



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİ YÖNETİCİLERİNİN
HAYAT BOYU ÖĞRENMEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Yasemin ÇEVİKKOL

Denizli - 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ
BİLİMDALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİ YÖNETİCİLERİNİN HAYAT BOYU
ÖĞRENMEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Yasemin ÇEVİKKOL

Danışman

Dr .Öğr.Üyesi Suna ÇÖĞMEN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuz; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğu eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Yasemin ÇEVİKKOL

TEŞEKKÜR

2021 Yılı Şubat ayında başladığım yüksek lisans eğitimim de Covid-19 Pandemi sürecinde bizlere uzaktan eğitimle derslerimizde öz verileriyle destek olan enstitü hocalarıma,

Bilgi ve deneyimleriyle planlanma, araştırma, yürütme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, yardımlarıyla bana rehber olan danışman hocam Doktor Öğretim Üyesi Suna ÇÖĞMEN 'e,

Yüksek lisans sürecinde gerek ders, gerekse proje yazım aşamasında yüksek anlayış gösteren İlçe Milli Eğitim Müdürüm ve çalışma arkadaşlarıma,

Bilimsel bilgileriyle bana destek olan arkadaşlarıma,

Çocuklarım ve benimle sürekli ilgilenip yetişemediğim her anımda hep arkamda olan anneme, kardeşime ve bu süreçte zamansız kaybettiğim babama, kendisi üniversiteye hazırlanmasına rağmen bana zor anımda hep destek olup sürekli motive eden oğlum Yiğit Ege' ye, ilk okula başlayan oğlum Deniz Özgür' üme tüm kalbimle,

Teşekkür ederim...

Yasemin ÇEVİKKOL

ÖZET

Halk Eğitimi Merkezleri Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Görüşleri

ÇEVİKKOL, Yasemin

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Proje danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Suna ÇÖĞMEN

Haziran 2022, 55 sayfa

Halk eğitimi merkezlerinde görev yapan yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin tespit etmek için yapılmış olan nicel olarak düzenlenen bu araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezi ve ilçelerindeki halk eğitimi merkezlerinde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve halk eğitimi merkezlerinden sorumlu şube müdürü 69 yönetici oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu uygulanmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz kullanılmıştır. Araştırma ile halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme kavramını genel olarak her zaman, her yerde, her yaştan bireylere birçok alanda verilen eğitim olarak nitelendirildiği görülmüştür. Katılımcılar, halk eğitimi merkezi kurslarının yeterli ve etkili, eğiticilerin yetersiz, verilen sertifikaların akreditelerinin yeterli olduklarını belirtmişlerdir. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün (HBÖGM) yapmış olduğu çalışmaların amacına uygun hizmet ettiğini ve genel müdürlüğü yakından takip ettikleri görüşünde oldukları görülmüştür. Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) faaliyetlerine katıldıklarını, faaliyetler gerçekleştirilirken bazı sorunlarla karşılaştıklarını bu sorunların çözüme kavuşturulması sonucunda halk eğitimi merkezlerinin nitelik ve nicelik yönünden daha yüksek başarılarla ulaşacağını görüşüne ulaşılmıştır. Sonuç olarak araştırmaya katılan halk eğitimi merkezi yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hayat Boyu Öğrenme, Halk Eğitimi Merkezi, Yaygın Eğitim

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR VE SEMBOLLER.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar.....	3
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	5
2.1.1. Yaygın Eğitim.....	5
2.1.2. Halk Eğitimi Merkezi	6
2.1.3. Halk Eğitimi Merkezlerinin Görevleri	6
2.1.4. Hayat Boyu Öğrenme	7
2.1.5. Hayat Boyu Öğrenmenin Tarihçesi	8
2.1.6. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün Görev Ve Yetkileri.....	9
2.2. İlgili Araştırmalar	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	15
3.1. Araştırmanın Modeli.....	15
3.2. Evren ve Örneklem	15
3.3. Verileri Toplama Aracı.....	15
3.4. Verilerin Analizi	16
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	17
4.1. Katılımcıların Kişisel ve İş Ortamı Bilgilerine İlişkin Bulgular	17
4.1.1. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Çalışılan Kurum	

Değişkenine İlişkin Bulgular.....	17
4.1.2. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	17
4.1.3. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Yaş Gruplarına İlişkin Bulgular.....	18
4.1.4. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Kıdem Gruplarına İlişkin Bulgular.....	18
4.1.5. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Görev Değişkenine İlişkin Bulgular.....	19
4.1.6. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Eğitim Düzeyi Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	19
4.1.7. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Çalıştıkları Kurumunun Bulunduğu Yer Değişkenine Göre Sayılarına İlişkin Bulgular.....	20
4.1.8. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Merkezlerinde Hayat Boyu Öğrenme İle İlgili Açılan Kurs Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	20
4.1.9. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Merkezlerinde Hayat Boyu Öğrenme İle İlgili Yıllık Açılan Kursiyer Bilgilerine İlişkin Bulgular (Son 3 Yıllık).....	21
4.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	21
4.2.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgu ve Yorumlar.....	21
4.2.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgu ve Yorumlar.....	23
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgu ve Yorumlar.....	25
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	28
5.1 Tartışma ve Sonuç.....	28
5.2. Öneriler.....	35
KAYNAKÇA.....	37
EKLER.....	40
ÖZGEÇMİŞ.....	45

TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. <i>Yöneticilerin Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.2. <i>Yöneticilerin Cinsiyete Değişkenine Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.3. <i>Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.4. <i>Yöneticilerin Kıdem Yılı Gruplarına Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.5. <i>Yöneticilerin Görev Değişkenine Göre Dağılımı</i>	18
Tablo 4.6. <i>Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bilgilerine Göre Dağılımı</i>	18
Tablo 4.7. <i>Yöneticilerin Çalıştıkları Kurumunun Bulunduğu Yer Bilgilerini Göre Dağılımı</i>	19
Tablo 4.8. <i>HEM Yöneticilerinin HBÖ Kurslarına İlişkin Görüşleri Anket Sorularına Verilen Cevaplara Göre Yüzde Dağılımı</i>	22
Tablo 4.9. <i>HEM Yöneticilerinin HBÖ ile İlgili Kurslarda Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşleri Anket Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Yüzde Aralıkları</i>	25

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

HBÖ: Hayat Boyu Öğrenme

MEGEP: Meslek Edindirme ve Geliştirme Programı

HEM: Halk Eğitimi Merkezi

HBÖGM: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

OTMG: Okul Temelli Mesleki Gelişim

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın ilk bölümünde problem durumu, araştırmanın problem cümlesi, alt problemleri, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmadaki kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim bireylerin yeteneklerinin gelişmesine fırsat veren, yaratıcılığın ortaya çıkmasını sağlayan bir araçtır. Eğitim sadece kişilere bilgi aktarmak değil, yaşam felsefesi oluşturmak için yapılacak tüm faaliyetlerdir. Her bireyin farklı yeteneklerinin geliştirilmesi eğitim sayesinde olur (Karataş, 2013, s.5).

Hayat boyu öğrenme; örgün ve yaygın öğrenmelerin tümüdür. Açılan kurslar ile genel, mesleki teknik eğitim ve kabiliyetlerin öğrenilmesini sağlarken, işyerlerinde mesleki bilgi, anlayış ve becerilerin kazanılmasını da sağlayan bir öğrenmedir (MEB, 2009, s.7).

Hayat boyu öğrenme bireylerin kişisel, kültürel, ekonomik, mesleki ilgi ve istekleri tespit edilerek bilgi, beceri, tutum ve davranış değişikliği oluşturmak, yeteneklerini geliştirmek için yapılan tüm öğrenmelerdir. Bu öğrenmeler ile bireyler kendi gelişimlerini tamamladıklarında bunu gösteren belgelere de sahip olurlar. (Aksoy, 2008, s.37).

Halk eğitimi, yaygın eğitim ya da yetişkin eğitimi yaşı gereği ya da farklı sebeplerle örgün eğitimden ayrılmış, eğitimi yarım kalmış bireylere, örgün eğitimden hiç faydalanmamış ya da örgün eğitimden mezun olduktan sonra kendini geliştirmek ve yeni bilgiler ve beceriler öğrenmek isteyen tüm bireylerin eğitim ihtiyaçlarının karşılandığı eğitim şeklidir. Aynı zamanda mesleki yeterlilik ve becerilere sahip olmak isteyen tüm bireylere verilen eğitim de bu kapsama girer (Kurt, 2000, s.8).

Eğitim bu anlamda hayat boyu öğrenmede "beşikten mezara dek" devam eden bir süreçtir. Halk eğitimi merkezleri de hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin yapıldığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün (HBÖGM) il ve ilçelerde bulunan kurumlarıdır. Bu bağlamda yapılan tüm faaliyetlerde, halk eğitimi merkezlerinde halk eğitiminin amaçlarını gerçekleştirmek için hayat boyu öğrenmenin her zaman, her yerde ve her yaşta yapılması hedeflenmiştir.

Bu araştırma ile Denizli il merkezi ve ilçelerinde halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşleri alınarak ortaya çıkarılmıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi “Halk Eğitimi Merkezleri Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Görüşleri nelerdir? olarak belirlenmiştir.

Araştırma problemine bağlı olarak aşağıda yer alan alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme kurslarına ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme ile ilgili kurslarda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Denizli halk eğitimi merkezleri yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerini belirleyerek ortaya çıkarmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Hayat boyu öğrenme tüm bireylerin ilgi, istek ve ihtiyaçları göz önüne alınarak bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesi amacıyla her zaman ve sürekli yapılan eğitimlerdir (Aksoy, 2008, s.37). Bir plan içerisinde, her zaman, her yerde, her yaşta tüm bireylere ilgi ve istekleri doğrultusunda bu istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için okuma yazma, genel ve mesleki kurslar ile eğitimler verilir. Üretken ve bunları yaparken de mutlu olabilen bireyler için eğitim fırsatlarının sunulması önemlidir. Halk eğitimi merkezi kursları sonrası kursiyerlere yeni beceriler elde etmelerini sağlayarak yeni iş istihdam fırsatları sunmak, özellikle dezavantajlı bireylere bu fırsatları verebilmek büyük önem arz etmektedir. Halk eğitimi merkezleri de bu bağlamda bu felsefe ile her zaman her yerde ve her yaşta bireylere farklı projelerle bu imkânları sunmaktadır (MEB HBÖ Strateji Eylem Planı, 2014-2018, s.9). Eldeki çalışmanın halk eğitimi merkezlerinde çalışan yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerini belirleyerek, hayat boyu öğrenmenin önemini, hayat boyu öğrenmenin faydalarını, toplumun ihtiyaçlarını, hayat boyu öğrenmede

yaşanılan sorunların tespitinin yapılması için ne gibi çalışmalar yapılması gerektiğine karar vermek gerekçesiyle önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, bu alanda daha sonra yapılacak olan çalışmalarda araştırmacılara ve uygulayıcılara veri ve kaynak sağlayıcı olarak yol gösterebilir.

1.4.Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımdan hareket edilecektir.

- 1-Araştırmada katılımcı olarak yer alan yöneticilerin kullanılan ankete içten, samimi ve doğruluğu geçerli cevaplar verdiği varsayılmıştır.
- 2-Anket soruları araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 1-Bu araştırma, araştırmanın konusu kapsamında belirlenip ilgili evren üzerinde uygulanan anketle toplanmış verilerle sınırlıdır.
- 2-Bu araştırma, Denizli il merkezi ve ilçelerinde HBÖGM ne bağlı olarak 2021-2022 eğitim öğretim yılında halk eğitimi merkezlerinde görev yapan yöneticiler ve hayat boyu öğrenme şubesinden sorumlu şube müdürlerinin görüşleri ile sınırlıdır.
- 3-Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış anket formu ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Hayat boyu öğrenme: Hayat boyu öğrenme bireylerin kişisel, kültürel, ekonomik, mesleki ilgi, istek ve ihtiyaçları tespit edilerek yeteneklerini geliştirmek, tutum ve davranış değişikliği oluşturmak için sürekli yapılan tüm öğrenme faaliyetleridir (Aksoy, 2008, s.37).

Hayat boyu öğrenme kurumları: Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı hayat boyu öğrenme faaliyetlerini düzenleyen halk eğitimi merkezi, olgunlaşma enstitüsünü ve açık öğretim okullarını ifade eder (MEB HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

Yaygın eğitim: Örgün eğitim ile birlikte veya örgün eğitim dışında düzenlenen eğitim

faaliyetlerinin tümünü kapsar (MEB HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

Halk Eğitimi Merkezi: Denizli Merkez ve İlçelerinde tüm bireylere her zaman ve her yerde mesleki, genel kurslarla gelişmelerini sağlayan, vakitlerini dolu dolu kişilerin boş değerlendirmelerini sağlayan ve iş istihdamına yönelik kurslarla kişilere mesleki yeterlilik ve üretkenlik sağlayan, eğitimi yarım kalmış bireylere eğitim fırsatı sağlayan yaygın eğitim kurumudur (MEB HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

Müdür: Millî Eğitim Bakanlığında, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdürlük görevini öğretmenlik görevi dışında yapanlardır (MEB HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

Müdür Yardımcısı: Millî Eğitim Bakanlığında, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür yardımcılığı görevini öğretmenlik görevi dışında yapanlardır (MEB HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

Halk Eğitimi Merkezi Müdürü: Denizli Merkez ve İlçelerinde görevli Halk Eğitimi Merkezi yöneticisi kişileri ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya yönelik ilgili kavramlar kuramsal olarak açıklanmıştır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitim ile birlikte veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerin tümünü kapsar. (MEB HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018). Yaygın eğitimin kapsamı, hedef ve faaliyetleri, Türk eğitim sisteminin genel amaçları ve temel ilkelerine göre belirlenir. Yaşı gereği ya da farklı sebeplerle örgün eğitimden ayrılmış eğitimi yarım kalmış bireylere, örgün eğitimden hiç faydalanmamış ya da örgün eğitimden mezun olduktan sonra kendini geliştirmek, yeni bilgiler ve beceriler öğrenmek isteyen tüm bireylerin eğitim ihtiyaçlarının karşılandığı eğitim şeklidir. Aynı zamanda mesleki yeterlilik ve becerilere sahip olmak isteyen tüm bireylere de verilen eğitim de bu kapsama girer (Kurt, 2000, s.8). Kişilerin kendi anlayış ve değer yargılarına göre davranış değişikliği edinmelerini sağlar. Yaygın eğitim oldukça geniş bir yelpazeye sahiptir. Yaygın eğitimin amaçları şu şekilde sıralanabilir.

- Türkçe bilmeyenlere Türkçe, okuma yazma bilmeyenlere okuma yazma öğretmek,
- Kişilerin her yönden çağa uygun gelişmelerini sağlamak,
- Millî kültürümüzü tanıtmak ve geliştirmek,
- Kişilerin birlikte yaşam içerisinde dayanışma, yardımlaşma vb. özellikleri kazanmasını sağlamak,
- Kişilerin zamanlarını etkin kullanmalarını sağlamak,
- Kişilerin meslek sahibi olmalarını sağlamak,
- Her yönden sağlıklı insan ve sağlıklı toplum için gerçekleştirilecek tüm faaliyetleri içermektedir (13. Milli Eğitim Şurası, 1990)

Yaygın eğitim, her ülkenin kendi sahip olduğu sosyal ve kültürel özelliklerine, değer yargılarına, toplumsal yapılarına, eğitime bakış açlarına, eğitimden beklentilerine göre kişilerin ilgi, istek ve ihtiyaçları da göz önüne alınarak planlamalar yapılarak yapılır. Bu planlamalar yapılırken gönüllülük esasına göre, kişilerin gelişmesi eksik bilgilerini

tamamlaması ve kendinde davranış değişikliği oluşturması önemlidir. Toplumun, kişilerin ilgi, istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amaçları ve hedefleri doğrultusunda halk eğitim merkezleri bu yaygın eğitim faaliyetlerini yürütmektedir (MEB Çıracılık, 1994, s.18).

2.1.2. Halk Eğitimi Merkezi

Halk eğitimi merkezleri, yaygın eğitim iş ve işlemlerinin yapıldığı kurumlardandır. Halk eğitimi merkezleri çağın gerekliliklerine göre, bir plan doğrultusunda, öğrenci, ev hanımı, esnaf, işçi, işveren, işsiz, memur, köyde ya da şehirde ikamet eden toplumdaki tüm bireylerin ilgi istek ve ihtiyaçlarını karşılamak adına eğitim faaliyetleri düzenlemektedir (Celep, 2003). Halk eğitimi merkezleri toplumda herkese, her yaşa hitap eden, farklı eğitim öğretim faaliyetlerinin yapıldığı hayat boyu öğrenme görevini üstlenmiştir. Halk eğitimi merkezleri sadece dikiş-nakış kurslarının yapıldığı kurumlar değildir. Örgün eğitime hiç devam etmemiş bireylerin eğitiminin ihtiyacının karşılandığı, okuma yazma bilmeyenler için okuma yazma kurslarının yapıldığı yerlerdir. Eğitimi herhangi bir sebeple yarım kalmış bireyler için açık öğretim faaliyetlerinin yapıldığı, mezun öğrencilerin üniversiteye hazırlık eğitim ihtiyaçları için kurslarının, kişisel gelişim ve sanatsal faaliyetlerin düzenlendiği eğitim kurumları haline gelmiştir. Mesleki yeterlilik ya da yeni iş imkânları fırsatları sunan kişilerin üretken haline geldikleri kurumlardır. Bunun dışında halk eğitimi merkezleri kişilere faydalı olmak için, farklı kurum ve kuruluşlar ile yapılan ortak çalışmalar ve protokollerle hayat boyu öğrenme eğitim faaliyetlerini yürütmektedir (Nazlı ve Özer, 2021).

2.1.3. Halk Eğitimi Merkezlerinin Görevleri

“Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği” ile halk eğitimi merkezlerinin çalışmaları belirlenmiştir. Hafta içi, hafta sonu ve akşam saatleri de dâhil olmak üzere tam gün tam yıl esasına göre yıl boyunca hizmet verilmektedir. Yaygın eğitim kurumları yönetmeliğine göre halk eğitimi merkezlerinde aşağıda belirtilen çalışmalar yapılmaktadır.

- a) Millî kültürümüze uygun, çağın gerektirdiği sanatsal ve sosyal tüm eğitim çalışmalarını yapmak,
- b) Okuma-yazma bilmeyenlere okuma yazma eğitimi, eğitimi herhangi bir sebeple yarım kalmış kişilere eğitim iş ve işlemlerini yapmak,
- c) Mesleki eğitime önem vermek ve toplumda mesleki eğitim tanıtım çalışmaları yaparak

işgücüne destek olacak kişilerin eğitimlerini düzenlemek,

d) Sağlık, eğitim, sıfır atık ve çevre koruma bilinci, çevreyle ilgili yaşam, kadına yönelik şiddet, bağımlılıkla mücadele, ilk yardım vb. konularda eğitimler farkındalık seminerleri, sergi, panel ve bilgi şöleni düzenlemek,

e) Kütüphaneler kurarak kişilerin faydalanmasını sağlamak ve kültürümüzün yörenin önemli kişilerini destekleyici çalışmalar yapmak,

f) Resmi ve dini bayramlarda, önemli gün ve haftalarda çalışmalar yapmak,

g) Kurs etkinlikleri dışında yarışma, sergi, konser, sanatsal faaliyetleri yapmak

h) Tüm okullarla işbirliği içerisinde çalışarak meslekî ve teknik eğitim kursları açmak,

ı) Döner sermaye işletmesi kurarak üretimi destekleyecek ekonomik fayda sağlayan çalışmalar yapmak,

j) Kurslarla ilgili tanıtıcı faaliyetler yapmak,

k) Tüm resmî kurum ve kuruluşlar, belediyeler, dernekler, vakıflar, esnaf odaları ve gönüllü çalışmalar yapanlarla halk arasında işbirliğini sağlayacak çalışmalar yapmak,

l) Özel eğitim gerektiren bireyler için tüm resmi ve özel kurum ve kuruluşlarla iş birliği çalışmaları yapmak,

m) Tüm resmî kurum ve kuruluşlar, belediyeler, dernekler, vakıflar, esnaf odaları ve gönüllü çalışmalar yapanlarla dezavantajlı bireyler için topluma kazandırmak için çalışmalar yapmak,

n) Aile, anne baba ve çocuk eğitimleriyle ev ekonomisi, çocuk yetiştirme, evlilik, dini bilgiler vb. konularda toplumun gelişimi için eğitimler düzenlemek (MEB Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2010).

2.1.4. Hayat Boyu Öğrenme

Hayat boyu öğrenme, doğumdan ölüme kadar devam eden bir süreçtir. Yaş sınırlaması olmayan, her yaştan bireylere eğitimin yapıldığı hayat boyu öğrenmede mekân ve yer sınırlaması da yoktur. Her yer eğitim ortamı olabilir. Hayat boyu öğrenme, okulda, işte, evde kısacası insanın olduğu her yerde yapılabilir. Hayat boyu öğrenmede statü ve eğitim durumu ile ilgili ayrıcalıklar aranmaz. Bireylerin gelişimlerini sağlarken genel olarak toplumun da gelişmesini sağlayan eğitim faaliyetleridir (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi [MEGEP], 2006).

Hayat boyu öğrenme birey merkezli olup aynı zamanda örgün eğitime önem veren, örgün eğitim ile iç içe olan bir öğrenmedir. Bireylerin yetenekleri doğrultusunda ücretsiz eğitimin verildiği fırsatlar yakalamalarını sağlar. Örgün eğitim kurumlarının hayat boyu

öğrenme faaliyetleri sayesinde hedefleri, rolleri ve amaçları değişmektedir. Eğitim sadece okul saatleri içinde değil, dışında da devam etmektedir (Güleç, Çelik ve Demirhan, 2012). Samancı ve Ocakcı (2017) göre de insan sadece örgün eğitimde aldığı temel bilgilerle hayatını devam ettirmesi artık mümkün değildir. O nedenle mevcut eğitim sisteminde bu süreklilik sağlanmalı ve birey kendi gelişiminin içinde dahili ve harici olarak hayat boyu öğrenmelidir. Ona ne gerekiyorsa o eğitimi alabilmelidir.

Çağımız değişimleri insanların sürekli kendini yenilemesini istemektedir. Artık toplumsal eğitim ihtiyaçları farklılaşmıştır. İnsanların kendini bilgi ve donanım bakımından yeterli olduğunu göstermesi işgücü açısından da önemli olduğu görülmektedir. Hayat boyu öğrenme, bu ihtiyaçları karşılayan bir öneme sahiptir (Gözübüyük-Tamer, 2013; Gündoğan, 2003).

Hayat boyu öğrenmenin belli başlı ilkeleri vardır:

1. Yaşam boyu devam eden öğrenme,
2. Bütünlük ve bilimselliğe dayanması,
3. Geçerli olması,
4. Kişilerin kendi istekleri doğrultusunda yapılması,
5. Her bireye yönelik hizmet vermesi,
6. Her yerde yapılabilmesi,
7. İhtiyaca cevap vermesi,
8. Koordinasyon ve işbirliği yapılarak destek alınması,
9. Planlamalar yapılarak yapılması,
10. Her zaman yapılabilmesi,
11. Çığa uygun ve değişime açık olması gibi ilkeleri vardır (MEB. HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

2.1.5. Hayat Boyu Öğrenmenin Tarihçesi

Türkiye'de hayat boyu öğrenmenin tarihsel başlangıcı 1926 yılında kurulan Halk Terbiyesi Şubesi ile olmaktadır. Cumhuriyetin ilanından sonra halkın eğitim ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için yurdun en uç noktalarına kadar yapılan eğitim seferberliği ile Halk Terbiyesi Şubesi kurulmuştur. Halkın bilgilendirilmesi, meslek edinebilmesi için eğitimler

düzenlenmiştir. Halkın seviyesine uygun kitaplar yazdırılarak vatanın birçok yerine ulaştırılmıştır. Sonrasında tek çatı altında toplamak adına genel müdürlük dönüşümü için 1960 yılında Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1977 yılında Halk Eğitimi Genel Müdürlüğünün yerine Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Gezici kadın kursları, sabit ilçe kursları ve gezici köy kursları halk eğitimi merkezleri adı altında birleştirilmiştir. 1978 yılında Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü yeni açılan Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğüne devredilmiştir. Çıraklık, kalfalık ve ustalık iş ve işlemleri yapılmıştır. 1983 yılında Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü ile Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü olarak birleştirilmiştir. Hem mesleki hem halk eğitim kursları beraber tek kurumun görevi olmuştur. 2011 yılına gelindiğinde Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü şekline dönüştürülmüştür. 2020 yılında 995 halk eğitimi merkezi, 24 olgunlaşma enstitüsü, tüm açık öğretim okulları genel müdürlük çatısına geçmiştir (MEB/HBÖGM İzleme ve Değerlendirme Raporu 2020, s.14).

2.1.6. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün Görev Ve Yetkileri

Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

1. İlkokul, ortaokul ve lise eğitiminin dışında kalan bireylere yönelik hayat boyu eğitim öğretim faaliyetlerinin planlamak, uygulamak ve değerlendirmek
2. Tüm açık öğretim okulları iş, işlemlerini ve yaygın eğitim hizmetlerini yürütmek,
3. Eğitimi yarım kalmış veya eğitimini tamamlamış kişilere eğitim ve öğretim yapmak
4. Yaygın eğitim ve öğretim programları yapmak, tüm ders materyallerini hazırlayarak Talim Terbiye Kuruluna sunmak
5. Bakan tarafından verilen diğer işleri yapmak.

Ortak görevler şunlardır:

1. Eğitim ve öğretimin hedef, politika ve standartlarını belirlemek,
2. Eğitim ve öğretimi ilgilendiren tüm durumları değerlendirmek ve ihtiyaçları karşılamak,
3. Öğrencilere rehberlik ve danışmanlık hizmetleri vermek,
4. Eğitim öğretim programlarının ve tüm ders materyallerinin oluşturulmasında çalışmalar yapmak,
5. Özel eğitim yönlendirme rehberlik çalışmalarını yapmak,

6. Yapılan eğitim ve öğretimin okul, ilçe, il ve ülke bazında düzeyini belirlemek için ölçme değerlendirme yapmak
7. Kurum, kuruluş ve bireylerin eğitim öğretim faaliyetlerine dâhil olmasını sağlamak,
8. Eğitim için gerekli olan bina, tesis bulunması ile eğitim materyallerinin diğer birimlerle planlanması ve üretilmesinde işbirliği yapmak.
9. Eğitim ve öğretim kurumlarının öğretime başlaması ve bitirilmesi ile ilgili işleri yapmak (MEB/HBÖGM İzleme ve Değerlendirme Raporu 2020, s.15).

Günümüzde yukarıda belirtilen görevlere istinaden; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan 2023 Eğitim Vizyonunda “Hayat Boyu Öğrenme Programlarına Yönelik Nitelik Ve Erişimin Artırılması” hedefi konulmuş ve bu hedef altında dokuz adet eylem planı belirlenmiştir. Buna göre;

1. Yaşı gereği okula gidemeyenler yönelik eğitim öğretim faaliyetleri yapılacaktır.
2. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerini farklı kaynaklar uzaktan eğitim teknolojileri kullanarak herkese ulaştırılacaktır.
3. Hayat boyu öğrenme programlarının çeşitliliğini artırılarak, hayat boyu öğrenmenin tanıtılması için çalışmalar yapılacaktır.
4. Hayat boyu öğrenmede yapılan tüm çalışmaların ülke düzeyinde kurulan Ulusal Hayat Boyu Öğrenme İzleme Sistemi kurulacaktır.
5. Hayat boyu öğrenme ve yaygın eğitimde verilecek belgelerin belli standartlara göre geçerliliği sağlanacaktır.
6. Erken çocukluk, çocukluk ve ergenlik çağındaki bireylerin, onların anne ve babalarının ihtiyaç duydukları eğitimler artırılacaktır.
7. Çocuklara ve kadınlara yönelik şiddetle mücadele eğitimleri ve topluma farkındalık eğitimleri yapılacaktır.
8. Özellikle çocuk, genç ve velilere ve sonrasında tüm topluma bağımlılıkla mücadeleye ilişkin eğitimler artırılacaktır.
9. 21. yüzyıl becerileri kapsamında dijital okuryazarlık, ilk yardım, sıfır atık ve geri dönüşüm çalışmaları, sağlık, çevreyle ilgili okuryazarlık vb. konularda topluma farkındalık eğitimleri yapılacaktır.

2023 vizyonu hedefleri doğrultusunda yapılan çalışmalar sonucunda hayat boyu

öğrenme kurumları farklı bir plan ve hedefle çalışmaktadır. MEB/HBÖGM izleme ve değerlendirme raporlarına bakıldığında 2021 yılı Türkiye, Denizli Hayat Boyu Öğrenme İl Bazında Kurs/Kursiyer ve Nüfus Verilerine bakıldığında Denizli'nin çok iyi bir seviyede olduğu görülmektedir. Türkiye Ortalaması %5.73 iken Denizli ortalaması %12,73' tür (MEB/HBÖGM İzleme ve Değerlendirme Raporu-2021, s.24-25).

2.2. İlgili Araştırmalar

Doğan ve Kavtelek (2015) hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarını incelemiştir. Çalışmada 432 yöneticinin hayat boyu öğrenme kavramına ilişkin algı düzeylerine bakılmış, yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Bayaltun, M. (2017) 2016–2017 Eğitim-Öğretim Yılı Denizli ilinde hayat boyu öğrenme kurumlarında görev yapan 24 yönetici ve 74 öğretmenden oluşan 98 katılımcıya hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları incelenmiş katılımcıların anket sorularına yüksek düzeyde katılım sağladıkları, hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarına bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, brans, çalışma pozisyonu, görev yapılan yerleşim yerine bağlı farklılık göstermediği, hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özkorkmaz, M. A. (2016) tarafından halk eğitimi merkezi müdürlerinden oluşan 278 katılımcıya yapılan araştırmada Türkiye'de halk eğitimi merkezi müdürlerinin yaşam boyu öğrenme yeterlik algıları incelenmiştir. Çalışmada katılımcıların yaşam boyu yeterlik algı düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan okul türü, teknolojiyi kullanma düzeyi ve yabancı dil bilgisi düzeyi, personel olarak ve kurum müdürü olarak çalışma yılı gibi değişkenlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgularda kurum müdürlerinin yaşam boyu yeterlik algı düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, teknoloji kullanım düzeyi ve yabancı dil puanı değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunmuş, diğer değişkenler ile anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Bahat, İ. (2013) Halk eğitimi merkezlerinde çalışan 102 yönetici katılımcıya, yöneticilerinin ülke düzeyinde hazırlanan kurs programlarının öğretmenlerince halk eğitimi

merkezlerinde bölgesel özellikler dikkate alınarak uygulanmasına yönelik algılarına bakmıştır. Cinsiyet, branş ve kıdem değişkenine göre bulgularda anlamlı bir fark bulunmamış ve olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Görev değişkenine bakıldığında müdürlerin algılarının, müdür yardımcılarının göre, yaş değişkenine bakıldığında 41-50 yaş grubunda olan yöneticilerinin algılarının diğer yaş gruplarındakilere göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Kıdem yılı 11-20 yıl olan yöneticilerin, kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olanlardan, kıdem yılı 21 ve üzeri olanların, kıdem yılı 1-10 yıl olan yöneticilerden algılarının daha olumlu olduğu bulunmuştur. Milli Eğitim Bakanlığının halk eğitimine yeterince önem vermesine ilişkin algılarına bakıldığında ise branş, görev ve yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamış ve olumlu yönde olduğu, cinsiyet değişkenine göre erkek yöneticilerin algılarının, kadın yönetici algılarına göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Türkkan, A. (2019) 417 HEM yönetici ve öğretmenlerinin üzerine yapılan çalışmada hayat boyu öğrenme algısı ile mesleki doyum arasındaki ilişkiye bakılmıştır. HEM yönetici ve öğretmenlerinin hayat boyu öğrenme algısı ile mesleki doyum arasındaki ilişki değerlendirilmiş yöneticilerin cinsiyet, yaş, kıdem ve görev yaptığı kurum değişkenlerine göre hayat boyu öğrenme algılarının yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. HBÖ algısı ölçeği bulgularına göre kadınlar lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş. Medeni durum değişkenine bakıldığında ise medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. HEM yönetici ve öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği düzeylerinin eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde yönetici ve öğretmenler arasında fark olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki doyumunu daha çok yaşamakta olduğu bulgusuna varılmıştır.

Nazlı ve Öner'in (2021) yürüttüğü yöneticilerin gözünden "Halk eğitimi merkezlerinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri" adlı araştırmaya 6'sı müdür, 3'ü müdür yardımcısı 9 yönetici katılmıştır. Görüşülen yöneticilerinin görüşlerine göre; eğitim faaliyetlerinin planlanması ile ilgili yaşanan sorunların; mevzuat ve kısmen diğer yöneticilerden kaynaklandığı, yöneticilerin planlama yapılacağı zaman yapılan toplantılara katılmayıp, önemsemedikleri görülmüştür. Ayrıca öğretici bulma sorunu, öğrencilerle nitelik ve nicelik sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir. Planlamalar yapılırken diğer kurumlarla iş birliğinin yetersiz olması gibi önemli sorunlar olduğu da belirtilmiştir. Kurs açma ve öğretici belirlemeye ilişkin mevzuat ile ilgili yaşanan sorunlar olduğu sonucuna

ulaşmıştır.

Türkoğlu ve Uça'nın (2011) "Türkiye'de Halk Eğitimi: Tarihsel Gelişimi, Sorunları ve Çözüm Önerileri" üzerine yapılan çalışmasında halk eğitimlerin tarihsel gelişim basamaklarından bahsedilmiştir. 25 yıldır idarecilik yapan yöneticilerin altı sorundan bahsedilmiştir. Maddi sıkıntılar, bina ile ilgili fiziki şartların ve personel eksiklikleri, örgün eğitim ile yaygın eğitim arasında yaşanan sıkıntılar, HEM programlarının nitelik içerik eksiklikleri, kurslarla ilgili yaşanan sorunlar bulgularına ulaşılmıştır. Halk eğitimde kurslarla, eğitimcilerle ve idarecilerle ilgili olan sorunlarında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Dolanbay (2014) "Hayat boyu öğrenme sürecinde halk eğitimi merkezlerinin yaşadığı yönetsel sorunlar ve çözüm önerileri" üzerine 84 HEM yöneticisi ile yaptığı araştırmada Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumu olan halk eğitimi merkezlerinde meslek dersi öğretmenliğinden gelen idarecilerin olmasının kurumun çalışma şeklini olumlu etkilediği, çoğu kurumda ise sınıf ve branş öğretmeni yöneticiler olduğu durumda da yönetsel verimi düşürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin kıdem yıllarına bakıldığında kıdem yılı fazla olan yöneticilerin daha az iş, daha rahat ortam olduğu düşüncesiyle yönetimde HEM'lerini tercih ettikleri fakat HEM yönetiminde iş yükü çok olduğu için başarısızlık yaşadıkları, uyum sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Ek ders ücretlerinin halk eğitimi merkezlerinde yüksek olması nedeniyle de yöneticiler tarafından kurumların daha çok tercih edildiği de bulgular arasında yer almaktadır.

Selçuk (2017) Halk eğitimi merkezlerinin karşılaştığı sorunlar üzerine Denizli ilinde görevli halk eğitimi merkezi müdür, müdür yardımcısı ve şube müdürlerine yaptığı çalışmada okuma yazma bilmeyen vatandaşlara yönelik açılan kurslarda yaşanan, kursların açılmasında bütçe ile ilgili ortaya çıkan, fiziki şartlar, personel eksikliği, modüllerle yaşanan sorunları ve bunlara geliştirilen çözüm önerilerini araştırmıştır. Araştırmada tek tek yöneticilerle görüşülmüş ve okuma yazma ile ilgili yetişkin bireylerin başaramama korkusu, kursların açılacağı kırsal yerlerde uygun yer bulunmaması gibi sorunlar tespit edilmiş ve kursların süre olarak kısaltılması, esnek olması ve öğreticilere özel formasyon verilmesi yönünde çözüm önerisi bulgularına ulaşılmıştır. Bütçe konusu ile ilgili ihtiyacın çok fazla olduğu yönünde sorunların olduğu, halk eğitim merkezlerine bütçe payının fazla ayrılması konusunda çözüm önerisi olabileceği bulgularına ulaşılmıştır. Fiziki şartlar konusunda yöneticilerin bina tahsislerinde yer sıkıntılarında halk eğitim merkezlerinin kendilerine ait binasının olmamasından bahsedilmiştir. Çözüm önerisi olarak fiziki

şartların iyileştirilmesi, donatım eksiklerinin giderilmesi gerektiği belirtilmiştir. Personel sorununun da olduğu, çözüm önerisi olarak memur ve hizmetli ihtiyacının karşılanması gerektiği konusunda bulgular elde edilmiştir. Modüllerle ilgili ise modül içeriği sorunundan bahsedilmiş ve modül süresinin kısaltılması, modüllerin sadece pratik olarak değil, uygulama sürelerinin biraz daha artırılması şeklinde çözüm önerisi geliştirdikleri bulgulara ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümünde kullanılan yöntemler ve alt başlıklar hakkında genel bilgiler verilmektedir. Yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel analizler incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Nicel olarak düzenlenen araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, halk eğitimi merkezleri yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi ve halk eğitimi merkezlerinde yapılan çalışmaların etkililiğinin hayat boyu öğrenme açısından değerlendirilmesi bakımından en uygun yöntemin betimsel analiz yöntemi olduğuna karar verilmiştir. Bu kapsamda hazırlanan yapılandırılmış anket formu ile Denizli halk eğitimi merkezi yöneticilerinin ve hayat boyu öğrenmeden sorumlu şube müdürlerinin görüşleri alınmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Betimsel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmanın evrenini Denizli ili Halk Eğitimi Merkezleri yöneticilerinden ve Hayat Boyu Öğrenmeden sorumlu şube müdürlerinden oluşan 69 yönetici oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılmıştır.

3.3. Verileri Toplama Aracı

Bu araştırmaya ilişkin kullanılan verilere yukarıda bahsi geçen anket formu ile yüz yüze veya uzaktan erişim imkanı sunan platformlar aracılığı ile ulaşılmıştır. Öncelikle verilerin toplanması için araştırmanın hedef evrenine ait bilgiler İl Milli Eğitim Müdürlüğünden resmi yazışmalarla istenmiş ve katılımcıların özel bilgilerinin kullanılmasına hassasiyet gösterilip etik ilkelere dikkat edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan yapılandırılmış anket formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anket formunda yöneticilerin hayat boyu öğrenme ile ilgili ve yanıtlarını “evet” ve “hayır”

seçenekleri ile ifade edecekleri 8 adet soru bulunmaktadır. Formda ayrıca yöneticilerin hayat boyu öğrenme kavramına, bu alanda yaşanan sorunlara ve önerilere ilişkin görüşlerinin sorulduğu açık uçlu 3 soru bulunmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Veriler yapılandırılmış sorulardan oluşturulan anket formu ile gönüllülük esasına göre toplanmış ve oluşturulmuştur. Verilerin analizi için betimsel analiz yönteminden yararlanılmıştır. Yöneticilerden toplanan veriler yüzde ve frekans değerleri ile analiz edilmiş ve tablolaştırılarak genel durum değerlendirmesi yapılmaya çalışılmıştır. Böylece verilere yönelik okuyanlar tarafından çalışmayla ilgili bulgularının anlamlı ve bütünlük içerisinden sunulması amaçlanmıştır. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin görüşlerinden örnekler verilirken katılımcılar K1, K2, K3, K4, K5, ... K69. şeklinde kodlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

4.1.Katılımcıların Kişisel ve İş Ortamı Bilgilerine İlişkin Bulgular

4.1.1. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Çalışılan Kurum Değişkenine İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan yöneticilerin çalışılan kurum türüne göre sayıları Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Yöneticilerin Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Çalışılan Kurum	Halk Eğitimi Merkezi	50	72,5
	İl/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü	19	27,5
Toplam		69	

Tablo 4.1 incelendiğinde çalışmaya katılan yöneticilerin %72,5'inin halk eğitimi merkezlerinde, %27,5 'inin İl/ilçe Milli eğitim müdürlüklerinde çalıştığı; katılımcılar arasındaki en yüksek grubu %72,5 ile Halk Eğitimi Merkezinde çalışan yöneticilerinin oluşturduğu görülmektedir.

4.1.2. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre sayıları Tablo 4.2' de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Yöneticilerin Cinsiyete Değişkenine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	21	30,4
	Erkek	48	69,6
Toplam		69	

Tablo 4.2 incelendiğinde, çalışmaya katılan yöneticilerin %30,4'ünün kadın, %69,6'sının erkek olduğu görülmektedir. En yüksek katılımcı grubun erkek yöneticilerinden oluştuğu görülmektedir.

4.1.3. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Yaş Gruplarına İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin yaş gruplarına göre sayıları Tablo 4. 3' de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	29-38	16	23,2
	39-48	39	56,5
	49-58	14	20,3
Toplam		69	

Tablo 4.3 incelendiğinde çalışmaya katılan yöneticilerin 16'sının (%23,2) 29-38 yaş aralığında, 39'unun (%56,5) 39-48 yaş aralığında ve 14'ünün (%20,3) ise 49-58 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun 39-48 yaş orta yaş aralığında olduğu görülmektedir.

4.1.4. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Kıdem Gruplarına İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin kıdem yılı gruplarına göre sayıları Tablo 4. 4' de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Yöneticilerin Kıdem Yılı Gruplarına Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Kıdem Yılı	0-10 Yıl	2	2,9
	11-20 Yıl	41	59,4
	21-30 Yıl	22	31,9
	31-40 Yıl	4	5,8
Toplam		69	

Tablo 4.4 incelendiğinde çalışmaya katılan yöneticilerin kıdem yılı gruplarına bakıldığında, %2,9'unun (2 kişi) 0-10 Yıl aralığında, %59,4' ünün (41 kişi) 11-20 Yıl aralığında, %31,9' unun (22 kişi) 21-30 Yıl aralığında, %5,8' inin (4 kişi) ise 31-40 Yıl aralığında yer aldığı bulunmuştur. En yüksek oranı kıdem yılı 11-21 Yıl aralığında olan 41 katılımcı grubunun oluşturduğu, en düşük oranında kıdem yılı 0-10 yıl aralığında olan 2 kişiden oluştuğu görülmüştür.

4.1.5. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin görev bilgilerine göre sayıları Tablo 4.5' de verilmiştir.

Tablo 4.5. *Yöneticilerin Görev Değişkenine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Görev Bilgisi	Müdür	19	27,5
	Müdür Yardımcısı	31	45,0
	Şube Müdürü	19	27,5
Toplam		69	

Tablo 4.5 incelendiğinde çalışmaya katılan yöneticilerin görev bilgileri Müdür görevinde olanlar 19 kişi ile %27,5' ini, Müdür Yardımcısı görevinde olanlar 31 kişi ile %45,0' ini, Şube Müdürü görevinde olanlar 19 kişi ile %27,5' ini oluşturmaktadır. Müdür yardımcısı olanların 31 frekansla en yüksek veri grubu olduğu görülmektedir.

4.1.6. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Eğitim Düzeyi Bilgilerine İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin eğitim düzeyi bilgilerine göre sayıları Tablo 4. 6' de verilmiştir.

Tablo 4.6. *Yöneticilerin Eğitim Düzeyi Bilgilerine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Eğitim Durumu	Müdür/ Lisans	11	15,9
	Müdür Yardımcısı /Lisans	25	36,2
	Şube Müdürü /Lisans	14	20,3
	Müdür /Y.Lisans	8	12,6
	Müdür Yardımcısı/ Y.Lisans	6	8,7
	Şube Müdürü/ Y.Lisans	5	7,4
Toplam		69	

Tablo 4.6 incelendiğinde çalışmaya katılan müdür yöneticilerden 11'i (%15,9) lisans, 8'i (%12,6) yüksek lisans mezunudur. Müdür yardımcısı olan yöneticilerden 25 kişi (%36,2) lisans, 6 kişi (%8,) ise yüksek lisans mezunudur. Şube müdürü 14 kişi lisans mezunu iken, yüksek lisans mezunu şube müdürü sayısı 5 kişidir. 25 kişi ile en yüksek veri grubunu lisans mezunu müdür yardımcısı yöneticilerin oluşturduğu görülmektedir.

4.1.7. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Çalıştıkları Kurumunun Bulunduğu Yer Değişkenine Göre Sayılarına İlişkin Bulgular

Denizli merkez ve ilçelerinde çalışan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin çalıştıkları kurumun bulunduğu yer değişkenine göre sayıları Tablo 4.7' de verilmiştir.

Tablo 4.7. Yöneticilerin Çalıştıkları Kurumunun Bulunduğu Yer Bilgilerini Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Çalışılan Kurumun Yer Bulunduğu Bilgileri	İl Merkezi	12	17,4
	İlçe Merkezi	57	82,6
	Toplam	69	

Tablo 4.7 incelendiğinde çalışmaya katılan yöneticilerin çoğunluğunun 57 katılımcı (%82,6) İlçe Merkezinde çalıştıkları, 12 katılımcının (%17,4) ise İl Merkezinde çalıştıkları görülmektedir.

4.1.8. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Merkezlerinde Hayat Boyu Öğrenme İle İlgili Açılan Kurs Bilgilerine İlişkin Bulgular

Hayat Boyu Öğrenmeden sorumlu yöneticilerin HEM'lerinde açılan kurslarla ilgili Okuma-Yazma, Genel ve Mesleki başlıkları altında HBÖGM'nün Hayat Boyu Öğrenme modüllerindeki 3811 modülden birçoğunun açıldığı, genel olarak; Okuma-Yazma, Müzik, Spor, Halk Oyunları Kurslarının, El Sanatları, Dikiş-Nakış, Sosyal Uyum ve Yaşam, Tarım ve Hayvancılık Kurslarının, Bilgisayar İşletmenliği (Operatörlüğü), İngilizce (A1) Seviyesi, Türk İşaret Dili, Kuran-ı Kerim (Elifba) Okuma, Geri Dönüşüm ve Sıfır Atık Kursları, İlk Yardım, Gıda ve Su Sektöründe Çalışanlar İçin Hijyen Eğitimi, Türkiye Bağımlılıkla Mücadele Eğitimlerinin öğrenci ve veliye yönelik olan kursları ve mesleki istihdam sağlayan kursların yapıldığı tespit edilmiştir.

Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin açılan kurslar ile ilgili kişilerin tercihlerinin il/ilçe şartlarına göre farklılıklar gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu farklılıkların; coğrafi

özellikler, il/ilçe halkının tarım ya da hayvancılıkla uğraşması, il/ilçede meslek yükseköğretim kurumlarının varlığı, sanayi ve tekstil kuruluşlarına yakınlık, il/ilçe nüfusunun demografik özellikleri, diğer kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliğine göre değiştiğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda il/ilçe fark etmeksizin HBÖGM' nün diğer kurum ve kuruluşlarla yürüttüğü projeler sebebiyle açılması zorunlu olan kursların da olduğunu belirtmişlerdir.

Bu bulgular doğrultusunda Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili halk eğitimi merkezi yöneticilerinin birçok alanda çeşitli kurslar açtıkları söylenebilir.

4.1.9. Çalışmaya Katılan Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Merkezlerinde Hayat Boyu Öğrenme İle İlgili Yıllık Açılan Kursiyer Bilgilerine İlişkin Bulgular (Son 3 Yıllık)

Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin verilerine bakıldığında, Covid-19 pandemisi sebebiyle 13 Mart 2020 tarihinden, 2020 yılı Haziran ayına kadar halk eğitimi merkezlerinde açılmış olan tüm kurslar Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın talimatları doğrultusunda durdurulmuştur. Sonrasında da Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve İl Hıfzıssıhha Kurul Kararları gereği okulların uzaktan eğitime geçmesi sebebiyle birçok kurs yapılamamıştır. Doğal olarak bu durum kurs verilerini etkilemiştir. Denizli İli olarak yöneticilerin verdiği verilere bakılarak 2020 yılında 4662 kurs açılmış ve nüfusa göre %10,9'luk bir orana; 2021 yılında da 5782 kurs açılarak nüfusa göre %9,03 bir orana ulaşıldığı görülmektedir. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü hayat boyu öğrenme şubesi 2022 verilerine ve halk eğitimi merkezi yöneticilerinin anket verilerine göre 2022 yılı Ocak ayından itibaren her kurumun nüfuslara oranla %5' in üzerinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır(MEB e-Yaygın, 2022).

4.2.Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

4.2.1.Birinci Alt Probleme Ait Bulgu ve Yorumlar

Çalışmanın birinci alt problemi olan "Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme kavramına ilişkin görüşleri nelerdir?" sorusuna cevap bulmak için "Sizce Hayat Boyu Öğrenme Nedir? Kısaca tanımlar mısınız?" şeklinde soru sorulmuş ve halk eğitimi merkezi yöneticilerinin verdikleri yanıtlar betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiş ve en sık tekrarlık gösteren yanıtlar ortak başlık altında toplanarak frekans yüzde

değerleri tespit edilmiştir. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinden 46 katılımcının, hayat boyu öğrenme kavramını, benzer ifadeler kullanarak, en çok her zaman, her yerde ve herkese yapılan, sürekli devam eden eğitim olarak tanımladıkları görülmüştür. 7'den 70'e, beşikten mezara, yaş fark etmeksizin, sürekli, yaşam boyu kavramlarının sık sık tekrarlandığı görülmüştür.

Katılımcı (K8) Hayat Boyu Öğrenmeyi *Eğitimin yaşı yoktur kurumsal ifadesidir* şeklinde tanımlamıştır. Buradan hayat boyu öğrenme kurumlarında belli bir yaş sınırı olmadan her yaşta bireylere eğitim verildiği sonucu çıkarılabilir.

(K10) Bir bireyin öğrenme yolculuğu hayat boyu devam eder. Her yaşta her dönemde mutlaka öğrenilmesi gereken konular, edinilmesi gereken beceriler vardır. Günümüzde hızla değişen dünyada hayatımıza yeni öğrenmeler eklemeyiz. Öğrenme ruhun gıdasıdır

(K23 ve K28) *İnsanları hayata hazırlamak, hayata dair bilgi, beceri eksiklerini gidermek. Yarım kalmış eğitimini tamamlamasıdır. Yeni bir şeyler öğrenmesidir.*

şeklinde tanımlayarak hayat boyu öğrenmenin yarım kalmış eğitimin tamamlanması ve kişilerin eksikliklerini gidererek bu sayede insanları hayata hazırlayan öğrenme olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcı (K22) *Hayatın her alanında ve her yaşta, hayatın olağan akışında devam eden, öğrenen ve öğrendiğini hayatına tatbik eden, bundan maddi ve manevi kazanç sağlamaya yönelik insanı doyuma ulaştıran bir öğrenme süreci olarak tanımlayabilirim.*

şeklinde tanımlamıştır. Hayat boyu öğrenmenin hayatın her alanında kişilere fayda sağladığı, yeni öğrenmeler ile insanları geliştiren ve üretken olarak maddi kazanç elde etmesini sağladığı yönünün de olduğunu vurgusu ortaya çıkmaktadır.

(K57) *Hayat boyu öğrenme bireylerin; Evde, okulda ve her alanda, her ne şekilde olursa olsun gerçekleştirdiği öğrenmelerin tümüdür.*

ifadesi şeklinde tanımlayan katılımcının hayat boyu öğrenmenin sadece kurum içerisinde değil ev, okul, iş yeri vb. değişik her alanda yapıldığını anladığını ve hayat boyu öğrenmenin mekân sınırının olmadığını düşündüğünü söylemek mümkündür.

Başka bir katılımcı (K13) *7 den 77' e çeşitli alanlarda üretime, istihdama yönelik kurslar açmak, meslek sahibi yapmak ve boş zamanlarını değerlendirmek amaçlı hizmet etmek.*

olarak görüş belirtmiştir. Hayat boyu öğrenmenin kişilerin boş vakitlerini etkin kullanmalarını sağlayan ve kişilerin meslek sahibi olmaları konusunda da hayat boyu öğrenme kurumlarının fayda sağladığı yönü bulgusu katılımcıların ifadesi doğrultusunda ulaşılan sonuçlar arasındadır.

4.2.2 İkinci Alt Probleme Ait Bulgu ve Yorumlar

“Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme kurslarına ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt bulmak için yöneticilere hazırlanan evet-hayır cevaplı 8 adet anket sorusu sırasıyla sorularak veriler değerlendirilmiş ve yanıtların yüzde ve frekans değerleri Tablo 4. 8' de sunulmuştur.

Tablo 4.8. *HEM Yöneticilerinin HBÖ Kurslarına İlişkin Görüşleri Anket Sorularına Verilen Cevaplara Göre Yüzde Dağılımı*

Anket Soruları	Değer	n	%
Hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	65	94,2
	Hayır	4	5,8
Hayat boyu öğrenme ile ilgili kurslarda görev alan eğitimcilerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	31	44,9
	Hayır	38	55,1
Hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Hayır, ise nedeni?	Evet	66	95,7
	Hayır	3	4,3
HBÖ kapsamında verilen sertifikaların akredite yeterliliklerinin olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	53	76,8
	Hayır	16	23,2
Halk eğitim merkezlerinin hayat boyu öğrenme amaçlarına hizmet etmekte etkili olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	67	97,1
	Hayır	2	2,9
Hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaları takip ediyor musunuz?	Evet	69	100
	Hayır	0	0
Hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Hayır, ise nedeni?	Evet	61	88,4
	Hayır	8	11,6
Hayat boyu öğrenme adına yapılan faaliyetlere katılıyor musunuz?	Evet	67	97,1
	Hayır	2	2,9

Tablo 4. 8 de görüldüğü üzere, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%94,2, 65 kişi), hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların yeterli olduğu ile ilgili görüş bildirmişlerdir.

Yöneticilerin yarısından fazlası (%55,1) hayat boyu öğrenme ile ilgili kurslarda görev alan eğitimciler konusunda hayır cevabı vererek eğitimcilerin yetersiz olduklarını ifade etmişlerdir. Yöneticilere bu yetersizliğin sebebinin ne olduğu sorulduğunda hayat boyu öğrenme kurumlarında görev alan eğitimcilerin, usta öğreticilerin kendilerini

geliştirmedikleri, teknoloji ve özellikle yeniçağa ayak uydurmaları konusunda yetersizlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Buna rağmen özellikle il merkezine uzak ilçelerde görev yapan halk eğitimi merkezi yöneticileri; il merkezinde çok fazla usta öğretici bulunmasına rağmen yol süresinin uzun ve maddi olarak ağır gelmesi nedeniyle usta öğreticilerin kendi kurumlarını tercih etmedikleri görüşünü belirtmişlerdir. İlçeden başvuran usta öğreticilerin sayıca az olması başka başvuran olmaması sebebiyle, eğitimcilerin bazı konularda yetersiz olduklarını düşünmelerine rağmen mecburen tercih ettikleri görüşünü belirtmişlerdir.

Halk eğitimi merkezi yöneticilerine “Hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Hayır,ise nedeni?” sorusu sorulmuştur. Çalışmaya katılan 66 kişi (%95,7) bu soruya evet cevabı vererek kursların etkili olduğunu belirten olumlu görüş bildirmişlerdir. Geriye kalan 3 kişinin hayır yanıtı ile ilgili gerekçeleri incelendiğinde katılımcıların ifadeleri şu şekilde örneklendirilebilir:

(K1) Birçoğunun etkili olmadığını düşünüyorum. Nedeni: Uygulama ve pratik eğitimin yetersizliği, kurslarda belirtilen modüllerin içeriğinin eksik olması, kurslara gereken önemin verilmemesi, kursiyerlerin isteksiz olması

(K6) Eğitimcilerin ve kursların modül yetersizliği

(K28) Eğitim olanaklarının yetersizliği olduğunu düşünüyorum.

Yöneticilerin görüşlerine bakıldığında büyük çoğunluğunun halk eğitim merkezlerindeki kursların yeterli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu (%76,8) hayat boyu öğrenme kapsamında verilen sertifikaların akredite yeterliliklerinin olduğunu düşünürken yine neredeyse tamamı (%97,1) halk eğitim merkezlerinin hayat boyu öğrenme amaçlarına hizmet etmekte etkili olduklarına ilişkin görüş bildirmişlerdir.2 katılımcı ise %2,9 oranında

(K1) Birçoğunun etkili olmadığını düşünüyorum. Nedeni: Fiziki donanım ve bina yetersizliği, kadrolu öğretmen yetersizliği, kursiyerlere ulaşmadaki güçlükler, ekonomik sorunlar

(K11) Donanım ve personel yetersizlikleri

ifade ederek amaca hizmet etmekte yetersiz olarak değerlendirdiği görüşünü belirtmiştir.

Çalışmaya katılan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hepsi (69 kişi), hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaları takip etmektedir. Gerek resmi kurum sitesinden gerekse sosyal medya aracılığı ile genel müdürlüğün takibinin yapıldığı görüşüne ulaşılmıştır. Yöneticilerin büyük bir çoğunluğu (60 kişi) hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaların yeterli olduğunu düşünmektedir. Geriye kalan 9 katılımcının neden hayır dediğine ilişkin ifadeleri şu şekildedir:

(K18) Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yıl içerisinde ülke genelindeki tüm Halk Eğitimi Merkezlerinin ziyaret edilmesi ve gerekli eksikliklerinin tespit edilerek bu yönde çalışmaların yapılması gerekmektedir.

(K1) Taşra teşkilatı ile iç içe olması gerekir. Alanda uygulanabilir çalışmaların devamlı ve sürdürülebilir olması gerekir.

(K2) Taşra teşkilatı ile iç içe olması gerekir. Alanda uygulanabilir çalışmaların devamlı ve sürdürülebilir olması gerekir.

(K12) Yazılım geliştirme ve Halk Eğitimi Merkezi müdürlerini planlamaya katma noktasında yetersiz. Sistemsel bazı sıkıntılar var."

(K20) Merkezden uzak yerlerin de görüşünü almalı. Sadece Ankara yok.

(K23) Sahayla örtüşen eğitim politika, uygulamalarının olmaması"

(K42), (K43) Sistemsel sorunlar çözülmeli

(K45) Sistemsel kaynaklı sorunlar çözülmeli

(K67) Modül sıkıntıları

Bu görüşler değerlendirildiğinde yöneticilerin sistemsel bir merkezi yapı oluşturulması görüşünde fikir belirttikleri, uygulamalar konusunda her bölgede uygulanabilirliğin dikkate alınması gerektiğinin önemli olduğunu düşündükleri görülmektedir. Katılımcılar merkezin taşrada görev yapanların durumundan anlamadıklarını ifade etmişlerdir. Taşrada yapılan çalıştaylarda belirttikleri görüşlerin merkezde yapılacak planlamalarda değerlendirilerek dikkate alınmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Sorunların çözümünde taşradaki görüşlerin dikkate alınmasının merkez içinde kolaylık sağlayacağını, bu sayede taşradaki aksaklıklarla daha az karşılaşacağını belirtmişlerdir.

Halk eğitimi merkezi yöneticilerin büyük oranda (67 katılımcı, %97,1) hayat boyu öğrenme adına yapılan faaliyetlere katıldıklarını ifade etmişlerdir.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problem sorusu olan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenme ile ilgili kurslarda yaşanan sorunlara ilişkin görüşlerinin ne olduğu sorusuna verilen yanıtlar analiz edilerek bulgulara Tablo 4. 9' da verilmiştir.

Tablo 4.9. *HEM Yöneticilerinin HBÖ ile İlgili Kurslarda Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşleri Anket Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Yüzde Aralıkları*

Anket Sorusu	Sorunlar	n	%
Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili açılan kurslarda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleriniz nelerdir?	Ekonomik Sorunlar	5	7,2
	Eğitici bulma sorunu	34	49,3
	Fiziki donanım ve bina yetersizliği	7	10,1
	Yönetmelik kaynaklı sorunlar	3	4,3
	Modüllerde belirtilen şartlar	20	29,1
Toplam		69	

Tablo 4.9’da görüleceği üzere, halk eğitimi merkezi yöneticilerinden 34 katılımcı en çok eğitici bulma ile ilgili sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Eğitici bulma sorununa özellikle il merkezine uzak ilçe yöneticilerin yüksek oranda katıldıkları tespit edilmiştir. Bu görüş sorulduğunda yöneticiler, eğiticilerin ekonomik olarak kazanacaklarının yol parası ve yemek gibi giderlere gideceği için gidiş geliş yapmak istemediklerini, eğiticilerin ilçede kalmak istemedikleri için de yöneticilerin eğitici bulma sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. 20 katılımcı modüllerde belirtilen şartlar sorununun eğitici bulma sorunu ile ilişkili olduğu belirtmişlerdir. Modüllerde belirtilen eğitici nitelikleri şartlarını taşıyan eğitici bulmanın zorluğundan bahsederek, modüllerin eğitici niteliklerinin kolaylaştırılması gerektiği ifade etmişlerdir. Kurs modüllerin aynı zamanda kursiyer şartlarının ve süre olarak da kendilerini zorladığını örneğin; (K2)"Özel eğitim gereksinimi olan kursiyerlerimize açılan kursların süre olarak çok uzun olduğunu, daha kısa sürelerle modüllerin 1.Kademe, 2.Kademe, 3.Kademe gibi bölünebileceğini" belirtmiştir. Yöneticiler fiziki donanım ve bina yetersizliği görüşünün kendilerinde daha büyük sorun oluşturduğunu ama ilk 2 sorunun da kendilerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı ilçelerde halk eğitimi merkezlerinin kendilerine ait binasının olmaması sebebiyle fiziki donanım problemlerinin olduğunu, bu konuda genel müdürlüğün destek olması gerektiği görüşünü söylemişlerdir. Daha önce sorulmuş olan anket sorularına verilmiş olan cevaplardan da anlaşılacağı üzere 3 katılımcı %4,3 oranda yönetmelik kaynaklı sorunların olduğunu belirtmişlerdir. Bu sorunun çözümü için (K23), (K62), (K64) ve (K67) tüm hayat boyu öğrenme kurumlarının kullanacağı ortak bir mali; ek ders ödemeleri, ücret ödemeleri ve sigorta işlemlerini gibi hesaplama sisteminin oluşturulması gerektiğini, herkesin bunu kullanmasının işleri kolaylaştıracağı" ifade eden benzer görüş belirtmişlerdir.

Son olarak çalışmaya katılan halk eğitimi merkezi yöneticilerine hayat boyu öğrenme adına yapılan etkinliklerin geliştirilebilmesi için görüş ve önerileri sorulmuştur. Katılımcıların ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

(K15) Köy ve mahallelerde yapılacak eğitimlere usta öğreticileri göndermek için ekonomik destek verilmeli

(K25) Modüllerdeki eğitici nitelikleri düzenlenmeli, eğiticilere ödeme konusunda ücret düzenlenmeli, ilçelerdeki ekstra masraflar karşılanmalı

(K28) Hayat boyu öğrenmenin mahalle ve köylerde uygulanması için eğiticilere maddi destek sağlanmalı

(K44) Eğitici nitelikleri değiştirilmeli ve ücret düzenlemesi yapılmalı

(K41) Eğitici sorunu çözümü için il genelinde başvuru yapanlara ücret desteği sağlanmalı uzak ilçeler için

(K11) Personel donanım ve fiziki eksiklikler giderilmeli

Bu görüşlerden anlaşılacağı üzere katılımcılar, hayat boyu öğrenme adına yapılan etkinliklerin geliştirilmesi için eğitici bulma sorunlarının çözülmesi gerektiğini, uzak ilçe merkezlerinde ve mahallelerinde kurs açılabilmesi için eğitimcilere ek ekonomik destek gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan (K2), (K4), (K14), (K15), (K17), (K26), (K36), (K42), (K43), (K44), (K45) ve (K57)'unda bu ekonomik destek sağlanırsa usta öğretici eğitimciler uzak da olsa tercih yapabileceklerdir. Eğitimcilerin yol masrafının ve yemek masrafının fazla olması nedeniyle ekonomik destek sağlanarak bu sorun giderilebilir ve hayat boyu öğrenme etkinlikleri geliştirilebilir şeklinde benzer ifade ettikleri görülmüştür. Bunun yanında yöneticiler örgün eğitim kurumlarındaki eğitimcilerin maaş karşılığı okutulan ders saatini doldurmamaları ve birçok eğitimcinin destekleme yetiştirme kurslarında farklı ücret ödenmesi nedeniyle halk eğitimi merkezi kurslarında görev almak istemediklerini belirtmişlerdir. Bu sebeple halk eğitimi merkezlerinde kadrolu farklı branşlardan teknik ve kültür öğretmeni olması gerektiğini, kurum norm güncelleme düzenlenmesinin önemli olduğunu, yönetmelik değişikliği ile personel sıkıntısının çözülebileceği görüşünü belirtmişlerdir.

Bazı katılımcıların görüşlerine göre ise;

(K46) Tanıtıcı faaliyetlerin tüm kurum ve kuruluşlarda okullarda ve her yerde yapılması gerekir. Bunun için genel müdürlük ortak çalışmasının her yerde aynı anda yapılması gerekir

(K49)' Kamu spotları ile Hayat Boyu Öğrenme daha iyi anlatılabilir'

(K2) Kurslarımızı tanıtıcı reklamların Genel Müdürlük tarafından yapılması. Taşrada yapılacak olan etkinliklere ek bütçe gönderilmesi gerekiyor

(K9) Etkinliklerde İşbirliği koordinasyon olmalı ifadeleri kullanılmış ve hayat boyu öğrenme

etkinliklerinin geliştirilebilmesi ve tanıtımı konusunda HBÖGM tarafından çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. HBÖGM' nün belirlediği ortak film, video, afiş, broşür vb. tanıtıcı faaliyetlerle, sosyal medya ve ulusal basın kaynakları tarafından aynı anda merkez ve taşradaki tüm halk eğitimi merkezlerinde ortak tanıtıcı faaliyetlerin beraber yürütülmesi gerektiğinin önemli olduğu görüşünde oldukları da görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde çalışma kapsamında toplanan verilerden elde edilen bulgular ve yorumlar sonuç ifadelerine ve önerilere dönüştürülerek açıklanmıştır.

5.1 Tartışma ve Sonuç

Denizli il ve ilçelerinde halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerinin incelendiği bu çalışmada; halk eğitimi merkezi yöneticilerinin genel olarak hayat boyu öğrenme kavramına ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu görülmektedir. Bayaltun (2017) da yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Çalışmada yöneticilerin hayat boyu öğrenme algısının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Türkkan (2019) “Halk Eğitimi Merkezi Yönetici ve Öğretmenlerinin Hayat Boyu Öğrenme Algısı İle Mesleki Doyum Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmasında benzer olumlu sonuçlar elde etmiştir. Benzer bir şekilde Bahat (2013) da araştırmasında katılımcıların hayat boyu öğrenme ile ilgili olumlu görüşleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tüm bu çalışmalar ve eldeki çalışma sonucu birlikte değerlendirildiğinde, halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin genel olarak olumlu görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Yöneticilerin sorulan hayat boyu öğrenme kavramı ile ilgili kısaca tanımlayınız sorusunu, hayat boyu öğrenme kavramını en çok her zaman, her yerde ve herkese yapılan sürekli devam eden eğitim olarak tanımladıkları, 7'den 70'e, beşikten mezara, yaş fark etmeksizin, sürekli, yaşam boyu, kavramlarının sık sık tekrarlandığı görülmüştür. Aksoy (2013) eğitimin okul ve yaş olarak kısıtlanmasının yapılmamasını gereğinden bahsetmiştir. Çalışmasında da yöneticilerin hayat boyu öğrenme kavramına ilişkin tanımlamaları istendiğinde, eldeki çalışma bulgularına benzer bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre hayat boyu öğrenme okul zamanları dışında her saatte yapılan eğitim faaliyetlerinin tümüdür ve bu faaliyetler esnek ve sürekli olmalıdır. Eğitim faaliyetleri saatlerinde yapılan esneklik sayesinde ulaşılamayan, kursa katılmak isteyip katılamayan bireylerin kazanılması adına önemlidir. Kılıç ve Taşpınar (2017) halk eğitim merkezlerinde hayat boyu öğrenme ile ilgili yapılan çalışmaların kişilerin tüm yaşamı boyunca devam eden hayatın tümü şeklinde yapılan süreç olduğu görüşüyle benzer bir bulguya ulaşmış ve çalışmaya dahil olan

yöneticiler hayat boyu öğrenmeyi süreç olarak tanımlamışlardır. Doğan ve Kavtelek (2015) göre de hayat boyu öğrenmenin benzer ifadelerle tanımlandığı bulgularına ulaşmışlardır. Benzer bir şekilde Türkkkan (2019) hayat boyu öğrenmenin yarım kalmış eğitimin tamamlanması ve kişilerin eksikliklerini gidererek bu sayede insanları hayata hazırlayan öğrenmelerdir bulgusuna ulaşmıştır. Halk eğitimi merkezlerinde sağlanan imkanlarla eğitime devam edemeyen bireylere ulaşılarak eğitimde fırsat eşitliği sağlanmaktadır. Bu fırsatlar sayesinde toplumun eğitim seviyesi artırılmaktadır. Doğumdan ölüme kadar devam eden ve mekân ve zaman sınırı tanımayan hayat boyu öğrenme kavramı, aynı zamanda yaş sınırı da gözetmeksizin farklı amaçlarla her yaştan bireyin alabileceği bir eğitim türüdür. Bu çerçevede gerek yapılmış olan benzer araştırma sonuçları gerekse eldeki araştırmanın bulguları incelendiğinde, katılımcıların hayat boyu öğrenme kavramının alan yazındaki tanımına ve amacına uygun bir tanımlama yaptıkları gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan yöneticiler büyük oranda hayat boyu öğrenme adına yapılan kurs ve etkinliklerin yeterli olduğunu düşünmektedirler. Yöneticilere göre hayat boyu öğrenme kursları etkili bir şekilde işlenmektedir. Bayaltun (2017), Bahat (2013) ve Doğan ve Kavtelek (2015) de araştırmalarında yöneticilerin kursların yeterliliği ve etkililiği konusunda olumlu görüşlere sahip oldukları sonuçlarına varmışlardır. Örneğin Bayaltun (2017) yöneticilerin hayat boyu öğrenme kapsamında verilen sertifikaların akredite yeterliliklerinin olduğunu belirttiğini ifade etmiştir. Kişilerin katıldıkları kurslar sonrasında almış oldukları sertifikaların kullanılabilirliğinin olması ve işe girişlerde bunların yeterli görülmesi halk eğitimi merkezlerinin toplum tarafından farkındalığının artırılmasına katkı sağlayabilir.

Yapılan bir başka çalışmada (Bahat, 2013) eğiticilerin yeterlilikleri yöneticilere sorulmuş halk eğitimi merkezi yöneticilerinin eğiticilerin yetersizliği konusunda benzer ifadeler kullandığı görülmüştür. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu, eğiticilerin her konuda donanımlı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğiticilerin en çok teknolojik çalışmalara, yeniliklere açık olma, yeni çağa ayak uydurma vb. konularda yetersizlikler yaşadıkları görülmektedir. O halde yöneticilerin halk eğitim merkezlerinde okul temelli mesleki gelişim (OTMG) planlamalarında bu yetersizlikleri göz önüne alarak çalışmalar yapmaları yetersizliklerin tamamlanması, eğiticilerin kendini geliştirmesi ve takibinde kurumun gelişiminin sağlanması adına fayda sağlayacaktır. Halk eğitimi merkezleri yöneticilerinin sürekli bir iletişim içinde olması ve bilgi paylaşımı yapmasının OTMG adına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaya (2015) halk eğitimi merkezlerinin yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenmenin

yapıldığı önemli bir kurum olduğunu ifade etmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin halk eğitimi merkezlerinin yapmış olduğu çalışmalarda hayat boyu öğrenmenin amacına uygun hizmet verdiği görüşünde oldukları görülmektedir. Halk eğitimi merkezlerinin amaçlarına ulaşması için yöneticilerin bu bilinçte olması hayat boyu öğrenmeye verdikleri önemi göstermektedir. Hayat boyu öğrenmeye verilen önem arttıkça toplumun yaygın eğitimden beklentileri, istekleri, ihtiyaçları daha iyi karşılanır ve halk eğitimi merkezleri daha çok tercih edilir kurumlar olabilir. Çalışmaya katılan yöneticilerin HBÖGM' nün faaliyetlerini yakından takip etmeleri, bu faaliyetleri isteyerek gerçekleştirmeleri ve MEB 2023 Eğitim Vizyonunda belirtilen dokuz eylem planı hayat boyu öğrenme hedeflerini göz önünde bulundurarak çalışmalarını günümüz eğitim sisteminde hayat boyu öğrenmenin herkes tarafından fark edilmesini sağlayabilir. Bu sayede kişilerin yaşamı boyunca alabileceği tüm eğitim ihtiyaçlarının örgün eğitim dışında yaygın eğitimle karşılanması sayesinde hayat boyu öğrenmeye olan toplumun bakış açısı değişebilir.

Günümüz insan ihtiyaçlarının farklılık göstermesi, çağın teknolojik değişimleri, özel ve dezavantajlı kişilerin farklı ihtiyaçlarının fark edilmesi, yöneticilerin de artık hayat boyu öğrenmeye daha farklı bakış açısıyla hizmet verdiklerini göstermektedir. Yöneticilerin ulaşamayan eğitim yoktur kavramıyla her yerde eğitim imkanları sunabileceklerinin farkında olmaları güzel bir durumdur. Kişinin eğitime gitmesi yerine eğitimin kişiye ulaştırılması insana verilen değeri artırır. Samancı ve Ocakçı'ya (2017) göre insanın sadece örgün eğitimde aldığı temel bilgilerle hayatını devam ettirmesinin artık mümkün değildir görüşünü, halk eğitimi merkezi yöneticilerinin de kavradığı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Mevcut eğitim sisteminde bu sürekliliğin sağlanması gerektiğini bilmeleri olumlu bir durumdur. Bireylerin kendi gelişimlerine dahil edilerek eğitim ihtiyaçlarının tespit edilip karşılanması, özgüvenlerini artırarak zaman ve yaş kavramı olmadan başarıyı tatmalarını sağlayabilir. Yöneticilerin her an insanlarla iç içe olması hayat boyu öğrenme konusunda farkındalığı artırmak adına önemlidir. Bununla birlikte çağımız değişimleri insanların sürekli kendini yenilemesini istemektedir. Toplumun, bilgi ve donanım bakımından yeterli olduğunu gösteren kişilere işgücü açısından ihtiyacı olduğu görülmektedir. Hayat boyu öğrenme, bu ihtiyaçları karşılayan bir öneme sahiptir (Gözübüyük-Tamer, 2013; Gündoğan, 2003). Yöneticilerin bu farkındalığının da olması bireylere yönlendirmeler yapması ve halk eğitim merkezlerinde bu eğitimlerin verilmesi hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi adına önem arz etmektedir.

Yöneticilerin hayat boyu öğrenme ile ilgili olarak her zaman, her yerde, herkese ve her türlü eğitim bilincinde oldukları, açılan kurs verileri ve çeşitliliğiyle de görülmektedir.

Ayrıca çalışmaya katılan yöneticilerin HBÖGM' nün yapmış olduğu çalışmaların yeterli olduğu görüşünü paylaştıkları görülmektedir. Doğan ve Kavtelek (2015) de çalışmalarında yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye yönelik tüm faaliyetlere katıldıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Hayat boyu öğrenme bireylerin her yönden fiziksel, ruhsal, sosyal iyilik halini sağlayarak kendini daha sosyal hissetmesini sağlamaktadır. Kendini üretken hissetmesini sağlayarak maddi bir kazanç elde etmesine fırsat veren hayat boyu öğrenme becerilerinin geliştirilmesi anlamında önemlidir. Günümüz eğitim yöneticilerinin etkili bir yönetim becerisi sergileyebilmeleri için kendilerini gerçekleştirmeye açık bir bilinçte ve istekte olmaları edinilen sonuçlar bağlamında değerlendirildiğinde olumlu bir durum olarak ele alınabilir.

Araştırmaya katılan yöneticiler en fazla eğitici bulmakta zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir. Yine yöneticilere göre hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların içerikleri ve şartları da bir sorun teşkil etmektedir. Nazlı ve Öner (2021) yaptıkları çalışmalarında katılımcıların paydaş ve mevzuat, fiziki donanım ve yetersizlikler, öğretici özellikleri, kursiyer ve denetim sorunlarını dile getirdiklerini ifade etmişlerdir. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin paydaş sorunu konusunda farklı olarak sorun yaşamadıklarını dile getirdikleri görülmektedir. Demek oluyor ki yöneticilerin toplantıları ve planlamaları yakından takip ettikleri, aralarında bilgi paylaşımı yaptıkları görülmektedir. Hayat boyu öğrenmede birbirlerine destek olmaları ekip ruhu ile hareket etmeleri hayat boyunun geliştirilmesi adına sevindirici bir durum olarak görülmektedir. Yöneticilerin mevzuat konusunda kurs ve öğretici nitelikleriyle karşılaştıkları sorunlar, Nazlı ve Öner'in (2021) yaptıkları çalışma ile benzer niteliktedir. Fiziki sorunlar yaşasalar da yöneticiler, HBÖGM'nin yapmış olduğu projelerle fiziki sorunların biraz azaldığını, daha çok donatım sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Atölye ve donatım eksiklerinin sağlanmasının hayat boyu öğrenmede nitelik ve niceliği olumlu etkileyeceğini belirterek yerel ve resmi kaynaklardan destek alarak bu sorunu çözmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu görüşler yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye sorun çözücü olarak yaklaştıklarını göstermektedir. Hayat boyu öğrenmeden yararlanan kişi sayısını her geçen gün artırmak isteyen yöneticilerin kursiyerlerin isteksizliği, devamsızlık sorununun kendilerini biraz zorladığını ifade etmişlerdir. Buna rağmen kursiyer sayılarının fazla olması olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Kurs merkezlerinin birbirinden uzak olması, çok fazla kurs olmasının da denetim sorunu yarattığını belirten yöneticiler, zaman azlığı ve araç sıkıntısı olduğunun altını çizmişlerdir. Bu sorunlara yönelik çözüm çalışmaları yapıldığında, halk eğitimi merkezlerinin çalışmalarında sonuçların nitelik ve nicelik olarak yükseleceği görüşünü

belirtmişlerdir. Türkoğlu ve Uca (2011) ve Selçuk (2017) yapmış oldukları çalışmalarda farklı sorunlara da değinmişlerdir. Bu sorunlar bütçe azlığı, fiziki şartların elverişsiz ve yetersiz olması, personel eksikliği, örgün ve yaygın eğitim arasında yaşanan eğitim ilişkisi sorunu, modüllerin içeriklerinin yetersiz olması, kursların işlevsel olmaması şeklindedir. Sorunlar aynı başlıkmiş gibi görünse de içerikleri farklıdır. Bütçe yetersizliği konusunda; özellikle halk eğitimi merkezlerinin faaliyetlerinin rahatlıkla gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan bütçe yetersizliğinin üzerinde durmuşlardır. Yapılan çalışmada ise farklı olarak yöneticilerin eğitici bulma sorununun da bütçe sıkıntılarında kaynaklandığı belirtilmiştir. Yöneticilerin bütçe ile ilgili fazla sorun yaşadıkları bu görüşlerden anlaşılmaktadır. Fiziki şartların yetersizliğinden bahsederken “halk eğitimi merkezlerinin kendilerine ait donanımlı binaları olmalıdır” şeklindeki ifade dikkat çekmektedir. Kamu kuruluşları tarafından karşılanan binaların bu sorununun çözümünde yeterli olmadığından, bu binalarda bodrum katlarda ve sağlıksız koşullardaki atölyelerde kurs açılmasının, kursiyer ve eğiticilerde motivasyonu düşürdüğünden ve kursiyerlerin devam sıkıntılarını ortaya çıkardığından bahsederek kursiyerlerin bu tarz ortamlarda eğitim almalarının doğru olmadığını belirtmişlerdir. Hayat boyu öğrenmenin ilgi çekici ve kursların tercih edilebilir olması adına bu sorunun çözüme kavuşturulması önemli görünmektedir. Eldeki çalışmada da halk eğitimi merkezi yöneticileri, özellikle kendine ait binalarının olmamasının benzer sorunlara yol açtığını belirtmişlerdir.

Yöneticiler aynı zamanda personel eksikliğinden bahsederek, tam yıl tam gün çalışan, 24 saat hizmet veren halk eğitimi merkezlerinde memur ve hizmetli sorunlarının olduğunu altını çizmişlerdir. Başka bir sorun olan kursların işlevsel olmadığı konusunda, halk eğitimi merkezlerinde açılan kursların sadece hobi uğraşlar şeklinde olması, kadın kursiyerlerin daha çok katılımı gibi görüşler belirtilmiştir. Yapılan çalışmada ise farklı olarak artık kadınların yanında erkek kursiyerlerinde halk eğitimi merkezlerini tercih ettikleri görülmektedir. Bu da halk eğitimi merkezlerinin yaygınlığı konusunda yüz güldürücü bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Yöneticilerin kendilerine yöneltilen sorunların dışında belirttiği bir başka sorun da kursiyerlerle ilgili yaşanan sorunlardır. Kursiyerlerin hayat boyu öğrenme hakkında ve halk eğitim merkezlerinde ne gibi faaliyetlerin yapıldığı konusunda bilgi sahibi olmaması, kendini geliştirmek için kişilerin desteğe ihtiyacının olması ve sonrasında kursa devam etme gibi sorunlarla da karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu sorunların çözümü için hayat boyu öğrenme tanıtım faaliyetlerinin yapılması gerektiği ile ilgili görüşlerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin kursiyer bulma sorunlarının olması, maaş karşılığını

çalışabilmek ve ek ders ücreti alabilmek için kurum dışı farklı birçok yerde kurs açmak zorunda olmaları sebebiyle yöneticiler öğretmenlerle ilgili sorunlar da yaşadıklarını belirtmişlerdir. Selçuk (2017) HEM yöneticileri halk eğitimi merkezlerinde yeterli personel ve müdür yardımcısı olmamasını durumunda halk eğitim merkezlerinde işlerin yoğunluğu sebebiyle sorun yaşadıkları görüşünü belirtmiştir. Halk eğitimi merkezlerinin sadece kurs açıp kapatan kurumlar olmadığı, yoğun çalışmaların yapıldığı, farklı birçok alanda hizmet veren sürekli eğitimin yapıldığı kurumlar olduğunu söylenebilir. Bu çerçevede işlerin kolaylaştırılmasının yöneticiler açısından faydalı olacağı ve hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin nitelik ve niceliğini artırdığı söylenebilir.

Bütün bu sorunlara rağmen halk eğitimi merkezi yöneticilerinin sorunların düzeltilmesinin üzerine odaklandıkları, dinamik bir şekilde hayat boyu öğrenme çalışmalarını yürütebilmek için çalıştıkları görülmektedir. Araştırmanın bulgularını destekleyeceği üzere yöneticiler hayat boyu öğrenme kavramını önemli bulmakta ve bu alanda gerçekleştirilen etkinlikleri yakından takip etmektedirler. Dolayısı ile belirtilen sorunların yöneticiler için bir engel teşkil etmediği ve yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin olumlu görüşlerini değiştirmedeği olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada son olarak yöneticilere hayat boyu öğrenme adına yapılan etkinliklerin geliştirilebilmesi için görüş ve önerileri sorulmuştur. Yöneticiler öncelikle hayat boyu öğrenmenin tanıtılmasının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye HBÖ Strateji Belgesi Eylem Planı'nda (2014-2018) belirtildiği gibi farkındalık artırmak için tüm topluma ulaşmak önemlidir. Herkesin kendine uygun tüm eğitim faaliyetlerinden bilgi alabilmesi, seçim yapabilmesinin sağlanması konusunda eylem planında da altı çizilen bir durumdur. Çocuk, genç, yaşlı, kadın, engelli, işsiz, denetimli serbestlikten yararlananlar, cezasını tamamlayan hükümlüler, suça bulaşmış çocuklar, suç işleme riski altında yaşayan çocuklar vb. tüm dezavantajlı bireylere hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin tanıtımının yapılması ve etkinliklerin bu kişilere ulaşmasının önemli olduğu yöneticilerin görüşleri arasındadır. Hayat boyu öğrenme adına yapılan etkinliklerin geliştirilebilmesi için MEB 2023 Eğitim Vizyonu (2018) kapsamında yöneticilerin hayat boyu öğrenmeye yönelik nitelik ve erişiminin artırılması hedefi doğrultusunda çalışmalar yapılması sevindiricidir. Poyraz ve Titrek'e (2013) göre, yaygın eğitim planlaması yapılırken her türlü faktör dikkate alınmalı ve farklılıklar, bölgesel ihtiyaçlar belirlenmeli ve yerel yönetimin planlamada katılımı mutlaka sağlanmalıdır. Bahat da (2013) çalışmasında halk eğitimi merkezlerinin daha etkin kurumlar olabilmesi için esnek, bireysel, ihtiyaçlara cevap veren öğrenmeler yapılması gereğinden bahsetmiştir. Yöneticiler bu görüşü destekleyerek, yaş itibarıyla örgün eğitim

kapsamı dışında kalmış bireylere yönelik çalışmalar yaptıklarını, hayat boyu öğrenme süreçlerine farklı hedef kitlelere ulaşarak çalıştıklarını, mesleki, sosyal ve kültürel becerilerin geliştirilmesi için hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün belirlediği 3811 çeşitlilikteki modüller üzerinden çeşitli kursların açıldığını, hayat boyu öğrenmeye yönelik tanıtım çalışmaları yaptıklarını, sürekli yapılan çalışmaların takibi ve verilerin gözden geçirilmesi konusunda her ay toplantılar ile veri paylaşımları yapıldığını belirterek hayat boyu çalışmalarında titizlik gösterdiklerini açığa çıkarmışlardır. Erken çocukluk dönemi çocuklarına, gençlere ve ailelerine yönelik açılan kurslarla bu hedef kitlesindeki bireylere ayrıca önem vererek, bağımlılıkla mücadele programları, çocuk ve kadına yönelik şiddet programlarıyla mücadele kapsamında toplumda bilincin oluşturulması için sürekli çalışmalar yaptıklarını ifade etmişlerdir. Kişilerde 21. yüzyıl eğitim becerileri arasında yer alan çoklu okuryazarlıklara (dijital, finansal, sağlık, çevre bilimi ve sosyal medya, sıfır atık, ilkyardım gibi vb.) ilişkin farkındalık ve beceri eğitimleri şeklinde çalışmalar yapmaları da hayat boyu öğrenmede görevli halk eğitim merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenmenin amacına ulaşması konusuna çok önem verdiklerini göstermektedir. MEB tarafından Ekim 2018’ de yayınlanan 2023 Vizyon Belgesi’nde eğitim sisteminde her alanda yapılacak olan değişimler ve dönüşümler bulunmaktadır. Bu vizyon belgesi ile eğitim sisteminde değişim, dönüşüm ve olumlu gelişmeler olması hedeflenmiştir (Han ve Elçiçek, 2021). Bu açıdan hayat boyu öğrenme etkinliklerinin önemli bir merkezi olan halk eğitimi merkezlerinde yapılan çalışmaların, değişim ve dönüşüm adına olumlu katkı sağlaması beklenen gelişmeler arasında sayılabilir. Çağın gerektirdiği değişim ve dönüşümü yaşayan hizmetlerin verilmesi için yöneticilerin kendilerini geliştirmeleri daha dinamik çalışarak verimli olmalarını sağlayabilir. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin geliştirilebilmesi için bu önemlidir. Örgün eğitimde tamamlanamayan eğitimlerin eksik yönlerinin halk eğitimi merkezlerinde tamamlanması konusunda yöneticilerin görüşlerinin olumlu yönde olduğu görülmektedir (Bahat, 2013). Yöneticilerin bu görüşte olmaları bu değişim ve dönüşüm sürecini olumlu etkileyebilir. Eğitime, yeni öğrenmelere, gelişim ve değişime verilen önem ortaya çıkmaktadır (Kavtelek ve Doğan, 2014).

Sonuç olarak halk eğitimi merkezi yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye yönelik olumlu görüşler belirttikleri eldeki çalışma, halk eğitimi merkezi yöneticilerinin her yaşta bireyin her zaman dilimindeki ve her türden eğitimine ve öğretimine verdikleri önemi de ortaya çıkarmaktadır. Hayat boyu öğrenme etkinliklerinin toplumda farkındalık oluşturulması için devlet, tüm gayri resmi kuruluşlar, medya ve gönüllülerin sorumluluk almaları ve bir plan doğrultusunda işbirliği yaparak bu amaca yönelik çalışmalar yapmaları

önemli görülmektedir (Samancı ve Orakçı, 2017). Hayat boyu öğrenmenin sadece bazı bireylere verilmesi, bireyin tercihine bırakılması ya da örgün eğitim zamanı ile sınırlandırılması yeterli değildir. Bu konuda devlet ve diğer kuruluşların mali destek sağlaması ve teşvikler vermesi de önemlidir. Kişilerin eğitim ortamlarına ulaşmasının sağlanması için eğitim için yapılan desteğin artırılması, eksik öğrenmelerin tamamlanması, internet bağlantısı sağlanarak yeni eğitim ortamlarının oluşturulması ve bu ortamlardan bireylerin faydalanmalarının artırılması hayat boyu öğrenmenin geliştirilebilmesi için oldukça önemlidir (MEB, 2009). HBÖ'nin gelişimi için kurumlar arası işbirliğinin yapılması, hayat boyu öğrenme kurumları arasında HBÖ kültürünün ve felsefesinin oluşturulması, HBÖ faaliyetlerinin geliştirilmesi hakkında olumlu etkiler sağlayacaktır (Poyraz ve Titrek, 2013).

5.2. Öneriler

1. Hayat boyu öğrenmeye bağlı halk eğitimi merkezlerinde görev yapan öğretmen, usta öğreticiler ve hizmet alan kursiyer/öğrenci, personel vb. diğer çalışanların kurslarla ilgili görüşleri alınarak değerlendirilebilir.
2. Denizli ilinde yapılan bu çalışma farklı il bazında yapılarak yönetici görüşleri karşılaştırılarak değerlendirilebilir.
3. Denizli ilindeki MEB dışı işbirliği yapılan kurum ve kuruluş yöneticileri ile hayat boyu öğrenme ile ilgili görüşleri tespit etmek için bir çalışma yapılarak değerlendirilebilir.
4. Benzer bir çalışma milli eğitime bağlı okul yönetici ve öğretmenlerinin de görüşleri incelenerek değerlendirilebilir.
5. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin daha geniş kitlelere ulaşabilmesi için çalışmalar yapılabilir.
6. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri yürüten eğitimcilerin nitelik ve yeterliliğini artırıcı çalışmalar yapılabilir.
7. Kurs içeriklerinin ve şartlarının düzeltilmesi anlamında tüm paydaşlardan görüş alınarak bir çalışma yürütülebilir.
8. Mevzuat ve sistemsel problemlerin çözümü için tüm paydaşlardan görüşler alınarak çalışmalar yapılabilir.
9. Fiziki alt yapı ve donatım eksikliklerinin giderilebilmesi adına paydaşlardan görüşler alınarak çalışmalar yapılabilir.

10. Halk eğitimi merkezlerinin eğitici bulma sorununun çözümlü için bakanlık ve taşra görüşlerinin alındığı çalışmalar yapılabilir.

11. Halk eğitim merkezlerinin uzaktan eğitim sürecinde kurslarda yaşanan sorunlar ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2008).*Yaşam boyu öğrenme ve kariyer rehberliği ilkelerinin istihdam edilebilirliğe etkileri: Otel işletmeleri üzerine bir uygulama*.Yayımlanmış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, M. (2013). Kavram olarak hayat boyu öğrenme ve hayat boyu öğrenmenin Avrupa birliği serüveni. *Bilig*,64, 23-48.
- Bahat, İ. (2013). *Halk Eğitimi Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Algısı*,Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Celep, C. (2003). *Halk eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Doğan, S. ve Kavtelek, C. (2015). Hayat Boyu Öğrenme Kurum Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 82-104.
- Doğan, S. ve Kavtelek, C. (2015). Hayat boyu öğrenme ölçeği (HBÖÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,28(2).
- Dolanbay, T. (2014).*Hayat boyu öğrenme sürecinde halk eğitimi merkezlerinin yaşadığı yönetsel sorunlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Güleç, İ. , Çelik, S. ve Demirhan, B. (2012). *Yaşam boyu öğrenme nedir? Kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2(3), 34-48.
- Gözübüyük-Tamer, M. (2013). Yaşam boyu öğrenme için ulusal yeterlilikler çerçevesi: Avrupa ve Türkiye örneği. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 3(5), 43-54.
- Gündoğan, N. (2003). Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde bir istihdam politikası aracı olarak yaşam boyu öğrenme ve bazı örnek program ve uygulamalar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 2-15. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7223.pdf>
- Han, B. ve Elçiçek, Z. (2021). Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Eğitim Vizyon Belgesindeki Eğitim Yönetimine İlişkin Değişim Alanlarının Değerlendirilmesi. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 22-41.
- Karataş, A. (2013). *Yaygın Eğitimde Bilgisayar Eğitimine Devam Eden Kursiyerlerin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kavtelek, C. ve Doğan, S. (2014). *Hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları ve görüşleri*. Doktora tezi. Cumhuriyet Üniversitesi,

- Sivas.
- Kaya, H. E. (2015). Türkiye’de halk eğitimi merkezleri, *Uluslararası Bilim Kültürü ve Spor Dergisi*, 3(3), 268-277.
- Kılıç, N. ve Taşpınar, M. (2017). Halk Eğitimi Merkezi Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 14-25.
- Kurt, İ. (2000). *Yetişkin Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1994). *Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Mevcut Durum ve Gelişmeler*, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- MEB. (1990). 13. Milli Eğitim Şurası https://tkkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29165326_13_sura.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP). (2006). Türkiye'nin başarısı için itici güç: Hayat boyu öğrenme politika belgesi. Ankara.
- MEB, (2006). *Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği*. Ankara. MEB.
- MEB (2018). 2023 Eğitim Vizyon Belgesi https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_E%C4%9Fitim%20Vizyonu.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB (2009). *Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- MEB (2009). Türkiye Hayat boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Ankara: Yüksek Planlama Kurulu
- MEB (2015). *Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği*. Ankara. MEB. https://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_04/11093946_MEB_HBO_KURUMLARI_YNETMELYYY.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB (2014). Türkiye hayat boyu öğrenme strateji belgesi ve eylem planı (2014-2018). *Resmî Gazete*: <https://www.resmigezete.gov.tr/eskiler/2014.07.20140716-8-1.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- MEB, İzleme ve Değerlendirme Daire Başkanlığı.(2020). *İzleme ve değerlendirme raporu* (s. 14-15). https://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_08/05112450_2020-RAPOR-2020_rp_duzeltme-2.8.2021-yayinlanan.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB, İzleme ve Değerlendirme Daire Başkanlığı. (2021). *İzleme ve değerlendirme raporu* (s. 24-26). http://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_05/08201728_RAPOR-05.05.2021.pdf sayfasından erişilmiştir.
- MEB (2022). e-Yaygın kurs verileri. <https://e-yaygin.meb.gov.tr/Main.aspx> sayfasından erişilmiştir.

- MEB (2010). *Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği*. Ankara. MEB. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100521-4.htm> sayfasından erişilmiştir.
- Nazlı, K. ve Özer, N. (2021). Yöneticilerinin Gözünden Halk Eğitimi Merkezlerinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 1421-1451.
- Özkorkmaz, M. A. (2016). *Türkiye’de halk eğitim merkezi müdürlerinin yaşam boyu öğrenme yeterlik algıları*.Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Poyraz, H. ve Titrek, O. (2013). Türkiye’de hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 115-130.
- Samancı, O. ve Ocakcı, E. (2017). Hayat boyu öğrenme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (24), 711-722.
- Selçuk, M. (2017). *Halk eğitimi merkezlerinin karşılaştığı sorunlar*. Tezsiz yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Türkkan, A. (2019). *Halk eğitimi merkezi yönetici ve öğretmenlerinin hayat boyu öğrenme algısı ile mesleki doyum arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Türkoğlu, A. , ve Uça, S. (2011). Türkiye’de halk eğitimi: Tarihsel gelişimi, sorunları ve çözüm önerileri. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 48-62.

EKLER

Ek-1

Değerli Yöneticiler,

Bu araştırma Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlanan dönem sonu projesine ilişkin bir çalışmadır. Bu araştırma ile Halk Eğitim Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin hayat boyu öğrenme kavramına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle katılımınız çok değerli, sorulara içten ve samimi cevaplar vermeniz önemlidir. Vereceğiniz cevaplar bilimsel veri olarak kullanılacak ve asla üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Çalışmaya zaman ayırıp katıldığınız için teşekkür ederim.

Yasemin ÇEVİKKOL

ysmncvkk1.20@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Yaş:..... (Lütfen Yazınız)

Kıdem:.....yıl (Lütfen Yazınız)

Görev:..... (Lütfen yazınız)

Eğitim Düzeyi: Lisans () Yüksek Lisans ()

Kurumun bulunduğu yer:

Merkezinizde hayat boyu öğrenme ile ilgili açılan kurslar nelerdir?

.....

Merkezinizde hayat boyu öğrenme ile ilgili açılan yıllık açılan yaklaşık kursiyer sayısı

(Son 3 yıl):

.....

Anket Soruları

1. Sizce hayat boyu öğrenme nedir; kısaca tanımlar mısınız?		
	EVET	HAYIR
2. Hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		
3. Hayat boyu öğrenme ile ilgili kurslarda görev alan eğiticilerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		
4. Hayat boyu öğrenme ile ilgili kursların etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Hayırsa nedenini kısaca yazar mısınız?		
5. HBÖ kapsamında verilen sertifikaların akredite yeterliliklerinin olduğunu düşünüyor musunuz?		
6. Halk eğitim merkezlerinin hayat boyu öğrenme amaçlarına hizmet etmekte etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Hayırsa nedenini kısaca yazar mısınız?		
7. Hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaları takip ediyor musunuz?		
8. Hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün yapmış olduğu çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		

Hayırsa nedenini kısaca yazar mısınız?		
9. Hayat boyu öğrenme adına yapılan faaliyetlere katılıyor musunuz?		
10. Hayat Boyu Öğrenme ile ilgili açılan kurslarda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleriniz nelerdir? <ul style="list-style-type: none">○ Ekonomik sorunlar○ Eğitici bulma sorunu○ Fiziki donanım ve bina yetersizliği○ Yönetmelik kaynaklı sorunlar○ Modüllerde belirtilen şartlar		
11. Hayat Boyu Öğrenme adına yapılan etkinliklerin geliştirilebilmesi için görüş ve önerileriniz nelerdir; kısaca yazınız.		

Katılımınız için teşekkür ederim.



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-44915162
Konu : Anket Uygulama İzni

03/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 10.02.2022 tarihli ve 167028 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yasemin ÇEVİKKOL, "Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Halk Eğitim Merkezlerinde görev yapan yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
03/03/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezfendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b328-285f-34e2-b2ec-3923 kodu ile teyit edilebilir.

Evrak-Tarih ve Sayısı: 07.02.2022-E.166806

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma: "Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenmeye İlişkin Görüşleri" adıyla, Yasemin ÇEVİKKOL tarafından 04/02/2022-31/06/2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulanacaktır. 02.02.2022

Araştırmanın Hedefi: Denizli İli merkez ve Acıpayam, Babadağ, Bekilli, Beyağaç, Buldan, Bozkurt, Çal, Çameli, Çardak, Çivril, Güney, Honaz, Kale, Merkezefendi, Pamukkale, Sarayköy, Serinhisar, Tavas İlçelerinde görev yapan görev yapan Halk eğitimi merkezlerinde görev yapan yöneticiler ve Denizli il ve ilçelerinde görev yapan Hayat Boyu Öğrenmeden sorumlu şube müdürlerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin görüşlerini nedir? bu görüşler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu görüşlerin kişisel değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma (Proje Çalışması)

Araştırmanın Yapılacağı Yerler: İl Merkez ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile tüm İlçe Halk Eğitimi Merkezi Müdürlükleri

Araştırma Uygulaması: Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı: Yasemin ÇEVİKKOL

İletişim Bilgileri: Tel:05058213698 e- mail: ysmncvkl.20@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

...../...../2022

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ