

<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran Üniversitesi

Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

Examination of the Problems Encountered by Master Instructors Working in Public Education Centers

Selçuk Kaba
Kadir Demirkaynak
Mustafa Ürey

Article Information



CrossMark

DOI: 10.29299/kefad.1384193

Received: 31.10.2023

Revised: 03.07.2024

Accepted: 05.07.2024

Keywords:

Public Education,

Master Teacher,

Lifelong Learning,

Course,

Non-Formal Education

Abstract

The aim of this research is to develop a solution proposal by revealing the problems faced by master trainers working in public education centers. Phenomenology design, one of the qualitative research designs, was used in the research. While determining the research group, the criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used. The participant group of the research consists of 11 master trainers working in public education centers in Kahramanmaraş. The data in the study were obtained by using a semi-structured interview form developed by the researchers. The obtained data were analyzed by content analysis technique. As a result of the analysis, the data were divided into themes and codes. The themes and codes created were interpreted by tabulating. During the analysis, the views of the participants were also included. As a result of the research, it was determined that the participants had problems arising from social media, trainees, course places, lack of materials, administrators, professional environment and personal rights. Based on the results obtained, it can be said that improving the personal rights of master trainers, providing material and material support, active use of social media, revising the course programs, arranging the trainee acceptance criteria and raising the awareness of the administrators will contribute to the master trainers.

Halk Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Problemlerin İncelenmesi

Makale Bilgileri



CrossMark

DOI: 10.29299/kefad.1384193

Yükleme: 31.10.2023

Düzeltilme: 03.07.2024

Kabul: 05.07.2024

Anahtar Kelimeler:

Halk Eğitim,

Usta Öğretici,

Hayat Boyu Öğrenme,

Kurs,

Yaygın Eğitim

Öz

Bu araştırmanın amacı, halk eğitim merkezlerinde görev yapan usta öğreticilerin karşılaştıkları problemleri ortaya koyarak çözüm önerisi geliştirmektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırma grubu belirlenirken amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcı grubunu Kahramanmaraş ilindeki halk eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan 11 usta öğretici oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda veriler tema ve kodlara ayrılmıştır. Oluşturulan tema ve kodlar tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır. Analiz sırasında katılımcı görüşlerine de yer verilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların, sosyal medyadan, kursiyerden, kurs yerinden, malzeme yetersizliğinden, idarecilerden, mesleki çevreden ve özlük haklarından kaynaklı problemler yaşadıkları belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlardan hareketle, usta öğreticilerin özlük haklarının iyileştirilmesinin, malzeme ve materyal desteği verilmesinin, sosyal medyanın aktif kullanılmasının, kurs programlarının revize edilmesinin, kursiyer kabul kriterlerinin düzenlenmesi ve idarecilerin bilinçlendirilmesinin usta öğreticilere katkı sağlayacağı söylenebilir.

Sorumlu Yazar: Selçuk Kaba, Öğretmen, Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü, selcukkaba@outlook.com, ORCID ID: 0000-0002-3765-4927.

Yazar2: Kadir Demirkaynak, Öğretmen, Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü, kadirdemirkaynak@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4451-943X.

Yazar3: Mustafa Ürey, Assoc. Prof. Dr, Trabzon University/ Fatih Faculty of Education, Department of Maths and Science Education, murey01@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7753-7936.

Atıf için: Kaba, S., Demirkaynak, K. & Ürey, M. (2024). Halk eğitim merkezlerinde görev yapan usta öğreticilerin karşılaştıkları problemlerin incelenmesi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 1351-1386.

Giriş

Eğitim bireyin kişisel ve toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının istenilen doğrultuda geliştirilmesi, ona istendik yönde yeni yetenek, davranış ve bilgiler kazandırmak için yapılan çalışmaların tümünü ifade etmektedir (Akyüz, 2012). Eğitim 1739 sayılı Milli Eğitim Kanununda örgün ve yaygın eğitim olarak iki altbölümde ele alınmaktadır. Örgün eğitim, yaş olarak aynı seviyede olan bireylere yönelik hazırlanan, okul içerisinde planlı ve programlı olarak yapılan eğitim olarak ifade edilmektedir. Örgün eğitimin yanında veya dışında yürütülen eğitim faaliyetleri ise yaygın eğitim olarak ifade edilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 1973). Türkiye’de yaygın eğitim faaliyetleri ise hayat boyu öğrenme genel müdürlüğü kapsamında olgunlaşma enstitüleri ve halk eğitim merkezleri kapsamında yürütülmektedir. Türkiye geneline yayılmış geniş ağı sayesinde halk eğitim merkezleri yaygın eğitimin Türkiye’deki en önemli temsilcisidir (Kavtelek, 2014). Halk eğitim merkezleri örgün eğitimden yeterince istifade edemeyen, örgün eğitimi yarıda bırakan ya da örgün eğitimden mezun olduktan sonra bilim ve teknolojiye meydana gelen gelişmelere uyum sağlayarak bilgi ve becerilerini ilerletmek, mesleki beceriler kazanarak bunu geliştirmeyi amaçlayan bireylere eğitim veren kurumlardır (Kurt, 2000). Halk eğitim merkezlerinde eğitimler öğretmenler ve usta öğreticiler tarafından yürütülmektedir.

Usta öğreticiler kadrolu veya ek ders ücreti karşılığında yaygın eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen, usta yeterliliğine sahip, mesleki ve teknik eğitim kurullarında öğrenim gören kursiyerlerin eğitiminden sorumlu kişiler olarak tanımlanmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2010). Usta öğreticiler yaygın eğitim kurumlarında görevlendirilirken bazı niteliklere sahip olması beklenmektedir. Bunlar Türk vatandaşı olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, kamu haklarından kısıtlı olmamak, askerlikle ilişkisi olmamak, devletin güvenliğine karşı suç işlememiş olmak, görevi yapmasına engel olacak bir sağlık probleminin olmaması, görev alınmak istenen kursun özel şartlarını taşıyor olmasıdır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018). Bu şartları sağlayan usta öğreticiler aynı kursu açmak isteyen usta öğreticiler ile puan sıralamasına girerler. Puanlama usta öğreticinin eğitim durumuna, hizmet süresine ve başarılarına göre yapılmaktadır. Başvuru yapılan alan ile ilgili ustalık belgesi, meslek lisesi diploması veya 4. seviye kurs bitirme belgesine sahip olmak 10 puan, ön lisans mezunu olmak 20 puan, lisans mezunu olmak 30 puan, yüksek lisans mezunu olmak 45 puan, doktora mezunu olmak 60 puan olarak hesaplanmaktadır. Daha önceki hizmet süreleri 180’e bölümünde elde edilen sonuç kadar puan almaktadırlar. Bununla beraber usta öğreticilik belgesi, ulusal ve uluslararası yarışmalar ile alınan başarı belgeleri içinde puan verilmektedir (Yıldırım, 2020). Yapılan bu puanlama usulü ile başarı odaklı, şeffaf ve daha adil bir görevlendirme yapmaya çalışıldığı ifade edilebilir. Bu niteliklere sahip usta öğreticiler kendi alanlarındaki kurslarda görevlendirilmektedir.

Usta öğreticiler, yürüttükleri eğitimleri bir plan ve programa uygun yürütmektedirler. Günlük 8 saate kadar derse girebilen usta öğreticiler haftalık 40 saate kadar ders verebilirler. Ücretlerini ise

öğretim sürecine katıldıkları ders saati üzerinden almaktadırlar. Usta öğretmenler kursun bitmesi, kursiyerlerin kursu bırakması veya başka bir sebepten kursun kapatılması halinde kendi alanında başka bir kursta görev alabilirler. Usta öğretmenler öğretim sürecine katıldıkları ders süreçlerinin ücretlerini alabilirler (MEB, 2018).

Türkiye genelinde 998 halk eğitim merkezinde, 75 alanda 3672 farklı türde kurs açılmaktadır. Bu kurslarda 35.000 kadrolu öğretmen ve 92.000 usta öğretici görev yapmaktadır (Halk Eğitim Kurs, 2024). Usta öğretmenlerin bu sayısı yaygın eğitim için usta öğretmenlerin ne kadar önemli olduğunu (Yıldırım, 2020) gösterirken yapılan alan yazın taraması sonucunda halk eğitim merkezinde görev yapan usta öğretmenler ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya (Arslan ve Akça, 2012; Divjak ve diğerleri, 2004; Gezicioğlu ve diğerleri, 2022; Kabadayı ve Sapsağlam, 2011; Şekerci, 2019; Şekerci ve Karataş, 2019; Yaman-Şipal, 2020; Yıldırım, 2020) ulaşılmış olmakla beraber usta öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları konu edinen herhangi bir çalışmaya ulaşamamıştır. Bu durum araştırmacılar tarafından alan yazın da bir eksiklik olarak görülmüştür. Bu çalışma bu eksikliği gidermesi açısından önemlidir. Yine çalışma sonucunda halk eğitim merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin problemlerini ve çözüm önerilerini ortaya koyarak bu problemlerin çözüme ulaşmasında karar alıcılara yol göstermesi beklenmektedir. Buradan hareketle çalışmanın araştırma sorusu; "Halk eğitim merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin karşılaştıkları problemler nelerdir? olarak belirlenmiştir.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi ve geçerlik ve güvenirlik çalışmalarıyla ilgili bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma modeline uygun olarak olgubilim deseni kullanılmıştır. Kişilerin bir olguya yüklediği anlamı ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırmalarda olgubilim deseni tercih edilmektedir (Creswell, 2016). Bu çalışmada incelenen olgu halk eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan usta öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlardır. Bu kapsamda halk eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan usta öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ile ilgili usta öğretmenlerin görüşleri olgubilim deseni kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş ilinde halk eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan 11 usta öğretici oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu oluşturulurken nitel araştırmalarda veri toplama için sık kullanılan amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Amaçlı örneklem kapsamında, Kahramanmaraş'ta halk eğitim merkezlerinde en az iki yıldır görev yapan, farklı mesleki deneyimlere

sahip ve halk eğitim merkezlerinde farklı alanlarda kurs veren usta öğretmenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 1. Usta öğretmenlerin demografik özellikleri

Demografik Özellik	Kategori	Erkek	Kadın	Toplam
Yaş	20-35 Yaş	1	1	2
	36-50 Yaş	2	5	7
	51 ve Üstü	0	2	2
	Toplam	3	8	11
Mesleki Kıdem	0-10 Yıl	1	2	3
	11-15 Yıl	2	1	3
	16-20 Yıl	0	4	4
	21-Ve Üstü	0	1	1
	Toplam	3	8	11
Eğitim Düzeyi	Lise	1	3	4
	Ön lisans	1	4	5
	Lisans	1	1	2
	Toplam	3	8	11

Tablo 1 incelendiğinde, çalışma grubundaki usta öğretmenlerin ikisi 20-35 yaş aralığında, yedisi 36-50 yaş aralığında ve ikisi 51 ve üstü yaş aralığındadır. Çalışma grubunda yer alan usta öğretmenlerden sekizi bayan, üçü de erkek usta öğretmenlerden oluşurken, üçü 0-10 yıllık kıdeme, üçü 11-15 yıllık kıdeme, dördü 16-20 yıllık kıdeme, biri 21 ve üstü yıllık kıdeme sahiptir. Çalışma grubundaki usta öğretmenlerin dördü lise, beşi ön lisans ve ikisi lisans mezunudur.

Verilerin Toplanması

Halk eğitim merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerin incelendiği bu araştırma da veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme tekniği en az iki kişinin sözel olarak karşılıklı anlam akışını sağladığı (Büyüköztürk ve diğerleri., 2018) sistemli bir veri toplama tekniğidir. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde velilerin demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik dört soru yer alırken, İkinci bölümde halk eğitim merkezlerinde görev yapan usta öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri anlamaya yönelik bir soru yer almaktadır.

Görüşme yapılacak halk eğitim merkezleri önceden belirlenip Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma iznine dair onay alınmıştır. Daha sonra hazırlanan görüşme formu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerindeki Dulkadiroğlu Halk Eğitim Merkezi ve Suzan ve Abdulhakim Bilgili Halk Eğitim Merkezinde görev yapan 11 usta öğreticiye sorulmuştur. Bu soru araştırmacı tarafından usta öğretmenlere bireysel olarak sorulmuş ve usta öğretmenlerin cevapları kaydedilmiştir.

Usta öğretmenlerle görüşmeler için randevu alınmış onların belirlediği gün ve saatte, eğitim alanının dışında görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılara kimliklerinin ve verdikleri cevapların saklı

kalacağı, isimlerini gizlemek için onlara K1, K2, K3... gibi kodlar verileceği, görüşmeler için gerekli izinlerin alındığı, bu görüşmeden dolayı fiziksel ya da psikolojik herhangi bir zarar görmeyecekleri ifade edilmiştir. Görüşmelerin ses kaydının alınacağı ifade edilerek onayları alınmıştır. Yaklaşık 10 ila 40 dakika arası süren her bir görüşmeden sonra katılımcılara teşekkür edilmiştir.

Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Analizler dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada veriler kodlanmış, ikinci aşamada temalar oluşturulmuş, üçüncü aşamada veriler ve kodlar düzenlenmiş, son aşamada bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Kodlamalar yapılırken Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesinde çalışan nitel çalışmalar yapmış bir akademisyenin desteği alınmıştır.

Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması

Araştırmanın başından itibaren geçerlik ve güvenilirliği artırmak için önlemler alınarak araştırmanın etik bir şekilde sürdürülmesi için (Merriam, 2013) çaba gösterilmiştir. Çalışmada geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları inandırıcılık, transfer edilebilirlik, tutarlık, teyit edilebilirlik kavramlarına uygun olarak yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Çalışmanın inandırıcılığını sağlamak için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesinde çalışan nitel çalışmalar yapmış bir akademisyenin incelemesine, araştırmacı iş birliğine ve katılımcı teyidine önem verilmiştir. Araştırmada aktarılabirliği sağlamak için anlaşılır bir dil kullanılmış, katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiş ve bulgular tablo halinde sunulmuştur (Çetin ve Ünsal, 2020). Araştırmada teyit edilebilirliği sağlamak amacıyla veriler kayıt altına alınmıştır. Ayrıca, tutarlığı sağlama adına uzman gözetiminde veriler üzerinde üç farklı araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlamalar yapılarak tema ve alt temalara ulaşılmıştır. Ulaşılan tema ve alt temalar üzerinde ortak görüşe varılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri:

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı = Trabzon Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi= 18.08.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası= E-35776031-605.01-83208510

Bulgular

Bu bölümde araştırma sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan elde edilen bulgular öncelikli olarak tema ve alt tema halinde sunulmuştur. Daha sonra her bir alt tema ve kodlar ayrı ayrı tablo halinde sunulmuştur.

Araştırmaya katılan Usta Öğreticilerin Halk Eğitim Merkezlerinde Karşılaştıkları Sorunlara ilişkin katılımcı görüşlerinden oluşturulan tema ve alt temalar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde karşılaştıkları problemlere ilişkin katılımcı görüşlerinden oluşturulan tema ve alt temalar

Ana Tema	Tema	Alt Tema
Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi	Kurumdan Kaynaklı Sorunlar	İletişim Kaynaklı Sorunlar
		Kurs Programı Kaynaklı Sorunlar
		Fiziki Donanım Kaynaklı Sorunlar
		Kurum Çevresinden Kaynaklı Sorunlar
Usta Öğreticilerin Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi	Bireylerden Kaynaklı Sorunlar	İdareden Kaynaklı Sorunlar
		Ailelerden Kaynaklı Sorunlar
		Yardımcı Personel Kaynaklı Sorunlar
		Usta Öğreticiden Kaynaklı Sorunlar
		Kursiyer Kaynaklı Sorunlar
	Özlük Haklarının Yetersizliği	

Tablo 2 incelendiğinde, Usta Öğreticilerin Halk Eğitim Merkezlerinde Karşılaştıkları Problemler, “Kurumdan Kaynaklı Sorunlar”, “Bireylerden Kaynaklı Sorunlar” ve “Özlük Haklarının Yetersizliği” temaları altında toplanmıştır. Kurum kaynaklı sorunlar teması, İletişim Kaynaklı Sorunlar, Kurs Programı Kaynaklı Sorunlar, Fiziki Donanım Kaynaklı Sorunlar, Kurum Çevresinden Kaynaklı Sorunlar alt temalarından oluşurken, Bireylerden Kaynaklı Sorunlar teması ise İdareden Kaynaklı Sorunlar, Ailelerden Kaynaklı Sorunlar, Yardımcı Personel Kaynaklı Sorunlar, Usta Öğreticiden Kaynaklı Sorunlar ve Kursiyer Kaynaklı Sorunlar alt temaları altında toplanmıştır.

Araştırmaya katılan usta öğreticilerin Kurum Kaynaklı Sorunlar ile ilgili görüşlerinden oluşturulan alt tema ve kodlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Kurum kaynaklı sorunlar olmasına ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen tema ve kodlar

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Kurum Kaynaklı Sorunlar	İletişim Kaynaklı Sorunlar	Dijital Kursların Yaygınlaşması	1
		Medyanın Duyuru Amaçlı Kullanımının Yetersizliği	2
		Medyanın Haber Amaçlı Kullanımının Yetersizliği	3
		Medyanın Tanıtım Amaçlı Kullanılmasının Yetersizliği	4
		Kursiyerlere Karşı Olumsuz Davranış Sergilenmesi	2
		Kursiyere Yönelik Yeterli Bilgilendirme Yapılmaması	2
		Usta Öğretici Seçiminde Liyakatsiz Olunması	4
	Kurs Programı Kaynaklı Sorunlar	Haftalık Ders Saatinden Kaynaklı Sorunlar Olması	1
		Kurs Modülü Sürelerinden Kaynaklı Sorunlar Olması	8
	Fiziki Donanım Kaynaklı Sorunlar	Kurumun Fiziki Yapısının Yetersiz Olması	2
		Kurs Yeri Temin Edilememesi	6
		Malzeme ve Materyal Desteğinin Yetersiz Olması	2
	Kurum Çevresinden Kaynaklı Sorunlar	Çevre Güvenliğinin Yetersiz Olması	2
		Afet Kaynaklı Sorunlar Olması	3
		Kurs Merkezinin Ulaşımının Yetersiz Olması	3

Tablo 3 incelendiğinde, Kurum Kaynaklı Sorunlar teması ile ilgili katılımcı görüşleri; İletişim Kaynaklı Sorunlar, Kurs Programı Kaynaklı Sorunlar, Fiziki Donanım Kaynaklı Sorunlar ve Kurum Çevresinden Kaynaklı Sorunlar olmak üzere 4 alt tema altında toplanmıştır.

İletişim Kaynaklı Sorunlar alt teması katılımcı görüşleri çerçevesinde 7 farklı kodda toplanmıştır. Katılımcılar İletişim Kaynaklı Sorunlar adı altında Dijital Kursların Yaygınlaşması, Medyanın Duyuru Amaçlı Kullanımının Yetersizliği, Medyanın Haber Amaçlı Kullanımının Yetersizliği, Medyanın Tanıtım Amaçlı Kullanılmasının Yetersizliği, Kursiyerlere Karşı Olumsuz Davranış Sergilenmesi, Kursiyere Yönelik Yeterli Bilgilendirme Yapılmaması ve Usta Öğretici Seçiminde Liyakatsiz Olunması şeklinde görüş bildirmişlerdir. Dijital Kursların Yaygınlaşması ile ilgili K10, "...hocam şu an usta öğretmenler olarak bizim camiamızın tedirgin olduğu bir konu var. O da dijital kurslar. Dijital kurslar yaygınlaşınca biz ekmeğimizden olur muyuz diye korkuyoruz. HEMBA diye bir sistem kurmuşlar. Aslında dijital kurslar asla meslek kurslarında birebir de ki gibi olmaz. Matematik, Türkçe gibi kurslar verimli olabilir ama bizim gibi mesleki kursların başarılı olacağını asla düşünmüyorum. Bu kararın geri çekilmesi gerektiğini düşünüyorum" ifadesini kullanmıştır. Medyanın Duyuru Amaçlı Kullanımının Yetersiz Olması ile ilgili K6 "Her şeyden sosyal medya aracılığı ile haberdar oluyoruz bu konuda reklam duyuru yapmada çok faydalı ama daha aktif olarak kullanılmalı diye düşünüyorum. Özellikle köy ve kenar mahallelerde olan arkadaşlar bizi arayarak halk eğitimle ilgili bir şey soruyorlar. O zaman biz söylüyoruz o konuda sosyal medyadan duyuru yapıyor. Güzel oluyor" ifadesini kullanmıştır. Medyanın Haber Amaçlı Kullanımının Yetersiz Olması ile ilgili K4 "Sosyal medya kullanılıyor ama daha etkin olarak yaptığımız işler tanıtılabilir. Kurslar haber

yapılarak kurslar tanıtılabilir” ifadesini kullanmıştır. Medyanın Tanıtım Amaçlı Kullanılmasının Yetersiz Olması ile ilgili K8, “Birde burada yapılan işlerin ve kursların sosyal medya gibi platformlarda daha aktif olarak paylaşılması tanıtımını ve görünürlüğünü artırması gerekiyor. Ben bunun yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bu paylaşımlarla daha çok insana ulaşması gerekiyor. Orada bütün kurslar paylaşılmalı bir kısmı sürekli paylaşılırken, bir kısmı hiç paylaşılmıyor. Bizim bir dünya kursumuz var hepsi paylaşılmalı” ifadesini kullanmıştır. Kursiyerlere Karşı Olumsuz Davranış Sergilenmesi ile ilgili K2 “Kurs kayıt biriminde kurs kaydı yaptırmak isteyen kursiyerlere ve kursiyer velilerine yeterli derece bilgi verilmemesi, baştan sağma, kaba davranma gibi sorunlar var” ifadesini kullanmıştır. Kursiyer Yönelik Yeterli Bilgilendirme Yapılmaması ile ilgili K8 “Birde bizim danışmada ki arkadaşlar benim adım danışma yani bana DANIŞMA diyor...Yine sergiye gelen insanlar burada böyle kurslar olduğunu bilsem gelirdim haberim yoktu diyor. Ya da aradım ama bana bilgi verilmedi diyor. Yeterli bilgi veremiyorlar. Yeterli iletişim kuramıyorlar ya da yanlış yönlendiriyorlar. Birde telefona kafalarına göre cevap veriyorlar. Bir defasın da hasta oldum danışmayı ve müdür yardımcısını aradım. Telefona cevap veren olmadı. En sonunda dilekçe yazıp oğlumla gönderdim” ifadesini kullanmıştır. Kurumun Fiziki Yapısının Yetersiz Olması ile ilgili K8, “Okulla ilgili ise benim kursum için sınıfta su olması gerekiyor. Lakin bu kurumda kurs vermeye başladığımdan bu yana su olan sınıflar olmasına rağmen kurslar açılırken kursun özellikleri ve ihtiyaçları dikkate alınmadığı için su olan sınıflarda hiç kurs açamadım” ifadesini kullanmıştır. Usta Öğretici Seçiminde Liyakatsiz Olunması ile ilgili K11 “Usta öğretici müracaatlarında sıralamalarda yapılan haksızlıklar ve puanlama da yapılan yanlışları adam kayırma eş dost ahbab yeğen için sıralamaya bakılmadan kurs açılması” ifadesini kullanmıştır.

Kurs Programı Kaynaklı Sorunlar alt teması katılımcı görüşleri çerçevesinde Haftalık Ders Saatinden Kaynaklı Sorunlar ve Kurs Modülü Sürelerinden Kaynaklı Sorunlar şeklinde 2 kod altında toplanmıştır. Haftalık Ders Saatinden Kaynaklı Sorunlar Olması ile ilgili K10 “Halk eğitim merkezleri 8 saat kurs açma hakkımız olmasına rağmen 4 saat açan var. 5 saat açan var. Kurslar arası 15-20 gün ara vermek istiyor idareler. Öyle bir hakkı olduğunu düşünmüyorum ben bu bizi mağdur ediyor...ve kurs açmanın bir standarttı olsa biri 4 saat biri 6 saat öbürü 8 saat açmasa hepsi eşit olsa. Ya da herkes kendi kapasitesine ve imkânlarına göre istediği saatte açabilse” ifadesini kullanmıştır. Kurs Modülü Sürelerinden Kaynaklı Sorunlar Olması ile ilgili K8 “Birde modüllerin bazıları kısa mesela alüminyum folyo kabartma ben o modülde istenilen sürede onu öğretemem bence o modülü hazırlayan kişi konuya hâkim değil o yüzden modüllerdeki kurs süreleri biz usta öğretmenlerinde katılımı ile tekrar gözden geçirilmeli” ifadesini kullanmıştır.

Fiziki Donanım Kaynaklı Sorunlar alt teması ise katılımcı görüşleri çerçevesinde Kurumun Fiziki Yapısının Yetersiz Olması, Kurs Yeri Temin Edilememesi ile Malzeme ve Materyal Desteğinin Yetersiz Olması şeklinde 3 kod altında toplanmıştır. Kurs Yeri Temin Edilememesi ile ilgili K6 “Kurumda kurs verenlerde sorun olmuyor ama mahallelerde kurs veren arkadaşlar kurs yerini kendi kiralyor. Halk eğitimden geldiğimiz için halk devlet karşılıyor zannedip fahiş fiyatlara kiralyor. Resmî kurumlarda açtığımızda cami veya okul gibi yerlerde yetkili olan arkadaş buraya şunu yaparsan ya da şu faturayı ödemeyi kabul edersen kabul ederim diyor” ifadesini kullanmıştır. Malzeme ve Materyal Desteğinin Yetersiz Olması ile ilgili K3 “Kurumda

kurs açarsanız sorun olmuyor ama kurum dışında kurs açarsanız bazı problemler oluyor. Daha önce gençlik merkezinde kurs açtık onda tamam valilikten deste geldi ama yetersiz kaldı kendi imkânlarımızla atölye kurmaya çalıştık. Biraz kendi imkânlarımızla birazda kursiyerin desteği ile sınıfı daha güzel bir yer haline getirdik. Kursiyerler için birde kurs merkezlerinde masa tenisi, sportif ve akıl zekâ oyunları ile ilgili imkânların sunulması teknoloji bağımlılığı önleme ile kurslara daha etkin katılımı sağlayacaktır bu konuda düzenleme yapılabilir” ifadesini kullanmıştır.

Kurum Çevresinden Kaynaklı Sorunlar alt teması katılımcı görüşleri çerçevesinde Çevre Güvenliğinin Yetersiz Olması, Afet Kaynaklı Sorunlar Olması ve Kurs Merkezinin Ulaşımının Yetersiz Olması şeklinde 3 kod altında toplanmıştır. Çevre Güvenliğinin Yetersiz Olması ile ilgili K8 *“Mesela bir öğrenci sınıfa jilet getirmişti. Ben kendine ya da çevresinde ki birine zarar verecek diye çok korktum. Bende bir tanıdık psikolog arkadaşımı aradım. Oda dikkat çekmek istiyor çok önemseme dedi. O yüzden kursiyerler kursa kayıt olurken bir adli sicil kaydı ya da psikolojik olarak sağlıklı olduğunu gösteren bir belge istenmeli”* ifadesini kullanmıştır. Afet Kaynaklı Sorunlar Olması ile ilgili K7 *“Genelde de depremden sonra özellikle psikolojisi bozuk geliyor. Psikolojisi düzelişip gidiyor”* ifadesini kullanmıştır. Kurs Merkezinin Ulaşımının Yetersiz Olması ile ilgili K7 *“Geçen yıl ben iki otobüsle gidiyordum. Yol çok kötüydü. Kışta yağışlı geçmişti. Buna rağmen en ufak bir müsemma gösterilmedi. Kışın yollar buzlu kar yağdı. Otobüsler her 40 dakika ya da bir saatte bir geliyordu dolu olduğu için almıyordu. Bundan dolayı 10 dk geç kalsak sorun yaşıyorduk. Çevresel olarak böyle uzaklıkla ilgili sorunlar yaşıyoruz. Evimizin çevresinde veya yakınında kurs açma imkânı bulamıyoruz”* ifadesini kullanmıştır.

Araştırmaya katılan usta öğretmenlerin Bireylerden Kaynaklı Sorunları ile ilgili görüşlerinden oluşturulan alt tema ve kodlar Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Bireylerden kaynaklı sorunlar olması ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen tema ve kodlar

Tema	Alt Tema	Kodlar	f
Bireylerden Kaynaklı Sorunlar	İdareden Kaynaklı Sorunlar	İdarecilerin Kötü Davranması	2
		İdarenin Bilinçsiz Olması	3
		Mobbing Uygulanması	4
		Kurs Açmada Problem Çıkarılması	7
		Kursiyerden Para Kazanma Beklentisi	2
	Ailelerden Kaynaklı Sorunlar	Ailelerin Bilinçsiz Olması	5
	Yardımcı Personel Kaynaklı Sorunlar	Personelin Kötü Davranması	3
		Personelin Görevini Yapmaması	4
	Usta Öğreticiden Kaynaklı Sorunlar	Usta Öğreticinin Bilgisinin Yetersiz Olması	2
		Öğretim Yöntemlerinin Farklı Olması	2
		Usta Öğreticilerin Rekabet İçinde Olması	4
	Kursiyer Kaynaklı Sorunlar	Psikolojik Sorunları Olması	2
		Kurs İçin Vaktinin Olmaması	2
		Kursiyerlerin Çocuklarını Bırakacak Yer Bulamaması	2
		Kursiyerlerin Bilinçsiz Olması	4
		Kursiyerlerin Devamsızlık Yapması	5
		Yeterli Sayıda Kursiyer Bulunamaması	7

Tablo 4 incelendiğinde, Bireylerden Kaynaklı Sorunlar teması ile ilgili katılımcı görüşleri; İdareden Kaynaklı Sorunlar, Ailelerden Kaynaklı Sorunlar, Yardımcı Personel Kaynaklı Sorunlar, Usta Öğreticiden Kaynaklı Sorunlar ve Kursiyer Kaynaklı Sorunlar olmak üzere 5 alt tema altında toplanmıştır.

İdareden Kaynaklı Sorunlar alt teması ile ilgili katılımcı görüşleri; İdarecilerin Kötü Davranması, İdarenin Bilinçsiz Olması, Mobbing Uygulanması, Kurs Açmada Problem Çıkarılması ve Kursiyerden Para Kazanma Beklentisi şeklinde 5 kod altında toplanmıştır. İdarecilerin Kötü Davranması ile ilgili K10 *“Kursumuzun başına geçelim dediğimiz zamanda genelde ufak tefek hakaretlere uğradığımızda oluyor. Genelde bu kaba davranışları ilgili müdür yardımcılarını yapıyor”* ifadesini kullanmıştır. İdarenin Bilinçsiz Olması ile ilgili K10 *“İdarecilerimiz usta öğreticilerimizin bu işi hobi olarak yaptığını düşünüyor. Ama herkes ihtiyacı olduğu için çalışıyor. Bizim için bir ayın bir ay, bir haftanın bir hafta, bir günün bir gün olduğu düşünülüyor”* ifadesini kullanmıştır. Mobbing Uygulanması ile ilgili K7 *“İdareden kaynaklı olarak önceki çalıştığım halk eğitimde aşırı derece de psikolojik baskıya maruz kaldım mobbing uyguladılar. Her gün bir iki kez kursu denetime geliyorlardı. Öğrenci sayısı az görürlerse hemen bak öğrencin az kursunu kapatacağım diyorlardı. O kurum kadar psikolojik baskıya uğradığım yer olmadı. Başkaları da bunu söylüyor. Sürekli kurs açtıkları önceden tanıdıkları 3-5 usta öğreticiye kurs açıyorlar diğerlerini istemiyorlar. Döner sermayeye gelecek yıl kurs açmak için bağış yapmaya zorluyorlar. Ama tanıdık yıllardır kursa açan eski usta öğretmenlerden bu alınmıyor ve onlara günlük sekiz saatten kurs açıyorlar. Geçen yıl ben iki otobüsle gidiyordum. Yol çok kötüydü. Kışta yağışlı geçmişti. Buna rağmen en ufak bir müsemma gösterilmedi. Kışın yollar buzlu kar yağdı. Otobüsler her 40 dakika ya da bir saatte bir geliyordu dolu olduğu için almıyordu. Bundan dolayı*

10 dk geç kalsak sorun yaşıyorduk” ifadesini kullanmıştır. Kurs Açmada Problem Çıkarılması ile ilgili K10 “Kurs açılmasında problem yaşıyoruz. Örneğin kurs takvimi ekimde başlamasına rağmen kurs açılması kasımı buluyor... Bizim için bir ayın bir ay, bir haftanın bir hafta, bir günün bir gün olduğu düşünülüyor. Kurs açmak için sürekli git git gel yapıyoruz. Kursumuzu bir an önce açalım. Kursumuzun başına geçelim” ifadesini kullanmıştır. Kursiyerden Para Kazanma Beklentisi ile ilgili K3 “Birde aileler ile ilgili daha önce gençlik merkezinde çalıştığımızda genel olarak problemler, dağınık ve parçalanmış aile oluyordu. Çocuktan eğitimden ziyade çalışıp para kazanmasını bekliyorlardı. Buda çocukla çatışmalarına sebep oluyordu” ifadesini kullanmıştır.

Ailelerden Kaynaklı Sorunlar alt teması ile ilgili katılımcı görüşleri; Ailelerin Bilinçsiz Olması kodu altında toplanmıştır. Ailelerin Bilinçsiz Olması ile ilgili K8 “Aileler raporlu olduğunu bilerek gönderiyor. Gelin görüşelim dediğimizde gelmiyorlar sanki başından savmak bizden uzak olsun der gibi gönderiyorlar. Buda bende çocuklarından uzak ilgisiz olduklarını düşünmeme sebep oluyor” ifadesini kullanmıştır.

Yardımcı Personel Kaynaklı Sorunlar ile ilgili katılımcı görüşleri; Personelin Kötü Davranması ve Personelin Görevini Yapmaması şeklinde 2 kod altında toplanmıştır. Personelin Kötü Davranması ile ilgili K5 “Bir de ilk başvuru için halk eğitime gittiğimde bir personel beni çok kötü azarladı. Ben onu kurum müdürü zannetmiştim. Ben başvuru formlarını yanlış sıraya koymuştum. Oda bana bu yüzden bağtırdı. Bende bu müdür mü demiştim şimdi düşünüyorum. Müdür de olsa bana bağtırmaya hakkı yok. Sonra o kişinin orada temizlik personeli olduğunu öğrendiğimde çok üzülüm” ifadesini kullanmıştır. Personelin Görevini Yapmaması ile ilgili K11 “Kurumda görevli temizlik elemanlarının günlük olarak sınıfları temizlememesi çöplerin günlük alınması sınıfın paspas yapılması lazım ama yapılmıyor” ifadesini kullanmıştır.

Usta Öğreticiden Kaynaklı Sorunlar Olması ile ilgili katılımcı görüşleri; Usta Öğreticinin Bilgisinin Yetersiz Olması, Öğretim Yöntemlerinin Farklı Olması ve Usta Öğreticilerin Rekabet İçinde Olması şeklinde 3 kod altında toplanmıştır. Usta Öğreticinin Bilgisinin Yetersiz Olması ile ilgili K6 “Birde usta öğreticiler olarak bizim eğitim seviyemiz zayıf hocam. Daha makineyi nasıl kullanacağını bilmeyen bir amirle nasıl konuşulur bunu bilmeyen arkadaşlarımız var. Bu şekilde bu arkadaşlara kimse iş vermez bu işi bulduğumuz içinde biraz şükür etmeliyiz. Çoğu usta öğretici arkadaşımız ortaokul veya lise mezunu, usta öğretici arkadaşlar biraz da bunu düşünmeden kadrolularla aynı haklara sahip olmaya çalışıyor. Bu konuda halk eğitimler usta öğreticileri bir sınavdan, eğitimden geçirerek alsa iyi olur” ifadesini kullanmıştır. Öğretim Yöntemlerinin Farklı Olması ile ilgili K11 “Aynı kursu veren iki farklı öğretmenin ders işleme metotları sebebiyle kursiyerin bir diğer öğretmeni tercih etmesi” ifadesini kullanmıştır. Usta Öğreticilerin Rekabet İçinde Olması ile ilgili K7 “Diğer meslek taşlarıyla ilgili sanki ortada bir pasta var. Sen çalıştığın zaman onun pastadaki payı azalıyor gibi davranıyorlar. Alanımızın farklı olmasına rağmen gidiyor idareye şu an öğrencisi yok diyor. Bir birlik beraberlik ortamı yok. Şikâyet ediyorlar” ifadesini kullanmıştır.

Kursiyerler Kaynaklı Sorunlar Olması ile ilgili katılımcı görüşleri; Psikolojik Sorunları Olması, Kurs İçin Vaktinin Olmaması, Kursiyerlerin Çocuklarını Bırakacak Yer Bulamaması, Kursiyerlerin Bilinçsiz Olması, Kursiyerlerin Devamsızlık Yapması ve Yeterli Sayıda Kursiyer Bulunamaması şeklinde 6 kod altında toplanmıştır. Psikolojik Sorunları Olması ile ilgili K8 “*Kursiyerle ilgili diğer bir sorunda bize bazen psikolojisi bozuk insanlar geliyor. Doktor tavsiyesi ile geliyorlar doktorlar bir hobi edinin, bir kursa gidin diyor. Onlarda bizi tercih ediyor. Onlarla ilgili çok sorun yaşıyoruz. Benim bir öğrencim vardı sara-epilepsi hastasıymış. Bir tane öğrencinin bayılma problemleri vardı. İlk başta nasıl müdahale edeceğimi bilmiyordum çok korkmuştum. Ben bu durumu idare ile paylaştım onlarda bunun üzerine ilk yardım kursları açtılar bende aldım anlattılar faydalı oldu. Ama psikolojik sorunları olan bir insana nasıl davranacağını bilmek apayrı bir konu. O yüzden o kişinin eğitiminde bir uzmanın refakati gerekli oluyor. Çünkü bir halleri bir hallerini tutmuyor. Tamam işi biz öğretelim ama bu konuda bilen biride bizim yanımızda-yakınımızda olsun... Psikolojik rahatsızlığı olanların sayısı özellikle depremden sonra arttı gibi geliyor. Psikolojik sorunlu öğrenciden dolayı tedirgin olduğum için diğer öğrencilere de verimli olduğumu düşünmüyorum. Tamam onların ihtiyacı var. Onlara da yardımcı olmalıyız. Ama daha bilinçli ve sistemli olabilir”* ifadesini kullanmıştır. Kurs İçin Vaktinin Olmaması ile ilgili K3 “*Öğrencilerde devamsızlıklarda sorun yaşıyoruz. Öğrenci fabrikada çalıştığı için eğitim ve vardiyalı saatleri çakıştığında gelemiyor. Bizden telafi etmemizi ya da idare etme konusunda yardımcı olmamızı istiyor”* ifadesini kullanmıştır. Kursiyerlerin Çocuklarını Bırakacak Yer Bulamaması ile ilgili K2 “*Evlili olan kursiyerlerin, kursa gelirken beraberinde çocukları ile gelmeleri sınıf içerisinde akışı ve ders işleyişini rahatsız ediyor. Gelen çocuklar sınıf içerisinde ses yapıyor bu da dersin akışını etkiliyor”* ifadesini kullanmıştır. Kursiyerlerin Bilinçsiz Olması ile ilgili K3 “*Yine okumak istemiyorlar. Okuyup da ne olacağım diye düşünüyorlar”* ifadesini kullanmıştır. Kursiyerlerin Devamsızlık Yapması ile ilgili K6 “*Yine kursiyer sayısı ile ilgili 8 kursiyerin altına düştüğünde kursumuza teftişe gelindiğinde kursumuzun kapatılma riski var. Kursiyerler gönüllü olarak geldikleri için devamsızlığı fazla yapıyorlar. Bu da kursun kapatılma riskini artırıyor. Bu bizim için müthiş bir travma sebebi oluyor. Tüm usta öğreticilerin travma sebebidir öğrenci sayıları. Kadrolular kursiyer sayısı 8 in altına düşse de devam edebilirken biz sürekli kurs kapatılma korkusunu yaşıyoruz”* ifadesini kullanmıştır. Yeterli Sayıda Kursiyer Bulunamaması ile ilgili K7 “*...bu sefer kursiyerleri bulmamız gerekiyor. Kursu açtıktan sonra idarecilerimiz kursu denetlemeye geliyor. Eğer kursiyer sayısı az olursa kurs kapatılma yoluna gidiliyor. Kursu kapatmak yerine kursiyerler gelsin görelim denilse çıkan ürüne bakılsa daha sağlıklı olur. Kursiyerlerin çoğunluğu ev hanımı çocuğu hasta oluyor. Bir sıkıntısı oluyor. İki saat izin istiyor. Geç kalıyor bu gibi durumlarda idare etmezsek o kişileri en baştan soyutlamış oluyoruz. Ama idare geldiğinde şans eseri öğrenci az olursa biz bunu açıklayamıyoruz”* ifadesini kullanmıştır.

Araştırmaya katılan Usta Öğreticilerin Özlük Haklarının Yetersiz Olması ile ilgili görüşlerinden oluşturulan kodlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Özlük haklarının yetersiz olmasına ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen tema ve kodlar

Tema	Kodlar	f
Özlük Haklarının Yetersizliği	Sendikalaşma Olmaması	3
	Yıllık Çalışma Süresinin Belirsizliği	5
	Usta Öğreticilere Değer Verilmemesi	6
	Ücretlerin Yetersizliği	9
	SGK İşlemlerinin Yetersiz Kalması	9

Tablo 5 incelendiğinde, Özlük Haklarının Yetersiz Olması ile ilgili katılımcı görüşleri; Sendikalaşma Olmaması, Yıllık Çalışma Süresinin Belirsizliği, Usta Öğreticilere Değer Verilmemesi, Ücretlerin Yetersizliği ve SGK İşlemlerinin Yetersiz Kalması şeklinde 5 kod altında toplanmıştır.

Sendikalaşma Olmaması ile ilgili; K8 “Aslında bir sendika olsa fena olmazdı. Çünkü bir sendikamız olsa söz sahibi olabileceğimizi düşünüyoruz. Her idareci değişiminde sorunlar yaşıyoruz. Her idarecinin yaklaşımı farklı oluyor. Şu an yeni yeni düzenlemeler yapılıyor ama yeterli değil. Yerimiz şartlarımız daha iyi olabilirdi. İdarecilerimiz canı kimi isterse ona kurs açardı. İstemediğine kurs açmazdı. İstemediğine 6 ay süresince kurs açarken, istediği birine 9 ay süresince kurs açıyordu. Ben yazın çalışmak istesem çalışmıyordum. O yüzden diğer memurların olduğu gibi bizimde sendikamız olsa daha iyi durumda olabileceğimizi düşünüyorum” ifadesini kullanmıştır. Yıllık Çalışma Süresinin Belirsiz Olması ile ilgili; K7 “Kurs modülleri ile ilgili sürekli kurs aç kapa yapıyoruz. Kurs bir buçuk ay sonra bitti. O zaman yeni kurs açıp açamayacağım belli değil bu belirsizlik insanı yoruyor. Birde kursumuz bitince hemen kurs açamıyoruz. Birkaç gün sürüyor. Biz zaten ayda en fazla 20 gün çalışıyoruz. Öyle olunca da sigorta ve ücret konusunda kesintiler oluyor. Ben kursların daha düzenli hale getirilerek kurs aralarında boşluk olmadan yıl boyunca çalışabileceğimiz bir düzenleme olması gerektiğine inanıyorum” ifadesini kullanmıştır. Usta Öğreticilere Değer Verilmemesi ile ilgili K8 “Usta öğretmenler olarak hiçbir değerimiz ve kıymetimiz yok. Kurs açabilmek için kapı kapı gezip saha çalışması yapan biz, hiçbir sosyal hakkı olmayan biz, kurs açmadığımız zaman sigortası ve maaşı yatmayan biz” ifadesini kullanmıştır. Ücretlerin Yetersiz Olması ile ilgili K5 “Özlük hakları noktasında en büyük sorunumuz. Maaşımız yok ders karşılığı ücret alıyoruz. Ek ders ücreti alıyoruz. Bu nokta da girmediğimiz derler izin aldığımız ya da tatillerde ücretimiz kesiliyor. Kadrolular gibi tatillerde ücretimiz ödenmiyor kesiliyor. O yüzden tatil olmasını istemiyoruz. Hasta olsak bile o şekilde kursa geliyoruz. Eğer izin istersek gidip halk eğitime gidip dilekçe vermeliyiz. Ben hasta olarak derse gelememişim. O halimde dilekçe vermeye nasıl geleceğim. Ben beş yıldır usta öğreticilik yapıyorum bir sonu olduğunu düşünmüyorum. Bizim usta öğretmenler olarak kendi sesimizi duyurmamız lazım” ifadesini kullanmıştır. SGK İşlemlerinin Yetersiz Kalması ile ilgili K5 “Ben beş yıldır kurs veriyorum bu beş yılda benim toplam sigorta girişim 600 gün hocam. Bizim günlük değil saatlik olarak hesaplanıp yattığı için sigortamız düzgün yatmıyor” ifadesini kullanmıştır.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde, usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde karşılaştıkları problemlere ilişkin katılımcı görüşlerinden elde edilen sonuçlar alan yazın ile tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde sosyal medya kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar sosyal medya kaynaklarında yeterince haber ve duyuru kanalıyla kursların tanıtımlarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç Tanır'ın (2006) araştırmasında, çağımızın haberleşme ve iletişim araçları ile kursların haberlerinin yapılarak tanıtımlarının yapılması gerektiği, bu konuda yapılan çalışmaların yetersiz olduğu şeklinde ulaştığı sonuç ile de örtüşmektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Çankaya, 2019; Özengi, 2017; Peker ve diğerleri, 2021; Yaman-Şipal, 2020).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde kurs verecek yer temini kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Türkoğlu ve Sanem'in (2011) araştırmasında ulaştığı halk eğitim merkezlerine tahsil edilen yerlerin eğitim-öğretim için yeterli olmadığı, amaca uygun olmayan bu yerlerin bodrum katlarında sağlıksız yerler olduğu, bu yerlerin eğitim ihtiyacı olan yetişkinleri ürküttüğü şeklinde ulaştığı sonuç ile de örtüşmektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Baykal ve Akay, 2021; Çankaya, 2019; Dolanbay, 2014; Özengi, 2017; Peker ve diğerleri, 2021; Yaman-Şipal, 2020).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde kurs programından kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu problemlerin başında ise kurs sürelerinin yetersiz olması gelmektedir. Bu sonuç Yaman-Şipal'in (2020) araştırmasında ulaştığı, kurs sürelerinin yetersiz olduğu, modüllerin sürelerinin her yaş seviyesi için uygun olmadığı, kurs modüllerinin revize edilmesi gerektiği sonucu ile benzerlik göstermektedir. Fakat bu sonuç Dolanbay'ın (2014) araştırmasında halk eğitim merkezi yöneticilerine göre genel olarak kurs sürelerinin yeterli olduğu yönünde ulaştığı veriler ile örtüşmemektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Baykal ve Akay, 2021; Peker ve diğerleri, 2021; Türkoğlu ve Sanem, 2011).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde malzeme ve materyal eksikliği kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Dolanbay'ın (2014) araştırmasında atölye ve laboratuvarların ilk kurulumunda yeterli donanımına sahip olsa da zamanla bütçe yetersizliğinden yenilik yapılmadığı için büyük oranda malzeme ve materyal eksikliği olduğu yönünde ulaştığı sonuç ile de örtüşmektedir. Aşır'ın (2011) araştırmasına göre ise kurs malzemelerini karşılayamayan kursiyerlerin kursu terk ederek yarıda bırakmaktadırlar. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Baykal ve Akay, 2021; Çankaya, 2019; Şirin, 2008; Peker ve diğerleri, 2021; Tanır, 2006; Tekin, 1991; Türkoğlu ve Sanem, 2011; Yaman-Şipal, 2020). Yine çalışmanın bu sonucu araştırmada ulaşılan ailelerin kursiyerlerden para kazanması beklentisi

bulgusuyla da paralellik göstermektedir. Milli eğitim bakanlığına bağlı olması açısından halk eğitim merkezlerinin döner sermaye oluşturarak ürettikleri ürünleri dijital pazarlama ile satması hem bakanlığın ve kurumun ekonomik yükünü hafifletecek, hem kursiyerden ev ekonomisine katkı sunmasını bekleyen ailelere katkı sağlayacak, ekonomik getiri sağladığı için kurslara yönelik ilgiyi artıracaktır. Yine dijital pazarlama ile üretime ve kadın istihdamına katkı sunmuş olacaktır. Son olarak çağın getirdiği teknolojik becerileri kazanmalarına imkân sunacaktır.

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde usta öğreticilerin liyakatsiz olarak görevlendirilmelerinden kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Usta öğretici görevlendirilmelerinden kaynaklı problem olduğu sonucu Dolanbay'ın (2014) araştırmasında ifade ettiği mevzuattaki usta öğretici seçim kriterlerinde ki boşluk ve muğlak ifadeler müdürlerin üzerindeki dış baskıyı artırdığı bu durumun ise usta öğretici görevlendirilmesinde adaletsiz davranılmasına sebep olduğu şeklinde ulaştığı sonuç ile de örtüşmektedir.

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde idarecilerden kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar bu problemlerin mobbing, kötü muamele ve bilinçsizlik olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuç Coşkun'un (2012) araştırmasında, halk eğitim merkezlerinde idarecilerin işlerini yaptığı. Kurslara ziyaretlerde bulunan idarecilerin kurslarda eksiklikler varsa giderdiği, kurslarla ilgili yapılan şikâyetleri değerlendirdikleri sonucu ile örtüşmemektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Baykal ve Akay, 2021; Dolanbay, 2014; Tanır, 2006; Yaman-Şipal, 2020).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde diğer usta öğreticilerden kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Dolanbay'ın (2014) araştırmasında, usta öğreticilerin kursiyer yetersizliği, kurs yeri problemleri, ödenek yetersizliği nedenlerinden dolayı bütün usta öğreticilere kurs açılmamasından kaynaklı olarak rekabet içerisinde oldukları bu durumun yardımlaşma duygusuna engel olduğu, usta öğreticilerin formasyon bilgilerinin olmadığı ile yetişkin eğitimi konusunda herhangi bir fikirleri bulunmadığı şeklinde ulaştığı sonuç ile de örtüşmektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Çankaya, 2019; Yaman-Şipal, 2020).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde ailelerden kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ailelerle ilgili karşılaşılan problemlerin ise ailelerin bilinçsiz olması ve kursiyerden ev ekonomisine katkı sunması yönündeki beklentilerdir. Bu sonuç Aşır'ın (2011) araştırmasında ulaştığı, kursiyerin çalışarak aile bütçesine katkıda bulunmak zorunda bırakılmaları kursu terk etmelerine sebep olduğu sonucu ile de örtüşmektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Çankaya, 2019; Dolanbay, 2014).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde kursiyerlerden kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kursiyerlerden kaynaklı karşılaşılan problemlerin kursiyerlerin fazla

devamsızlık yapması, yeterli sayıda kursiyer bulunamaması, kursiyerlerin kurs için vakit bulamaması ve kursiyerlerin çocuklarını bırakacak yer bulamaması sorunları olduğu görülmektedir. Bu sonuç Aşır'ın (2011) araştırmasında, bayanların çocuklarını bırakabilecek yer bulamaması, yol ücreti ve kurs materyallerini karşılayacak maddi olanaksızlıklar ve kurslara vaktinin olmamasının kursu terk etmeye sebep olduğu şeklinde ulaştığı sonuç ile de örtüşmektedir. Bu sonuç Yaman-Şipal'in (2020) araştırmasında ulaştığı, her yaştan kursiyerin aynı sınıfta olması, devamsızlıklar, maddi olanaksızlıklar, ailevi nedenler ve psikolojik nedenler gibi problemler olduğu sonucu ile de benzerlik göstermektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Arslan, 2020; Baykal ve Akay, 2021; Baytemir ve Güven, 2015; Çankaya, 2019; Türkoğlu ve Sanem, 2011).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde yardımcı personelden kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Türkoğlu ve Sanem'in (2011) araştırmasında halk eğitim merkezlerinde yardımcı personel sorunu olduğu, halk eğitim merkezlerinin bunu kursiyerlerden karşılama yoluna gittiğinde halk eğitim merkezlerinin ücretsiz algısına ters düştüğünden yetişkinlerin halk eğitimden uzaklaşmasına sebep olduğu, bundan dolayı personel ihtiyacının karşılanması gerektiği şeklinde ulaştığı sonucu ile de örtüşmektedir. Bu sonuç Coşkun'un (2012) araştırmasında, halk eğitim merkezlerinde görev yapan yardımcı personelin görevini yaptığı sonucu ile de örtüşmemektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Dolanbay, 2014).

Araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde özlük haklarının yetersiz olmasından kaynaklı problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar özlük hakları konusunda; ücret yetersizliği, SGK işlemleri, çalışma sürelerinin dağılımı ve usta öğreticilere değer verilmemesi ile ilgili problemler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç Yaman-Şipal'in (2020) araştırmasında ulaştığı usta öğreticilerin çalışma sürelerinin belirsizliği ve sigorta primlerinin az yatması ile ilgili olumsuzlukların motivasyonlarını düşürdüğü sonucu ile benzerlik göstermektedir. Yine Kuşaksız'ın (2011) araştırmasında, tatillerde kadrolu öğretmenlerin aksine usta öğreticilerin ücretlerinin kesildiği ve sigortalarının yatmadığı mesleki güvenceleri olmadığı için kurslarının devam garantisi olmadığı, kadrolu- usta öğretici şeklinde farklılıkların olmasının eğitimciler arasında ayrımcılığa sebep olduğu şeklinde ulaştığı sonuç ile örtüşmektedir. Yine araştırmanın bu sonucu destekleyen başka araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Tanır, 2006; Yıldırım, 2020).

Sonuç olarak bu araştırmada usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde karşılaştıkları problemler araştırılmıştır. Usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde karşılaştıkları problemler ile ilgili birçok sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuçlar usta öğreticilerin halk eğitim merkezlerinde karşılaştıkları problemlerde farklılıklar olduğunu da göstermektedir. Bu durum usta öğreticilerin alanlarının ve ihtiyaçlarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle şu önerilerde bulunulabilir.

Öneriler

Araştırmada medyanın kurs ve etkinliklerin tanıtılmasında ve duyurulmasında yeterli kullanılmadığı görülmektedir. Milli eğitim bakanlığı ve Okul yöneticilerin sosyal medya sayfalarını sürekli güncel tutmaları ve ulusal ve yerel basında halk eğitim merkezi faaliyetleri ile kurslara daha sık yer verilebilir.

Araştırmada usta öğretmenlerin kurs yeri ve materyal desteğinde problem yaşadıkları düşünüldüğünde, halk eğitim merkezleri ve bakanlığın kurslara fiziksel mekân ve malzeme desteğini artırması gerektiği önerilebilir.

Araştırmada usta öğretmenler özlük haklarıyla ilgili problem yaşamaktadırlar. Milli eğitim bakanlığının usta öğretmenlerin özlük haklarını iyileştirmesi gerektiği söylenebilir.

Bu araştırma Kahramanmaraş ili ve ilçelerini kapsamaktadır. Usta öğretmenlerin halk eğitim merkezlerinde karşılaştıkları problemlerin belirlenmesi ve ortaya çıkan sonuçların genellenebilirliğini artırmak için farklı il ve bölgelerde nicel araştırmalar yapılabilir.



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

ENGLISH VERSION

Introduction

Education encompasses all efforts carried out to develop an individual's personal and social abilities and behaviors in the desired direction and to provide the individual with new abilities, behaviors, and knowledge (Akyüz, 2012). In National Education Law No. 1739 of Türkiye, education is divided into two main categories: formal and non-formal education. Formal education is defined as planned and programmed education within schools, prepared for individuals of homogeneous age groups. Educational activities carried out alongside or outside of formal education are referred to as non-formal education (Ministry of National Education [MoNE], 1973). In Türkiye, non-formal education activities are conducted within the scope of adult enrichment institutes and public education centers under the General Directorate of Lifelong Learning. Public education centers are the most important representatives of non-formal education in Türkiye thanks to their widespread network across the country (Kavtelek, 2014). Public education centers are institutions that provide education to individuals who cannot benefit sufficiently from formal education, who left formal education before graduating, who aim to improve their knowledge and skills by adapting to new developments in science and technology after completing formal education, or who aim to acquire new professional skills (Kurt, 2000). Courses in public education centers are led by teachers and master trainers.

In Türkiye, master trainers are defined as people who are assigned to conduct non-formal education activities for permanent or additional course fees, have "master-level" qualifications in line with the standards of their fields, and are responsible for the training of attendees of vocational and technical education institutions, referred to as trainees (Ministry of National Education [MoNE], 2010). Master trainers are expected to have certain qualifications when they are assigned to non-formal education institutions. These include being a Turkish citizen, being over the age of 18, not being restricted from public rights, not having been dishonorably discharged from military service, not having committed a crime against the security of the state, not having any health problems that would prevent them from performing their duties, and meeting the specific conditions of the courses to which they will be assigned (Ministry of National Education [MoNE], 2018). Master trainers who meet these conditions are ranked according to points among other master trainers who wish to be assigned to the same course. These scores are based on the master trainer's education, length of professional service, and other

achievements. Having a certificate of mastery, a vocational high school diploma, or 4th-level course completion certificate related to the field of application warrants 10 points, having an associate degree warrants 20 points, a bachelor degree receives 30 points, a master degree receives 45 points, and a doctoral degree warrants 60 points. Previous service durations are divided by 180 and points are assigned accordingly. In addition, points are given for master trainer certification and certificates of success obtained in national and international competitions (Yıldırım, 2020). With this scoring system, efforts are made to ensure success-oriented, transparent, and fairer assignments. Master trainers with these qualifications are assigned to courses in their fields.

Master trainers carry out instruction in accordance with specific plans and programs. They can teach up to 8 hours per day and up to 40 hours per week. Their salaries are based on the number of hours devoted to teaching. Master trainers can take over another course in their field if a current course ends, the trainees leave the course, or the course is closed for another reason. (MoNE, 2018).

In 998 public education centers across Türkiye, 3672 different types of courses are offered in 75 fields. These courses have a total of 35,000 permanent teachers and 92,000 master trainers (Public Education Course, 2024). While the large number of master trainers employed in these courses shows how important these professionals are for non-formal education (Yıldırım, 2020), a literature review revealed a limited number of studies on master trainers working in public education centers (Arslan & Akça, 2012; Divjak et al., 2004; Gezicioğlu et al., 2022; Kabadayı & Sapsağlam, 2011; Şekerci, 2019; Şekerci & Karataş, 2019; Yaman-Şipal, 2020; Yıldırım, 2020) and no previous studies have addressed the problems faced by master trainers. This was identified as an important gap in the existing literature on the subject. Accordingly, the present research is important in terms of filling that gap. It is expected that this study will help guide decision-makers in resolving these problems by identifying the major problems of master trainers working in public education centers and proposing solutions. With that aim, the main research question of the study was determined as follows: "What are the problems faced by master trainers working in public education centers?"

Methods

In this section, information is presented about the research model, the study group, data collection, data analysis, and validity and reliability studies.

Research Model

This study employed a phenomenological design in accordance with qualitative research models. Phenomenological designs are preferred for research aimed at elucidating the meanings ascribed to a particular phenomenon (Creswell, 2016). The phenomenon under examination in the present study is the problems encountered by master trainers in public education centers. In this context, the objective was to obtain the opinions of master trainers regarding the problems faced by members of their profession in public education centers, utilizing a phenomenological design.

Study Group

The study's participants included 11 master trainers employed in public education centers in Kahramanmaraş. The study group was formed using the purposeful sampling method, a frequently employed technique in qualitative research (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2018; Yıldırım & Şimşek, 2016). In line with the principles of purposive sampling, efforts were made to engage master trainers who had been employed in public education centers in Kahramanmaraş for a minimum of 2 years, possessed diverse professional backgrounds, and taught courses across a range of disciplines within the public education sector. The demographic information of the participants is provided in Table 1.

Table 1. *The demographic characteristics of master trainers*

Demographic Characteristics	Category	Men	Women	Total
Age	20-35 Years	1	1	2
	36-50 Years	2	5	7
	≥51 Years	0	2	2
	Total	3	8	11
Professional Experience	0-10 Years	1	2	3
	11-15 Years	2	1	3
	16-20 Years	0	4	4
	≥21 Years	0	1	1
	Total	3	8	11
Education Level	High School	1	3	4
	Associate Degree	1	4	5
	Professional License	1	1	2
	Total	3	8	11

As seen in Table 1, two of the master trainers in the study group were between the ages of 20 and 35 years, seven were aged 36-50, and two were aged ≥51. Eight of the master trainers in this study group were female and three were male. Three had 0-10 years of professional experience, three had 11-15 years, four had 16-20 years, and one had ≥21 years. Four of the master trainers had graduated from high school, five had associate degrees, and two had bachelor degrees.

Data Collection

In this study of the problems faced by master trainers working in public education centers, data were collected with a semi-structured interview form developed by the researchers. The interview technique is a systematic data collection technique in which at least two people verbally establish a mutual flow of meaning (Büyüköztürk et al., 2018). The semi-structured interview form consisted of two parts. The first section included four questions to collect demographic information about the participants, while the second section included a question to understand the problems faced by master trainers working in public education centers.

The public education centers to be included in the study were determined in advance and permission for the research was obtained from the Kahramanmaraş Provincial Directorate of National Education. The prepared interview form was then administered to 11 master trainers working in the Dulkadiroğlu Public Education Center and Suzan and Abdulhakim Bilgili Public Education Center in the Onikişubat and Dulkadiroğlu districts of Kahramanmaraş province in the 2022-2023 academic year. Interviews were conducted with each participant individually by one of the researchers and their answers were recorded.

Appointments were made with the master trainers for the interviews and interviews were conducted outside the educational centers on the day and time determined by the participants. They were informed that their identities and answers would remain confidential, that they would be given codes (P1, P2, P3, etc.) to protect their identities, that the necessary permission had been obtained for the interviews, and that they would not be physically or psychologically harmed by the interviews. They were also informed that interviews would be audio recorded, and all participants confirmed their informed consent. After each interview, which lasted approximately 10 to 40 minutes, participants were thanked.

Analyzing the Data

The data obtained from the interviews were analyzed by content analysis method. This analysis was carried out in four stages. In the first stage, data were coded. In the second stage, themes were created; in the third stage, data and codes were organized; and in the last stage, the findings were defined and interpreted (Yıldırım & Şimşek, 2016). In the coding process, assistance was obtained from an academic working in the Kahramanmaraş Sütçü İmam University Faculty of Education who had previously conducted qualitative research.

Reliability and Validity Study

From the beginning of this study, measures were taken to increase the validity and reliability and efforts were made to conduct the research in an ethical manner (Merriam, 2013). Validity and reliability studies were conducted in accordance with the concepts of credibility, transferability, consistency, and confirmability (Yıldırım & Şimşek, 2016). In order to ensure the credibility of the study, a review of the work was conducted by an academic from the Kahramanmaraş Sütçü İmam University Faculty of Education who had conducted qualitative research, and researcher cooperation and participant confirmation were emphasized. To ensure the transferability of the research, comprehensible language was used, direct quotations from participants were included, and the findings were presented in tables (Çetin & Ünsal, 2020). To ensure the confirmability of the research, all data were recorded. In addition, themes and subthemes were identified by three different researchers who coding the data separately under expert supervision to ensure consistency. In this way, efforts were made to achieve consensus on the themes and subthemes.

Ethical Permission for the Research

In this study, all of the rules specified in the “Directive on Scientific Research and Publication Ethics of Higher Education Institutions” were followed. None of the actions specified in the second section of that directive, titled “Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics,” were carried out. Permission was granted by the Trabzon University Social and Human Sciences Ethics Committee (ethics assessment decision: 18 August 2023; ethics assessment certificate number: E-35776031-605.01-83208510).

Findings

In this section, the findings obtained from the answers given by the participants to the research question are first presented as themes and subthemes. The subthemes and corresponding codes are then presented separately in tables.

The themes and subthemes derived from the views of the participants regarding the problems encountered by master trainers in public education centers are shown in Table 2.

Table 2. *Themes and subthemes derived from the participants' views on the problems encountered by master trainers in public education centers*

Main theme	Theme	Subtheme
Investigation of the problems faced by master trainers	Problems arising from the institution	Communication problems Problems with the course program Problems with physical equipment Problems arising from the environment of the institution
	Problems arising from individuals	Problems arising from the administration Problems arising from families Problems arising from auxiliary staff Problems arising from master trainers Problems arising from the course's trainees
	Inadequacy of personal rights	

As seen in Table 2, the problems encountered by master trainers in public education centers can be grouped within the themes of “problems arising from the institution,” “problems arising from individuals,” and “inadequacy of personal rights.” While the theme of problems arising from the institution consists of the subthemes of problems arising from communication, problems arising from the course program, problems arising from physical equipment, and problems arising from the environment of the institution, the theme of problems arising from individuals consists of the subthemes of problems arising from the administration, problems arising from families, problems arising from auxiliary staff, problems arising from master trainers, and problems arising from the course's trainees.

The subthemes and relevant codes obtained from the views of the participating master trainers regarding institutional problems are shown in Table 3.

Table 3. *Subthemes and codes obtained from participants' views on institutional problems*

Theme	Subtheme	Codes	f
Institutional problems	Communication problems	Expansion of digital courses	1
		Inadequate use of media for announcement purposes	2
		Inadequate use of media for news purposes	3
		Inadequate use of media for promotional purposes	4
		Negative behavior towards trainees	2
		Inadequate information provided to trainees	2
		Lack of merit in the selection of master trainers	4
	Problems with the course program	Problems arising from weekly course hours	1
		Problems arising from the duration of the course module	8
		Inadequate physical structure of the institution	2
	Problems with physical equipment	Failure to provide course location	6
		Insufficient materials and material support	
		Inadequate security	2
Problems arising from the environment of the institution	Disaster-related problems	3	
	Inadequate transportation to the course center	3	

In Table 3, the participants' views on the theme of problems arising from the institution are grouped within 4 subthemes: problems arising from communication, problems arising from the course program, problems arising from physical equipment, and problems arising from the environment of the institution.

The subtheme of communication-based problems was found to contain seven different codes within the framework of participants' opinions. These included the spread of digital courses, inadequate use of media for announcement purposes, inadequate use of media for news purposes, inadequate use of media for promotional purposes, negative behavior towards trainees, insufficient information for trainees, and lack of merit in the selection of master trainers. Regarding the spread of digital courses, P10 said: "...there is an issue that our community as master trainers is worried about. That is digital courses. We're afraid that we will lose our bread when digital courses become widespread. [The government has] established an online system called 'Public Education Centers Information Network' [HEMBA]. In fact, digital courses will never be like one-to-one in vocational courses. Courses such as math and Turkish may be efficient, but I don't think vocational courses like ours will ever be successful digitally. I think this decision should be withdrawn." Regarding the inadequate use of media for announcement purposes, P6 said: "We're informed about everything through social media. It is very useful in making advertisements and announcements, but I think it should be used more actively. Especially friends in villages and suburbs call us and ask us about public education. Then we tell them, and announcements are made on social media. It's good," Regarding the inadequate use of media for

news purposes, P4 said: "Social media is used, but our work can be promoted more effectively. Courses can be promoted by making news stories." Regarding the inadequate use of media for promotional purposes, P8 said: "In addition, the work done here and the courses should be shared more actively on platforms such as social media to increase their promotion and visibility. I think it's insufficient. More people need to be reached with these posts. All courses should be shared there; some of them are shared constantly, some of them are not shared at all. We have a world of courses; all of them should be shared." Regarding negative behavior towards trainees, P2 stated: "There are problems such as not giving enough information to the trainees and parents of the trainees who want to register for a course in the course registration unit, and just being rude." Regarding the lack of adequate information for the trainees, P8 said: "...people who come to the exhibition say 'if I knew there were such courses here, I would have come, I didn't know.' Or they say 'I called but I was not informed.' Staff cannot give enough information. They don't communicate enough, or they mislead. And they answer the phone only if they feel like it. Once I got sick and called the counselor and the deputy director, but no one answered the phone. Finally, I had to write a note and send it with my son." Regarding the inadequacy of the physical structure of the institution, P8 said: "Regarding the school, there should be water in the classroom for my course. However, since I started giving courses in this institution, although there are some classrooms with water, I have never been able to do a course in classrooms with water because the characteristics and needs of the courses weren't taken into account during scheduling processes." Regarding the lack of merit in the selection of master trainers, P11 stated: "Injustices in the ranking of master trainer applications and mistakes made in scoring, favoritism, or opening courses for friends, relatives, and nephews without looking at the rankings [are all problems]."

The subtheme of problems arising from the course program was found to contain two codes: problems arising from weekly course hours and problems arising from the course module duration. Regarding problems due to weekly course hours, P10 said: "Although public education centers have the right to open 8 hours of courses, there are some that open only 4 hours. There are some that open 5 hours. The administrations want a break of 15 or 20 days between courses. I don't think they have such a right, this victimizes us... and if there was a standard for opening a course, then one should open for 4 hours, one for 6 hours, the other for 8 hours, and all should be equal. Or everyone could open courses at the time they want according to their own capacity and possibilities." Regarding problems arising from the duration of course modules, P8 said: "Some of the modules are short, like aluminum foil embossing, for example. I can't teach it in the desired time for that module. I think the person who prepared that module didn't have a good command of the subject, so the course durations in the modules should be reviewed with the participation of us master trainers."

The subtheme of problems arising from physical equipment was found to have three codes: inadequate physical structure of the institution, failure to provide a course location, and insufficient materials and material support. Regarding the failure to provide a course location, P6 said, "There is no

problem for those who give courses in the institution, but friends who give courses in the neighborhoods rent those locations themselves. Since we come from public education, people think that the state pays for it, and they set the rent at exorbitant prices. When we offer our classes in other official institutions, the authorized person in places such as mosques or schools says ‘if you do this here or if you agree to pay this bill, I’ll accept it.’” Regarding insufficient materials and material support, P3 said: “If you open a course within the institution, there’s no problem, but if you open a course outside the institution, there are some problems. We opened a course at the youth center before, and there was support from the governorship, but it was insufficient. We tried to set up a workshop by our own means. We made the classroom a better place by our own means and with the support of the trainees. Providing opportunities for table tennis, sports, and logic games in course centers for trainees will prevent technology addiction and ensure more effective participation in the courses, and arrangements can be made in this regard.”

The subtheme of problems arising from the environment of the institution comprised three codes: inadequate security, disaster-related problems, and inadequate transportation to the course center. In relation to the issue of inadequate security, P8 said: “For example, a student brought a razor blade to class. I was very scared that he would hurt himself or someone around him, so I called a psychologist friend of mine and he said that he wanted to draw attention to himself and not to care too much. A criminal record or a document showing that the trainees are psychologically healthy should be requested while enrolling in the course.” Regarding disaster-related problems, P7 said: “In general, after the earthquakes [in February 2023], especially psychologically disturbed people come. Their psychology improves and they leave.” Regarding inadequate transportation to the course center, P7 said: “Last year I was going with two buses. The road was very bad. It was rainy in winter. Despite this, not the slightest leniency was shown. The roads were icy and snowy in winter. Buses were coming every 40 minutes or an hour, but they were full so they didn’t pick us up. If we were 10 minutes late, we had problems. Environmentally, we have such problems with distance. We can’t find the opportunity to open a course closer to our home.”

The subthemes and codes arising from the opinions of the participating master trainers regarding problems arising from individuals are shown in Table 4.

Table 4. Subthemes and codes obtained from participants' views on problems arising from individuals

Theme	Subtheme	Codes	f
Problems arising from individuals	Problems arising from the administration	Bad behavior of managers	2
		Lack of awareness of the administration	3
		Mobbing	4
		Problems in opening courses	7
		Expectations for trainees to earn money	2
	Problems arising from families	Lack of awareness of families	5
	Problems arising from auxiliary staff	Bad behavior of the staff	3
		Failure of personnel to perform their duties	4
	Problems arising from master trainers	Insufficient knowledge among master trainers	2
		Different teaching methods	2
		Competition between master trainers	4
	Problems arising from the course's trainees	Psychological problems	2
		Lack of time for the course	2
		Trainees cannot find childcare	2
		Lack of awareness of trainees	4
Absenteeism among trainees		5	
Insufficient number of trainees		7	

In Table 4, the participants' views on problems arising from individuals are grouped within five subthemes: problems arising from the administration, problems arising from families, problems arising from auxiliary staff, problems arising from master trainers, and problems arising from the course.

The participants' opinions on the subtheme of problems arising from the administration were found to reflect five codes: bad behavior of administrators, lack of awareness of the administration, mobbing, problems in opening courses, and expectations for trainees to earn money. Regarding bad behavior among administrators, P10 said: "When we say 'let's start our course,' we are usually insulted a little bit. Generally, these rude behaviors come from the relevant deputy directors." Regarding the administration's lack of awareness, P10 said, "Our administrators think that the master trainers do this job as a hobby. But everyone works because they need it." Regarding mobbing, P7 said: "I was subjected to extreme psychological pressure in the public education center where I worked before due to the administration. They committed mobbing. They came to inspect the course one or two times every day. If they saw that the number of students was low, they would immediately say they would close the course. I have never been subjected to as much psychological pressure as at that institution. Other people also say this. They open courses for 3 to 5 master trainers whom they know from before and they don't want others. They force them to donate to a revolving fund to open courses the next year, but the old master trainers who've been teaching courses there for years aren't asked to do this and they get offered courses for eight hours a day." Regarding problems in opening courses, P10 said: "We have problems opening courses. For example, although the course calendar starts in October, it takes until

November to open a course... We are constantly traveling back and forth to open a course. Let's open our course as soon as possible. Let's start our course." Regarding expectations for trainees to earn money, P3 said: "When we worked at the youth center before, there were generally problematic, disorganized, and fragmented families. They expected the child to work and earn money rather than get education. This caused conflicts with the child."

Participants' opinions on the subtheme of problems arising from families were found to reflect a single code: lack of awareness of families. P8 described this as follows: "Families send them knowing that they have a report. When we say 'come and see them,' they don't come, they send them away as if they want to get rid of them and keep them away from us. This makes me think that they are indifferent to their children."

Participants' opinions on the problems caused by auxiliary staff were found to contain two codes: bad behavior of staff and failure to perform duties. P5 described bad behavior among auxiliary staff as follows: "When I went to the public education center for my first application, a staff member scolded me very badly. I thought he was the director of the institution. I had put the application forms in the wrong order. That's why he yelled at me. I said, 'Is this the director?' Now I'm thinking, even if he was the director, he would have no right to yell at me. I was very upset when I found out that the person was on the cleaning staff there." P11 stated: "The cleaning staff working in the institution don't clean the classrooms on a daily basis. Garbage should be collected daily and the classroom should be mopped, but it's not done."

Participants' opinions on the problems arising from master trainers themselves were categorized according to three codes: insufficient knowledge among master trainers, different teaching methods, and competition between master trainers. Regarding insufficient knowledge among master trainers, P6 said: "As master trainers, our education level is weak... We have colleagues who don't know how to talk to a supervisor, who don't know how to use machines... Most of our master trainers are middle school or high school graduates [and they] are trying to have the same rights as permanent staff without thinking about it. In this regard, it would be good if public training programs put master trainers through an exam and training." Regarding differences in teaching methods, P11 stated: "Trainees may prefer one [master trainer] because of the teaching methods between two different trainers who teach the same course." Regarding competition between master trainers, P7 explained: "It's as if there's a pie... They behave as if their share of the pie decreases when [someone else is working]. Although our fields are different, he goes to the administration and says he's got no students right now. There's no atmosphere of unity."

The participants' opinions about the problems arising from the trainees of their courses were categorized according to six codes: psychological problems, not having time for the course, trainees not finding childcare, lack of awareness among trainees, absenteeism among trainees, and insufficient

numbers of trainees. Regarding psychological problems, P8 said: “Another problem with trainees is that sometimes people with psychological disorders come to us. They come with a doctor’s recommendation, doctors say ‘get a hobby, go to a course.’ They prefer us, too. We have a lot of problems with them. I had a student who had epilepsy. One student had problems with fainting. At first I didn’t know how to intervene, I was very scared. I shared this situation with the administration and they opened first aid courses and I took them and they were useful. But knowing how to treat a person with psychological problems is a different matter. That’s why the accompaniment of an expert is necessary in the training of that person... I feel like the number of people with psychological disorders has increased especially after the earthquakes [in February 2023]. I don’t think I’m being productive for the other students because I’m anxious about the students with psychological problems. Okay, they need it, too; we should help them, too. But it could be more conscious and systematic.” Regarding lack of time for the course, P3 said: “We have problems with absenteeism in students. If a student works in the factory, he can’t come when the course and shift hours overlap. They ask us to make up for it or help them manage it.” Regarding the trainees’ inability to find childcare, P2 stated: “The fact that married trainees come to the course with their children disturbs the flow in the classroom and course operation. The children make noise in the classroom and this affects the flow of the lesson.” Regarding trainees’ lack of awareness, P3 said: “Again, they don’t want to study. They only think about what they will become after studying.” Regarding absenteeism among trainees, P6 explained: “When the number of trainees falls below eight, there’s a risk that our course will be closed after it’s inspected. Since the trainees come voluntarily, they are absent too much. This increases the risk of the course being closed. This is a great source of trauma for us. All master trainers are traumatized by the number of students. While the permanent staff can continue even if the number of students falls below eight, we are constantly experiencing the fear of course closure.” P7 also discussed the problem of insufficient numbers of trainees: “After opening a course, our administrators come to inspect the course. If the number of trainees is low, the course is closed... Most of the trainees are housewives whose children are sick. They have a problem, they ask for two hours off. If we don’t manage such situations, we isolate those people from the beginning. But when the administration comes, if there just happens to be fewer students, we can’t explain it.”

The codes generated from the opinions of the participating master trainers regarding problems related to the inadequacy of personal rights are shown in Table 5.

Table 5. Codes obtained from the participants’ views on inadequacy of personal rights

Theme	Codes	f
Inadequacy of personal rights	Lack of unionization	3
	Uncertainty of the annual working period	5
	Master trainers not being valued	6
	Inadequate wages	9
	Inadequate social security benefits	9

As seen in Table 5, five codes were identified among the views of the participants regarding problems arising from the inadequacy of personal rights. These codes included the lack of unionization, uncertainty of the annual working period, master trainers not being valued, inadequate wages, and inadequate social security benefits.

Regarding the lack of unionization, P8 explained: "Actually, it wouldn't be bad if there was a union, because we think we could have a say if we had a union. We have problems with every change of administrators. Each administrator has a different approach. New arrangements are being made now, but they aren't enough. Our location and conditions could be better. Our administrators open courses for whoever they want; they don't open courses for those they don't want. They would open a course for 6 months for someone they didn't [want to help], but for 9 months for someone they wanted. If I wanted to work in the summer, I couldn't, so I think we would be in a better situation if we had a union like other civil servants." Regarding the uncertainty of the annual working period, P7 said: "We are constantly opening and closing courses related to course modules. One course ended after one and a half months. Then it wasn't clear whether I could open a new course or not. This uncertainty makes people tired. Also, when our course is over, we can't open a course immediately. It takes a few days. We already work a maximum of 20 days a month. Accordingly, there are deductions in terms of insurance and wages. I believe that the courses should be more organized and there should be an arrangement where we can work throughout the year without a gap between courses." Regarding master trainers not being valued, P8 said: "As master trainers, we have no value or worth. We're the ones who do door-to-door fieldwork in order to open courses, we're the ones who don't have any social rights, we're the ones whose insurance and salary aren't paid when we don't open courses." Regarding the inadequate wages, P5 said: "Our biggest problem is in terms of personal rights. We don't have a salary, we get paid for the course. We receive additional course fees. At this point, our wages are deducted when we take leave or go on vacation. Our salaries aren't paid during vacations like the permanent staff; they're deducted. That's why we don't want vacations. Even if we're sick, we come to the course... As master trainers, we need to make our voices heard." Finally, regarding the inadequacy of social security benefits, P5 said: "I've been giving courses for five years, and my total insurance entry for these five years is 600 days... Our insurance isn't paid properly because it's calculated and paid hourly, not daily".

Discussion and Conclusion

In this section of the study, the findings from the participants' opinions on the challenges encountered by master trainers in public education institutions are discussed and contextualized in light of the existing literature.

This study found that master trainers encounter difficulties in public education centers related to the use of social media. Participants indicated that the promotion of courses through news and

announcements on social media platforms is inadequate. This finding corroborates Tanır's (2006) assertion that courses should be advertised and promoted with the communication tools and techniques that are prevalent in our age. Furthermore, it lends support to the view that research on this subject remains insufficient. Other studies corroborate this conclusion (Çankaya, 2019; Özengi, 2017; Peker et al., 2021; Yaman-Şipal, 2020).

This study also demonstrated that master trainers encounter difficulties in public education centers due to the lack of adequate space for conducting their courses. This is in line with the conclusion reached by Türkoğlu and Sanem (2011), who reported that the facilities available in public education centers are inadequate for the purposes of education and training. These facilities are often located in basements and perceived as intimidating by potential trainees. Previous studies support this conclusion (Baykal & Akay, 2021; Çankaya, 2019; Dolanbay, 2014; Özengi, 2017; Peker et al., 2021; Yaman-Şipal, 2020).

The participating master trainers reported various difficulties due to their course programs in public education centers. One problem was the inadequate duration of the courses. Similarly, Yaman-Şipal (2020) determined that course durations are inadequate, the durations of modules are unsuitable for all age levels, and course modules require revision. In contrast, Dolanbay (2014) reported that course durations are typically sufficient. There are other studies that support this result (Baykal & Akay, 2021; Peker et al., 2021; Türkoğlu & Sanem, 2011).

In the present study, master trainers described difficulties due to the provision of insufficient materials and a lack of material support in public education centers. This is in line with the study conducted by Dolanbay (2014), who found that while workshops and laboratories are usually adequately equipped at first, there is a growing significant deficit of materials and resources over time due to a lack of innovation and budgetary constraints. As Aşır (2011) demonstrated, those who are unable to afford the requisite course materials are more likely to abandon a course midway through. Other studies support these findings (Baykal & Akay, 2021; Çankaya, 2019; Şirin, 2008; Peker et al., 2021; Tanır, 2006; Tekin, 1991; Türkoğlu & Sanem, 2011; Yaman-Şipal, 2020). Furthermore, these findings are consistent with participants' statements that trainees' families expect the trainees to generate income. An affiliation with the Ministry of National Education would allow public education centers to alleviate the economic burden on both the Ministry and the institution by creating revolving funds and selling the products produced by trainees through digital marketing. This would also contribute to families who expect trainees to contribute to the household economy and would increase interest in courses shown to provide economic returns. Furthermore, it could specifically contribute to women's production and employment with the support of digital marketing. These benefits would all facilitate the acquisition of technological skills among trainees, which may be especially important among trainees of older age groups.

The present study has shown that master trainers in public education centers experience difficulties due to the assignment of master trainers without merit. This aligns with Dolanbay's (2014) conclusion that the ambiguity in the selection criteria for master trainers outlined in the relevant legislation leads to external pressure on administrators, which subsequently results in unfair treatment in the assignment of master trainers.

Participants of this study also experienced problems arising from administrators in public education centers. They stated that these problems included mobbing, mistreatment, and a lack of awareness. In contrast, Coşkun (2012) found that administrators in public education centers do their jobs; specifically, it was reported in that study that administrators who visited courses corrected any deficiencies in the courses and evaluated complaints made about the courses. Other studies support this result (Baykal & Akay, 2021; Dolanbay, 2014; Tanır, 2006; Yaman-Şipal, 2020).

Master trainers participating in this study reported problems in public education centers due to other master trainers. This coincides with the findings reported by Dolanbay (2014), who stated that master trainers are in competition due to the inability to open sufficient courses for all master trainers due to a lack of trainees, course location problems, and lack of funds. This prevents a sense of cooperation. Furthermore, master trainers lack appropriate education and are not aware of the intricacies of adult education. Other previous studies support these findings (Çankaya, 2019; Yaman-Şipal, 2020).

Participants of the present study experienced problems in public education centers due to the families of trainees. These problems included a lack of awareness among families and their expectations that trainees would contribute to the household economy. These findings are supported by the results presented by Aşır (2011), who found that trainees were forced to contribute to their families' budgets by working, which led them to drop out of their courses. Other studies in the literature support these findings (Çankaya, 2019; Dolanbay, 2014).

Trainees in public education centers were also regarded as a source of classroom-related problems by the participating master trainers. The issues arising from trainees in the classroom are numerous and complex. They include excessive absenteeism, insufficient numbers, difficulties in finding time for the course, and challenges in securing childcare. These results are consistent with the findings of Aşır (2011), who identified women's inability to find childcare, financial constraints in paying for travel expenses or course materials, and time constraints in attending courses as the primary reasons for student to withdraw from courses. This result is also in line with the findings of Yaman-Şipal (2020), who identified a number of trainee-related challenges, including the co-existence of trainees from diverse age groups within the same class, high rates of absenteeism, financial constraints, familial obligations, and psychological factors. Other research findings corroborate these conclusions (Arslan, 2020; Baykal & Akay, 2021; Baytemir & Güven, 2015; Çankaya, 2019; Türkoğlu & Sanem, 2011).

The present study demonstrated that master trainers encountered difficulties in their interactions with auxiliary staff in public education centers. This supports the conclusion drawn by Türkoğlu and Sanem (2011), who reported a dearth of auxiliary staff in public education centers. When public education centers attempt to address this issue by providing training to the trainees, it contravenes the fundamental tenet of public education, namely the right to free education. Consequently, adults are dissuaded from pursuing further education in public institutions, underscoring the pressing need for additional personnel. This finding contrasts with the research conducted by Coşkun (2012), who found that auxiliary staff in public education centers are fulfilling their duties. Additionally, other research findings corroborate this result (Dolanbay, 2014).

Participants also stated that they faced problems related to inadequate wages, unfavorable social security benefits, the distribution of working hours, and a general failure to value master trainers. These findings are similar to those of Yaman-Şipal (2020), who reported that the uncertainty of the working hours of master trainers and problems related to the underpayment of insurance premiums reduced their motivation. Similarly, in the study by Kuşaksız (2011), it was noted that, unlike permanent teachers, master trainers have wages deducted during the holidays and their insurance is not paid, their courses are not guaranteed to continue because they do not have professional security, and the differences between permanent teachers and master trainers cause discrimination among educators. Other studies in the literature support these findings (Tanır, 2006; Yıldırım, 2020).

In conclusion, this study investigated the problems faced by master trainers in public education centers and the participants reported a wide variety of challenges. The results also highlight the fact that there are differences in the problems faced by different master trainers and in different public education centers. This is largely due to the different fields and needs of different master trainers. Based on the results obtained in this study, the following suggestions can be made.

Recommendations

The findings of this research indicate that media platforms are not utilized to their full potential for the promotion and announcement of academic courses and activities. It is recommended that the Ministry of National Education and school administrators maintain regular updates on their social media pages. Additionally, it would be beneficial to feature activities and courses at public education centers more frequently in national and local press outlets.

In light of the difficulties encountered by master trainers in accessing suitable course space and materials, it is recommended that public education centers and the Ministry consider enhancing the physical space and material support available for these courses.

This study has revealed that master trainers encounter difficulties in exercising their personal rights. It can be argued that the Ministry of National Education should better protect the personal rights of master trainers.

This research encompassed the province of Kahramanmaraş and its districts. To enhance the generalizability of the findings, quantitative research could be conducted in other provinces and regions to ascertain the challenges faced by master trainers in public education centers on a broader scale.

Kaynakça

- Akyüz, Y. (2012). *Türk eğitim tarihi (M.Ö 1000-M.S.2012)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Arslan, R., & Akça, R. P. (2012). Çocukların eğitiminde rol model oluşturacak olan eğitimci ve usta öğretici adaylarının beslenme alışkanlıkları. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (8),101-119.
- Arslan, Ü. (2020). *Türkçenin yetişkin mültecilere öğretilmesinde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşır, S. K. (2011). *Mamak Halk Eğitimi Merkezi'nde açılan kurslara katılan kadınların eğitime katılma ve terk etme nedenleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baykal, T. & Akay, C. (2021). Türkiye'de Yetişkin Eğitiminde Karşılaşılan Sorunlar: Bir Meta-Sentez Çalışması (2004-2020). *JAAS Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 14(87), 95-112.
- Baytemir, K., & Güven, M., (2015). Halk eğitim merkezleri için kapsamlı rehberlik ve psikolojik danışma programının geliştirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 903-908.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri (24. Baskı)*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Creswell, J., W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri, beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. M. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çankaya, N. (2019). *Halk eğitim merkezlerinde eğitim alan yetişkinlerin motivasyonuna etki eden unsurların incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çetin, A. & Ünsal, S. (2020) Öğretmen algılarına göre fark oluşturan öğretmen, *İnsan ve Toplum Dergisi*, 10(2), 35-64.
- Divjak, Sasja, Dowling, C., Fisser, P., Grabowska, A., Hezemans, M., ... & Van Weert, T. (2004). Lifelong learning in the digital age: Focus group report. In *Lifelong learning in the digital age: Sustainable for all in a changing world* (pp. 1-49). Boston, MA: Springer US.
- Dolanbay, T. (2014). *Hayat boyu öğrenme sürecinde halk eğitimi merkezlerinin yaşadığı yönetsel sorunlar ve çözüm önerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Gezicioğlu, F. Y., Atalayer, G., Yalçın, M. B., Demir, H., Erim, Ö. U., Balota, B., & Vardar, M. (2022). Kültürel bir mirasın canlandırılması üzerine deneysel atölye uygulamaları-1: "Sedefli Battaniye İçin Usta Öğretici Eğitimi". *Görünüm*, (12), 15-34.
- Halk Eğitim Kurs, (2024), <https://www.halkegitimkurs.com/> adresinden 03.07.2024 tarihinde alınmıştır.

- Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği (2018). Resmi Gazete (Sayı: 30388), 18 Nisan 2018. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/04/20180411-13.htm>
- Kabadayı, A., & Sapsağlam, Ö. (2011). Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan usta öğreticilerin öğretmenlik yeterliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Tokat ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(37), 182-201.
- Kavtelek, C. (2014). *Hayat boyu öğrenme kurum yöneticilerinin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları ve görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kurt, G. (2000). *Yetişkin eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuşaksız, A. (2011). Kadrosuz usta öğreticilerin sosyal güvenlik hakları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 23-35.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2010). *MEB yaygın eğitim kurumları yönetmeliği*.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). Resmi Gazete (Sayı: 1739), 24 Haziran 1973.
- Merriam, S.B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. S. Turan (Cev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özengi, M. (2017). *Halk Eğitimi Merkezlerinin Kursiyer Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi: Amasra Halk Eğitimi Merkezi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Peker, D., Demirel, B., Yumuşaker, M. C., Küçükbeyazıt, Z., & Peker, F. (2021). Halk eğitimi merkezlerinde uygulanan kurslara kursiyerlerin katılma nedenleri ve memnuniyet algısı: Erzin ilçesi örneği. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 8(19), 123-139.
- Tanır, M. (2006). *Türkiye’de halk eğitim hizmetlerinin yönetimi ve halk eğitim merkezlerinin etkililiği üzerine alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, M. (1991). Dünyada ve Türkiye’de halk eğitimi alanının temel sorunları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1), 1-12.
- Türkoğlu, A., & Sanem, U. Ç. A. (2011). Türkiye’de halk eğitimi: tarihsel gelişimi, sorunları ve çözüm önerileri. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 48-62.
- Şekerci, R. (2019). *Öğretmen liderliği eğitim programının yaygın eğitim kurumları usta öğretici ve öğretmenlerinin liderlik becerilerine etkisi: İç içe geçmiş karma yöntem araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Şekerci, R. & Karataş, S. (2019). Öğretmen liderliği eğitim programına katılan yaygın eğitim kurumları usta öğretici ve öğretmenlerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *JAAS Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 75, 103-120.

- Şirin, A. (2008). *Halk eğitim merkezlerinin sanat eğitimi bağlamında yetişkin eğitimindeki yeri ve önemi*.
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yaman Şipal, Ö. (2021). Hayat boyu öğrenme kurumu olan halk eğitimi merkezi öğretmen ve usta öğreticilerin yetişkin eğitimi süreçlerinde yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)*, II(II), 41-58.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H., (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri 10. Baskı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (2020). *Kadrosuz usta öğreticilerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile hayat çapında öğrenme alışkanlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Nevşehir İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.