

KUR'AN KURSLARINDA TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNİN TEMEL AMAÇLARININ UYGULANMASI

Muhammet Fatih GENÇ*

ÖZET

Bu çalışmada hızla değişen dünyamızda Kur'an Kurslarında Toplam Kalite Yönetimi anlayışının amaçlarının nasıl uygulanabileceğine değinilerek 21. yüzyılın en önemli yönetim modelinin Kur'an Kurslarının eğitimine ne tür bir katkı sağlayabileceği anlatılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kuran Kursu, Toplam Kalite Yönetimi, Eğitim.

APPLYING OF THE AIM OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT IN THE QURANIC COURSES

ABSTRACT

In this study, we mentioned about the aim of Total Quality Management and how can we apply its aims to Quran courses and how can these aims contribute the education of Quran courses.

Key Words: Quran Courses, Total Quality Management, Education.

Giriş

Birçok alanda kullanılan bir kavram olan Toplam Kalite Yönetimi (TKY)¹, aslında işletmeler için bir yönetim felsefesi ve uygulaması olarak

* Dr., Araş. Gör., Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi.

¹ TKY, 1994 tarihli ISO 8402' de "Bir kuruluş içinde kaliteyi odak alan, kuruluşun bütün üyelerinin katılımına dayanan, müşteri memnuniyeti yoluyla uzun vadeli başarıyı amaç edinen ve

kullanılagelen bir kavramdır. Bununla birlikte, son zamanlarda eğitimden politikaya, sağlıktan ulaşımaya kadar her alanı kapsar hâle gelmiştir. Böylelikle TKY, 21. yüzyılın çağdaş bir yönetim tekniği olarak karşımıza çıkmış bulunmaktadır.

Yaygın din eğitiminin önemli bir parçası olan Kur'an Kurslarının eğitiminin iyileştirilmesinde son yıllarda eğitimde de uygulanmaya başlayan Toplam Kalite Yönetimi düşüncesinin de yeni bir açılım getirebileceğini söyleyebiliriz. Çünkü dünyadaki hızla değişimden Türkiye'yi¹ uzak tutup bir fanusun içine koyup saklamak mümkün değildir. Değerleri ve ihtiyaçları sürekli değişen öğrenci ile karşı karşıyayız. Kur'an eğitiminin ve Kuran Kurslarının da yarının fırsatları ve tehditleri hakkında iyi planlanmış bir bakış açısı geliştirmeden, sağlıklı bir şekilde yoluna devam etmesi düşünülemez. Bu bakımdan Kuran Kurslarında TKY'nin temel amaçları aşağıdaki şekilde uygulanarak eğitimde kalite artırılabilir.

1. İnsanın (Öğrencinin/Öğretmenin) En Önemli Değer Olarak Kabul Edilmesi

Dünyada yapılan her türlü eğitim, hangi amaç ve yöntem uygulanırsa uygulansın, sonuçta insanı etkiler ve şekillendirir. Bundan dolayıdır ki; TKY'nin temel amaçlarından birincisi, insanın en önemli değer olduğunun içtenlikle kabul edilmesi ve her aşamada ona öncelik verilmesidir. Maslow'un ifadesiyle, çeşitli ihtiyaçların etkisinde bulunurlar. Yine onun ifadesiyle; bu ihtiyaçların insanı harekete ve faaliyete sevk eden itici (motivasyon) gücü vardır. Ve bunlar, beş grup altında toplanırlar:²

a) *Temel İhtiyaçlar*: İnsanın giyinme, beslenme, barınma, yasama gibi asli ihtiyaçlarının karşılanması gerekir.

b) *Psikolojik ve Fizyolojik İhtiyaçlar*: Her insan geleceğe güvenle bakabilme, geleceğini garanti altına alma ister. Bu ihtiyaçları karşılanmayan insan işine, eğitimine motive olamaz.

kuruluşun bütününe ve topluma yarar sağlayan yönetim yaklaşımı" şeklinde tanımlanmıştır.

² A. H. Maslow (1997), "A Theory of Human Motivation" J.M. Shafritz ve A. C. Hyde (Ed) Classics of Public Administration, New York, Harcourt Brace College Publishers. s. 114-121.

c) *Toplumsal İhtiyaçlar*: Bir gruba/cemaate ait olma ve bunlarla ilişkiler kurma da insanın ihtiyaçları arasındadır.

d) *Benlik İhtiyacı*: Her insan başkaları tarafından takdir edilme ve önemsenmesini ister.

e) *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*: Düşüncelerini açıklayabilme, yeni yetenekler ve bunları hayata geçirme de insanın ihtiyaçları arasındadır.

Kur'an Kursu öğreticileri de öğrencileri de birer insandır. Bu nedenledir ki bir dış müşteri olarak öğrencinin, bir iç müşteri olarak da öğreticinin temel ihtiyaçları karşılanmalı, kendilerini güvende hissetmeli, yarınlarından kaygı duymamalı, istediklerine inanmalı ve inandıkları gibi yasayabilmelidirler. Ayrıca düşüncelerine saygı göstermeli ve yeteneklerini kurs ortamında ortaya koymalarına yardımcı olunmalıdır. Bu durum kurs yönetimince ve müftülerce sağlanmalıdır. Aksi bir anlayış ve uygulama, TKY felsefesine uygun düşmez.

2. Kurumun (Diyanet İşleri Başkanlığının) Vizyon ve Misyonunun Tüm Çalışanlarca Benimsenmesi

Latince kökenli bir kelime olan vizyon Türkçeye Fransızcadan geçmiştir. Kelime olarak görüş, görme kuvveti, geleceği kestirebilme gücü, hayal gücü anlamlarına gelmektedir.³ Yönetim alanında ise liderlik ve örgütsel kültürle birlikte ele alınmaktadır. Vizyon kavramı geleceğe yöneliktir; geleceği ifade etmektedir ve gelecek ile ilgili hedefleri göstermektedir.⁴ Vizyon; herhangi bir eğitim kurumunun içinde bulunduğu durum ile ulaşmak istediği hedefleri belirleyen bir süreçtir.

Vizyonun dört temel ögesi vardır:⁵

a) *Amaç*: Diyanet İşleri Başkanlığının ve Kur'an Kurslarının misyonudur. Kur'an Kursunun kurumunun ne yaptığının ve ne yapmak istediğinin açıklanmasıdır. Amaçlar, bazen soyut görünse bile kurs yöneticileri hedeflerini somutlaştırmalıdır.

b) *Değerler*: Kur'an Kursunun ve Diyanet İşleri Başkanlığının temsil ettiği ve inandığı şeyleri gösterir. Değerler, Diyanet İşleri

³ Fransızca-Türkçe Sözlük, Milliyet Tesisleri, İst. 1990, s.624; TDK Sözlük, Ankara 2005, s. 2095

⁴ Elife Doğan, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi, Acamedmyplus Yay., Ankara 2002 (2. Baskı), s. 74.

⁵ Enver Aydoğan – Şenol Okay; TKY, Standart Dergisi, s. 73, Kasım 2001, Sayı: 467.

Başkanlığı'nın vizyonuna ne şekilde ulaşmayı amaçladığını belirlediği gibi, aynı zamanda müftülerin, Kur'an Kursu yöneticilerinin ve çalışanlarının bağlı olacakları temel ilkeleri ifade eder. Değerler müftüler, Kur'an Kursu yöneticileri ve öğreticileri için çok önemlidir. Çünkü değerler, her türlü dayatma, engelleme ve baskılara rağmen onları hedefe odaklar. Çalışanların değerleri, kurumun değerlerine uygun olmalıdır. Aksi halde kurum, çalışanlardan zarar görür. Bunun içindir ki; eğitim çalışan/çalışanlarının örnek davranışları öğrenci ve veliler için çok önemlidir.

c) *İmaj*: Kur'an Kurslarının dışarıdan başkaları tarafından algılanma şeklidir. Kur'an Kursu yöneticilerinin, öğreticilerinin ve diğer çalışanların öğrenci, veli ve çevre tarafından algılanma şekli son derece önemlidir. Kur'an Kursunun misyonu, vizyonu ve diğer hizmetleri nasıl görülüyor? Kurs yöneticileri ve çalışanları nasıl algılanıyor? Bu sorular önemlidir. Çünkü kurs yöneticileri ve çalışanları kendilerini hep kendi aynalarından seyretmemelidirler. Aynı zamanda öğrencilerinin, velilerinin, çevre ve kamuoyunun aynasından da kendilerini seyretmeleri gerekir. Aksi halde kendilerinin hatalarını görmeleri imkânsız olur.

d) *Stratejiler*: Strateji, belirli bir amaca ulaşabilmek için izlenmesi gereken yolu ifade eder. Stratejiler, esnek eylem seçenekleriyle (taktiklerle) desteklenmelidir. Strateji, eğitim kurumunun rakiplere oranla aynı öğrenciye çok daha farklı yararlar sunabilmeye ifade eder. Burada amaç, diğer eğitim kurumlarından farklı olanı meydana getirmek ve göstermektir.

TKY'yi uygulamak isteyecek olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nı hem kendi teşkilatı hem de Kur'an Kursları için bir vizyon oluşturmak zorundadır. Bu vizyonun içeriği şöyle olabilir:

- 1-10 yıl içindeki öğrenci beklentilerinin öğrenilmesi ve teşkilatta, bu beklentileri asacak uygulamaların başlatılması,
- Diyanet İşleri Başkanlığı'nın düzenli çalışması için ne yapılması gerektiğinin bilinmesi, çalışmaların belgelendirilmesi, denetlenmesi ve şartlara uygun olarak güncelleştirilmesi,
- Kur'an Kursu öğreticilerinin verdikleri eğitimin daha kaliteli olması gereken yeni öğretim yöntemlerinin ve eğitim araç-gereçlerinin kullanımının öğretilmesi,

• Kur'an Kursu öğreticilerinin ve yöneticilerinin potansiyelini gösterecek iyileştirme etkinliklerinin her seviyede denetlenmesidir. Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an Kursları ile ilgili vizyonunu belirlerken şu hususlara dikkat etmelidir:

• Kur'an Kursları eğitiminde geçmişte yapılan hatalardan ders çıkartılmalı ama geçmişte kalınmamalıdır.

• Kur'an Kursları eğitiminin geleceği için planlar yapılmalı fakat bu planlar herkesi kuşatıcı olmalıdır.

• Sürekli gelişme (Kaizen) esas alınmalı her geçen yıl, bir önceki yıldan daha iyi olmalıdır.

• Diyanet Teşkilatı içindeki herkesin, özellikle yöneticilerin, hazırlanan vizyonu benimsemesi sağlanmalıdır.

• Diyanet İşleri Başkanlığının misyonundaki değerler, vizyonu pekiştirmelidir.

• Hazırlanan vizyon kendi içinde tutarlı olmalıdır.

• Vizyon, kısa ve öz olarak ifade edilmelidir.

• Vizyon, değişen şartlara cevap verebilmelidir.

• Vizyon, öğrencilerin, velilerin ve halkın ihtiyaçlarına cevap verebilecek düzeyde geliştirilmelidir.

• Kur'an Kurslarının ne olduğu ve ne olmak istediği başkalarına anlatılmalıdır.

Vizyon, nihai bir hedef olup, varmak istediğimiz noktanın bir fotoğrafıdır. Mevcut durumu sorun olarak görüp, yeni vizyonlar geliştirirken, içinde bulunulan şartları dikkate almalı fakat bu durumun asla esiri olunmamalıdır. Burada önemli olan genelde Diyanet İşleri Başkanlığı özelde Kur'an Kurslarının problemleri, çıkmazları tespit edilerek bir vizyonu oluşturmak ve geleceğe hazırlanmaktır.

Misyon ise, kelime anlamı itibariyle, bir kişi ya da toplumun üstlendiği özel görev demektir.⁶Misyon, gelecekteki hedeflere ulaşmak için yerine getirilmesi gereken özel görevdir. Örgütün var olma nedenidir ve örgütün üretim kimliğini belirler. Misyon yönetici ve iş görenlerce paylaşılan ortak değerlerdir. Bu değerler, insanları ortak

⁶ Fransızca-Türkçe Sözlük, Milliyet Tesisleri, İst. 1990, s.398; TDK Sözlük, Ankara 2005, s. 1402

hedefler doğrultusunda çalışmaya yönelten, bir araya getiren inançlar, düşünceler fenomenler dizisidir. Eğitimde misyon, herhangi bir okulun varoluş amacı ya da nedenidir. Bir başka ifade ile eğitim kurumunun ne yaptığının ve kime hizmet ettiğinin tanımıdır. 03.03.2000 tarih ve 23982 sayılı resmi gazete de yayımlanan DİB Kur'an Kursları ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları yönetmeliğinde Kur'an Kurslarının amaçları/misyonu; dinî bilgiler vermek, Kur'an'ı yüzünden okumayı tecvidli öğretmek ibadetler için gerekli sure, ayet ve dualarını ezberletmek ve en önemlisi ise hafızlık yaptırmaktır.

Vizyonsuz bir misyon düşünülmediği gibi, misyonsuz bir örgüt de düşünülemez. Örgütler misyonlarını yazmalı ve yayınlamalıdır. Misyonu geliştirmek ve yazılı olarak yayınlamak örgütlere aşağıdaki yararları sağlar:⁷

- Misyon, örgütün kalite sisteminin açık ve net anlaşılmasını sağlar. Kısaca örgütün ve yönetimin yazılı rehberidir.
- Örgütte kalite sorunlarını düşünmeye zorlar.
- Kalite politikasının örgüt düzeyinde kabulünü sağlar.
- Politika yolu ile yönetimin temelini sağlamlaştırır.
- Gerekli incelemelerin gerçekleşmesi için alt yapıyı oluşturur.

Kur'an Kurslarının misyonunun başarılı olup olmadığını kesinlikle yöneticiler tarafından kontrol edilmelidir. Kontrol sırasında işlevsiz olan ya da kullanılmayan misyonlar yenileri ile değiştirilmelidir. Misyon değiştirirken Kur'an Kursunda çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin ortak görüşleri alınmalıdır. Misyon yazılı olmalıdır, iş görenlerin ve yöneticilerin ortak görüşleri ile planlamalıdır ve sürekli olarak gözden geçirilmelidir. Böylece hata oranı en az düzeye indirilebilir.

Sonuç olarak Diyanet İşleri Başkanlığı hem kendi teşkilatının geneli hem de Kur'an Kursu eğitimi ve diğer eğitim hizmetleri için kaliteyi esas alan bir misyon ve vizyon belirlemelidir. Bu hususları belirlerken kuşatıcı olmalı ve personeline benimsetebilmelidir.

3. Kur'an Kurslarında Takım Ruhunun Tesis Edilmesi

TKY'nin amaçların üçüncüsü, kuruluşlarında ve çalışanlar arasında takım ruhunu meydana getirmektir. Takım ruhundan amaç,

⁷ Doğan, a.g.e., s. 77.

sorunların çözümünde tüm çalışanların enerjilerinden faydalanmaktır. TKY ile ilgilenen örgütler tüm düzeylerde etkin takımlara sahip olmanın yararlarını görmektedirler. Ancak eğitim alanındaki takım çalışmaları bugüne kadar program ve yönetim işlevlerindeki uygulamalar ile kısıtlı kalmıştır. Oysa etkin bir TKY kültürü oluşturabilmek için takım çalışmasının yaygınlaştırılması ve kurumun tüm düzeylerinde ve karar verme, problem çözme aşamalarında etkili olarak kullanılabilmesi gereklidir. Takım çalışmalarının tüm işlevlere yaygınlaştırılması gereklidir. Takım çalışmalarının tüm işlevlere yaygınlaştırılması, akademik ve destek personelinin tümünü kapsamalıdır. Akademik ve destek personelin hiyerarşik düzeylerdeki ayırımı, takım çalışmasının gerektiği şekilde yayılmasını engellediğinden, ortadan kaldırılması gerekmektedir.⁸

Bir örgütte takımların varlığından söz edebilmek için takımın amacı, liderlik ve takım üyelerinin rolleri, takım üyelerinin birbirine bağlılığı, takımın iklimi, takım kültürü gibi özellikler bulunmalıdır.⁹

Eğitim kurumundaki takım çalışmasını ve ruhunu eğitim yöneticileri oluşturur. Eğitim yöneticileri, kurumlarında takımlarını kurarlarken farklı niteliklere sahip çalışanlardan yararlanmalıdır. Daha da önemlisi, takım çalışması adına, bireylerden vazgeçmemeleridir. Eğitim yöneticileri, kurumda "BEN" in kesinlikle "BİZ" kadar önemli olduğu gerçeğini kabullenmelidirler. Kur'an Kurslarındaki öğretmenler, ferdi ve hissi hareket etmemelidirler. Kur'an Kurslarında çalışan yönetici ve öğretmenler birlikte hareket etmeli, birbirlerinin bilgilerinden ve tecrübelerinden yararlanabilmelidirler. Kur'an Kurslarında takım çalışmasındaki hedef, her kademedeki fert için "düşünmenin" hem de "uygulamanın" birleştirilmesidir. Eğer Kur'an Kurslarında başarılı bir eğitim elde etmek istiyorsak en üst seviyedeki personelden tabana kadar bütün çalışanların takım hâlinde hem düşünme hem de uygulama çalışmalarına katılımı sağlanmalıdır.¹⁰

Sonuç olarak Kur'an Kurslarında çalışanlar takım çalışması sayesinde, birbirleriyle daha fazla iletişim kuracak, ortak sorumluluk

⁸ Ensari, 2.1 Yy. Okulları İçin TKY, İstanbul 1999, s. 100-101.

⁹ Ensari, a.g.e, s. 103.

¹⁰ Muhittin Simsek, Toplam Kalite Yönetimi, Alfa Yay.(3. Baskı), İstanbul 2001, s. 137.

bilincine sahip olarak, topyekûn başarıya odaklanacaktır. Takım çalışması sayesinde öğretici, örgenceye daha fazla odaklanacak ve daha başarılı bir eğitim elde edecektir. Unutmamalıdır ki, tek tek hiçbir birey, takım ruhu ile çalışanlar kadar asla başarılı olamaz. Bu gerçeği herkes kavramalıdır.

4. Gerçekçi ve Adil Bir Ödül- Takdir Mekanizmasının Geliştirilmesi

TKY'nin temel amaçlarından dördüncüsü eğitim kurumlarında iç ve dış müşterileri kapsayacak şekilde gerçekçi ve adil bir ödül-takdir mekanizmasının geliştirilmesidir. Eğitim kurumunda geliştirilecek ödül-takdir mekanizmasının rekabeti değil, dayanışmayı gerçekleştirmesine dikkat edilmelidir. Bunun içindir ki, bireysel ödüllendirmenin yanında grup/takım ödüllendirmesine de yer verilmelidir.

Kur'an Kurslarındaki her türlü başarılar, değişik yöntemlerle ödüllendirilmeli, söz konusu başarının herkes tarafından tanınması sağlanmalıdır. Söz konusu ödüller, maddi ya da manevi nitelikte olabilir. Ancak TKY'nde bireysel ödüllendirmelerden çok grupların/takımların ödüllendirilmesi önemlidir. Dolayısıyla yarışmanın da bireylerden çok gruplar/takımlar arasında gerçekleşmesi söz konusudur.¹¹

Ödüllendirme Kur'an Kurslarının; TKY davranışlarını, dayanışmasını, yardımlaşmasını, motivasyonunu ve iletişimini geliştirmelidir.

Kur'an Kurslarındaki herkes, çalıştığına karşılığını almalıdır. Bu durum, eğitim çalışanları için olduğu kadar eğitimin müşterisi öğrenciler için de geçerlidir. Çalışan öğrencilerle çalışmayanlar bir tutulmamalıdır. İnsanlar, karşılığını bulamayacakları çalışmayı yapmak istemezler. Kur'an Kurslarındaki başarılar mutlak manada ödüllendirilmelidir. Ödüller, gerek öğrenci, veli, çevre ve gerekse eğitim çalışanları arasında dağıtılırken objektif davranılmalıdır. Hedef, eğitime katkı sağlayan herkesin ödüllendirilmesidir. Kur'an Kurslarında yalnız başarılar değil, dürüst ve gayretli çalışmalar da ödüllendirilmelidir. Kur'an Kurslarında dürüst ve gayretli çalışan fakat sonuç alamayan yöneticiler, çalışanlar,

¹¹ Ayşegül Yılmaz; *Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitim Sisteminde Uygulanabilirliği, Kamu Yönetiminde Kalite, I. Ulusal Kongresi 26-27 Mayıs 1998, Ankara s. 504.*

öğrenciler, veliler ve diğer ilgililer de ödüllendirilmelidir. Böyle teşvik etmek onları daha fazla başarıya motive edecektir.

5. Kurum Kültürünün Geliştirilmesi

Kurum kültürü, herhangi bir organizasyonun değer sistemi, politikalarını ve tepe yönetiminin eylemlerini ilgilendirir. Kurum kültürü, çalışanlar arasında paylaşılmış değerler topluluğudur. Soyut gibi algılansa bile, kurum kültürü olmaksızın herhangi bir yere varılamaz. Çünkü kurum kültürü inançları, yapıyı, ödül sistemlerini, çalışma standartlarını ve yönetimle ilgili talepleri dillendirir. Bütün bunlar, TKY uygulamaları için son derece önemlidir. Çalışanlar arasında dayanışmayı ve yardımlaşmayı gerçekleştirecek ve onları kaliteye ve başarıya odaklayacak olan kurum kültürüdür. Kurum kültürü demek, çalışanların inançları, tutumları ve davranışları demektir.¹²

Kurum kültürü, Kur'an Kursu öğreticisinin ve öğrencisinin çalıştığı ve öğrenim gördüğü kursunu her yönüyle savunması, maddi ve manevi yönden korumasıdır. Kurum kültürünü oluşturamayan Kur'an Kurslarının uzun vadede kalıcı başarı elde edemezler. Bunun içindir ki, kurum kültürü, uzun vadede kalıcı başarı için önemlidir.

Kurum kültürünü oluştururken şunlara dikkat edilmelidir:

- Genel olarak Diyanet İşleri Başkanlığı özelde ise Kur'an Kursları tarafından benimsenen değerler hem çalışanlar hem de öğrenci tarafından net bir şekilde bilinmelidir.

- Diyanet Teşkilatının ve Kur'an Kurslarının vazgeçemeyeceği değerler tespit edilmelidir.

- Diyanet Teşkilatının, Kur'an Kursu yöneticilerine, öğreticilerine yönelik politikasına rehberlik eden felsefesi belirtilmelidir.

- Kur'an Kursları hangi ölçülere göre öğrenci alınacağı belirlenmelidir..

- Kur'an Kursunda eğitim veren öğreticilerin seçimi ve özellikleri neye göre yapılacağı tespit edilmelidir.

Genelde Diyanet teşkilatı özelde ise Kur'an Kurslarında kurum kültürünün varlığı demek, çalışanların arasında paylaşılmış değerlerin

¹² Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurumsal yapısı ve kurum kültürü ve personeli hakkında geniş bilgi için bkz: Hasan Yavuzer, "Çağdaş Din Hizmeti ve Diyanet İşleri Başkanlığı" Laçın Yay., Kayseri 2007.

var olması demektir. Bir kurumda paylaşılan değerlerin olması demek orada çalışanlar arasında amaç birliği var demektir. Amaç birliği, çalışanları başarıya odaklar. Kurum kültürü oluşmadan veya oluşturulmadan TKY uygulamalarından sonuç almak zorlaşır.

Sonuç

Kur'an Kurslarını çağın gerektirdiği öğretim standartlarına ve Toplam Kalite Yönetimi felsefesine uygun hâle getirmede bazı zorluklar vardır. Örneğin, Toplam Kalite Yönetimi, aslında işletmeler için bir yönetim felsefesi ve uygulaması olarak kullanılagelen bir kavramdır. Bununla birlikte, son zamanlarda eğitimden politikaya, sağlıktan ulaşıma kadar her alanı kapsar hâle gelmiştir. Böylelikle TKY, 21. Yüzyılın çağdaş bir yönetim tekniği olarak karsımıza çıkmış bulunmaktadır. Henüz dünyada da ülkemizde de eğitimde toplam kaliteye yönelik ulusal ve evrensel ilke ve standartlar oluşturabilmiş değildir. Kuskusuz sanayide isleyen bazı ilke ve standartlar eğitime de uygulanabilir, fakat bu uygulamalar eğitimin diğer alanlardan farklılığı göz önünde bulundurularak yapılması gerekir. Bu nedenle eğitimde kalite yaklaşımı için eğitimin kendi ölçütlerini, Kur'an Kurslarının ve diğer eğitim ortamlarının özelliklerini göz önünde bulundurularak ortaya konması son derece önemlidir.

Bu bakımdan Kuran Kurslarında yalnız öğretmenin, öğrencinin, velinin, çevrenin ya da yönetimin sorumluluk almasıyla başarı sağlanamaz. Başarı, herkesin kendine özgü sorumlulukları alması ve yerine getirmesiyle gerçekleşir. Bunlardan herhangi birinin ya da birkaç grubun sorumluluğunun gereğini yerine getirmemesi, başarıyı olumsuz yönde etkiler. Hedeflenen kalite elde edilemez.

Sonuç olarak, sürekli gelişmeye dayalı örgütsel yaklaşım olan Toplam Kalite Yönetimi, diğer sistemlere uygulanabildiği gibi Kuran Kurslarında da uygulanabilir. Elbette bu uygulama yüzde yüz başarı sağlayacak sihirli bir formüldür, anlayışı yanlıştır. Fakat eğitim örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi anlayışı benimsetilip doğru bir biçimde uygulandığında eğitim sisteminde olumlu yönde gelişme ve değişimleri sağlayacak zihniyetin oluşmasını sağlayacaktır.