapılmasının sağlanması bu nitelikli personelin Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapmalarını teşvik edecektir. Bu şekilde yapılacak düzenlemeler sonrasında Halk Eğitimi Merkezlerinde objektif bir eğitici personel seçim sürecinin oluşacak ve usta öğretici görevlendirmelerinin dış etkenlerden bağımsız bir hale getirilmesinin önü açılacaktır.

Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün 3 Mart 2009 tarih ve 1124 sayılı “Halk Eğitimi Merkezleri Yönetici ve Öğretmen Normları” konulu yazıları ile Halk Eğitimi Merkezlerinde müdür yardımcısı normları ilin nüfusuna göre belirlenmiş ve il veya ilçe nüfusu 20001 e kadar 1, 50001 e kadar 2, 300000 e kadar 3 ve 300000 den yukarısı için 4 müdür yardımcısı normu tahsis edilmiştir. Ayrıca söz konusu yazı ile Halk Eğitimi Merkezlerinin Müdür Başyardımcılığı normu tamamen kaldırılmıştır. Bunun yanı sıra diğer okul ve kurumlara Tam Gün Tam Yıl Uygulaması yapılması halinde verilen 1 müdür yardımcısı normu ile Döner Sermayeli Kurumlar için verilen 1 Teknik Müdür yardımcısı normu hususen Halk Eğitimi Merkezleri için kaldırılmıştır.

Halk Eğitimi Merkezlerinin müdür yardımcılığı normları bu şekilde düşürülürken diğer taraftan iş yükleri ve sorumlulukları artırılmış ve bu durum da yönetimin verimliliğini ve idareci personelin motivasyonunu düşürmüştür.

Söz konusu yazı ile Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür başyardımcısı normunun kaldırılmasını Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerin % 74'ü olumsuz bulmaktadır. Müdür başyardımcıları hem müdür yardımcısının yaptığı işi yaparak iş yükünü hafifletmekte, hem de müdür yardımcılarında koordineyi sağlayıp, memur ve hizmetlilerin işlerini verimli bir şekilde yürütmelerini sağlamaktadırlar. Bu normların kaldırılması ile meydana gelen boşluk doldurulamamıştır.

Ülke genelinde Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri için norm kadro tespiti yapılırken sadece nüfusun kriter alınması bir takım haksızlıklara yol açmaktadır. Çünkü aynı nüfusa sahip olduğu halde diğerinin birkaç katı kurs açan Halk Eğitimi Merkezleri bulunmaktadır. Diğer taraftan yönetici normları belirleme sürecinde söz konusu Halk Eğitimi Merkezinin Tam Gün Tam Yıl uygulaması yapıp yapmaması, Döner Sermayeli kurum olup olmaması gibi iş yükünü artıran fonksiyonların yönetici normu tespitinde göz ardı edilmesi yerinde bir uygulama olmamıştır. Tüm bu nedenlerden ötürü mevcut yönetici normu belirleme yapısının nüfusa göre yapılmasını doğru bulmayan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranı % 64'ü bulmuştur.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de Hayat Boyu öğrenmeye olan ilginin hızla artması, açık öğretim ile ilgili iş ve işlemlerinin yürütülmesi görevinin Halk Eğitimi Merkezlerine verilmesi ile iş yükleri olağan üstü şekilde artan merkezlerde müdür yardımcısı normları yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlik işlerin doğru yürütülmesi ile ilgili sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Hafta içi her gün akşam ve hafta sonlarında tutulan nöbet sırasının idareci sayısının azlığından dolayı çok çabuk gelmesi müdür yardımcılarını yormakta ve açılan kurslar gerektiği gibi denetlenememektedir. Bu soruna çözüm üretmek için öğretmen ve usta öğreticilere kurs açmayıp onlara idari görev verilmesi hem mevzuat açısından sıkıntılara yol açmakta hem de bu uygulamaya maruz kalan personeli rahatsız etmektedir.

Nüfusu baz alan mevcut yönetici normu yapısı ile nüfusu az olmasına rağmen çok kurs açan, çok kursiyere ulaşan Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri çok çalıştıkları

için cezalandırılıyor hissine kapılmaktadırlar. Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezlerinin yönetici normlarının belirlenmesinde nüfusun yanı sıra, açılan kurs, sertifika verilen kursiyer sayısının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Bu sorunlara çözüm olarak Müdür yardımcısı normlarının yeniden ihdas edilmesi yerinde bir karar olacaktır. Ayrıca Tam Gün Tam Yıl uygulaması ile Döner Sermayeli kurumlara verilen ilave müdür yardımcısı kadrosunun da diğer okul ve kurumlara verildiği gibi Halk Eğitimi Merkezlerine de verilmesi gerekmektedir. Ülke genelinde Halk Eğitimi Merkezlerinin hemen hepsinde memur kadrolarının da yetersiz olduğu göz önünde tutulduğunda çözümün idareci ve memur sayısını artırmaktan geçtiği açıkça görülmektedir.

Yönetici ve öğretmenler için özlük hakkı denildiğinde ilk akla gelen konu ücret konusudur. Sabit bir maaşı olan müdür yardımcılarının çalıştıkları kurumlara göre değişen ek ders ücretleri bulunmaktadır. Örneğin Fen, Anadolu, Sosyal Bilimler, Meslek Liseleri, Okul Öncesi, Özel Eğitim okul ve kurumlarında müdür yardımcıları 20 saat ek ders ücreti alırken, Halk Eğitimi Merkezi müdür yardımcıları saat itibari ile daha çok çalışmalarına ve haftada en az 3 defa nöbet tutmalarına rağmen 18 saat ücret almaktadırlar.

Genel olarak diğer okul ve kurumlarda müdür yardımcılarının işleri öğrencilerin okuldan çıkışları ile bitmekte ve hafta sonunu dinlenerek geçirmektedirler. Oysa Halk Eğitimi Merkezlerinde nöbetçi müdür yardımcıları kursların bittiği saat olan 21:00 e kadar çalışmakta ve sırası ile hafta sonları kurs süresince çoğu zaman saat 17:00'ye kadar nöbet tutmaktadırlar. Nöbet sonrası verilen yarım günlük izni iş yükünü biriktirdiği içim kullanmayan müdür yardımcılarında nöbetleri karşılığında tuttukları nöbet saati kadar ek ders ücreti verilmeli, ek ders ücretleri de diğer okul ve kurumlarda olduğu gibi 20 saate çıkarılmalıdır. Halk Eğitimi Merkezi müdür yardımcılarının % 86'sının özlük haklarından memnun olmamaları dikkat çekicidir ve bu üzerinde önemle durulması ve acilen çözüm üretilmesi gereken ciddi bir problemdir.

Kurumu yöneten yöneticilerin başarılı olmalarının bir koşulu da kurumu yeterince tanımalarına, kurumdaki iş ve işlemlere en az öğretmen kadar vakıf olmalarına bağlıdır. Mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlara atanan kültür dersi

branşındaki idareciler ile genel liselere atanan meslekçi müdürlerin genel olarak başarısız oldukları ve kurumdaki öğretmenler tarafından kurumu tanımadıkları yönünde eleştirildikleri görülmektedir.

Mesleki teknik eğitim ile genel akademik eğitim veren okul ve kurumların hem işleyişleri hem de öğrenci ve öğretmen profilleri birbirinden oldukça farklıdır. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlara branşı meslek dersi olan yöneticilerin, genel akademik eğitim veren okul ve kurumlara da kültür dersi branşındaki yöneticilerin yönetici olarak atanması gerekmektedir.

Tezimiz hazırlanırken Halk Eğitimi Merkezlerine atanacak yöneticilerin seçiminde meslek dersi branşındaki yöneticilerin atanmasını kolaylaştıracak bir hüküm bulunmamakta idi. 4 Ağustos 2013 tarihli Resmi gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumu Yöneticileri Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ile bu durum düzeltilmiş ve mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumlara atanacak yönetici adaylarına değerlendirme formunda + 10 puan verilerek Halk Eğitimi Merkezlerine de meslek dersi branşındaki yöneticilerin atanmalarının kolaylaştırılması sağlanmıştır.

Hali hazırda Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin sadece % 12'si meslek dersi branşındaki yöneticilerdir. Bunun temel nedeni de önceki yönetmeliklerde meslek dersi branşındaki yöneticilerin atanmasını özendirici maddenin bulunmamasıydı. Yeni yönetmelik ile yapılacak yönetici atamaları ile bu durumun yıllara yaygın bir şekilde düzeleceği ve mesleki ve teknik eğitim kurumu olan Halk Eğitimi Merkezlerindeki meslek dersi branşındaki yöneticilerin sayısının artması beklenmektedir.

Bir sonraki yöneticilik görevimi seçme şansım olduğu takdirde yine Halk Eğitim Merkezlerinde yapmayı düşünmüyorum diyenlerin oranı % 21'dir. Anketi cevaplayan müdür yardımcılarının oranı da % 26'dır. Bu durum müdür yardımcılarının Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışmaktan memnun olmadıklarını açıkça göstermektedir. Genel olarak Halk Eğitimi Merkezi Müdürleri ve müdür başyardımcıları gerek çalışma koşulları, gerek özlük hakları, gerekse Halk Eğitimi Merkezi müdürlüğünün sağladığı toplumsal statü olarak mevcut durumlarından memnundurlar. Ancak aynı durum müdür

yardımcıları için geçerli değildir. Müdür yardımcıları diğer kurumlarda çalışan emsallerine göre çok daha fazla çalışmakta, aşırı nöbet tutmakta ama bu özverinin karşılığında ekstra hiçbir şey alamamaktadırlar.

Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcılarının sayısı artırılarak iş yükleri biraz olsun hafifletilmeli, özlük hakları iyileştirilmeli, ek ders ücretleri artırılmalı ve en azından tuttukları nöbetlerin karşılığında tatmin edici bir ücret almaları sağlanmalıdır.

6.4. Personelin Eğitim Yeterliliği İle İlgili Sorunlar Dönük Çözüm Önerileri

20. yüzyılda eğitim alanında da çok ciddi paradigma farklılıkları ortaya çıkmıştır. Yetişkin eğitiminin genel olarak çocuk ve gençlerin eğitim sürecinden farklı pedagojik özellikler taşıdığına ortaya çıkmasıyla beraber “Androgoji” olarak adlandırılan “yetişkinlere öğretme bilim ve sanatı” kabul görmüştür. Bu yaklaşıma göre yetişkinler kendi kendilerini yönetme eğilimindedirler, kendi öğrenimlerinden sorumludurlar ve kazanılmış bir deneyim birikimine sahiptirler. Bu nedenlerle, yetişkinlerin öğrenmesine yardımcı olan kişinin, bilgi nakledicisi olmaktan çok, öncelikle öğrenimi kolaylaştırıcı olarak hizmet sunması gereklidir. Yetişkin öğrenenlerin de ne öğreneceği ve nasıl öğreneceğine karar vermekte, kendi öğrenme başarısını değerlendirmekte rolü olmalı ve süreç, katılanların öğrenme ihtiyaçları üzerinde odaklanmalıdır (Beder and Carrea, 1988:75).

Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin merkezlerde çalışan usta öğreticilerin seçimi ile ilgili yöneticilerin eleştirileri bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanan Halk Eğitimi Faaliyetlerinin Uygulanmasına Dair Yönergeye göre usta öğretici seçimi ile ilgili kıstaslar şu şekildedir;

Merkezlerde görev yapacak ücretli uzman ve usta öğreticilerin branş/alan yeterliliklerinde öncelik sırasına göre;

- a) Alanında eğitim fakültesi mezunu olmak.

b) Yurt içindeki yükseköğretim kurumlarından veya Yüksek Öğretim Kurulunca denkliği kabul edilmek kaydıyla yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarının ilgili alanlarından sırasıyla yüksek lisans, lisans ve ön lisans mezunu olmak,

c) Alanında en az meslek lisesi mezunu olmak,

ç) Ortaöğretim Kurumu mezunu olup alanında ustalık belgesi sahibi olmak,

d) En az ilkokul, ortaokul veya ilköğretim okulu mezunu olup alanında ustalık belgesi sahibi olmak,

e) En az lise düzeyinde öğrenim görmüş olup uzman ve usta öğreticilik yapacağı alanında/branşın tüm yetkinliğine sahip olduğunu belgelendirmek,

f) Geleneksel sanatların yaşatılması, yaygınlaştırılmasına yönelik kurslarda yaş ve öğrenim düzeyine bakılmaksızın çevrede ustalığı kabul görmüş usta ve sanatkârların bilgi ve deneyimlerinden azami ölçüde yararlanılır. Bu durumda olanlardan ayrıca diploma, ustalık belgesi ve benzeri belgeler istenmez.

g) Aile eğitimi kurslarında görevlendirilecek ücretli uzman ve usta öğreticilerde Bakanlıkça düzenlenen hizmet içi eğitim yoluyla aile eğitimi kurs ve seminerlerini başarıyla tamamlayıp belge almış olma şartı aranır.

Halk Eğitimi Faaliyetlerinin Uygulanmasına Dair Yönergeden de anlaşılacağı üzere ustalık belgesine sahip ilkokul mezunlarının bile usta öğreticilik yapma hakkı bulunmaktadır. Nitelikli bir eğitimi nitelikli eğiticiler verebilir. Pedagojik formasyona sahip olmayan usta öğreticilerin vereceği eğitimin niteliği de düşük olacaktır. Halk Eğitimi Merkezlerinde eğitim alan her yaş ve zekâ düzeyinde kursiyerler bulunmaktadır. Bu nedenle bu kurslarda görev alacak eğitici personelin eğitici vasıflarının da üst düzeyde olması gerekmektedir. Öğretmek öğretmenin işidir felsefesinden hareketle Halk Eğitimi Merkezlerinde görev alacak eğiticilerin de pedagojik formasyonu olan nitelikli eğitimcilerden oluşması faydalı olacaktır. Eğitim Fakültesi mezunu olan ve Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan kadrolu öğretmenlerin dahi özel olarak yetişkin eğitimi alanında bir eğitim almadıkları bilinmektedir. Yapılan anket çalışmasında Halk Eğitimi Merkezlerindeki kadrolu ve kadrosuz öğreticileri farklı yaş, zekâ ve motivasyon

gruplarında bulunan yetişkinlerin eğitimi konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahiptir diyen yöneticilerin oranının sadece % 8 olması bu alandaki sıkıntının ciddiyetini ortaya koymaktadır.

Yetişkin eğitimi ve yaygın eğitim hedef kitlesi çok karmaşık bir eğitim sürecidir. Bu nedenle çeşitli zekâ, yaş ve hazır bulunuşluk düzeyine sahip kursiyerlere eğitim verecek personelin yetişkin eğitimi konusunda özel eğitim almış olmaları zaruridir. Ankete katılan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 62'si eğitimcilerin özel bir eğitimden geçmesi gerektiğini düşünürken, mevcut durumun buna ihtiyaç doğurmadığını düşünenlerin oranı sadece % 6'dır. Yetişkin eğitiminde genellikle kursiyerlerin eğitime zaman ayıramama, zihinsel ve fiziksel yorgunluk, ailevi problemler, *kendine güvensizlik, sosyalleşme anlamında yetersiz kalma, komik duruma düşme yeni öğrenmeden korkma, korkusu gibi sorunlardan dolayı dezavantajlı durumları bulunmaktadır. Bu nedenle eğitimcilerin bu engelleri ortadan kaldıracak bilgi ve birikime sahip olması ve çok üst düzeyde iletişim kurma becerisine sahip olması gerekmektedir.*

Ayrıca yetişkin eğitimi alanında çalışan eğitimcileri bekleyen önemli bir handikap ta kursiyerlerin bazı konularda kendisinden daha bilgili ve yetenekli bir durumda olabilme ihtimallerinin bulunmasıdır. Bu nedenle yetişkin eğitimcilerinin güncel mesleki yeterliliğe haiz olmanın yanında; hoşgörülü, empatik, hümanist, liderlik yeterliliğine sahip, eleştirel bir düşünce yapısına ve geniş bir dünya görüşüne sahip kimseler olmaları gerektiği tartışmasız bir durum tespitidir.

Yetişkinlerin eğitim sürecine ilişkin özelliklerin farklı olması nedeniyle, yetişkin eğitiminde görev alacak yönetici, düzenleyici ve öğreticilerin de özel programlarla yetiştirilmeleri gerektiği artık günümüzde tartışma konusu olmaktan çıkmıştır. Yapılan anket çalışmasında yetişkin eğitimcilerinin bu konuda özel bir eğitimden geçmemelerini bir sorun olarak görmemeleri esas olan sorun olarak göze çarpmaktadır. Çünkü yetişkin eğitimi özel bir alandır ve bu özel alanda hiç eğitim almamış yöneticilerin ve öğretmenlerin bu sürece yeterli ve etkili bir katkıda bulunmaları düşük bir olasılıktır.

Türkiye'de yetişkin eğitimi veren hayat boyu öğrenme kurumları için özel olarak eğitimci yetiştiren yükseköğrenim programları bulunmamaktadır. Ülkemizde yetişkin

eğitimi alanında özel bir eğitim almamış eğitim fakóltesi ile mesleki ve teknik eğitim fakólterinden mezun olan öğretmenler yetişkin eğitimi veren Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının Yüksek Öğretim Kurumuyla istişarede bulunarak öğretmenlere lisans eğitimleri sırasında yetişkin eğitimi alanında eğitim almalarını sağlaması ve ölkemizin her şehrinde bulunan üniversitelerde yetişkin eğitimi alanında yüksek lisans programları açtırması bu eksikliği giderecektir.

Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin niteliklerini artırmak için önemli bir yere sahiptir. Kaliteli eğitimin ön koşulu nitelikli öğretmen istihdamıdır. Mesleğinde kendini geliştirmek isteyen eğitimciler bu anlamda en önemli katkıyı ‐Hizmetiçi Eğitim faaliyetleri vermektedir. Tüm dünyada son yıllarda önemi oldukça artan Hayat Boyu Öğrenme yaklaşımı kapsamında mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlamak, yeni teknolojilere adapte olmak, performanslarını artırmak isteyen eğitimciler hizmetiçi eğitim vermek görevi Milli Eğitim Bakanlığına düşmektedir. Ancak Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yönetici ve öğretmenlere yeteri kadar hizmetiçi eğitim imkânı sunulmadığı ortadadır. Yapılan anket çalışmasında Bakanlık ve Genel Müdürlük tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerini yeterli bulanların oranı % 12’dir. % 88’lik bir oran bu eğitimleri yeterli bulmamaktadır. 2012 hizmetiçi eğitim takvimi incelendiğinde Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri ile ilgili seminer ve hizmetiçi eğitim faaliyeti sayısı 5’tir. 2013 yılında açık öğretim faaliyetleri ile ilgili olarak 9, e-yaygın otomasyon sisteminin tanıtımı ile ilgili olarak 4, modüler program hazırlama ile ilgili olarak 1, Döner sermaye iş ve işlemleri ile ilgili olarak 1, proje hazırlama teknikleri ile ilgili 3, yönetim becerileri geliştirme ile ilgili 1 ve Liderlik ve Girişimcilik alanında 1 olmak üzere toplam 20 seminer ve hizmetiçi eğitim faaliyeti planlanmıştır. 2014 yılında ise Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerine dönuğ seminer ve hizmetiçi eğitim çalışması planlanmamıştır. 2013 yılında düzenlenen faaliyetler incelendiğinde bu faaliyetlerin açık öğretim işlemlerinin Halk Eğitimi Merkezlerine devredilmesi ve e-yaygın otomasyon sistemine geçilmesinden ötürü zorunlu olarak düzenlendiği göze çarpmaktadır. 2014 yılında Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri için hiçbir hizmetiçi eğitim ve seminer düzenlenmemesi düşündürücüdür.

Örnek olarak 1012 hizmetiçi eğitim takvimi incelendiğinde aile eğitimi alanında 9, modüler programlar hakkında 2 ve okuma yazma kursları ile ilgili 2 olmak üzere

toplam 13 hizmetiçi eğitim ve seminer faaliyeti planlanmıştır. 2013 yılında açık öğretim iş ve işlemleri ile ilgili 1, Döner Sermaye iş ve işlemleri ile ilgili 1 ve Liderlik ve Girişimcilik ile ilgili 1 olmak üzere toplam 3 hizmetiçi eğitim ve seminer planlanmıştır. 2014 yılında ise aile eğitimi alanında 9, proje hazırlama teknikleri alanında 3, okuma yazma teknikleri ile ilgili 2, modüler program hazırlama teknikleri ile ilgili 2 ve özel eğitime muhtaç çocukların eğitimi ile ilgili 2 olmak üzere toplam 18 hizmetiçi eğitim ve seminer planlanmıştır. Söz konusu seminer ve hizmetiçi eğitim faaliyetleri incelendiğinde aile eğitimi haricinde yetişkin eğitimi ile ilgili olan bir faaliyet göze çarpmamaktadır.

Hizmet içi eğitimler ilk bakışta pahalı bir yatırım olarak görünse de yapılan araştırmalar çok karlı olduğunu da göstermektedir. Hizmet içi eğitim kurumunun verimliliğini artırır, iletişim kanallarını sağlıklı hale getirir, çalışanlar arasındaki güveni pekiştirir, eğitimcilerin ve yöneticilerin problem çözme yeteneğini artırır, liderlik özelliklerini geliştirir, öz güven kazanmalarını sağlar, kendilerine güvenlerini ve iş doyumunu artırır.

Sürekli yenilenen eğitim program ve yaklaşımlarını zamanında takip etmek isteyen Hayat Boyu Öğrenme faaliyetini yürüten eğitimci ve yöneticilere ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitimin sağlanması çok acil bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Normal örgün eğitimden farklı bir karaktere sahip olan yetişkin eğitimi, bu alanda nitelik kazanmış personellerle yürütülürse verimli olacak ve gerçek amacına hizmet edecektir.

6.5. Dış Paydaşlar İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yaygın eğitim ile ilgili kararlarda işin mutfağındaki Halk Eğitimi Merkezlerinin görüşlerinin alınmadığı görülmektedir. Ankete katılan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 74'ünün bu görüşte olması ciddi bir problemi ortaya koymaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının merkez teşkilatındaki yetkililerin sıklıkla değiştirilmesi ve yeni gelen yetkililerin de yabancı oldukları bir alanda taşra teşkilatındaki yönetici ve öğretmenlere danışmadan yaygın eğitim ile ilgili kararlar alması alınan kararların isabet oranını düşürmektedir. Fikri alınmayan, paydaş olarak görülmeyen Halk Eğitimi Merkezi öğretmen ve yöneticileri kendilerini değersiz

hissedip motivasyon kaybına uğramaktadırlar. Bakanlık merkez teşkilatının yaygın eğitim ve diğer konularda karar alırken çağdaş yönetim anlayışının gereği olan meşveret müessesesini uygulamaya koyması hem paydaşların motivasyonunu hem de alınan kararların isabet oranını artıracaktır.

Milli Eğitim Bakanlığına intikal eden sorunlara hızlı çözüm üretilemediğini düşünen Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin oranının % 67 olması dikkat çekicidir. Bu durum genel kamu sisteminin oldu gibi Milli Eğitim Bakanlığının da yapısının hantal oluşundan kaynaklanmaktadır. Bu hantal yapıyı ortadan kaldırmak için 14/09/2011 tarih ve 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bakanlık merkez teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır. Bu sadeleştirme çalışması sonucunda 40'a yakın genel Müdürlük ve Daire Başkanlığı sayısı 19'a indirilmiştir. Bu düzenlemenin sonucunda Milli Eğitim Bakanlığındaki hantal yapı yerini yavaş yavaş daha dinamik bir hale getirecektir. Bunun sonucunda da taşra teşkilatı ile merkez teşkilatı arasındaki iletişim kolaylaşacak ve sorunlara daha hızlı ve etkili çözümler üretilebilecektir.

İdari öğretmen ve diğer yardımcı personel sayısı Halk Eğitimi Merkezlerinden daha fazla olan Mesleki Eğitim Merkezlerinin Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarında yeterli çabayı sarfetmeyip kenarda durmaları yöneticilerin çözüm beklediği diğer bir sorundur. Yaygın Eğitim Kurumlarının Yeniden Yapılandırılmasını düzenleyen 06 Eylül 2012 tarih ve 4023 sayılı genelge ile fiziki kapasiteleri ve insan kaynakları yönüyle Milli Eğitim Müdürlüklerinde uygun görülen ve ihtiyaç olan illerde Halk Eğitimi Merkezlerinin Çıracılık ve Kalfalık iş ve işlemlerini, Mesleki Eğitim Merkezlerinin de yaygın eğitim faaliyetlerini yürütmesi yetkisi verilmiştir. Bu düzenleme ile yaygın eğitimin yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. İhtiyaç analizi yapılmadan ve iş ve işlemleri yapabilme yeterlilik ve kapasitelerine bakılmadan ani bir kararla Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerine birbirlerinin işlerini yapma yetkisinin verilmesinin kısa vadeli sonuçları anket sonuçlarına bakılınca olumlu görünmemektedir. Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin görev alanları kesin çizgilerle belirlenmediğini ve hayat boyu öğrenme sürecinde iki kurum arasında uyumlu bir çalışma olmadığını düşünenlerin oranı % 61'dir. Bu uygulama ile Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezleri birbirlerini rakip olarak

görmeye başlamış ve sürtüşmeler meydana gelmiştir. Sürtüşmelerin en büyük sebebi de aynı bölgedeki aynı kurslara iki kurumun da talip olmasından ileri gelmektedir. Bu alanda diğer bir şikâyet de Halk Eğitimi Merkezlerinin en sıkıntılı işi olan açık öğretim iş ve işlemlerinde Mesleki Eğitim Merkezlerinin yardımcı olmaktan kaçınması ve bu işleri yapmaktan tamamen uzak durmalarıdır. Söz konusu düzenleme ile kurs açma yetkisi verilen Mesleki Eğitim Merkezlerinin kurs açmada seçici davranmaları, sadece kısa süreli ve kuruma gelir getirici kursları açıp, diğer sosyal kültürel ve okuma yazma kurslarında kurs açmaya yanaşmamaları eleştirisi konusudur.

Bu durumda en yapıcı çözüm kurs açma ile ilgili işlemlerin Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından dengeli bir şekilde paylaştırılması, açık öğretim iş ve işlemlerinin de iki kurum arasında paylaştırılmasıdır. Halk Eğitimi Merkezleri yöneticileri en azından kitap dağıtım işinin Mesleki Eğitim Merkezleri tarafından yürütülmesini istemektedirler. Aynı yerdeki aynı kursa iki kurumun birden talip olmasının önlenmesi için Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerine birbirlerinden farklı coğrafi bölge paylaşımı yapılması yerinde olacaktır. Böylelikle her iki kurum kendi görev bölgesinde çalışmalarını planlayacak ve bir birleri ile gereksiz sürtüşmelere girmeyeceklerdir. Bunun sonucunda oluşan sağlıklı bir rekabet ortamı ile Hayat Boyu Öğrenme hedefine ulaşma çabaları hız kazanacaktır.

21/05/2010 tarih ve 27587 sayılı Remi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinin 59. maddesinde İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Planlama ve İşbirliği Komisyonu ildeki resmî, özel ve sivil toplum kuruluşları ile hayat boyu öğrenme alanında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak, etkinlikleri birlikte planlamak ve uygulamaya koymak, hizmet tekrarı ve kaynak israfını önlemek, verimliliği artırmak amacıyla valinin başkanlığında büyükşehirlerde belediye başkanı veya temsilcisi ve gerektiğinde büyükşehirdeki ilçe belediye başkanları veya temsilcileri, diğer illerde belediye başkanı veya temsilcisi, askerî birlik temsilcisi, yüksek öğretim kurumlarından temsilci, cumhuriyet başsavcısı veya temsilcisi, il emniyet müdürü, il özel idaresi temsilcisi, il millî eğitim müdürü, gençlik ve spor il müdürü, tarım il müdürü, sosyal hizmetler il müdürü, Türkiye İş Kurumu il müdürü, çevre ve orman il müdürü, kültür ve turizm müdürü, vakıflar bölge müdürü veya il müdürü, meslek odaları temsilcileri, sendika temsilcileri, ilköğretim

müfettişleri başkanı, ilköğretim, ortaöğretim ve her türdeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarını temsilen birer müdür, iki merkez müdürü ve uygun görülen diğer resmî, özel sivil toplum kuruluş temsilcilerinden oluşur. İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu, her yıl ilçe hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu toplantılarından sonra eylül ve şubat aylarında toplanır. İlçe hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonlarından gelen görüş ve önerileri göz önünde bulundurarak önceki yıla ait çalışmalarını değerlendirir ve ilin yıllık hayat boyu öğrenme ve halk eğitimi planlama çalışma programını hazırlar, kararlar valinin onayından sonra yürürlüğe girer. İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonu kararlarından Bakanlığın yapacağı iş ve işlemleri ilgilendirenler Bakanlığa gönderilir. İl hayat boyu öğrenme, halk eğitimi planlama ve iş birliği komisyonunun sekretarya işleri, illerde oluşturulan Hayat Boyu Öğrenme Koordinasyon ve Bilgi Merkezi tarafından yürütülür. Denilmektedir.

Yapılan anket çalışmasında Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 56'sı İl Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Planlama ve İşbirliği Komisyonun sağlıklı çalışmadığını beyan etmişlerdir. Bunun temel sebebi de toplantıya genellikle katılımcıların kendileri değil vekillerini göndermeleri, toplantıya hazırlıksız gelmeleri, alınan kararları umursamamalarıdır. Ancak Valinin bizzat katılıp başkanlık yaptığı toplantılarda diğer kurum ve kuruluş temsilcilerinin vekillerini göndermeyip kendilerinin geldiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle illerde valilerin komisyon toplantılarına mutlaka başkanlık yapması komisyonun önemini de artıracaktır. Valinin başkanlığında diğer kurum ve kuruluşların en tepe yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilecek komisyon toplantılarında alınan kararları valinin takip edeceği düşünüldüğünde toplantıların çok daha verimli ve faydalı olacağı düşünülmektedir.

Asılsız ve isimsiz şikâyetlerle açılan inceleme ve soruşturmalar Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yaşadıkları en önemli problemlerden biridir. Millî Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezi (MEBİM) ALO 147 Milli Eğitim Bakanlığının görev ve sorumluluklarıyla ilgili her türlü; Talep, şikâyet, görüş ve öneri, ihbar ve bilgi edinme sorularınızı etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacıyla kurulmuştur. Ayrıca Başbakanlık İletişim Merkezi" (BİMER); bilişim ve iletişim

teknolojileri kullanılarak hayata geçirilen bir halkla ilişkiler uygulamasıdır. BİMER, Başbakanlık Bilgi İşlem Başkanlığınca yazılımı gerçekleştirilen bir program ile web sayfası üzerinden kullanılan bir sistem olup, vatandaş ile devlet arasındaki iletişim kanallarını açık tutarak, müracaatların her zaman ve her yerden yapılabilmesini mümkün kılmaktadır. Bu iki şikâyet kanalının yanında isimsiz ve imzasız mektuplar ile de yöneticiler meşgul edilip yıldırılmaktadır.

04/12/1999 tarih ve 23896 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Memurlar Ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunda

Madde 4:

(17.07.2004-5232 sayılı yasa). Bu Kanuna göre memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında yapılacak ihbar ve şikâyetlerin soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikâyetlerde kişi veya olay belirtilmesi, iddiaların ciddi bulgu ve belgelere dayanması, ihbar veya şikâyet dilekçesinde dilekçe sahibinin doğru ad, soyad ve imzası ile iş veya ikametgâh adresinin bulunması zorunludur.

(17.07.2004-5232 sayılı yasa) Üçüncü fıkradaki şartları taşımayan ihbar ve şikâyetler Cumhuriyet başsavcıları ve izin vermeye yetkili merciler tarafından işleme konulmaz ve durum, ihbar veya şikâyette bulunana bildirilir. Ancak iddiaların, sıhhati şüpheye mahal vermeyecek belgelerle ortaya konulmuş olması halinde ad, soyad ve imza ile iş veya ikametgâh adresinin doğruluğu şartı aranmaz hükümleri bulunmaktadır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde örgün eğitimden farklı olarak sertifika ve belge veren kurumlardır. Halk Eğitimi Merkezlerine kurslara katılmadan sertifika ve belge almak isteyen çok sayıda kişi müracaat etmektedir. İstediklerini elde edemeyen veya bu gibi konularda ayırimcılığa maruz kaldığını düşünen yararlanıcılar çoğunlukla merkez yöneticilerini şikâyet etmekte ve isimsiz de olsa bu şikâyetler değerlendirmeye alınınca da yöneticilerin bu soruşturmalardan bunalmaktadırlar. İsimsiz ve imzasız dilekçelerin işleme alınması neticesinde yürütülen soruşturmalarda aklanan yöneticiler kendilerine iftira atan kişileri bulamamakta ve haklarını arayamamaktadırlar. Attığı iftira neticesinde herhangi bir yaptırıma uğramayan iftiracı da aynı yöntemle başka iddialar öne sürerek yeni soruşturmaları kolaylıkla açtırabilmektedir. Soruşturma açma için

yetkisini kullanan mülki amirler, aynı yetkiyi mesnetsiz soruşturmalar sonucunda iddia sahibinin tespiti için kullanmamaktadırlar. Kurumları yöneten yöneticileri mesnetsiz iddialardan korumak için isimsiz ve imzasız şikâyetlerin dikkate alınmaması gerekmektedir.

Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin büyük çoğunluğu Milli eğitim Müdürlüğü yetkililerinin Hayat Boyu Öğrenme görevi ile ilgili olarak kendilerine yardımcı olmadığını bilakis sorun çıkardığını düşünmektedirler. 2012 yılında Milli Eğitim Bakanlığının teşkilat yapısının yeniden yapılanması ile birlikte bakanlık merkez teşkilatındaki her bir genel müdürlüğün illerde şube müdürlüğü olarak teşkilatlandırılması neticesinde, her il milli eğitim müdürlüğünde Hayat Boyu Öğrenme Şubesi kurulmuştur. Fakat 2000 yılından bu yana şube müdürlüğü sınavının yapılmaması ve kadrolu şube müdürlüğü ataması yapılamaması nedeniyle çoğunlukla daha önce yaygın eğitim kurumlarında çalışmamış, hayat boyu öğrenme çalışmalarından bihaber, kişiler görevlendirme yolu ile hayat şube müdürlüklerine bakmaya başlamışlardır. Bunun neticesinde Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri ile görevlendirme şube müdürleri arasında sürtüşmeler meydana gelmiş ve bu durum Hayat Boyu Öğrenme çabalarını sekteye uğratmıştır. 2013 yılında yapılan şube müdürlüğü sınavının sonucunda 2014 yılında illerdeki şube müdürlerinin kadrolu olarak atanması beklenmektedir. Hayat Boyu Öğrenme Şube Müdürlüklerine sözlü ve yazılı sınavı geçmiş, vasıflı ve kadrolu şube müdürlerinin atanmasından sonra söz konusu problemlerin aşılacağı düşünülmektedir.

6.6. Eğitim-Öğretim Programları ve Uygulama Faaliyetler ile İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri

Yurdun değişik bölgelerindeki Halk Eğitimi Merkezlerinin birbirlerini tanımaları, iletişim kurabilmeleri, yaptıkları çalışmaları paylaşabilmeleri ve yöneticiler arasında iletişim sağlanabilmesi için geçmiş yıllarda sürdürülen ancak 2012 yılından beri uygulanmayan Bölgesel Halk Eğitimi fuarlarının yeniden yürütülmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 43'ü bu fuarların yeniden yapılmasının faydalı olacağını düşünürlerken % 33'ü bu fuarları bir angarya olarak görmektedir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 23 gibi yüksek bir oranının Bölgesel Halk Eğitim Fuarları hakkında olumlu veya olumsuz bir fikir beyan

etmemesinin nedeni bu fuarlara katılmamış olmaları nedeniyledir. Bölgesel Halk Eğitim Fuarlarına katılanların büyük çoğunluğu fuarları gerekli görmüş ve devamından yana görüş bildirmişlerdir. Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarında çeşitli bölge ve şehirlerdeki değişik çalışmaların merkezler arasında tartışılması, yeni fikirlerin paylaşılması ve iletişimin kurulabilmesi için Bölgesel Halk Eğitimi Fuarlarının yeniden başlatılması önemlidir.

Yetersiz idareci personel sayısının getirdiği en önemli sıkıntıların başında kurs denetimlerinin yeterli ve etkili yapılamaması gelmektedir. Yetersiz idareci sayısı, kaldırılan rehber öğretmen uygulaması ve artan iş yükü nedeniyle Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 61'i kursları yeterince denetleyemediklerini beyan etmişlerdir. Bu sorunun çözümü için Halk Eğitimi Merkezlerinin yönetici normunun acilen artırılması, kurs denetim işlerini yürütmek üzere bir müdür yardımcısı kadrosunun ilave ve 2010 yılında kaldırılan kurs rehber öğretmeni uygulamasının yeniden yönergeye dâhil edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu kurs denetimlerini yürütmek için Halk Eğitimi Merkezlerinin hizmet aracına ve şoför kadrosuna ihtiyacı bulunmaktadır. Hizmet aracı bulunmayan Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri kurs denetimlerini kendi araçlarıyla yaptıkları için aracın yakıt giderlerini kendileri karşılamak durumunda kalmaktadırlar. Ayrıca kendi araçları ile yaptıkları denetimler sırasında bir kaza meydana gelmesi durumunda kazaya karışan yöneticileri yasal anlamda ciddi problemler beklemektedir.

Halk Eğitimi Merkezleri aynı zamanda mesleki ve teknik eğitim kurumu statüsünde olan kurumlardır. Bu nedenle Halk Eğitimi Merkezlerindeki mesleki ve teknik kurslardan mezun olan kursiyerleri daha iyi yetiştirmek, aldıkları belgelerin işe yarayıp yaramadığını ölçmek ve mezun olanların iş hayatındaki istihdamı ve başarıları hakkında dönüte ihtiyaç vardır. Ülkemizde genel olarak mezun izleme çalışmaları yetersiz kalmaktadır. Aynı durum Halk Eğitimi Merkezleri için de fazlası ile geçerlidir. Bu yetersizlik mesleki teknik eğitim veren okul ve kurumları ile iş piyasası arasındaki koordinasyonu ve planlamayı olumsuz etkilemektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde mezun izleme çalışmalarının başarısız olduğunu düşünenlerin oranı % 71'dir. Bu oranın bu kadar yüksek olmasının sebebi Halk Eğitimi Merkezlerine çoğunlukla kısa süreli herhangi bir kurs için gelen kursiyerin sertifikayı aldıktan sonra bir daha merkeze

uğramamasıdır. Kısa süreli eğitimler sürecinde yönetim ile kursiyerler arasında yeterli bir etkileşim olmamaktadır. Çoğu kursiyer sadece öğretmeni görmekte, yöneticileri tanımamaktadır. Merkezlerden aldıkları belgeler sayesinde işe girenlerin bu durumu Halk Eğitimi Merkezlerine bildirmeleri için bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu durumda en makul çözüm mezunların istihdamını Sosyal Güvenlik Kurumu sistemi üzerinden Halk Eğitimi Merkezlerinden mezun olan kursiyerleri yerleştikleri iş yönünden izlemek için geliştirilecek bir kontrol panelinin Halk Eğitimi Merkezlerinin veya Milli Eğitim Bakanlığının kullanımına açılması olacaktır.

6.7. Kurum Bütçesi Bina Tesis ve Donanım İle İlgili Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri

Halk Eğitimi Merkezlerinin en büyük problemlerinden biri de maddi problemleridir. Bünyesinde Döner Sermaye bulunan Halk Eğitimi Merkezleri istisna tutulursa Halk Eğitimi Merkezlerinin gelirleri Bakanlıktan gönderilen ödenekler ve okul aile birliklerince toplanan bağışlardan oluşmaktadır. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 74'ü Bakanlık tarafından gönderilen ödeneklerin yetersiz olduğunu, % 75'i de okul aile birlikleri vasıtasıyla bağış veya katkı payı toplamada sıkıntı yaşadıklarını belirtmektedirler. Özellikle açılan meslek kursları için gerekli araç, gereç ve temrinlik malzemelerin temini düşünüldüğünde yaygın eğitimin pahalı bir eğitim olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Kurumların çağın gerektirdiği teknik ekipmanlarla donatılması Halk Eğitimi Merkezlerinde verilecek eğitimin kalitesini de doğru orantılı olarak etkilemektedir. Güncelliğini yitirmiş araç gereç ve yazılımlarla verilecek eğitim iş piyasasının beklentisini karşılamayacaktır. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin % 66'sı kurslarda kullanılacak temrinlik malzemeyi teminde güçlük çektiklerini, % 60'ı da atölye ve laboratuvarların yeterli araç ve donanımına sahip olmadığını söylemişlerdir.

Çözüm olarak Bakanlıktan Halk Eğitimi Merkezlerine gönderilecek ödeneklerin artırılmasını savunmak gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü Milli Eğitim Bakanlığı mevcut ödeneğinin tamamını Halk Eğitimi Merkezlerine zaten göndermektedir. Ancak gönderilecek ödeneğin Halk Eğitimi Merkezlerine adil bir şekilde paylaştırılarak gönderilmesi önemlidir. Mevcut durumda bu ödenekler ikili ilişkileri güçlü merkezlere daha çok aktarılmakta ve bu durum da diğer merkezlere haksızlık olarak yansımaktadır. Bu nedenle ödeneklerin nesnel kriterler göz önünde

bulundurularak Halk Eğitimi Merkezlerine dağıtılması gerekmektedir. Bu nesnel kriterlere örnek olarak kursiyer sayısı veya açılan kurs sayısı kabul edilebilir olarak görünmektedir. Halk Eğitimi Merkezlerinde maliyeti olan kurslara kursiyerlerin makul bir katkı payını gönüllülük esasına göre değil de zorunlu olarak vermeleri sağlanmalıdır. Ancak bu şekilde kurs giderleri karşılanabilecek ve kaliteli bir eğitim verilebilecektir. Sosyal dezavantajlı ve gelir durumu müsait olmayan kursiyerlerin katkı payının okul aile birliklerince karşılanması zaten süregelen bir uygulamadır. Hali hazırda gönüllülük ilkesine dayalı bağış mekanizması sağlıklı bir şekilde işlememektedir. Çünkü hiç kimse bağış yapmaya gönüllü olmamaktadır. Katkı payının zorunlu tutulması ve maddi durumu elverişli olmayan kursiyerlerin katkı payının okul aile birlikleri tarafından ödenmesi sorunun çözümü için uygun olacaktır.

İl merkezlerinde pek rastlanmasa da bazı ilçelerdeki Halk Eğitimi Merkezlerinin kendilerine ait bağımsız binaları bulunmamaktadır. Bu sorunun çözülmesi ve Halk Eğitimi Merkezlerinin konunun uzmanlarınca belirlenen bir prototipte ülke genelinde inşa edilmesi ve atölyelerin çağın gerektirdiği ekipmanlarla donatılması verilen eğitimin kalitesini artıracaktır.

6.8. Açık Öğretim İş ve İşlemlerinin Yürütülmesi ile İlgili Yaşanan Sorunlara Dönük Çözüm Önerileri

Açık öğretim iş ve işlemlerinin yürütülmesinde Halk Eğitimi Merkezleri ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu sıkıntıdan öncelikli olanı işleri yürütecek personel sıkıntısı, diğeri de öğrencilere dağıtılacak kitapların depolanmasında yaşanan sıkıntılardır. Personel sıkıntısını çözmek için öncelikle Halk Eğitimi Merkezlerine sadece açık öğretim işlemlerine bakması için ilave bir müdür yardımcısı normu verilmelidir. Bu idarecinin de rotasyondan (zorunlu görev yeri değişikliği) muaf tutulması gereklidir. Çünkü çok karmaşık olan ve yapılacak en küçük bir hatanın öğrencinin birkaç yılını etkilediği bir sistemi tam anlamıyla öğrenmiş bir personeli başka bir kuruma gönderildiğinde yerine gelen müdür yardımcısının işi öğrenmesi oldukça uzun bir zaman almakta ve bu arada yapılacak hataların da telafisi mümkün olmamaktadır. İlave müdür yardımcısının yanı sıra açık öğretim iş ve işlemlerini yürütmek üzere en az iki memura ihtiyaç bulunmaktadır. Kayıt dönemlerinde yaşanan

izdihamda öğrenciler ile ciddi münakaşalar yaşanmaktadır. Kayıt görevlisinin artırılması bu şikâyetleri en aza indirecektir.

Açık öğretim işlemlerindeki ikinci büyük sıkıntı da kitap dağıtımında görülmektedir. Halk Eğitimi Merkezlerine gönderilen kitaplar ilin ihtiyaçlarının çok üzerinde olmaktadır. Bu nedenle hemen hemen her yıl birkaç ton kitap geri dönüşüme verilmek zorunda kalınmaktadır. Açık öğretim sistemine olan talebin artması ile beraber Halk Eğitimi Merkezlerine gönderilen kitaplar da artmıştır. Bu durum depolama sıkıntısını da beraberinde getirmektedir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticileri kitapların PTT veya başka bir kargo firması ile öğrencilerin adreslerine gönderilmesini bir çözüm yolu olarak görmektedirler. Diğer bir çözüm önerisi ise kitap dağıtımlarının Mesleki Eğitim Merkezleri tarafından yapılması olarak sunulmaktadır. Ayrıca bazı Halk Eğitimi Merkezi Yöneticileri açık öğretim sisteminin Halk Eğitimi Merkezlerinden bağımsız olarak yeni kurulacak bir örgüt tarafından yürütülmesini önermektedirler. Mevcut durumda kitap dağıtımında sıkıntı yaşadıklarını belirten Halk Eğitim Merkezlerinin oranının % 80, personel sıkıntısı çektiklerini beyan edenlerin oranının da % 91 olduğu düşünüldüğünde bu konuda ivedilikle çözüm odaklı çalışma yapılması gerektiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

Akyüz Yahya (2004); *Türk Eğitim Tarihi*, Ankara, s. 48-49.

Başaran, İ. E. (1996); *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Beder, Hal, ve Correa, Natalino (1988); *Yetişkinleri Eğiten Androjik Öğretmenlerin Katılma Etkisi ve Öğrencilerinin Değerlendirilmesi*, Adult Education Quarterly, Bölüm: 38, Sayı: 2.

Binbaşığolu, Cavit (1999); *Cumhuriyet Dönemi Eğitim Bilimleri Tarihi*, Ankara, s. 167.

Bülbül, S. (1991a); *Halk Eğitime Giriş*. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, Yayınları, No: 213.

Bülbül, Sudi (1991b); *Türkiye’de Halk Eğitimi, Halk Eğitime Giriş* , Der. Hikmet Seçim, Eskişehir, Pegem Yayıncılık s. 22.9.

Celep, C. (1995a); *Halk Eğitimi “Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Teknikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Celep, C. (1995b); *Halk Eğitimi*, Pegem yay., Ankara,

Celep, C. (2003); *Halk Eğitimi*. Ankara: Geliştirilmiş 3. baskı, Anı Yayıncılık.

Çınar, İkrım (2002); *Eğitimin Tarihsel Temelleri*, Ed. Erdal Toprakçı Ankara, s. 58.

European Council (1995); Establishing 1996 as the European Year of Lifelong Learning. Brussels, Belgium: Official Journal of the European Union No: L 256, 26.10.1995.

European Council (2000); Lisbon: Lisbon European Council Presidency Conclusions.of 23-24.03.2000. Web: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm, (Erişim Tarihi:21.05. 2013).

European Parliament and The Council (2006) Establishing an Action Programme in the Field of Lifelong Learning. 15.11.2006. Brussels, Decision No 1720/2006/EC.

Geray, Cevat (2002); *Halk Eğitimi*, Ankara.

Güneş, F. (1996); *Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi)*. A. Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara: Ocak Yayınları.

HBOGM (2013a); <http://www.hayatboyuogrenme.gov.tr/icerik.aspx?BAGLI=1&SAYFAID>, (Erişim Tarihi: 17.04.2013).

HBOGM (2013b); http://hbogm.meb.gov.tr/fikrimvar/fikrim_var.html#Turkiye2011, (Erişim Tarihi: 13.04.2013).

HBOGM (2013c); http://hbogm.meb.gov.tr/www/teskilat_semasi.php (Erişim Tarihi: 07.04.2013).

Kaya, Yahya Kemal (1985), *Türkiye'de Yaygın Eğitim*, Ankara.

Kılıç, Eşref (1981); *Halk Eğitiminde Kuram ve Uygulama*, Ankara. 111.

Kurt, İhsan (2000); *Yetişkin Eğitimi*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

Knowles, Malcolm (1996); *Yetişkin Öğrenenler, Göz Ardı Edilen Bir Kesim*, Çeviren: Serap Ayhan, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, s.168.

MEB, (2013); http://hbogm.meb.gov.tr/ciraklikegitimi/cdicerigi/Kalfal%C4%B1kgenelbilgi/Bilgisayar/1_Giris.pdf, (Erişim Tarihi: 23.09.2013).

MEB, (2009); Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi-Yüksek Planlama Kurulu. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

Miser, Rıfat (1993); "Cumhuriyetimizin 70. Yılında Ülkemizde Halk Eğitiminin Durumu", 6:43-49.

Miser, Rıfat (1999); *Halk Eğitimi ve Toplum Kalkınması*, Ankara, s.53.

OECD (1977); *Learning Opportunities for Adults*, Vol. 1, General Report. Paris.

Okçabol, Rıfat (1996); *Halk Eğitimi (Yetişkin Eğitimi)*, İstanbul.96.

Okçabol, Rıfat (2006), *Halk Eğitimi*, DER yayınları, İstanbul.

Resmi Gazete (2013); (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>), (Erişim Tarihi: 13.01.2013).

Schild Hans Joachim (2002); “*The White Paper on Youth and the lifelong learning strategy*”, Coyote, 6: 23.

Sezgin, S. İlhan (2001); *Avrupa Birliğinin Eğitim, Öğrenme ve Gençlik Politikaları, Türkiye-AB İlişkileri Sempozyumu*, Ankara Ofset, Ankara, s.329.

Sönmez, Veysel (2002); *Eğitim Felsefesi*, Ankara, s. 134-135.

Statistical Portrait of the European Union (2007); European Commission.

Süngü, Hilmi (2012); *Bazı OECD Ülkelerindeki Öğretmen Maaşlarının Karşılaştirmalı Bir Analizi*, cilt 1, sayı 2.

Şerafettin, Yamaner (1993); *Atatürkçü Düşünce Ulusal Eğitim*. Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul, s.47.

TUİK (2013); http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018), (Erişim Tarihi: 25.08.2013).

Turgut, E. (1998); *Halkevleri ve Halk Eğitimi (1932-1950)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: G. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Türk Eğitim Sen (2011); Türk Eğitim Sen’in 24 Kasım Öğretmenler Günü Dolayısıyla “Öğretmenlerin Sosyo-Ekonomik Durumu ile İlgili” Anket Çalışması. Ankara: Türk Eğitim Sen.

Türkoğlu, A. (1996); *99 Soruda Eğitim Bilimlerine Giriş*. Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık. İzmir.

Yıldırım, M. (2009); *Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Yaygın Eğitim ve Halk Eğitim Merkezleri*, Ankara, Gazi Kitapevi.

EKLER

Ek 1: Anket Örneği

Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetsel Problemler.

Sayın Yönetici,

Bu anket "Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitim Merkezlerinin Yaşadığı Yönetsel Sorunlar" konulu araştırmada gerekli verileri sağlamak üzere hazırlanmıştır. Halk eğitim merkezlerinin yönetsel sorunlarının tespit edip gerekli öneriler sunabilmek için siz yöneticilerimizin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulduğundan bu anketi ilginize sunuyorum.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Kişisel Bilgiler" ikinci bölümde "Halk Eğitim Merkezleri ile ilgili mevcut durum tespitine yönelik sorular" yer almaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması, anket maddelerini dikkatlice okuyarak titizlikle vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Bunu için her bölümdeki maddeleri dikkatlice okuyarak cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Anket vereceğiniz cevaplar yalnızca araştırma amacıyla kullanılacaktır. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Not: Lütfen soruları cevapsız bırakmayınız.

Tuncay DOLANBAY
Bartın Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Bölümü
Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
0532 237 77 55

* Gerekli

1. Görev yaptığınız halk eğitim merkezinin adı nedir?

İsteğe Bağlı Olarak Cevaplandırılacaktır.

2. Branşınız nedir? *

- Sınıf Öğretmeni
 Kültür Dersi Öğretmeni Öğretmeni
 Meslek Dersi Öğretmeni

3. Cinsiyetiniz Nedir? *

- Erkek
 Kadın

4. Merkezdeki Göreviniz Nedir? *

- Müdür
 Müdür Baş Yardımcısı
 Müdür Yardımcısı

5. Meslekteki Toplam Hizmet Süreniz? *

- 1-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21 yıl ve yukarısı

6. Halk Eğitim Merkezindeki hizmet süreniz? *

- 1-5 yıl
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21 yıl ve yukarısı

7. Eğitim durumunuz? *

- Doktora
 Yüksek Lisans
 Lisans
 Ön Lisans

1. Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme ve yetişkin eğitimine yeterli önemi vermektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

2. Bakanlığa (Genel Müdürlüğe) intikal eden sorunlara hızlı çözüm getirilmektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

3. Bakanlık tarafından yaygın eğitimi ile ilgili kararlar alınırken öğretmen ve idarecilerin görüşleri alınmaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

4. Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan personelin görev tanımının iyi yapılmıştır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

5. İdarecilerin öğretmenlerle yeterli ve etkili iletişim kuracakları ortam vardır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

6. Öğretmenler ve usta öğreticiler arasında iletişim üst düzeydedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

7. Usta öğreticiler arasında ahenkli ve yardımlaşmaya açık bir ilişki vardır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

8. Kursiyerlerin aileleri ile yeterli ve etkili iletişim ortamı mevcuttur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

9. Okul Aile Birliği mevzuata uygun olarak verimli ve sorunsuz çalışmaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

10. Kursiyerlerden katkı payı almakta sıkıntı yaşanmamaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

11. Halk Eğitimi Merkezlerine Bakanlık tarafından gönderilen ödenekler yeterlidir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

12. Kurslarda kullanılacak temrinlik malzemeyi temin etmekte sıkıntı yaşanmamaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

13. Atölye ve laboratuvarlar yeterli araç gereç ve donanımına sahiptir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

14. Yardımcı hizmetler personeli yeterlidir Halk Eğitimi Merkezimizde temizlik ve hijyen ile ilgili problem yoktur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

15. Önceki yıllarda yapılan Bölgesel Fuarın kaldırılması merkezleri lüzumsuz bir masraf ve angaryadan kurtarmıştır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

16. Halk Eğitimi Merkezlerindeki kadrolu ve kadrosuz öğretmenleri farklı yaş, zekâ ve motivasyon gruplarında bulunan yetişkinlerin eğitimi konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahiptir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

17. Kurumun kendine ait bağımsız bir binada faaliyet göstermesi çok yararlıdır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

18. Halk Eğitimi Merkezimizin binası verdiğimiz eğitim ve yaptığımız faaliyetlere uygundur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

19. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Müdürlüğünün açtığı meslek edindirme kursları Halk Eğitimi Merkezlerinin faaliyetlerini olumlu etkilemiştir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

20. Rehber öğretmen (PDR) kadroları Halk Eğitimi Merkezlerindeki kursiyerler için çok önemlidir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

21. Ustaöğreticilere rehberlik yapacak rehber öğretmenlik sisteminin kaldırılması yerinde bir uygulama olmuştur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

22. İdareci personel kurs denetimlerini etkili bir şekilde yerine getirmektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

23. Bakanlık tarafından yetişkin eğitimcilerinin kendilerini geliştirmeleri için yeterli hizmetiçi eğitim olanağı sunulmaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

24. Bakanlık tarafından Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerin kendilerini geliştirmeleri için yeterli hizmetiçi eğitimin olanağı sunulmaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

25. Yetişkin eğitimi ile ilgili özel bir eğitimden geçmemiş olmam merkezdeki idareciliğimde önemli bir sıkıntı oluşturmamaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

26. Ülke düzeyinde standart olarak hazırlanan kurs programları yerel ve bireysel ihtiyaçlara uygun olarak esnetilip uyarlanabilmektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

27. Kursların modül süreleri kursiyerlerin meslek/beceri kazanımları için yeterli uzunluktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

28. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün yaygın eğitim programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi yeterlidir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

29. Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen normu merkezlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde belirlenmektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

30. Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen atama yetkisinin Bakanlıkta olması doğru bir uygulamadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

31. Öğretmen maaşları yeterli düzeydedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

32. Ustaöğretici görevlendirmelerini dış etkenlerden bağımsız objektif bir şekilde gerçekleştirmeye uygun bir yapı mevcuttur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

33. Öğretmenler mevzuat değişikliklerini izleyerek değişiklikler konusunda zamanında bilgi sahibi olmaktadırlar.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

34. Açık öğretim kitaplarının Halk Eğitimi Merkezlerine gönderilmesi, dağıtılması ve depolanmasında herhangi bir aksaklık yaşanmamaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

35. Halk Eğitimi Merkezimizde Açık Öğretim Okulu işlemlerini yürütmede personel sıkıntısı yaşanmamaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

36. Halk Eğitimi Merkezlerin yönetici normunun il nüfusuna göre belirlenmesi doğru bir uygulama olmuştur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

37. Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür yardımcısı sayısı yeterlidir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

38. Halk Eğitimi Merkezlerindeki Müdür Başyardımcılığı kadrolarının kaldırılması yerinde bir karar olmuştur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

39. Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcıları çalışma koşulları ve özlük haklarından memnundur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

40. Bakanlığımıza bağlı diğer okul ve kurumlar, gençlik merkezleri, Belediyeler ile diğer bakanlıklara bağlı kurumlar yaygın eğitim amaçlı kurslarını 06/02/2012 tarih ve 579 sayılı Yaygın Eğitimde İşbirliği Genelgesine uygun olarak Halk Eğitimi Merkezleri ile işbirliği içinde açmaktadırlar ve bu durum Hayatboyu Öğrenme hedefinin AB ülkelerindeki seviyelere çıkarılması hedefini olumlu etkilemektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

41. Kursiyerlerin kurs sonunda aldıkları belgeler ile iş bulup bulamadıkları hakkında geri bildirim alınabilmekte ve mezun izleme çalışmaları titizlikle yapılmaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

42. Halk Eğitimi Merkezlerinin verdiği eğitimin kalitesi konusunda toplumdaki algılar olumludur.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

43. Halk Eğitimi Merkezlerine yönetici seçiminde branş ayrımı yapılmamasını doğru buluyorum.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

44. Mesleki Eğitim Merkezleri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin görev alanları kesin çizgilerle belirlenmiştir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

45. İİ Hayatboyu Öğrenme Planlama Kurul Toplantıları amacına uygun çalışmakta ve önemli karar alınmaktadır.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsınız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

49. İl Millî Eğitimi Müdürlüğü yetkilileri Hayat Boyu Öğrenme çalışmalarında bizlere yardımcı olmakta ve kurumumuza gereken önemi vermektedirler.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

50. Merkezimiz Ulusal Ajansın Hayat Boyu Öğrenme Programlarından yeterli düzeyde istifade edip projeler düzenlemektedir.

Yönerge: Aşağıda çeşitli sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sorudaki önermeye hiç katılmıyorsanız "1", kısmen katılıyorsanız "2", kararsızsanız "3", büyük ölçüde katılıyorsanız "4", tamamen katılıyorsanız "5" nolu seçeneğini işaretleyiniz.

1 2 3 4 5

Hiç Katılmıyorum Tamamen Katılıyorum

51. Size göre Halk Eğitim Merkezlerinin hizmetlerinde etkililiği artırmak için neler yapılabilir, önem sırasına göre belirtiniz?

Bu sorunun yanıtlanması zorunlu değildir.