

PERSONEL EĞİTİMİNİ ÖLÇMEK VE DEĞERLENDİRMEK (*)

Çeviren : Oğuz Onaran
Lynton K. Caldwell (. .)

Bir eğitimin başarılı olup olmadığını ölçecek son test, ondan istenileni verip vermediğidir. Ama eğitim amaçlarının ve onları elde etmek için harcanan çabaların, masraflarla ve hükümetin amaç ve erekleriyle ilişkiler açısından, zahmete değip değmediğini bilmek de önemlidir. Eğitim, masrafları gerektirdiğinden ve kamu hizmetlerinin görülmesine oldukça etki ettiğinden kamu görevlilerini eğitimle geliştirmek için yapılan her ciddi çaba, bu eğitimin etkenliğini ölçmek gereğini de birlikte getirecektir.

Ölçmek ile değerlendirmek arasında kesin bir sınır çizmek gerekir. Bu ikisi, maksatları bakımından birbiriyle çok ilişkili olabilir ama her biri ayrı, farklı işlemlerdir. Eğitimin etkenliği, değerlendirmeye gitmeden de ölçülebilir. Ölçmek, eğitimin meydana getirdiği değişiklikleri hesaplamak için bazı standartlar ya da ölçütler koymak demektir. Ama bu değişikliklerin istenen şeyler olduğunu ya da o eğitimden istenen amaçları elde etmiye yaradığını göstermesi de gerekli değildir bunun. Değerlendirmekse, ulaşılmayı istenen amaçla eğitimin sonucu arasında bir karşılaştırmayı, sonra

(*) Şu makalenin çevirisidir : «Measuring and Evaluating Personnel Training, *Public Personnel Review*, vol. 25, no. 2 (April 1964), s. 97 - 102.

(**) Lynton K. Caldwell, Bloomington, Indiana Üniversitesinde Devlet İdaresi Profesörüdür. Daha önce şu üniversitelerde bulunmuştur : University of Chicago, Northwestern University, the Maxwell Graduate School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, the University of California. Ayrıca yerel, devlet, ulusal ve uluslararası alanda idarede çalışmış ve pratik tecrübe kazanmıştır. Caldwell, Türkiye'de, Kolombiya'da, Filipinler'de, Tayland'da, Endonezya'da çeşitli danışma ve teknik yardım görevlerinde de bulunmuştur. Harvard ve Chicago üniversitelerinden akademik dereceler almıştır. Bu makale, yazarın United States Agency for International Development için hazırladığı *Improving the Public Service Through Training* adlı kitabındaki malzemeye dayanmaktadır.

da eğitim için harcanan çabanın sonuçlara göre zahmete değip değmediği kararını içine alır.

Değerlendirmek, bir değer yansımasıdır. Burada yargı, değerlere dayanır, bütün değerlendirmelerdeki ana güçlük de işte buradadır. Değerler, nesnel bir çözümlenmenin dışında kalırlar. Onlar, kültürel çevrede gelişirler ve tam olarak tanımlanamayan ve anlaşılamiyan psikolojik öğelerden de etkilenirler. Bu yüzden, değerlendirmek her zaman görece olmaktadır. Değerlendirme, ancak belli değerlere, belli standartlara ya da amaçlara göre bir anlam taşır. Bununla birlikte değerlendirme, hiç bir genel sonuç çıkarmaya yaramaz ya da yalnız tek bir değerlendirici için bir anlam taşır demek istemiyoruz. Çünkü değerler de pekalâ çoğunluk tarafından paylaşılabilir, genellikle tanımlanabilir ve öteki değerlerle tutarlılıkları bulunabilir. Kamu görevlileri bile değerlerin gerçekleşmesi için sadece birer araçtır. Demek ki, herhangi bir eğitimin değerlendirilmesinde ilk sorun, bu eğitimle istenen değerlerin tayin edilmesidir.

Bu yüzden, eğitim çalışmalarını ne ölçmek ne de değerlendirmek kesin terimlerle ifade edilebilir. Ölçmek ve değerlendirmekten kastedilen eğitimin hangi yollarla ve ne dereceye kadar etkili olduğunu ortaya koymaktır. Tek mümkün amaç, kesinlik değil olasılıktır.

Çalışma Standartlarını Koymak :

Eğitimin etkenliğini ölçmek, önce iki şeye başvurmayı gerektirir. Eğitim başlamadan önceki çalışma seviyesini gösteren bir ana nokta ve eğitimin yöneltildiği çalışma standardı. Eğitim başlamadan önce yeterli bir ana nokta saptanmazsa gelişmeyi ölçmek için sonraki çabaların pek bir anlamı kalmaz. Bir çalışma standardı da konmazsa, eğitim amaçlarının ne ölçüde elde edildiğine kadar vermek imkansızlaşır.

Etkili olmak için eğitimle elde edilmek istenen maksadın açıkça ortaya konması gerekir. Ama bunlar ölçülebilir bir şekilde ortaya konmadıkça eğitimin gerçekten istenileni verip vermediğini bulmak imkânsızlaşır. Bir çok eğitim çeşidinde, özellikle yüksek idareci katlarında amaçları ölçülebilir terimlerle ortaya koymak çok güç olabilir. Bu güçlüğün bir kısmı da, etkili bir çalışmanın ne olduğuna karar vermektir.

Örneğin, yöneticiler, gözcüler ya da öğretmenler için geçerli çalışma testleri nasıl konabilir? Daktilolar için eğitim amaçları ko-

layca konur; polisler için biraz daha güçtür; ama diyelim araştırma yapan bilimcilerin başarılarını ölçmek için bütünüyle ayrı bir temelden işe girişmek gerekir. Açık olarak görülüyor ki, bazı işler ve durumlar için eğitimin etkenliğini ölçmek kolay, bazıları içinse, değişen ölçülerde zordur.

Başka bir güçlük de, eğitim için kesin ve ölçülebilir amaçların nasıl saptanacağı konusunda tecrübe ve denenmiş bilgi noksanlığından gelmektedir. İş çözümlemesi, çalışmanın ölçülmesi, amaçların konması ve eğitim değerlendirilmesi işleri birbirleriyle ilişkilidir; bunlardan birinde bir ilerleme, ötekilerdeki ilerlemelerden yararlanır. Eğitimin etkenliğini ölçmek, eğitilecek işlerden ne beklendiğini açıkça ortaya koyacak sorumluların ehliyetlerinden öteye gidemez.

İstlenen Başarının Ölçülmesi :

Bir eğitim programı ya da plânı, hangi yolla başarıyı ölçeceğini göstermedikçe tamamlanmış sayılmaz. Ayrıca, eğitim sonuçlarını ölçmek, değerlendirmek ve çözümlemek için gerekli verileri saptayıp toplamakta kullanılacak yöntemleri de göstermelidir. Eğitimin etkilerini ölçmek, yalnız amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgili bütün öğeleri değil, ayrıca eğitimin eğitim görenlere ve örgüte mümkün daha başka etkilerini de hesaba katmalıdır.

Belli bir eğitimin kendi amacını gerçekleştirmekte çok başarılı olması mantıklıdır. Ama, bu eğitim, kazanılanları azaltıcı ya da yok edici yönde beklenilmiyen sonuçlar da doğurabilir. Şu da mümkündür : Belli bir maksat için başarılı ve doyurucu görülen bir eğitim programı, geniş olarak başka yönlerde de uygulanabilir. Böylece, eğitimin ölçülmesi, eğitim amaçlarının ne ölçüde elde edildiğini göstermekle birlikte eğitimin bütün etkisini de mümkün olduğu kadar ortaya koyabilmelidir.

Eğitim sonuçlarının ölçülmesinde kullanılacak yöntemlerin seçilmesinde ilk iş, doğru ölçme araçlarını ve onların tam uygulanış şekillerini bulmaktır. Geçerli ölçme yöntemlerinin kötü kullanılması, uygun olmıyan ve yanlış yola götüren yöntemlerin farkında olmadan kullanılması kadar tehlikelidir. Testler ve istatistikler yararlı ölçme araçlarıdır. Ama bunların, eğitim sonuçları hakkında gerekenleri bilmekte yararlı olabilmeleri için, tedbirlerle ve seçilerek kullanılmalrı gerekir. Örneğin, bilgi ya da maharetin artmasını ölçmekte sağlam olan standardlaştırılmış testler, eğitimin işe etkisini ölçmekte işe yarayabilir. Bir kimsenin herhangi bir eği-

timden ne öğrendiğini bilmek yararlı olabilir ama bu malumat, bu eğitimin o kimsenin çalışmasını nasıl etkilediğini göstermez.

Sonuç Ölçmede Boşluklar :

Eğitim sonuçlarını ölçmede sık sık yapılan bir yanlışta da, eğitim görenlerin sayısıyla bu eğitimden gerçekten yararlananları karıştırmaktır. Yalnızca eğitimle karşılaşmak, davranışlarda, bilgide maharetle kendini gösterebilecek gerçek bir öğrenimin yerine geldiğini göstermez. Eğitim programlarının ölçülüp değerlendirilmesinde, eğitime kaç kişinin ne kadar süreyle katıldığı ve bunların hangi hizmet kategorilerinden geldiklerini bilmek gerekir. Ama bunlar aslında ham verilerdir. Ne yazık ki, eğitim programlarına katılan kişilerin sayıları çoğunlukla gerçekten eğitilenlerin sayısıyla aynı anlamda kullanılır. Böyle verilerden eğitimin etkisi hakkında hiç bir fikir edinilemez.

Bununla birlikte istatistik veriler, eğitimin etkililiğini araştırmak konusunda bazı ip uçları verebilir. Büyük sayıda öğrencinin derslere muntazam devam etmesi eğitimin etkenliğini göstermezse de eğitim görenlerin az sayıda oluşu ve devamsızlıkları, eğitim programının durumunu incelemeyi gerektirir. Eğitim istatistiklerinin kendi başlarına bir şeyler anlattıkları enderdir, yararlı olabilmeleri için gerçek durumları bilerek yapılacak yorumlar gerekmektedir.

«Önce ve sonra» karşılaştırmaları yaparak ölçmek, sadece istatistik tablolar yaparak ölçmekten daha anlamlıdır, yalnız onun da kendine göre boşlukları vardır. Eğitim sonuçları, en kolay, önce ve sonra karşılaştırmaları yapılmasına elverişli olan faaliyet çeşitlerinde ölçülebilir, örneğin, bir kişisel kabiliyet testiyle. Eğitim yalnızca kişisel yeterliği ve iş başında çalışma kabiliyetini geliştirmek için düzenlenmişse bu yöntem yeterli olabilir. Ama daha önce de belirtildiği gibi, eğitim yalnız iş görme kabiliyetini değil de, doğrudan doğruya işte bir gelişmeyi sağlamak için verilmişse, karşılaştırma öğrencinin eğitimden önce ve sonraki yeterliği arasında değil, önceki ve sonraki işinde yapılmalıdır.

Aynı kişilerin ya da dairelerin çalışmalarında bir süre arayla karşılaştırma, bilinen en iyi eğitim sonuçları elde etme yöntemidir. Bununla birlikte ayrı ayrı eğitim programlarının karşılaştırılmasıysa pek az yararlı bilgi verir, sadece kişisel gelişmenin ölçülmesini bile güçleştiren değişken öğeler, ayrı eğitim programlarının

karşılaştırılmasında daha çok artar. Değişken öğelerin eğitimi etkileyişi üstünde ayrıntılarına kadar dikkatlice durulursa, birbirine benzer amaçları olan ayrı eğitim programlarının karşılaştırılması yararlı olabilir. Ancak, bu çeşit bir çözümlenme için harcanan çaba arttıkça bu yöntem, aynı eğitim programının, aynı kişinin, ya da aynı dairenin önceki ve sonraki durumunun karşılaştırılması yönteminden daha az yararlı olmaya başlar.

Ölçme Ölçütlerinin Seçilmesi :

Ölçütlerin seçilişinde ölçüleceklerin daire çalışması mı, grup çalışması mı, yoksa kişisel çalışma mı olduğuna ya da ölçütlerin bunlardan ikisini ya da daha fazlasını içine alıp almıyacağına karar vermek önemlidir. Bu kategorilerin herhangi birinde sonuç ölçmek için elverişli yöntemler, bir başkası için geçerli olmayabilir.

En güvenilir sonuç ölçme yöntemleri, tekrarlanan uygulamalarla elde edilenlerde «cross checking» yapmayı mümkün kılan yöntemlerdir. Eğitimin ölçülmesinde iki önemli «cross checking» yöntemi vardır. Biri, iki ayrı ama aynı derecede geçerli başarı ölçüsünü aynı programa uygulamaktır. Öteki, aynı ölçünün, birbirine çok benzer durumlarda tekrarlanan aynı eğitim programına tekrarlanarak uygulanmasıdır. Çeşitli eğitim şekilleri için iki yöntem de kullanılabilir. Ama başarının ölçülebilmesi için yalnız tek bir aracımız varsa, ikincisi daha uygundur.

Kişisel yeterlik için hazırlanan eğitimlerde, personel kayıtları, eğitimin etkenliği konusunda bazı ip uçları verebilir. Ancak bu iş, kişinin çalışması kesinlikle belirtilmiş çalışma standartlarına göre gösteriliyorsa kayıtlarda, mümkün olabilir. Bununla birlikte birçok yerlerde, eğitim amaçları kişisel çalışmadan çok gurupların verimliliğine yöneltmiştir. Bu durumlarda ölçülmesi ve çözümlenmesi gereken, belli bir birimin işi ya da işlemidir.

Grup çalışmalarının ya da örgütsel çalışmaların ölçülmesinin, eğitimin kişiler üstündeki sonucunu ölçme denemeleri yanında açık bazı faydaları vardır. Bu yöntem, önce, dairenin bir bütün olarak çalışmasıyla ilgilenir ve kişisel gelişmeyle gelişen örgütsel çalışma arasında bir bağ kurulmasını gerektirmez. Eğitim programıyla gelişen çalışma arasında açık bir ilgi bulunursa ve bu gelişme için başka bir neden görülemezse, bir de ters çevre etkileri yoksa o zaman eğitimin etkili olduğunu ve istenen maksada eriştiğini gösteren deliller elimizde var demektir. Daha güç bir sorunu yani bu

eğitimin bireylerin çalışmasını gerçekte nasıl değiştirdiğini aramak, cevabı öğrenmek istense bile, pek gerekli değildir.

Programın Değeri Üstüne :

Ancak bu, çalışma gurupları esasına göre hazırlanan eğitim programları etkilerini araştırırken, eğitimin bireyler üstündeki etkisini bir kenara bırakacağız demek değildir. Başlangıçta, gurup çalışmasını geliştiren bir program, zamanla bireysel ya da bireyler arası güçlükler doğurabilir, bu da sonuç olarak gurubun verimliliğini düşürebilir. Bu yüzden bir eğitim programının bütün üstündeki etkisini bir zaman sonra tekrar ölçmek yerinde olur. Böylece eğitimin etkenliğini ölçmek, eğitim yöntemleri üstünde incelemenin, araştırmanın nerelerde gerekli olduğu hakkında ipuçları sağlar.

Daha önce söylediklerimizden de açıkca anlaşıldığı gibi, eğitimin etkenliğini ölçme yöntemlerinden hiç biri her durumda kullanılabilir nitelikte değildir. Bir çok eğitim programı tipleri için benzer ya da aynı yöntemler kullanılabilir. Bununla birlikte her program için teklif edilen ölçütler, iyice incelendikten ve programın istenilen sonuçlara ne dereceye kadar vardığını gerçekten gösterebileceğine kanaat getirdikten sonra seçilmelidir. Özetlersek, eğitimin etkililiğini ölçmek şunları gerektirir :

1. Eğitimden önceki çalışmayı gösteren bir temel nokta,
2. Ölçülebilir terimler içinde verilmiş standartlar ya da amaçlar,
3. İstatistik yöntemlerinin eğitimle erişilen değişmelere, doğru bir şekilde uygulanışı (yalnız eğitim tabloları değil),
4. Eğitimin dikkate değer bütün sonuçlarının kapsanması,
5. Birden çok yöntemin kullanılması ya da «cross check» sonuçlarının verilmesi.

Güvenilir Değerlendirme Ögeleri :

Önceki bölümde belirtildiği gibi ölçme ve değerlendirme iki ayrı şeydir. İkisi de öteki olmadan da yapılabilir. Bununla birlikte, bir programı, elde incelenmesi mümkün deliller olmaksızın sadece sonuçlarına bakarak değerlendirmek, öznel bir fikir belirtmek olur ve programın değerli olup olmadığını gösterecek yeterli bir esas veremez. Bir çok değişik insanın ve değerlerin söz konusu olduğu ve bir dereceye kadar nesnelliğin gerektiği kamu programlarında, değerlendirme ölçmeyi de beraberinde getirecektir. Özel bir tahmin, eğitim programlarının geliştirilmesinde, devamında, bitmesinde ya da değiştirilmesinde hiç bir anlaşma zemini teşkil edemez.

Değerlendirme, eğitimle verilmek istenen değerlerle eğitimin sonuçlarını karşılaştırır. Bu yüzden, bütün katılanlarca anlaşılabilirlik ölçütleri esasına dayanmalıdır ve bütün örgütte yaşayan değerleri gözönüne almalıdır. Bu, özellikle eğitim programının yöneltildiği değerler için doğrudur. Kısacası, ölçmenin amacı, bir eğitim programının başarısını araştırmaktır. Değerlendirmenin amacıysa, bu başarının etkililiğiyle ilgili nesnel bir yargıya ya da sonuca varmaktır.

Değerleri Tanımlayan Ölçütler :

Eğitim sonuçlarının yararlı olarak ölçülmesinde nasıl uygun standartlar gerekliyse, güvenilir bir değerlendirme için de, yargıya temel olacak değerleri tanımlayan ölçütler gereklidir. Değerlendirme konusunda herhangi bir çalışma, hemen başlangıçta, ele alınacak değerleri belirtmelidir. Bu da, kimin değerlerinin söz konusu olduğunu araştırmayı gerektirebilir. Bir eğitim programı için verilecek yargının dayandığı değerler sayısız ve çeşit çeşittir. Ayrıca bu değerler birbirleriyle uygun düşmeyebilirler de.

Örgütün dışındaki bir değerlendirici için, değerlerin tanımlanması özel güçlükler doğurabilir. Bu değerlendirici, işe başlamadan önce, örgütün değer yapısındaki bütün münasip öğeleri bulmalıdır. Çoklu ve birbirine aykırı değerler, eğitim yoluyla aranılabilir. Siyasi liderler, üst ve alt kademe memurlar, aynı eğitim programı hakkında oldukça farklı duygu ve tavırlara sahip olabilirler. Eğitim, idari kavram ve işlemlerden ayrılamaz.

İnsanları, birbirleriyle ilişkilerinde ve işlerinde etkileyen değerler, onların eğitime tepkilerini de mutlaka etkileyecektir. Bazan, farkına varılmamış değer sistemlerinin istenmeden üstüne üstüne gidildiğinden eğitim çalışmalarının tehlikeye düştüğü de olmuştur. Örneğin, bazı ülkelerde halkın geleneği, karşılıklı yardımı ve işbirliğini gerektirir. Bu ülkelerde eğitim programlarına bireysel rekabeti sokma çabaları başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Öte yandan grup rekabeti daha çok başarılı olmuştur. Aynı duruma, Amerikan kamu kuruluşlarında ve özel kuruluşlarda birbirine çok bağlı guruplarda da raslanmıştır.

Hükümetlerin eğitim programları düzenlemek ya da yardım etmek sebeplerinin hepsi söylenmez, hatta kabul bile edilmez bazan. Örneğin eğitim programları, doktrin aşılama ve propaganda yoluyla mevcut hükümetin iş başında kalmasını sağlamak için dü-

zenlenebilir. Memnun olmıyan memurları yatıştırmak için ya da belli bazı grup memurlara verilen tazminatı arttırmakta dolaylı bir yol olarak kullanılabilir. Memurlar arasındaki muhtemel liderleri bulabilmek için, hükümetin ilerici olmadığı yolundaki eleştirileri çürütmek için düzenlenebilir.

Bunlar ve bunlara benziyen sebepler, eğitimin amaçları olarak gösterilmezler ama eğitim çalışmalarını başlatan görevlilerin zihinlerinde etkili motifler olarak yer alırlar. Bütün bu gizli maksatların, eğitimin etkenliğini değerlendireceklerce nasıl ele alınacağı, değerlendirmenin yapıldığı belli durumlara ve değerlendirmenin maksadına bağlıdır.

Söylenmemiş Maksatlara Değınmekten Kaçınmak :

Bazı durumlarda eğitim programlarını değerlendirirken, şüphe edilen ama ispatlanamıyan gizli maksatlara açıkca değınmekten kaçınmak gerekir. Bazan, etkili ve genellikle yararlı bir program, değerlendiricinin hoşuna gitmiyen bir sebepten ötürü düzenlenmiş olabilir : Örneğın, ihtiraslı bir bürokratın ya da siyaset adamının siyasi şansını arttırmak için. Ama iyi bir eğitim programını, onu çevreleyen siyasi şartlardan ötürü suçlamak kısa görüşlülük olur. Yine de, eğitim etkililiği için sağlam bir çözümlemede ve güvenilir bir program değerlendirilmesinde, değerlendiricinin eğitim programının düzenlenmesindeki ve yönetimindeki faktörlerden haberli olması önemlidir. Bazı durumlarda doğru bir programın yanlış sebepler için düzenlenmesi mümkündür. Yargıların, eğitim programlarının ahlaki yönleriyle ilişkili olması isteniyorsa, onları olduğu gibi ele almak, verimlilik standartlarıyla, örgütsel amaçlarca ölçülen etkililikle karıştırmamak gerekir.

Kısacası, eğitim çalışmalarına nesnel bir kıymet biçme olarak güvenilir bir değerlendirme programının nitelikleri şunlardır :

1. Mevcut değerlerin doğru ve gerçeki bir çözümlemesine dayanır.
2. Örgütsel amaç ve ereklerle uyşur.
3. Nesnel ölçmenin bütün uygun araçlarını kullanır.

İster eğitim teknisyeni, ister yönetici, ister danışman olsun değerlendirici, ölçütünü açıkça ortaya koymak yani değerlerini açıkca belirtmek zorundadır. Kastedilen şey aynı olsa bile, eleştiricinin öyle olmamasını düşündüğü için bir yargıyı eleştirmek, çok görülen bir yanıştır. Böyle hallerde eleştirme için yer vardır ama değerlendirme yararlı olacaksa, istenen maksatla ilişkiler açıkca belirtilmelidir.

Sonuçlar :

Ölçmek ve değerlendirmek, eğitimin etkenliğini araştırmanın ayrı ama birbirleriyle yakından ilişkili iki yönüdür. Ölçmek, eğitimin sonucunda ne gibi değişikliklerin meydana geldiğini ortaya çıkarır. Değerlendirmekse, eğitimin, sonuçlarına göre ne ölçüde zahmete değer olduğuna karar verir.

Bu iki süreçten daha nesnel ve daha sistematik olanı ölçmektir. Değerlendirme, değer yargısını ve kaçınılmaz bir öznellik ögesini de içine alır. Ama kamu görevi için eğitim, içine bir çok insanı ve örgütü de alan bir toplumsal süreç olduğundan, değerlendirilmesi de, yararlı olması için, açıkca belirtilmiş ve geniş olarak anlaşılabilen değerlere dayanmalıdır.

Eğitim plân ve programları, eğitim sonuçlarını ölçmek için kayıtları ve eğitimi düzenleyenlerin zihinlerinde sonuçları değerlendirmekte doğru bir temel olacak bir ölçütü ihtiva etmezse, tamamlanmış sayılmaz. Eğitimin etkenliği için tek bir ölçüt, eğitimin altında yatan amaç ve değerlerin hepsinde tatmin edici olamaz. Bu yüzden eğitim programlarını geniş olarak değerlendirmek istiyorsak, çeşitli görüş açılarını ve değer setlerini gözönünde bulundurmak gerekir.

Şimdiye kadar dediklerimiz, ölçü ve değerlendirmenin kesin istatistik terimlerle ifade edilebileceği inancını sarsmamalı. İstatistik yöntemlerinin, daha öncekinden daha geniş ve etkili kullanılması mümkündür. Ama, eğitimin etkisinin ölçülemeyecek kadar karmaşık olduğu ve değişkenlerin doğru bir değerlendirmeyi engelleyecek kadar büyük olduğu inancı, bu işlerin üstesinden gelmeye yetecek anlayış ve tekniğe sahip olduğumuz görüşü kadar temelsizdir.

Biz burada daha çok ilkeler ve ölçüt üstünde durduk, çünkü doğru, sağlam, ölçme ve değerlendirme tekniklerini bulabilmek ve bunları geliştirmek için bu sorunların aydınlığa çıkarılması gerekiyordu. Sabırla, ısrarla araştırarak ve deneyerek bu konuda ve eğitim çalışmalarının düzenlenmesi ve yürütülmesi konularında yavaş yavaş bir gelişme olacağına inanıyoruz.