

Received/Geliş	:	2023	/	2023	Accepted/Kabul	:	2023	/	2023	Published/Yayın	:	2023	/	2023
		August		Ağustos			September		Eylül			September		Eylül

Türkiye`de Yetişkin Eğitimi ve Halk Eğitim Merkezlerinin Yönetsel Problemleri

Güner Baygün¹ Badegül Erel² Halil Mart³ Ahmet Üner⁴

Atıf/Reference: Baygün, G., Erel, B., Mart, H. ve Üner, A. (2023). Türkiye`de Yetişkin Eğitimi ve Halk Eğitim Merkezlerinin Yönetsel Problemleri. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 228-243.

Özet

Bu araştırmada, yetişkin eğitiminde karşılaşılan sorunları tespit edip, Halk Eğitimi Merkezleri'nin bu süreçteki rollerini incelemektir. Genel tarama modelinin kullanıldığı araştırmada, 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Balıkesir ili merkez ve ilçe halk eğitimi merkezindeki görev yapan 109 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda; Halk Eğitimi Merkezleri'ndeki görev yapan idarecilerin erkek ağırlıklı olması, iş yükünün çok olması ve gece nöbeti şeklinde uygulamaların zorluğundan dolayı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca yöneticiler, yürütülen iş ve işlemler konusunda personel eksikliği yaşadığı, genel müdürlüklerinin kendilerine yönelik yeterli hizmet içi faaliyet düzenlemedikleri, okul aile birliği yönetimi ve bağış konularında kursiyerlerden yeterli desteği alamadıkları ve kursiyerler ile olumlu ya da olumsuz iletişim kuramadıkları ortaya çıkmaktadır

Anahtar Sözcükler: Halk eğitimi, hayat boyu öğrenme, yetişkin eğitimi, yönetsel sorunlar.

Adult Education in Turkey and Administrative Problems of Public Education Centres

Abstract

The aim of this study is to identify the problems encountered in adult education and to examine the roles of Public Education Centres in this process. The study, in which the general survey model was used, consists of 109 administrators working in the central and district public education centres of Balıkesir province in the 2020-2021 academic year. As a result of the research; it was concluded that the administrators working in Public Education Centres are predominantly male, the workload is high and the applications in the form of night shifts are difficult. In addition, it is revealed that the administrators experience personnel shortage in terms of the work and operations carried out, that the general directorates do not organise enough in-service activities for them, that they cannot get enough support from the trainees in terms of PTA management and donations, and that they cannot communicate positively or negatively with the trainees.

Keywords: Public education, lifelong learning, adult education, administrative problems.

1. Giriş

Tarihsel gelişimi içerisinde eğitimin amaçları, rolü, işlevleri, kapsamı genişlemiş ve çeşitli tanımları yapılmıştır. Eğitim, 1900'lu yıllarda, bilgi öğrenme ve bunu kullanma olarak anlaşılmıştır. Bu nedenle eğitimde bireye ağırlık verilmiştir. 1930'lu yıllarda ise, eğitim insan yetiştirme süreci olarak görülmeye başlanmıştır. Daha sonraki yıllarda ise eğitime, bireyin gelişmesi şeklinde yaklaşmıştır. Bireyin bireysel gelişimi yanı sıra, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel yönlerinin de gelişmesi söz konusu olmuş ve bu amaçla eğitim çalışmaları

¹ Müdür Yardımcısı; Kepsut Halk Eğitimi Merkezi, <https://orcid.org/0009-0002-2194-816X>; gunerbaygun85@gmail.com;

² Okul Müdürü; Mehmet Diker Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-0917-7322>; erelbade@gmail.com;

³ Psikolojik Danışman; Şehit Ayhan Say ÇPL And. Lisesi, <https://orcid.org/0000-0002-1805-4694>; halilmart1228@gmail.com;

⁴ Müdür Yardımcısı; Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0005-6114-6972>; ahmeduner@hotmail.com;

düzenlenmeye başlanmıştır (Celep, 2003, s. 12).

Çok geçmeden sadece bireyin değil, bireyin içinde yaşadığı ailenin ve toplumun da gelişmesi gerektiği gündeme gelmiştir. Bireyin ailede ve toplum içindeki görevlerini yerine getirmesi, topluma uyumu, var olan yeteneklerini en üst sınıra kadar geliştirmesini sağlamak için gerekli davranış biçimlerinin kazandırılması, eğitimin görevleri arasına girmiştir. Böylece eğitim, davranış değiştirme ve geliştirme yoluyla, bireyin kişisel, sosyal, ekonomik ve kültürel yönden gelişmesine yardım etme görevini üstlenmiştir. Aynı zamanda bireyin içinde yaşadığı aile, toplum, ulus ve dünyanın gelişmesine hizmet etmesi de gündeme gelmiştir (Elüstü, 2007, s. 45).

Eğitimin içeriği 21. yüzyıla girerken giderek hayatla daha ilişkili olmaya başlamış ve çok bilen insan yerine, bilgiye kolayca erişebilmenin de yollarını iyi bilen, bilgiyi hayatı kolaylaştırmada bir araç olarak kullanabilen insan yetiştirme ön plana çıkmıştır (Öner, 2014, s. 85). Bugünün eğitim sistemleri, aşırı derecedeki karmaşık ve çeşitli görevleriyle, her geçen gün biraz daha fazla eşitlik talepleri, mükemmeliyet istekleri ve çağdaş insanın zihinsel, duygusal ve fiziki kapasitelerinin geliştirilmesinde insan kaynaklarının daha iyi biçimde kullanılmasına ihtiyaç göstermektedir. Bu hedeflere ulaşmak oldukça güç bir iş olup, geleneksel eğitim politika ve uygulamalarının boyutlarında değişiklik gerektirmektedir (Kıran, 2008). Bilim ve teknolojideki gelişmelerin çok hızlı olarak ilerlemesinin ortaya çıkardığı ihtiyaçlara örgün eğitim tek başına cevap verememektedir. Örgün eğitim kurumlarındaki eğitim, belirli yaşlardaki bireylere, dolayısıyla belirli kesimlere hizmet verebilmektedir (Kurt, 2000, s. 2).

Yetişkin Eğitiminden ülkemizde tek olmasa bile genelde halk eğitimi merkezleri sorumludur. Umumiyetle halk eğitimi merkezleri, normal okullara devam etme yaşını aşkın kimselerin medeni bir toplumun icaplarını yerine getirebilir vatandaşlar olarak yetiştirilmesi amacını güder (Türk, 2007, s. 71). Devletçe yetişkinlere götürülen halk eğitimi hizmeti, demokrasi yolunda yapılan bir yatırımdır. Çünkü devlet her şeyi yapmaya kalkarsa vatandaşa her şeyi devletten beklemeye alışır. O zaman insanlar teşebbüs ve başarıma gücünü kaybederler. Bunun yerinde devlet, vatandaşların kendi dertlerine çözüm arama ve bulma gayretini teşvik eder, vatandaşların gerçekleştiremedikleri konularda onlara yardımcı olursa o zaman toplumun kalkınmasının gerçekleştirilmesinde devlet ve halk karşılıklı yardımlaşma içinde ortak olur ve kalkınma çabuk sağlanır. Ayrıca yapılan işlere halk fikir ve iş ile katılmış olduğu için benimseme ve başarıma karşısında duyulacak gururun daha büyük olacağı muhakkaktır (Yıldırım, 2009, s. 83).

Halk Eğitimi, örgün eğitimden sonra hangi yaşta olursa olsun, bireyin, demokratik bir toplumun temel ilkeleri ile çatışmamak koşuluyla, gereksinme duyduğu bir konuyu dilediği amaçla öğrenmesi için, toplumun kamu hizmeti veya gönüllü kuruluşlar aracılığı ile sunduğu olanakları içerir (Celep, 2003, s. 8).

Halk Eğitim Merkezleri bireylerin kişisel, mesleki ve sosyal gelişmelerine yardımcı olan, öğrenmeye, üretmeye, kendisine ve çevresine faydalı birer birey olmalarına katkı sağlayan çok önemli yaygın eğitim kurumlarıdır. İlk başta okuma yazma kursları olarak faaliyet gösteren ancak değişen sosyal, ekonomik ve teknolojik yaşamla birlikte ortaya çıkan farklı ihtiyaçları karşılamak üzere çeşitli alanlarda eğitimler veren bir kurum haline gelmiştir. Halk Eğitim Merkezlerinde verilen kurslar aracılığı ile birçok kişi meslek sahibi olmakta ve ekonomiye katkı sağlamaktadır. Yetişkinlere yönelik önemli çalışmalar yapan Halk Eğitim Merkezlerinin amaçlarını daha iyi gerçekleştirmesi için sorunların belirlenmesi ve bu doğrultuda çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Yazar & Lala, 2018).

Toplumsal yaşamda insan için gerekli olan maddi-manevi gereksinimlerin karşılanması planlı-programlı yaşam standardına bağlıdır. Bunlardan biri de sanatsal eğitimidir. Bu ihtiyacın karşılanmasında örgün eğitim veren okullar ihtiyaca cevap verememektedir. Buralarda verilen eğitim belli kıstaslardan dolayı toplumun bütününe kapsamamaktadır. Bu bağlamda Halk Eğitim Merkezleri eğitimdeki bu açığı ne ölçüde kapatabilmektedir (Şirin, 2018, s. 25). Yetişkin eğitimi konusunda az sayıda çalışma olduğu, araştırmaların daha çok halk eğitim merkezleri ve çeşitli kurumların yetişkin eğitimi etkinliklerini değerlendirmeye yöneldiği, ağırlıklı betimsel tarama modelinin kullanıldığı, bu araştırmalarda pozitivist/ampirist/akılcı paradigmanın etkili olduğunu ve ihtiyaç ve durum saptayan değerlendirme araştırmalarına ağırlık verildiği belirlenmiştir (Yıldız, 2004).

Eğitim sistemimizde yer alan tüm kurumlar gibi halk eğitim merkezlerinin de geliştirilmesi, sorunlarının tespit edilmesi, denetlenmesi ile ilgili bilimsel nitelikli inceleme ve değerlendirmeler kurum verimliliğinin ve etkililiğinin artırılması açısından önemlidir (Sabancı & Rodoplu, 2013). Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2006'da bir üniversiteye ulusal düzeyde yaptırdığı "halk eğitimi merkezlerinin etkinliğinin araştırılması" konulu çalışmada vatandaşlar fiziki imkan, yeterli araç gereç donanımını, nitelikli personel yetersizliği gibi bazı olumsuzlukları dile getirmiş, ancak %90 üzerinde bir oranın halk eğitimi merkezlerinden son derece memnun olduğu gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bazı hususları yetersiz bulma ancak yine de son derece memnun olma sonucu, yeni bir

araştırma konusu yapılabilecek bir değerlendirme olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, 2009, s. 90).

Halk Eğitimi Yöneticiliği konusunda görev öncesi orta ve uzun vadeli, hizmet içi eğitim amaçlı kurslar düzenlenmediğinden bu görev ile ilgili bilgi ve beceriler büyük ölçüde görev süreci içerisinde öğrenilmeye çalışılmaktadır. Durum böyle olunca çoğu zaman örgün eğitimdeki anlayış, tutum, davranış ve alışkanlıkların olduğu gibi halk eğitime transfer edildiği görülmektedir. Yetişkinlere çocuklara davranır gibi davranmak, örgün eğitimdeki gibi hareket etmek yetişkin eğitimi açısından yapılmaması gereken davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Duman, 2000, s. 48).

Bu araştırmada, yetişkin eğitimi kurumları olan halk eğitimi merkezlerinin yönetsel ve yapısal problemleri incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin karar verme stillerinin temel demokratik tutum ve davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi çalışmanın temel amacıdır.

2. Yöntem

Bu araştırma, genel tarama modeliyle çalışma grubunu Balıkesir ilinde görevli Halk Eğitim Merkezi yöneticileri (N=109) oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan yöneticileri demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	78	71.6
	Kadın	31	28.4
Branş	Kültür Dersi	34	31.2
	Meslek Dersi	25	22.9
	Sınıf	50	45.9
Merkezdeki Görevi	Müdür	43	39.4
	Müdür Yardımcısı	66	60.6
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	4	3.7
	6-10 yıl	23	21.1
	11-15 yıl	28	25.7
	15-20 yıl	25	22.9
	21 ve üstü	29	26.6
Öğrenim Durumu	Lisans	84	77.1
	Yüksek Lisans	25	22.9

p < .05

Bir hayat boyu öğrenme kurumu olan halk eğitimi merkezinin idarecilerinin 34’ü (% 31,2) kültür dersi öğretmeni, 25’i (% 22,9) meslek dersi öğretmeni, 50’si (% 45,9) sınıf öğretmenidir. Ankete katılmış olan Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin 78’i (% 71) erkek, 31’i (% 28,4)’ü kadındır. Genel olarak bakıldığında ankete katılmayan yöneticilerinde genelinin erkek olduğu Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü web adresinden görülmektedir. Ankete katılmış olan idarecilerin 43’ü (% 39,4) müdür, 66’sı (% 60,6) müdür yardımcısıdır.

Halk Eğitimi Merkezi idarecilerinin 4’ü (% 3,7) 1-5 yıl arası, 23’ü (% 21,1) 6-10 yıl arası, 28’i (% 25,7) 11-15 yıl arası, 25’i (% 22,9) 15-20 yıl, 29’u (% 26,6) 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. 5 yıl üzeri çalışmışlık durumlarına bakıldığında dengeli bir dağılım vardır. 1-5 yıl hizmet süresi olan idareci çok enderdir. Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerini 84’ü (% 77,1) lisans, 25’i (% 22,9) yüksek lisans mezunudur. Yüksek lisans yapmış olan yönetici azlığı sadece Halk Eğitimi Merkezi İdarecilerine özgü bir sonuç değil, genel olarak ülkemizde örgün ve yaygın eğitimde görülen bir eksikliktir, ancak idareci ve öğretmenlerin yüksek lisans programlarına ilgisi son dönemlerde gözle görülür oranda artmıştır.

Yapılan araştırmada Dolanbay (2014) tarafından geliştirilen Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetsel Problemler anketinden yararlanılmış ve elde edilmiş olan verilerde değerlendirilmiştir. Araştırma anketi iki bölüm halindedir. İlk bölümde bireysel bilgilere yer verilmiş ve burada kişisel bilgi formu yer almaktadır. Diğer kısımda ise halk eğitimi merkezi müdür ve müdür yardımcılarımızın halk eğitimi merkezlerine yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla “Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetsel Problemler” anketi yer almaktadır. Anket beşli likert tipi 47 sorudan oluşmaktadır. Anketten toplanan verilerin sayısal analizi SPSS istatistik programı ile yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan “Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Problemler” anketine, halk eğitimi merkezlerindeki görevli idarecilerin yönetimsel sorunları hakkındaki görüşleri incelenmiştir. Yöneticilerin ankete verdikleri cevapların aritmetik ortalaması (\bar{x}), standart sapması (s) aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin en çok katıldıkları madde $\bar{x}=4,26$ ile "Kurumun kendine ait binada faaliyet göstermesi yararlıdır." olmuştur maddesidir. Yöneticilerin burada bir okul ya da milli eğitimi binası, kaymakamlık binası gibi yerlerde faaliyet göstermekten memnun olmadıkları, kendilerine ait binada daha verimli çalışabildikleri ortaya çıkmıştır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi yöneticilerinin en çok katılmadıkları madde $\bar{x}=2,14$ ile "İdareci ek dersleri yeterli düzeydedir." maddesidir. Yöneticiler iş yüklerinin ve çalışma saatlerinin karşılığının ek ders olarak daha fazla düzeyde olması gerektiğini düşünmektedirler. Okuldaki müdür yardımcılarında daha fazla sorumluluk ve evrak işi olmasına rağmen aynı ek dersleri almaktan memnun olmadıkları görülmektedir.

Tablo 2. Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Problemler Algılarının İncelenmesi (1)

No	Sorular	n	\bar{x}	s
1	Millî Eğitim Bakanlığı hayat boyu öğrenme ve yetişkin eğitimine gerekli önemi vermektedir.	109	3.25	1.150
2	Genel müdürlüğe intikal eden sorunlara hızlı çözüm getirilmektedir.	108	3.04	0.916
3	Bakanlık tarafından yaygın eğitim ile ilgili karar alınırken halk eğitimi merkezlerinin görüşleri dikkate alınmaktadır.	109	2.53	1.036
4	Halk Eğitimi Merkezinde çalışan personelin görev tanımı iyi yapılmıştır.	108	2.62	0.983
5	İdarecilerin öğretmenlerle sağlıklı iletişim kuracağı ortam vardır.	109	3.58	0.946
6	Kadrolu öğretmenler ile ücretli usta öğreticiler arasında iletişim olumlu düzeydedir.	109	3.10	0.971
7	Usta öğreticiler arasında yardımlaşmaya dayalı bir ilişki vardır.	109	3.37	0.889
8	Kursiyerlerin aileleri ile etkili iletişim sağlanabilir	109	3.07	0.924
9	Okul Aile Birliği mevzuata uygun ve sorunsuz çalışmaktadır	109	3.19	1.118
10	Kursiyerlerden bağış almakta sıkıntı yaşanmamaktadır.	109	2.51	1.211

$p < .05$

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin birinci anket sorusu olan “Millî Eğitim Bakanlığı hayat boyu öğrenme ve yetişkin eğitimine gerekli önemi vermektedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,25$) incelendiğinde, bu konuda kararsız oldukları görülmektedir. Çünkü yetişkin eğitimi bakımından idarecilerin halk eğitimine yönelik hazırlanması konusunda bakanlığın yaptığı faaliyetler çok sınırlıdır. Bu kurumlara atanan idareciler ilk defa yetişkin eğitimi kavramı konusunu burada görmekteyiz. Bu da onları gerekli önem verildiği konusunda kararsız kılmaktadır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin ikinci anket sorusu olan “Genel müdürlüğe intikal eden sorunlara hızlı çözüm getirilmektedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,04$) yine kararsız kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar Genel Müdürlükle Halk Eğitimi Merkezleri arasında bir iletişim kopukluğu olduğu ve halk eğitimi merkezlerinin kendileri ile yeteri kadar ilgilenilmeme düşüncesine sahip oldukları görülmektedir. Son yıllarda bu yargı pandemi dolayısıyla daha da artmaktadır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin üçüncü anket sorusu olan “Bakanlık tarafından yaygın eğitim ile ilgili karar alınırken halk eğitimi merkezlerinin görüşleri dikkate alınmaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,53$) incelendiğinde, halk eğitimi merkezlerinin görüşlerine önem verilmediği görülmektedir. Bu sonuçlar hayat boyu öğrenme yönetmeliğini sık değiştirdiğini ve işin uygulamasında yer alan halk eğitimi merkezlerinin pek dikkate alınmadığını göstermektedir. İşin merkezinde ve uygulama alanında halk eğitimi merkezleri varken halk eğitimi merkezi idarecileri karar alma konusunda kendilerine daha fazla danışılmasını istemektedirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin dördüncü anket sorusu olan “Halk Eğitimi Merkezinde çalışan personelin görev tanımı iyi yapılmıştır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,62$) incelendiğinde, kararsız oldukları ortaya çıkmış ve halk eğitimi merkezlerinde bir yetki ve görev karmaşası olduğu görülmektedir. Bu da kurumun işleyişi bakımından problem teşkil etmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecileri beşinci anket sorusu olan “İdarecilerin öğretmenlerle sağlıklı iletişim kuracağı ortam vardır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,58$) incelendiğinde, buna katıldıkları ve öğretmenlerle aralarında sağlıklı iletişim olduğunu düşünmektedirler. Halk eğitimi

merkezlerindeki idareciler kendi kurum personeli ve özellikle de öğretmenleri ile olumlu bir iletişime sahip oldukları görülmektedir. Halk eğitimi merkezlerinin kendi içinde bir aile ortamı olduğu sonucunu bize verebilir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin altıncı anket sorusu olan “Kadrolu öğretmenler ile ücretli usta öğreticiler arasında iletişim olumlu düzeydedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,10$) incelendiğinde, karasız oldukları ortaya çıkmıştır. Halk eğitimi merkezi idarecileri kadrolu ve kadrosuz çalışanlar arasındaki bağa pek hakim olmadıkları görülmektedir. Bazen kurs açılması ve merkezdeki kurs düzenlemelerinde kadrolu ve kadrosuz öğreticiler arasında problemler olabilmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yedinci anket sorusu olan “Usta öğreticiler arasında yardımlaşmaya dayalı bir ilişki vardır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,37$) incelendiğinde, kararsızların çoğunlukta olduğu ancak katılıyorum oranına da yakın bir sonuç çıkmıştır sonuç ortaya çıkmıştır. Usta öğreticilerin birbirleri arasındaki ilişkiler hakkında idarecilerin yine olumlu yada olumsuz bilgi sahibi oldukları görülmemiştir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin sekizinci anket sorusu olan “Kursiyerlerin aileleri ile etkili iletişim sağlanabilir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,07$) incelendiğinde, halk eğitimi merkezi yöneticilerinin kursiyer ailelerine ulaşmakta sorun yaşayabildikleri, bunun hakkında kararsız kaldıkları görülmüştür.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin dokuzuncu anket sorusu olan “Okul Aile Birliği mevzuata uygun ve sorunsuz çalışmaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,19$) incelendiğinde, okul aile birliği gelirlerinin tam olarak faydalı bir şekilde kullanıldığı ve faydalı yerlere aktarıldığı konusunda idareciler karasızdırlar. Okul aile birliği iş ve işlemleri evrak takibi ve para üzerine olduğu için bu durum yöneticiler üzerinde stres ve sıkıntı oluşturabilmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin onuncu anket sorusu olan “Kursiyerlerden bağış almakta sıkıntı yaşanmamaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,51$) incelendiğinde, katılmıyorum görüşü ağırlık kazanmıştır. Halk eğitimi merkezleri belli giderleri ve kurslarda ihtiyaç maddeleri olabilen kurumlardır. Ödenek yetersizliği ile bazen kursiyerden yardım talep edilebilmektedir ancak kursiyerlerin bağış konusunda pekte istekli olmadıkları bu anket cevabında ortaya çıkmıştır.

Tablo 3. Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Problemler Algılarının İncelenmesi (2)

No	Sorular	n	\bar{x}	s
11	Halk Eğitimi Merkezlerine bakanlık tarafından gönderilen ödenek yeterlidir.	109	2.47	1.014
12	Kurslarda kullanılacak malzemeyi temin etmede sıkıntı yaşanmamaktadır.	109	2.49	1.051
13	Atölye ve laboratuvarlar yeterli araç. gereç ve donanıma sahiptir.	109	2.48	0.996
14	Yardımcı Hizmetler personeli yeterlidir. temizlik ile ilgili sorun yoktur.	109	2.56	1.236
15	Önceki yıllarda yapılan yıl sonu şenliklerinin kaldırılması merkezleri gereksiz angarya ve maddi kayıplardan kurtarmıştır.	109	3.61	1.139
16	Kadrolu ve kadrosuz öğreticiler. yetişkinlerin eğitimi konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahiptir.	108	2.95	0.869
17	Kurumun kendine ait binada faaliyet göstermesi yararlıdır	109	4.26	0.956
18	Kurumumuzun binası eğitime ve öğretime elverişlidir.	109	3.01	1.251
19	İş kur kursları halk eğitimi merkezlerini olumlu etkilemiştir.	109	3.28	1.185
20	Rehber öğretmen (Pdr) Halk eğitimi merkezi kursiyerleri için önemlidir	109	3.51	1.102

p < .05

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on birinci anket sorusu olan “Halk Eğitimi Merkezlerine bakanlık tarafından gönderilen ödenek yeterlidir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,47$) incelendiğinde, katılmıyorum görüşü daha fazladır. Halk eğitimi merkezleri yılın belli dönemlerinde merkezi yönetim tarafından ödenek ile desteklenmektedir ancak bu ödeneklerin idareciler tarafından yeterli olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on ikinci anket sorusu olan “Kurslarda kullanılacak malzemeyi temin etmede sıkıntı yaşanmamaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,49$) incelendiğinde, katılmıyorum maddesi daha fazla cevaplanmıştır. Kurumlar malzeme temin ederken çevredeki esnaftan alışveriş yapabildiği gibi büyük alımlarda da merkezi idare tarafından onaylanması gerekir. İdareciler bu sonuçla malzeme temin etmede güçlük çekmektedirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on üçüncü anket sorusu olan “Atölye ve laboratuvarlar yeterli araç, gereç ve donanıma sahiptir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,48$) incelendiğinde, bu soruya da katılmadıkları görülmüştür. Kurslarda belli ihtiyaçlar ve malzemeler hem öğreticilere hem de

kursiyerlere gerekli olabilmektedir. İdareciler kurumlarının yeterli araç ve gerece sahip olmadıkları görüşündedirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on dördüncü anket sorusu olan “Yardımcı Hizmetler personeli yeterlidir, temizlik ile ilgili sorun yoktur.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,56$) incelendiğinde, katılmadıkları görülmüştür. Halk eğitim merkezi binaları bazen küçük bazen çok büyük ve farklı mekanlarda olabilmektedir. Bunun için yardımcı personel sayısı kurumun büyüklüğüne göre değişebilmektedir. Çıkan sonuçlar halk eğitimi merkezlerinin temizliği için ya da farklı ihtiyaçları giderme konusunda personel eksikliği çektiğini göstermektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on beşinci anket sorusu olan “Önceki yıllarda yapılan yıl sonu şenliklerinin kaldırılması merkezleri gereksiz angarya ve maddi kayıplardan kurtarmıştır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,61$) incelendiğinde, kararsız kaldıkları görülmüştür. Halk eğitim merkezleri sosyal faaliyet ve etkinliklerin yoğun olduğu ve yıl boyunca sergilerin yapıldığı kurumlardır. Bunlar reklam açısından iyi olduğu gibi maliyet ve emek israfına da sebep olabilmektedir. Yöneticilerin bu şenliklerin kaldırılması hakkında kararsız oldukları görülmüştür.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on altıncı anket sorusu olan “Kadrolu ve kadrosuz öğretmenler, yetişkinlerin eğitimi konusunda yeterli bilgi ve donanıma sahiptir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,95$) incelendiğinde, kararsız oldukları ortaya çıkmıştır. Halk eğitim merkezleri meslek lisesi mezunu usta öğretmenler görev alabildiği gibi doktora yapmış profesörler de bu kurumlarda görev alabilmektedir. Geniş bir yelpazeye sahiptir. Halk eğitimi merkezi idarecileri kurslarda görev alan kişilerin tam bir donanıma sahip oldukları hakkında emin değildirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on yedinci anket sorusu olan “Kurumun kendine ait binada faaliyet göstermesi yararlıdır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=4,26$) incelendiğinde, tamamen katıldıkları gibi yüksek bir oran çıkmıştır. Bu da merkezlerin başka binada ortak bulduklarında memnun olmadıkları, bağımsız bina sahibi olduklarında daha verimli çalışabildiklerini ortaya koymuştur.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on sekizinci anket sorusu olan “Kurumumuzun binası eğitime ve öğretime elverişlidir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,01$) incelendiğinde, kararsızların çoğunlukta olduğu bir değer çıkmıştır. Merkezi yerlerdeki kurumların imkân ve faaliyet ortamı elverişli olabildiği gibi küçük ve kırsalda yer alan halk eğitimi merkezleri bina sıkıntısı yaşayabilmektedir. Anlaşılan o ki yeterli binaya sahip olanlar olduğu gibi olmayanlarda mevcuttur.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin on dokuzuncu anket sorusu olan “İş kur kursları halk eğitimi merkezlerini olumlu etkilemiştir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,28$) incelendiğinde, kararsızların fazla olduğu katılıyorum sonucuna da yakın bir değer çıkmıştır. İş kur kursları halkın hem kurslara katılıp hem de günlük yevmiye aldıkları kurslardır ve bunları halk eğitimi merkezleri düzenlemektedir. Bu kurslarda iş ve işlem ayrıca evrak tutma durumları fazla olabilmekte, kursiyerlerin devam durumları yevmiye aldıkları için dikkatle takip edilmektedir. İş kur yöneticileri bazen bu kursları denetime de gelebilmektedirler. Bunlar düşünüldüğünde bu kursların halk eğitimi merkezlerine katkı sağladığı görüşü konusunda idareciler kararsızdır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirminci anket sorusu olan “Rehber öğretmen (Pdr) Halk eğitimi merkezi kursiyerleri için önemlidir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,51$) incelendiğinde, idarecilerin bu görüşe katıldıkları görülmüştür. Rehber öğretmenler örgün eğitimde olduğu gibi yaygın eğitim kurumu olan halk eğitimi merkezlerinde de olmaktadır ancak ilçe nüfusu ve kadro bu konuda belirleyicidir. Küçük yerleşim yerlerinde halk eğitime pdr kadrosu verilmemektedir. Bu da kursiyerlerin problemlerini çözme konusunda idarecilere daha fazla yük bindirmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi birinci anket sorusu olan “Usta Öğreticilere rehberlik yapacak rehber öğretmenlik sisteminin kaldırılması olumludur.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,70$) incelendiğinde, idarecilerin kararsız oldukları bulunmuştur. Önceki yıllarda usta öğretmenler kurslarına başlamadan yanına deneyimli bir öğretici verilme kuralı vardı. Son yıllarda bu kural kaldırıldı ve usta öğretici hemen dersi tanımlanıp kursa girme ile baş başa bırakıldı bu görüşün yararlı olup olmadığı konusunda halk eğitimi merkezi yöneticileri kararsız kalmışlardır.

Tablo 4. Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Problemler Algılarının İncelenmesi (3)

No	Sorular	n	\bar{x}	s
21	Usta Öğreticilere rehberlik yapacak rehber öğretmenlik sisteminin kaldırılması olumludur.	109	2.70	1.059
22	İdareciler kurs denetimlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmektedir.	109	3.21	0.944
23	Bakanlık tarafından yetişkin eğitiminde görev yapanlar öğretmenlere yeterli hizmet içi eğitimler sunulmaktadır.	109	2.59	0.983
24	Bakanlık tarafından yetişkin eğitiminde görev yapan idarecilere yeterli hizmet içi eğitimler sunulmaktadır.	109	2.61	1.009
25	Yetişkin eğitimi ile ilgili özel bir eğitimden geçmemiş olmam. merkezdeki görevimde sıkıntı oluşturmamaktadır.	109	3.21	1.106
26	Hazırlanan kurs programları yerel ihtiyaçlara göre esnetilip uyarlanabilmektedir.	109	2.92	1.187
27	Modül süreleri yeterli uzunluktadır	109	3.28	1.037
28	Yaygın eğitim programları iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilme açısından yeterlidir.	109	2.91	0.886
29	Öğretmen normu halk eğitimi merkezlerinin ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir.	109	2.79	1.255
30	Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen atama yetkisinin bakanlıkta olması doğru bir uygulamadır.	109	3.08	1.256

p < .05

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi ikinci anket sorusu olan “İdareciler kurs denetimlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmektedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,21$) incelendiğinde, kararsız olup bu görevi yerine getirmede zaman zaman aksamalar yaşandığı görülmektedir. Kursları denetim yetkisi halk eğitimi merkezi müdüründedir ve kurslar devam ettiği müddetçe denetlemekle sorumludur bu yetkiyi sadece halk eğitimi merkezi müdür yardımcısına kendi gidemediği durumlarda devredebilir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi üçüncü anket sorusu olan “Bakanlık tarafından yetişkin eğitiminde görev yapanlar öğretmenlere yeterli hizmet içi eğitimler sunulmaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,59$) incelendiğinde, katılmadıkları ortaya çıkmaktadır. Yetişkin eğitimi örgün eğitimden farklı olup özel bir şekilde eğitim alınması gereken bir bölümdür. Ancak tüm öğretmenler eğitim fakültelerinde örgün eğitime göre eğitim almaktadırlar, idarecilerde halk eğitimi idareci olduklarında tanıyıp işleyişini ancak o zaman görebilmektedirler. Bu hem halk eğitimin verimliliği hem de idareci ve öğretmenler açısından da büyük bir problemdir. Tanımadığımız bir kuruma adım atıp hemen işe başlamak sıkıntılı bir süreçtir, üstelik hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün de kurslarla ve seminerle de bu sürece destek vermediği idareciler tarafından düşünülmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi dördüncü anket sorusu olan “Bakanlık tarafından yetişkin eğitiminde görev yapan idarecilere yeterli hizmet içi eğitimler sunulmaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,61$) incelendiğinde, kararsız oldukları ancak katılmama oranına da yakın oldukları ortaya çıkmaktadır. İdareciler seminer ve kurum tanıtım faaliyetlerinin daha da yaygın bir şekilde genel müdürlük tarafından düzenlenmesinden yanadırlar.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi beşinci anket sorusu olan “Yetişkin eğitimi ile ilgili özel bir eğitimden geçmemiş olmam, merkezdeki görevimde sıkıntı oluşturmamaktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,21$) incelendiğinde, kararsız oldukları ancak katılma oranına da yakın oldukları ortaya çıkmıştır. Yöneticiler atandıkları kurumdaki görevlerine yetişkin eğitiminden geçmeden gelirler ancak bu durumun kendilerinde sorun oluşturduğunu düşünmemektedirler ve kararsız kalmaktadırlar. Kendi tecrübe ve yetenekleri ile bu durumundan sıyrıldıklarını düşünmektedirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi altıncı anket sorusu olan “Hazırlanan kurs programları yerel ihtiyaçlara göre esnetilip uyarlanabilmektedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,92$) incelendiğinde, bu konuda belli bir esneklik sağlanıp sağlanamadığından emin değildirler. Kurs programları genel müdürlük tarafından hazırlanır ve halk eğitim merkezlerinin kurs açma sistemlerine yüklenir. Burada belli bir kaç kurs hariç kurs saati değişikliği veya modül farklılaştırması yapılamamaktadır. Buda yerel ihtiyaçlara göre kurs açmanın zorluğunu ortaya koymaktadır. İdarecilerimiz bu konuda da bunun olup olmadığı konusunda kararsız kalmışlardır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi yedinci anket sorusu olan “Modül süreleri yeterli uzunluktadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,28$) incelendiğinde, bu konuda kararsız oldukları ancak katılıyorum görüşüne de yakın oldukları görülmüştür. Modül süreleri her kursun içeriğine ve uygulamalı olup olmamasına göre değişmektedir. Halk eğitimi merkezi yöneticileri modül süreleri hakkında kararlı bir görüşe

sahip değildirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi sekizinci anket sorusu olan “Yaygın eğitim programları iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilme açısından yeterlidir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,91$) incelendiğinde, bu konuda kararsız oldukları ortaya çıkmıştır. Halk eğitimi merkezlerindeki kursları bitiren kişiler iş bulma konusunda yeterli desteği halk eğitimlerden de almaya çalışmaktadır. Ancak kursta aldığı eğitimden sonra bu kişilerin iş piyasasında başarılı olup olmadıkları konusunda halk eğitimi merkezi yöneticileri kararsızdır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin yirmi dokuzuncu anket sorusu olan “Öğretmen normu halk eğitimi merkezlerinin ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,79$) incelendiğinde, bu konuda da kararsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen normları son 3 yıldır ilçe nüfus oranına göre dağıtılmaktadır. İlçe nüfusu ne kadar fazlaysa öğretmen normu da ona göre verilmektedir, ancak branş seçme hakkı halk eğitimi merkezlerine bırakılmamıştır bu durumda ihtiyaç norm eksik olduğu gibi ihtiyaç olmayan normda kurumda bulunabilmektedir. Burada bir düzenleme yapılması şarttır ve norm branş ihtiyacı halk eğitimi merkezlerine verilmelidir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuzuncu anket sorusu olan “Halk Eğitimi Merkezlerinin öğretmen atama yetkisinin bakanlıkta olması doğru bir uygulamadır.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,08$) incelendiğinde, kararsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen atama yetkisi halk eğitimi merkezlerine de bakanlık tarafından yapılmaktadır. Bu durumun olumlu ve olumsuz yönleri elbette mevcuttur. O yörenin ihtiyacına göre bazı atamalar yapılsa daha olumlu olabilir. Bunun idareciler tarafından olumlu olup olmadığı ise kesin bir şekilde bilinmemektedir.

Tablo 5. Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Problemler Algılarının İncelenmesi (4)

No	Sorular	n	\bar{x}	s
31	İdareci ek dersleri yeterli düzeydedir	109	2.14	1.166
32	Usta öğretici görevlendirmelerinde dış etkenlerden bağımsız bir yapı mevcuttur.	109	2.89	1.125
33	Öğretmenler mevzuatı ve yönetmelikleri takip edip zamanında bilgi sahibi olurlar.	109	3.08	0.873
34	Açık öğretim kitaplarının gönderilmesinde ve dağıtılmasında herhangi bir aksaklık yaşanmamaktadır.	109	3.36	1.050
35	Açık öğretim işlerini yürütmekte personel sıkıntısı yaşanmamaktadır.	109	2.61	1.178
36	Yönetici normunun nüfusa göre belirlenmesi doğru bir uygulama olmuştur.	109	2.86	1.350
37	Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür yardımcısı sayısı yeterlidir.	109	2.57	1.315
38	Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür başyardımcılığı kadrosunun kaldırılması yerinde olmuştur.	109	2.61	1.367
39	Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcıları çalışma koşulları ve özlük haklarından memnundur.	109	2.09	1.167
40	Belediyeler ile iş birliğinde açılan kurslar halk eğitimi merkezlerini olumlu etkilemiştir.	109	3.40	1.081

p <.05

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz birinci anket sorusu olan “İdareci ek dersleri yeterli düzeydedir.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,14$) incelendiğinde, bu görüşe katılmadıkları ortadadır. İdarecilerin ve öğretmenlerin ek dersleri yıllardır tartışma konusudur ve hiçbir zaman ek ders konusunda memnuniyet sağlanamamıştır. Burada da açıkça görülmektedir ki halk eğitimi merkezi yöneticileri ek derslerinin yeterli düzeyde olmadığını düşünmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz ikinci anket sorusu olan “Usta öğretici görevlendirmelerinde dış etkenlerden bağımsız bir yapı mevcuttur.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,89$) incelendiğinde, kararsız oldukları görülmektedir. Son 1 yıldır halk eğitimi merkezlerine usta öğretici görevlendirme web ortamı üzerinden belge yükleme ve bu belgelerin ortalama bir puanının ortaya çıkmasıyla yapılmaktadır buda geçmiş yıllara göre daha adil bir düzen getirmiştir. İlçedeki üst amirlerin görevlendirme konusunda ve kurslar konusunda bundan haberi olmadığı için zaman zaman öğretici görevlendirmede kişisel talepleri olmaktadır bu da halk eğitimi merkezi yöneticilerini zor durumda bırakmaktadır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz üçüncü anket sorusu olan “Öğretmenler mevzuatı ve yönetmelikleri takip edip zamanında bilgi sahibi olurlar.” sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,08$) incelendiğinde, ile kararsız kaldıkları görülmüştür. Yöneticiler kurum öğretmenlerinin gerçekten halk eğitimi ile ilgili veya genel kendi meslekleriyle ilgili yönetmelikleri ve son değişimleri takip ettiklerinden emin değildirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz dördüncü anket sorusu olan “Açık öğretim kitaplarının gönderilmesinde ve dağıtılmasında herhangi bir aksaklık yaşanmamaktadır.” sorusuna verdikleri

ortalama puanlar ($\bar{x}=3,36$) incelendiğinde, kararsız oldukları ancak katılıyorum şikkına da yakın oldukları görülmektedir. Açık öğretim lise ve ortaokul kitapları her yıl eylül ayı başında genel müdürlük tarafından halk eğitimi merkezlerine firmalar aracılığıyla gönderilmektedir ve bu süreç dikkatli takip edilmelidir kitap teslimi bazen aracın geçiş güzergahı değiştiği için gece ya da sabah karşı bile teslim edilebilmektedir. Her yıl bazı kitapların değişmesi ve yayınevi olarak farklı şirketlerle anlaşılması da kaynak ve emek israfına sebep olmaktadır. İdareciler burada aksaklık yaşanmadığı konusunda kararsız kalmışlardır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz beşinci anket sorusu olan "Açık öğretim işlerini yürütmekte personel sıkıntısı yaşanmamaktadır." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,61$) incelendiğinde, kararsız oldukları ancak katılmıyorum şikkına çok yakın oldukları görülmektedir. Açık lise ve ortaokul mezuniyet, sınavlar, not takibi, sınav tarihleri, yeni kayıtlar gibi iş ve işlem yükü olan kurumlardır ve bunlar halk eğitimi merkezleri üzerindedir. Bunun için ayrıca bir müdür yardımcısı görevli olması gerekmektedir ancak nüfusu 25 binin altında olan ilçelerimizde tek müdür yardımcısı olup bütün işlemlerle tek kişi ilgilenmektedir. Bu soruda da idareciler personel eksikliği olduğu görüşüne daha yakın durumdadırlar.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz altıncı anket sorusu olan "Yönetici normunun nüfusa göre belirlenmesi doğru bir uygulama olmuştur." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,86$) incelendiğinde, kararsız oldukları görülmüştür. İlçe nüfusuna göre belirleme yapıldığı takdirde küçük ilçelerde tek müdür yardımcısı olmaktadır ve bu küçük ilçelerde mutemet eksikliği de vardır, bu şekilde kurs ve diğer beklenen faaliyetler eksik kalabilmektedir. Büyük ilçelerde ise nüfusa göre müdür yardımcısı sayısı artmaktadır, bu ölçüde görev paylaşımı da daha sağlıklı olabilmektedir. İdarecilerimizin nüfusa göre idareci konusunda kararsız kalmaları doğaldır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz yedinci anket sorusu olan "Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür yardımcısı sayısı yeterlidir." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,57$) incelendiğinde, bu katılmadıkları görülmüştür. Halk eğitimi merkezleri okul ortamından farklı iş yüküne sahip kurumlardır. Usta öğretici ödemeleri, SGK giderleri, ihale alımları kurs faaliyetleri, açık lise ortaokul faaliyetleri vb. vardır. Bunlar için görevli müdür yardımcısı sayısı fazla olması bir avantajdır. Şu anki mevcut idareci sayısından halk eğitimi merkezi yöneticileri memnun değildirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz sekizinci anket sorusu olan "Halk Eğitimi Merkezlerindeki müdür başyardımcılığı kadrosunun kaldırılması yerinde olmuştur." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,61$) incelendiğinde, kararsız oldukları ama katılmama durumuna da yakın oldukları görülmüştür. Geçmiş yıllarda başyardımcı görevi vardı ancak daha sonraları bu kadrolar kaldırılmıştır. Bu durumu idareciler olumsuz olarak algıladıkları gibi kararsız kaldıkları da görülmüştür.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin otuz dokuzuncu anket sorusu olan "Halk Eğitimi Merkezlerinde çalışan müdür yardımcıları çalışma koşulları ve özlük haklarından memnundur." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,09$) incelendiğinde, büyük bir çoğunluğun özlük hak ve çalışma koşullarından memnun olmadıkları görülmüştür. Aslında bu durum sosyal bir inceleme ve araştırma konusudur. Ülkemizde hiç bir meslek tam olarak sevilerek yapılmamakta olup çalışılan meslek herkes tarafından şikayet edilmektedir. Bu belli başlı mesleklerde değil genel itibariyle tüm mesleklerde de böyledir. Yöneticiler de kendi yaptığı işin karşılığı olarak maddi ya da manevi olarak eksiklik hissetmektedirler ve daha fazlasını hak ettiklerini düşünmektedirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırkıncı anket sorusu olan "Belediyeler ile iş birliğinde açılan kurslar halk eğitimi merkezlerini olumlu etkilemiştir." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,40$) incelendiğinde, kararsız oldukları ancak katılma durumlarının da olduğu görülmüştür. Halk eğitimler ilçelerde birçok kurumla iş birliği yapmak zorunda olan kurumlardır özellikle belediyeler maddi olarak ihtiyaçların giderilmesinde, kurs yeri temininde, kursiyer bulunmasında halk eğitimcilere yardım etmektedirler. İdarecilerimiz belediye ile iş birliği konusunun kendilerine fayda getirdiği konusunda kararsız oldukları gibi bunun kendilerine fayda sağladığı görüşünü de savunmaktadır.

Tablo 6. Halk Eğitim Merkezi Yöneticilerinin Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Problemler Algılarının İncelenmesi (5)

No	Sorular	n	\bar{x}	s
41	Kurs sonunda kursiyerlerin iş bulabilme oranları takip edilmektedir	109	2.51	0.949
42	Halk eğitimi merkezlerinin eğitim kalitesi konusundaki toplumdaki algısı olumludur.	109	3.37	0.889
43	Halk eğitimi merkezlerine yönetici seçilirken branş ayrımı yapılmamasını doğru buluyorum	109	3.56	1.343
44	Mesleki Eğitim Merkezileri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin görev alanları kesin çizgilerle belirlenmiştir.	109	3.07	1.144
45	Hayat Boyu Öğrenme ve Planlama toplantıları gereklidir ve amacı doğrultusunda yapılmaktadır.	106	2.98	1.155
46	İl ve ilçe milli eğitim müdürlüğü yetkilileri hayat boyu öğrenme çalışmalarında bizlere yardımcı olmaktadır ve merkezimize gerekli önemi göstermektedirler.	109	2.94	1.204
47	Merkezimiz ulusal ajansın programlarından yeterli düzeyde istifade etmektedir.	109	2.51	1.033

p < .05

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk birinci anket sorusu olan "Kurs sonunda kursiyerlerin iş bulabilme oranları takip edilmektedir." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,51$) incelendiğinde, kararsız oldukları tespit edilmiştir. Halk eğitimi merkezi kurslarına katılan kursiyerler belli dönemler ve kurs süreci boyunca halk eğitimle ilişki içerisindeyler, kursları bittikten sonra halk eğitim ile farklı kurslar dolayısıyla işleri olmadığında pek kuruma uğramamaktadırlar. Dersler usta öğretici tarafından verildiği için yöneticiler çoğu kursiyere görmemiş olurlar. Bundan dolayı kursiyerin kurs sonunda istihdam edilip edilmeme konusunda takip ettiklerinden emin değildirlir ve kararsızdırlar.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk ikinci anket sorusu olan "Halk eğitimi merkezlerinin eğitim kalitesi konusundaki toplumdaki algısı olumludur." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,37$) incelendiğinde, kararsız oldukları fakat katılma oranına da yakın oldukları görülmüştür. Halk eğitimi merkezleri kendi kadrolu öğretmenleri olabildiği gibi çoğu zaman dışarıdan o kursla ilgili usta öğretici bulmak zorundadırlar ve bu usta öğreticilerin eğitim verebilme kapasitesi hakkında genel olarak yöneticiler fikir sahibi olmaktadır. Bu yüzden idareciler bu konuda kararsız kalmışlardır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk üçüncü anket sorusu olan "Halk eğitimi merkezlerine yönetici seçilirken branş ayrımı yapılmamasını doğru buluyorum." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,56$) incelendiğinde, bu kararı doğru buldukları görülmüştür. Halk eğitimi merkezi idarecileri genel branş tablosuna baktığımızda sınıf öğretmenlerinin ağırlıklı oldukları görülmüştür. Aslında mesleki ve teknik öğretmenlerin bu kurumların başında olması daha faydalı olabilir. Çünkü işgücü piyasasına mesleki eğitim merkezleri kadar doğrudan katkı yapmasa da kurs sonlarında kursiyerlerin iş bulması bakımından önemli bir kurumdur. İdarecilerin genelinin sınıf öğretmeni olması dolayısıyla da branş ayrımı yapılmamasını doğru bulmuş olabilirler.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk dördüncü anket sorusu olan "Mesleki Eğitim Merkezileri ile Halk Eğitimi Merkezlerinin görev alanları kesin çizgilerle belirlenmiştir." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=3,07$) incelendiğinde, görev alanlarının sınırlandırılmış olduğuyla ilgili kararsız oldukları görülmüştür. Burada bir yetki ve görev karmaşası olabildiği sonucunu da bize vermektedir. Halbuki mesleki eğitimi merkezlerinin görevi farklı, halk eğitimi merkezlerinin kurslarla istihdam sağladığı için onun görevi de farklıdır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk beşinci anket sorusu olan " Hayat Boyu Öğrenme ve Planlama toplantıları gereklidir ve amacı doğrultusunda yapılmaktadır." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,98$) incelendiğinde, bu toplantıların faydalı olduğu hakkında emin olmayıp kararsızdırlar. Bu toplantılar her dönem başı yılda 2 defa ilçe kaymakamı başkanlığında ve ilçe daire amirlerinin katılımı ayrıca meslek lisesi müdürü, bir ortaokul, ilkököl müdürünün katılımıyla yapılmaktadır. Halk eğitim merkezlerin dönem çalışmaları değerlendirilip, gelecek dönem için ne gibi faaliyetler ve kurslar düzenleyecekleri halk eğitimi merkezi müdürünün sunumunda sonra tüm katılımcılar görüş belirtir ancak bu toplantılar bazen yapılmak zorunda olduğu için yapılmakta pekte faydalı olamamaktadır. Yöneticiler de faydalı olma konusunda kararsız kalmışlardır.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk altıncı anket sorusu olan "İl ve ilçe milli eğitim müdürlüğü yetkilileri hayat boyu öğrenme çalışmalarında bizlere yardımcı olmaktadır ve merkezimize gerekli önemi göstermektedirler." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,94$) incelendiğinde, il ve ilçe mem müdürlüğü yetkililerinin kendilerine yardımcı olduğu konusunda kararsızdırlar. Halk eğitimi merkezleri ilçe mem ve kaymakamlık ile karşılıklı görüş alışverişinde sık bulunulan kurumlardır. Çünkü halk eğitimi kursları kırsal

mahallerde olabildiği gibi en merkezi yerlerde de olup buraya çeşitli görüşlerden insanlar katılmaktadır ve kurslarda heterojen gruplar vardır. Bu çalışmalarda halk eğitimi merkezleriyle uyumlu çalışılırsa halk bundan fayda görmektedir, arada uyumsuzluk varsa halk zarar görmektedir.

Ankete katılan halk eğitimi merkezi idarecilerinin kırk yedinci anket sorusu olan "Merkezimiz ulusal ajansın programlarından yeterli düzeyde istifade etmektedir." sorusuna verdikleri ortalama puanlar ($\bar{x}=2,51$) incelendiğinde, halk eğitimi merkezlerinin ulusal ajans programlarından faydalanmadıkları görülmüştür. Ulusal ajans ile yurt dışı projeleri örgün eğitimde yapılabildiği gibi yaygın eğitim kurumları olan halk eğitimi merkezlerinde de yapılmaktadır. Yetişkin eğitimi kapsamında idareciler ve öğretmenler yurtdışına gidebildiği gibi aynı zamanda usta öğreticiler ve kursiyerler de yurt dışına götürülebilmektedir. Ancak halk eğitimi merkezlerimiz bu olanakları kullanmadıklarını belirtmişlerdir.

4. Sonuç ve Öneriler

Halk eğitimi merkezlerindeki görevli idarecilerin yönetsel sorunlarının incelendiği araştırmada, halk eğitimi merkezleri ile Milli Eğitim Bakanlığı ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü arasında nasıl bir bağ olduğu, uyumlu bir çalışma varlığı, genel müdürlük, halk eğitimi merkezlerinin görüş ve önerilerini dikkate almadığı gibi kurumsal ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak halk eğitimi merkezi yöneticilerinin çoğunluğunun karasız olduğu, netice olarak da görüşlerinin pek dikkate alınmadığı sonucuna varılmıştır. Buradan üst yöneticilerin taşradaki uygulamalardan ve işlerin nasıl yürüdüğünden de halk eğitim idarecilerine göre habersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Halk eğitimi idarecileri kendilerini etkileyecek kararlar alırken en azından kendi fikirlerinin de alınmasını istedikleri bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır.

Halk eğitimi merkezlerindeki görevli yöneticilerin, usta öğreticiler ve kadrolu öğretmenler arasındaki ilişkiye bakıldığında olumlu bir ilişki görüldüğü ve aralarında bir çatışma ya da iletişim problemi olmadığı, ancak usta öğreticiler ile öğretmenler ikili ilişkilerinde bir fikir beyan etmekten kaçındıkları, iki grup arasından nasıl bir ilişki olduğu hakkında karasız oldukları ortaya çıkmıştır.

İdarecilerin kursiyerler ile olumlu ya da olumsuz iletişim kuramadıkları, çünkü kursların öğretmenler tarafından genelde bina dışında, kırsal ya da mahalli merkezlerde düzenlenme durumları olduğu için daha çok öğretmenlerin kursiyerler ile muhatap olabildikleri görülmektedir. Bu yüzden de kurs ihtiyaçlarının karşılanması için maddi destek istendiğinde, kursiyerlerin bu duruma pek olumlu bakmadıklarını da yöneticilerin verdiği cevaplardan ortaya çıkmıştır.

Yöneticiler, okul aile birliği yönetimi ve bağış konularında kursiyerlerden yeterli desteği alamadıkları görülmüştür. Halk eğitimi merkezlerinin her yıl sonunda düzenlemiş oldukları yıl sonu etkinlikleri bulunmaktadır. Dolayısıyla bazen imkansızlıklar içinde olduğu ve bunu düzenleme konusunda maddi manevi destek göremediklerini de belirtmişlerdir.

İdareciler, yürütülen iş ve işlemler konusunda personel eksikliği olduğunu da düşünmektedirler. Halk eğitimi merkezleri açık lise ve ortaokul, her türlü mesleki, genel ve okuma yazma kursları, ihaleler, usta öğreticilerin SGK ödemeleri, maaş ödemeleri gibi okullardan farklı işler yürütmektedirler. Bu açıdan okullardaki idareci ve memur sayısından daha fazla ihtiyaç duyabilmektedirler.

Belediyeler ve İş Kur aracılığıyla açılan mesleki kursların halk eğitimi merkezlerine olumlu yansıdığı hakkında da kararsız kalmışlardır. Çünkü bu kurslar her ne kadar halk eğitiminin tanıtımını yapma, kursiyer bulma olanaklarını arttırsa da, evrak yükü getirmektedir.

Halk eğitimi merkezi yöneticileri genel müdürlüklerinin kendilerine yönelik yeterli hizmet içi faaliyet düzenlemediklerini düşünmektedirler. Birçoğu bu kurumların işleyişiyle alakalı olarak halk eğitimi merkezine atandıkları zaman tanışmaktadırlar. Atama aşamasında ya da hemen atama sonrasında bu yöneticilere bir seminer ya da kurs faaliyeti verilmesi olumlu olacaktır. Yine de yöneticiler bir eğitimden geçmemiş olsalar da kurumlarında kendi beceri ve yetenekleriyle bu durumun üstesinden geldiklerini düşünmektedirler.

Yaygın eğitimin kurs modül sürelerinin uzunluğu ve kurs içeriklerinin yeterli düzeyde olup olmadığı konusunda idareciler olumlu ya da olumsuz görüş belirtmemişlerdir. Kararsız kalmaları bu konuda onların ya bu duruma vakıf olamadıkları ya da verilen modüllerin yeterli olup olmadığını bilmediklerinden kaynaklanmaktadır. Yerel durumlara göre esnetilemeyen ve genel müdürlük tarafından kurs saati sabit olan kursların kendilerine olumsuz olarak döndüğünü de düşünmektedirler.

İdareciler ek derslerin yeterli olup olmama konusunda yetersiz olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Kendi yaptıkları iş yükünün okullarda olmayıp ve yılın her dönemi memur gibi 8.30-17.30 çalıştıklarından dolayı ek derslerinin arttırılmasını düşünmektedirler ve şu an verilenin yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

Yöneticiler halk eğitimi merkezi yönetici atamalarında branş ayrımı olmamasını doğru bulmaktadırlar. Halk eğitimi merkezinde görev yapacak öğretmen olarak atanmış tüm branşların burada görev yapabilecek yeterlikte olduğunu düşünmektedirler.

Ankete katılmış olan idareciler kursları takip etme ve denetim konusunda yeterli oldukları konusunda kararsızdırlar. Halk eğitimi merkezlerinin kurs denetleme görevi de olduğundan kendilerinin bunu pek yapabildiklerini sanmamaktadırlar. Ayrıca kurs sonlarında başarılı olan kursiyerlerin takiplerini yapma, bir iş bulabilme durumlarını inceleme gibi konularda da kararsız oldukları aslında bunu tam anlamıyla yapamadıklarını düşünmektedirler.

Halk eğitimi merkezlerinin örgün eğitimden ayrı olarak tanımlanması, ve bu merkezlerin bazı konularda görev tanımlarının tam yapılmamış olması, halk eğitimdeki idareci ve öğretmenlerin sorun yaşamasına sebep olmaktadır.

Öneriler

- ❖ Halk eğitimi merkezi yöneticileri, hayat boyu öğrenme genel müdürlüğü tarafından halk eğitimi merkezlerinin görüşlerine önem verilmediğini düşünmektedirler. Bu açıdan hayat boyu öğrenme genel müdürlüğü daha çok sahaya inip, halk eğitimlerin eksiklerini yerinde görerek, yöneticiler ile fikir alışverişinde bulunmalıdırlar.
- ❖ Halk eğitimi merkezi yöneticileri, özlük haklarında ve ek derslerinden memnun değillerdir. Çalışma koşulları kursların durumuna göre haftanın 7 günü 08:00 - 22:00 arası olabilmekte ve bu durum onları yıpratmaktadır. Halk eğitimi merkezi yöneticilerinin özlük hakları ve ek ders ücretleri yeniden gözden geçirilmelidir.
- ❖ Kurslara katılan kursiyerlerden ücret alınmamakta olup, sadece bağış adı altında yardım toplanabilmektedir. Bu durumda da bağış yapan kişi sayısı çok sınırlıdır ve halk eğitimi merkezleri kurs giderleri için yeterli para sıkıntısı yaşamaktadır. Kurslara katılan bütün kişilerden çok cüzi bir miktarda olsa para alınabilse bu sorunlar yaşanmayacaktır. Yönetmelik ile bu durumun düzeltilmesi ve ücretin zorunlu olması sağlanabilir.
- ❖ Yeni atanan yöneticilere yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenip, halk eğitimi merkezlerinin kurumsal işleyişi tanıtılması gerekmektedir. Bu kurumlara atanan kişiler üniversitede örgün eğitime yönelik eğitim aldıkları ve uzun yıllar okullarda görev yaptıkları için halk eğitimi merkezlerine geldiklerinde sorun yaşayabilmektedirler.
- ❖ Üniversitelerin derslerde öğretmen yetiştirirken yetişkin eğitimi konusuna da hazırlamaları gerekir. Özellikle bayan el sanatları öğretmenleri okullarında meslek lisesine atanacakmış gibi eğitim aldıklarından yetişkin eğitimi ihmal edilmektedir. Halbuki bu branşlar çoğunlukla halk eğitimi merkezlerinde istihdam edilmektedir.
- ❖ Genel müdürlüğün, kurs modül saatlerini yerel ihtiyaçlara göre esnek bir şekilde düzenlemesine olanak vermesi gerekir. Her modülün saati tüm ülke genelinde sabit olduğu zaman, kaynak ve zaman israfı ortaya çıkabilmektedir. Kurs modülü sürelerinde halk eğitimi merkezi idarecileri değişiklik yapabilmelidirler.
- ❖ Halk eğitimi merkezlerinin görev tanımı net bir şekilde yapılması gerekmektedir. Çoğu zaman MEB tarafından alınan kararlarda ihmal edilmekte olup, bir kargaşa yaşanmaktadır. Pandemi dönemindeki okulların uzaktan eğitime geçmesi ve açılması sürecinde halk eğitimler hep ihmal edilmiş ve kursların durumu ile ilgili bir açıklama yapılmamıştır. Genel müdürlükte halk eğitimi bilgilendirme ve kursların durumunu bildirmekte geç kalmıştır.
- ❖ Halk eğitimi merkezlerinin iş yükü çok çeşitli olduğu için idareci sayılarının artırılması gerekmektedir. İlçe nüfusuna göre idareci ve öğretmen uygulaması küçük ilçelerin kurs ve faaliyet düzenleme konusunda yetersiz kalmalarına sebep olmaktadır.

Kaynakça

- Celep, C. (2003). *Halk Eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dolanbay, T. (2014). *Hayat Boyu Öğrenme Sürecinde Halk Eğitimi Merkezlerinin Yaşadığı Yönetimsel Sorunlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bartın: Batın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duman, A. (2000). *Yetişkinler Eğitimi*. Ankara: Ütopya Yayıncılık.
- Elüstü, A. (2007). *Yetişkinlerin Eğitim İhtiyacı ve Halk Eğitimi ile İlgili Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi*.

İstanbul: Marmara Üniversitesi.

- Kıran, İ. (2008). *Yaşam Boyu Eğitimin Sağlanmasında Halk Eğitimi Merkezlerinin Değerlendirilmesi: Yüreğir Halk Eğitimi Merkezi Örneği*. Gazi Üniversitesi.
- Kurt, İ. (2000). *Yetişkin Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öner, A. (2014). *Hayat Boyu Eğitimin Sağlanmasında Halk Eğitimi Merkezlerinin Değerlendirilmesi: Yenişehir Halk Eğitimi Merkezi Örneği*. Mersin : Toros Üniversitesi.
- Sabancı, A., & Rodoplu, D. (2013). Halk Eğitim Merkezlerinin Denetiminde Karşılaşılan Sorunlar. *E-ijer*, 13-20.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Şirin, A. (2018). *Halk Eğitimi Merkezlerinin Sanat Eğitimi Bağlamında Yetişkin Eğitimindeki Yeri ve Önemi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Türk, S. (2007). *Aydınlık Türkiye İçin Halk Eğitimi..* Tesav Vakfı Yayınları.
- Yazar, T., & Lala, Ö. (2018). *Halk Eğitim Merkezlerinde Karşılaşılan Sorunların Değerlendirilmesi*. <http://ejer.com.tr> adresinden alındı
- Yıldırım, M. (2009). *Yaygın Eğitim ve Halk Eğitim Merkezleri*. Ankara: Anı.
- Yıldız, A. (2004). Türkiye'deki Yetişkin Eğitimi Araştırmalarına Toplu Bakış. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4-20.

EXTENDED ABSTRACT

As we enter the 21st century, the content of education has become more and more related to life, and instead of people who know a lot, it has come to the fore to educate people who know how to access information easily and who can use information as a tool to make life easier (Öner, 2014, p. 85). Today's education systems, with their extremely complex and varied tasks, require more and more demands for equality, demands for perfection, and the need for better utilisation of human resources in the development of the mental, emotional and physical capacities of contemporary human beings. Achieving these goals is a very difficult task and requires changes in the dimensions of traditional educational policies and practices (Kıran, 2008). Formal education alone cannot respond to the needs arising from the rapid progress of developments in science and technology. Education in formal education institutions can serve individuals of certain ages and therefore certain segments (Kurt, 2000, p. 2).

Public education centres are generally, if not exclusively, responsible for adult education in Turkey. In general, public education centres aim to educate those who are over the age of attending regular schools as citizens who can fulfil the requirements of a civilised society (Türk, 2007, p. 71). Public education service provided by the state to adults is an investment in democracy. Because if the state tries to do everything, citizens get used to expecting everything from the state. Then people lose the power of initiative and achievement. Instead, if the state encourages citizens to seek and find solutions to their own problems and helps them in matters that citizens cannot realise, then the state and the people will be partners in mutual assistance in the realisation of the development of the society and development will be achieved quickly. In addition, it is certain that the pride to be felt in the face of adoption and achievement will be greater because the public has participated in the work done with ideas and work (Yıldırım, 2009, p. 83).

Public Education includes the opportunities offered by the society through public service or voluntary organisations for the individual to learn a subject he/she needs for any purpose he/she wishes, provided that it does not conflict with the basic principles of a democratic society, regardless of his/her age after formal education (Celep, 2003, p. 8).

Public Education Centres are very important non-formal education institutions that help individuals to develop personally, professionally and socially, to learn, to produce and to become individuals who are beneficial to themselves and their environment. Initially operating as literacy courses, it has become an institution that provides training in various fields in order to meet different needs that arise with the changing social, economic and technological life. Many people have a profession and contribute to the economy through the courses offered in Public Education Centres. In order for Public Education Centres, which carry out important studies for adults,

to better achieve their goals, it is necessary to identify problems and develop solutions in this direction (Yazar & Lala, 2018).

Since no medium and long-term in-service training courses are organised for Public Education Management before the task, the knowledge and skills related to this task are largely tried to be learned during the task process. When this is the case, it is often seen that the understanding, attitude, behaviour and habits in formal education are transferred to public education as they are. Treating adults like children and acting as in formal education are considered as behaviours that should not be done in terms of adult education (Duman, 2000, p. 48).

In this study, it is aimed to examine the administrative and structural problems of public education centres which are adult education institutions. In addition, the main purpose of the study is to examine the effect of decision-making styles of school principals on basic democratic attitudes and behaviours.

In this research, the study group consists of Public Education Centre administrators (N=109) working in Balıkesir province with the general survey model. In the selection of the study group, appropriate (purposive) sampling technique was used (Şimşek & Yıldırım, 2013). In the research, the Administrative Problems Experienced by Public Education Centres in the Lifelong Learning Process developed by Dolanbay (2014) was used and the data obtained were evaluated. The research questionnaire is in two sections. In the first part, individual information is given and there is a personal information form. In the other part, "Administrative Problems Experienced by Public Education Centres in the Lifelong Learning Process" questionnaire is included in order to determine the attitudes of public education centre directors and deputy directors towards public education centres. The questionnaire consists of 47 five-point Likert type questions. Numerical analysis of the data collected from the questionnaire was done with SPSS statistical programme.

In this study, the administrative problems of the administrators working in public education centres were examined. Institutional relations such as how there is a connection between public education centres and the Ministry of National Education and the General Directorate of Lifelong Learning, whether there is a harmonious work, whether the general directorate takes into account the opinions and suggestions of public education centres were examined. As a result, it is concluded that the majority of public education centre managers are undecided and as a result, their opinions are not taken into consideration. It is also concluded that top managers are unaware of the practices in the provinces and how things are carried out compared to public education administrators. It is a fact that public education administrators want at least their opinions to be taken into consideration when making decisions that will affect them.

When the relationship between the administrators in charge in public education centres, master trainers and permanent teachers is examined, it is seen that there is a positive relationship and there is no conflict or communication problem between them, but master trainers and teachers refrain from expressing an opinion in their bilateral relations and are undecided about what kind of relationship exists between the two groups.

It is seen that the administrators cannot communicate positively or negatively with the trainees because the courses are usually organised by the teachers outside the building, in rural or local centres. For this reason, when financial support is requested to meet the course needs, it is also revealed from the answers given by the administrators that the trainees do not look at this situation positively.

It was seen that the administrators could not get enough support from the trainees on the issues of PTA management and donations. Public education centres have end-of-year activities organised at the end of each year. Therefore, they also stated that sometimes they are in impossibilities and that they cannot receive material and moral support in organising these events.

Administrators also think that there is a lack of personnel in terms of the work and operations carried out. Public education centres carry out different works from schools such as open high school and secondary school, all kinds of vocational, general and literacy courses, tenders, SSI payments of master trainers, salary payments. In this respect, they may need more than the number of administrators and civil servants in schools.

They were also undecided about the positive impact of vocational courses opened through municipalities and İş Kur on public education centres. Because, although these courses increase the opportunities of promoting public education and finding trainees, they bring a paperwork burden.

Public education centre managers think that their general directorates do not organise enough in-service activities for them. Most of them get acquainted with the functioning of these institutions when they are appointed to the public education centre. It would be positive to organise a seminar or a course for these administrators during or immediately after their appointment. Nevertheless, although the administrators have not been trained, they think that they overcome this situation with their own skills and abilities in their institutions.

The administrators did not express positive or negative opinions about the length of the course module durations of non-formal education and whether the course contents were sufficient. The fact that they remain undecided is due to the fact that they are either not aware of this situation or they do not know whether the modules given are sufficient or not. They also think that the courses, which cannot be flexed according to local situations and whose course hours are fixed by the general directorate, have a negative impact on them.

Administrators stated that additional courses are insufficient in terms of whether they are sufficient or not. They think that their additional courses should be increased because their workload is not in schools and they work 8.30-17.30 like civil servants all year round and they think that what is given now is insufficient.

The administrators find it right that there is no branch distinction in public education centre administrator appointments. They think that all branches appointed as teachers to work in the public education centre are qualified to work here.

The administrators who participated in the survey are undecided about their competence in monitoring and supervising the courses. Since public education centres also have the task of course supervision, they do not think that they are able to do this. In addition, they are undecided about issues such as following up the successful trainees at the end of the course, examining their ability to find a job, and they think that they cannot do this completely.

The fact that public education centres are defined separately from formal education, and the fact that the job descriptions of these centres are not fully defined in some subjects cause problems for administrators and teachers in public education.

Recommendations

- ❖ Public education centre managers think that the General Directorate of Lifelong Learning does not attach importance to the opinions of public education centres. In this respect, the General Directorate of Lifelong Learning should go to the field more, see the deficiencies of public education centres on site and exchange ideas with the managers.
- ❖ Public education centre managers are not satisfied with their personal rights and additional courses. Working conditions can be between 08:00 - 22:00 7 days a week depending on the courses and this situation wears them out. Personal rights and additional course fees of public education centre managers should be reviewed.
- ❖ No fee is collected from the trainees attending the courses and only donations can be collected under the name of donation. In this case, the number of people making donations is very limited and public education centres face a shortage of money for course expenses. If a very small amount of money could be collected from all people attending the courses, these problems would not be experienced. This situation can be corrected with the regulation and the fee can be made compulsory.
- ❖ In-service trainings should be organised for newly appointed administrators and the institutional functioning of public education centres should be introduced. Since the people who are appointed to these institutions have received education for formal education in universities and have been working in schools for many years, they may have problems when they come to public education centres.
- ❖ Universities should also prepare teachers for adult education in their courses. Especially female handicraft teachers are trained as if they will be assigned to vocational high schools, so adult education is neglected. However, these branches are mostly employed in public education centres.
- ❖ The General Directorate should allow the course module hours to be organised flexibly according to local needs. When the hours of each module are fixed throughout the country, a waste of resources and time may arise. Public education centre administrators should be able to make changes in course module times.
- ❖ The job description of public education centres should be clearly defined. Most of the time, they are neglected in the decisions taken by the Ministry of National Education and there is a confusion. Public education centres were always neglected during the transition and opening of schools to distance education during the pandemic period and no explanation was made regarding the status of the courses. The General Directorate was late in informing public education and notifying the status of the courses.

- ❖ Since the workload of public education centres is very diverse, the number of administrators should be increased. The application of administrators and teachers according to the population of the district causes small districts to be inadequate in organising courses and activities.