



ADAY DİN GÖREVLİLERİNE GÖRE AKADEMİ MERKEZLERİNDE VERİLEN MESLEKİ EĞİTİMLERİN ETKİ VE VERİMLİLİĞİ

 Ayhan ÖZ^a

 Umut KAYA^b

Öz

Ülkemizde yaygın din eğitimi hizmetlerini yürüten bir kurum olarak Diyanet İşleri Başkanlığı personel ihtiyacını imam hatip liseleri ile ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinden karşılamaktadır. Günümüzde yaygın din eğitimi hizmetleri cami ve Kuran kursları dışında hastaneler, cezaevleri, huzur evleri, sevgi evleri, gençlik merkezleri, kredi yurtlar kurumu, kadın konuk evleri gibi birbirinden farklı ve geniş bir alana yayılmış durumdadır. Ancak ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde uygulanmakta olan tek tip program, söz konusu sahalarda hizmet edecek personelin ihtiyacı olan bilgi ve beceriyi kazandırmakta yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple Diyanet İşleri Başkanlığı, aday din görevlilerine mesleğe başlamadan önce Diyanet Akademisi Başkanlığı'na bağlı akademi merkezlerinde eğitimler vermektedir. Bu araştırmanın amacı, ilgili merkezlerde yürütülen aday din görevlilerine yönelik mesleki eğitim programlarının etki ve verimliliğine dair katılımcı görüşlerini tespit etmektir. Bu doğrultuda dokuz farklı akademi merkezinden anket tekniği ile veri toplanmıştır. 513 anket formunun değerlendirmeye alındığı bu çalışmada ilgili merkezlerde uygulanmakta olan hizmet öncesi eğitim programlarının bir ihtiyaç olduğu, aday din görevlilerinin mesleğe hazırlanmasında olumlu yönde katkı sağladığı görülmüştür. Adayların, eğitimlerle ilgili bazı görüşlerinde eğitim aldıkları programa ve mezun oldukları öğretim kademesine göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Eğitim sürecinde en çok istifade edilen üç dersin Kur'an-ı Kerim, musiki ve ilmihal dersi olduğu görülmüştür. Bunun yanında geliştirilmesi gereken alanlar olduğu da belirlenmiştir. Eğitim sonunda yapılan ölçme ile görülen dersler arasındaki uyumsuzluk, merkezler arasındaki ölçme farklılıkları, aday din görevlilerinin eğitim sürecinde kaynaklara ulaşım konusunda yaşadığı zorluk ve adaylara verilen aylık harçlığın yetersizliği Diyanet Akademi bünyesinde gerçekleştirilen eğitim süreçlerinde geliştirilmesi gereken yönler olarak zikredilebilir.

Anahtar Kelimeler: Din eğitimi, Diyanet İşleri Başkanlığı, Diyanet Akademi, Hizmet öncesi eğitim, Aday din görevlisi.



^a Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, ayhanoz37@hotmail.com

^b Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, umutkaya58@hotmail.com

Makale Geliş Tarihi: 30.08.2024, Makale Kabul Tarihi: 28.11.2024

ACCORDING TO CANDIDATE RELIGIOUS OFFICIALS, THE IMPACT AND EFFICIENCY OF PROFESSIONAL TRAINING PROVIDED AT ACADEMIC CENTERS

Abstract

As an institution responsible for providing widespread religious education services in our country, the Presidency of Religious Affairs meets its personnel needs through Imam Hatip high schools and faculties of theology/Islamic sciences. Today, widespread religious education services extend beyond mosques and Quran courses to diverse and broad areas such as hospitals, prisons, nursing homes, orphanages, youth centers, student dormitories, and women's shelters. However, the standardized programs applied in faculties of theology/Islamic sciences are inadequate in imparting the necessary knowledge and skills to personnel who will serve in these fields. For this reason, the Presidency of Religious Affairs provides training to candidate religious officials at academy centers affiliated with the Diyanet Academy before they start their careers. The aim of this research is to determine the participants' opinions regarding the impact and efficiency of the professional training programs conducted for candidate religious officials at these centers. Accordingly, data were collected using a survey technique from nine different academy centers. In this study, which evaluated 513 survey forms, it was found that the pre-service training programs applied in these centers are a necessary step and contributes positively to the preparation of candidate religious officials for their profession. Significant differences were found in the candidates' opinions regarding the training, depending on the program they attended and the educational level they graduated from. The three most beneficial courses during the training process were identified as Quran, religious music, and ilmihal courses. However, areas needing improvement were also identified. Discrepancies between the courses and the assessments conducted at the end of the training, differences in assessment methods between centers, difficulties candidates faced in accessing resources during the training process, and the insufficiency of the monthly stipend provided to candidates can be cited as aspects of the training processes within the Diyanet Academy that require improvement.

Keywords: Religious education, Presidency of Religious Affairs, Diyanet Academy, Pre-service training, Candidate religious officer.



Giriş

Ülkemizde ilgili mevzuat çerçevesinde ve toplumun farklılaşan taleplerini de dikkate alarak yaygın din eğitimi faaliyetlerini yürütmekle görevli kurum Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB)'dir. Başkanlık bu görevini Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun'un 1. maddesi çerçevesinde yürütmektedir. İlgili maddede DİB'in görev tanımı "İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" şeklinde tarif edilmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 1965). Toplumsal alanda yaşanan hızlı değişim, toplumu din konusunda aydınlatmak noktasında Başkanlığa yeni görevler yüklemiştir. Bunun bir sonucu olarak ibadethane merkezli din hizmetlerine toplum merkezli din hizmetleri de eklenmiştir. Yaşlılar, engelliler, mahkumlar ve mağdurlar gibi toplumda ilgi ve desteğe muhtaç kesimlere yönelik çalışmalar Başkanlığın faaliyet alanları içindeki yerini almıştır (Altaş, 2013, ss. 295-318; Altaş & Kaya, 2023, s. 124). Bugün geline nokta DİB, cami merkezli vaaz ve irşad faaliyetleri yanında engelli, kimsesiz, yaşlı, yoksul, hükümlü ve tutuklu gibi ilgi ve desteğe muhtaç vatandaşların yanında olmayı din hizmetinin ayrılmaz bir parçası kabul etmektedir.

DİB, görev alanına giren hizmet ve faaliyetleri farklı unvanlarla görev yapan personeli marifetiyle yürütmektedir. 2014 tarihli *Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlilikleri* dikkate alındığında merkez teşkilatında görev yapanların dışındaki DİB personelinin müftü, eğitim görevlisi, vaiz, din hizmetleri uzmanı, eğitim uzmanı, rehber öğretmen, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım şeklinde sıralandığı görülmektedir (*Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlilikleri*, t.y.). Başkanlık, tüm yaygın din eğitimi hizmetlerini bu personeller eliyle gerçekleştirmektedir. Bunların içinden ise Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım kadroları için atama şeklinde alım yapılmakta; diğer kadrolar için ise kurum için görevlendirme ve görevde yükselme süreçleri işletilmektedir. Başkanlığın, çeşitlenen hizmet alanlarına paralel şekilde daimî kadrolarda bir çeşitliliğe gitmediği; manevi sosyal hizmetler gibi alanlar için kurum içi görevlendirme şeklinde bir usul takip ettiği görülmektedir.

DİB, ihtiyaç duyduğu insan kaynağını temelde imam hatip liseleri ile yüksek din öğretimi kurumlarından temin etmektedir. Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım kadrolarına atanma süreçleri *Diyanet İşleri Başkanlığı Sınav, Atama, Nakil ve Görevde Yükselme Yönetmeliği*'nde yer alan şartlar çerçevesinde yürütülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yayımlanmış olduğu 2023 yılı faaliyet raporuna göre, DİB'de 29.311'i kadın ve 46.877'si hafız olmak üzere 140.185 personel çalıştığı görülmektedir. Söz konusu personelin eğitim durumlarına göre dağılımları ise şu şekildedir: (DİB, 2023, ss. 23-25)

Tablo 1. Diyanet Personelinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	<i>Dini Yükseköğretim</i>	<i>Yükseköğretim Diğer</i>	<i>Ön lisans Dini öğretim</i>	<i>Ön lisans Diğer</i>	<i>İHL</i>	<i>Lise</i>	<i>İlkokul</i>	<i>TOPLAM</i>
f	45.018	13.822	50.929	5.736	20.794	2.577	1.269	140.185
%	32,1	9,9	36,3	4	14,9	1,9	0,9	100

Bu tablo Başkanlık bünyesinde görev yapan personelin insan kaynağının önemli ölçüde imam hatip liseleri tarafından karşılandığını; bu okullardan mezun olup göreve başlayanların büyük çoğunluğunun ise ilahiyat önlisans eğitimine devam ettiğini göstermektedir. Bu veri, Başkanlık bünyesinde görev yapan personelin mesleki yeterlilikleri konusunda soru işareti oluşturmaktadır. Kurumda çalışan yüksek din öğretimi mezunu personelin oranı %32,1'dir. Yüksek din öğretimi kurumları din hizmetleri alanında çalışacak personelin hizmet öncesi eğitiminde, özellikle yakın dönemde, önemli bir rol üstlenmektedir. DİB bünyesinde din hizmetlerini yürütecek personele görevinin gerekli kıldığı yeterlilikleri kazandırmada yüksek din öğretimi kurumlarının ne kadar başarılı olduğu ise tartışılan bir konudur (Akyürek, 2015; Aşıkoğlu, 2009; İbrahim Turan, 2017; Koç, 2019; Nazıroğlu, 2020; Özdemir, 2013; *Türkiye'de Yüksek Din Eğitimi Sorunları, Yeniden Yapılanması ve Geleceği Sempozyumu*, 2004; *Yükseköğretimde Din Bilimleri Öğretimi Sempozyumu*, 1988). Bu kurumlardan mezun olanların DKAB öğretmenliğinden, İHL meslek dersleri öğretmenliğine; imam-hatiplikten 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticiliğine, yetişkin Kuran kursu öğreticiliğinden manevi danışmanlığa kadar farklı farklı alanlarda görev aldıkları görülmektedir. Buna mukabil yüksek din öğretimi kurumlarında esas itibarıyla tek tip lisans programı uygulanmakta; bu durum ise DİB bünyesinde görev yapmaya aday mezun öğrencilerin yeterliliğiyle işin gerektirdiği yeterlilikler arasındaki uyumda sorunlara yol açabilmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın belirlemiş olduğu mesleki yeterlikler ile ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinin programlarının bu yeterliklere ne ölçüde uygun ve uyumlu olduğu tartışılmalıdır (Diyanet Hizmetleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014). İlahiyat/İslami ilimler fakültesi programlarında, hitabet ve mesleki uygulama dersi hariç tutulursa, yaygın din hizmetlerinin uygulanmasına dair staj/uygulamaya dönük derslerin olmaması yeterlik-program uyumsuzluğunun en göze çarpan noktalarından birisidir. Aynı şekilde Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından belirlenen yeterliklerin ne ölçüde ölçülebilir olduğu da ayrı bir tartışma konusu olmaya adaydır. Örneğin Kur'an kursu öğreticilerinin temel yeterliklerinden birisi "Görevinin gerektirdiği ölçüde Arapça'yı kullanır" maddesidir. Burada ölçütün ne olacağı ve nasıl ölçüleceği belli değildir. Başkanlığın belirlemiş olduğu yeterlikler ile ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinin uygulamış olduğu programların ne ölçüde uyumlu olduğu başka bir araştırmanın konusudur. Bununla beraber alanda yapılmış araştırmalarda da genel olarak bu uyumsuzluğun olumsuz sonuçlarını görmek mümkündür (Kiriş, 2018). Diyanet İşleri Başkanlığı'nda görev yapan din görevlileri de ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde uygulanmakta olan tek tip programı yaygın din eğitimi hizmetleri bakımından yetersiz görmekte ve program çeşitliliğinin faydalı olacağını ifade etmektedirler (Özdemir, 2019, ss. 7-18). Alanyazında da Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yaygın din eğitimi konusunda yüksek din öğretimi kurumlarından mezun olanlarda gördüğü eksiklerini gidermek için vermiş olduğu eğitimin kaynak ve zaman israfı olduğuna işaret eden çalışmalara rastlanmaktadır (Korkmaz, 2012, s. 141).

Diyanet Akademi kurulmadan önce DİB, kuruma yeni alınan aday memurların eğitimlerini 11.09.2012 tarih 94 sayılı Bakan onayı ile yürürlüğe giren *Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik* çerçevesinde yürütmüştür. Burada temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj şeklinde üç kademeli bir eğitim öngörülmüştür. DİB, toplumun dinî ihtiyaçlarına cevap vermek üzere farklı kadrolarda görev yapacak personelini göreve hazırlamak ve atama sonrası süreçte mesleki gelişimini sağlamak üzere 2022 yılında yeni bir yapılanmaya gitmiş ve doğrudan Başkanlığa bağlı Diyanet Akademisi Başkanlığı adıyla bir alt birim oluşturmuştur. *Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun'un* 7/A, 10/A ve 10/B maddelerinde 2022 yılında yapılan ekleme ve değişikliklerle Diyanet Akademi yasal dayanağına kavuşmuştur. İlgili Kanun'un 7/A maddesinde Akademi'nin dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezlerinden oluştuğu belirtilmekte ve görev tanımı şu şekilde yapılmaktadır: (Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 2022)

"Diyanet Akademisi doğrudan Başkana bağlı olarak, Başkanlığın Din Hizmetleri Sınıfına ait unvanlarla ihdas edilen pozisyonlarına atanacak aday din görevlilerinin mesleki eğitimi ile hizmet içi eğitim faaliyetlerini ve yurt dışından gelen mahallin din görevlilerine yönelik eğitim faaliyetlerini yürütür; Başkanlığın görev alanıyla ilgili araştırma ve yayım yapar; konferans, panel, seminer, sempozyum ve benzeri dinî, ilmî, sosyal ve kültürel etkinlikler, kurs ve sertifika programları düzenler ve Başkan tarafından verilen diğer görevleri yerine getirir."

31.05.2023 tarih ve 32207 sayılı *Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nde* Akademi'nin hedefleri arasında "Eğitime alınanlara mesleki yeterlik kazandırmak ve gelişimlerini sağlamak" ifadesi öncelikli olarak zikredilmektedir. Daha öncesinde ihtisas ve eğitim merkezleri üzerinden hizmet içi eğitimler aracılığıyla kendi personelinin mesleki gelişimini sürdürmeyi amaçlayan Başkanlığın bugün

gelenen noktada Akademi marifetiyle aday din görevlilerinin hizmet öncesi mesleki eğitimini de kurumsal bir sorumluluk olarak üstlendiği görülmektedir. Başkanlığın istihdam alanlarının farklı mesleki yeterlikler gerektirmesi hizmet içi eğitimin yanında hizmet öncesi eğitimi de gerekli kılmıştır. Başkanlığın, kurmuş olduğu Diyanet Akademisi marifetiyle aday din görevlilerini, atanmadan önce eğitim ve sınava tabi tutarak yeterlilik ve nitelik sorununu çözüme kavuşturmayı ve söz konusu durumun sahada yaratması muhtemel olumsuzlukların önüne geçmeyi amaçladığı değerlendirilebilir. Ancak bu durum din hizmetleri alanına da personel yetiştiren yüksek din öğretimi kurumları ile Akademi arasında görev tanımları itibarıyla bir belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Yeni gelişen süreç, Akademi ile yüksek din öğretimi kurumları arasında yakın bir iletişim, iş birliği ve iş bölümünü gerekli kılmaktadır.

Akademiye, din hizmetleri sınıfına ait unvanlarda ihdas edilmiş pozisyonlar için KPSS+sözlü/uygulamalı sınav esasına göre aday din görevlisi alımı yapılmaktadır. Adayların iâşe ve ibateleri ile sağlık giderleri Başkanlık bütçesinden karşılanmakta; ayrıca adaylara kanunda belirlenen esaslar çerçevesinde aylık harçlık ödemesi yapılmaktadır. Akademideki eğitim süresi; adayın eğitim durumu, atanacağı pozisyon ve giriş sınavında gösterdiği başarıya bağlı olarak değişebilmektedir. Bu süre en az 6 ay en çok ise 3 yıl olabilmektedir. Eğitimleri ve sınavları başarı ile tamamlayan adaylar sözleşmeli olarak uygun pozisyonlara atanmaktadır. Sözleşme gereği üç yılını tamamlayanların, talepleri halinde, aynı unvanlı memur kadrosuna geçişleri sağlanmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile Devlet Memurları Kanununda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2022 Madde 10/A). *Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelikte* adayların temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj şeklinde birbirini takip eden aşamalı bir eğitime tabi tutulacağı; stajın atandıkları yerde yapılacağı belirtilmektedir. Temel ve hazırlayıcı eğitimde değerlendirme 100 puan üzerinden yapılmakta ve başarı için baraj 60 kabul edilmektedir. Stajın değerlendirmesi ise "Ek-1 Aday Memurlar Staj Değerlendirme Belgesi" üzerinden gerçekleştirilmektedir. Adaylık süresi asgari bir, azami ise iki yıldır (Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik, 2024).

Akademi merkezlerinde görev yapacak personelin kalitesi bu kurumların kendilerinden beklenen amacı gerçekleştirebilmesi noktasında önemlidir. Burada görev yapacak eğitim görevlileri dört yıllık dinî yüksek öğrenim görmüş olup dinî yüksek ihtisas merkezlerinde eğitimini tamamlamış veya ilahiyat alanında doktor unvanı almış kişiler arasından Başkanlığın yapacağı sınavda başarılı olma şartına bağlı olarak atanmaktadır. Dinî musiki ve kıraat gibi özel beceri gerektiren alanlarda ise Başkanlık tarafından yapılan sınavda başarılı olan dört yıllık dinî yüksek öğretim mezunları da atanabilmektedir. Kadronun yüzde onuna kadarının ataması ise dinî yüksek öğretim dışında dört yıllık lisans mezunu olup yüksek lisans çalışmasını tamamlayanlar arasından yine Başkanlık tarafından yapılacak sınavla gerçekleştirilebilmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 2022 Madde 7/A ve 15.). Akademi merkezlerinde ayrıca Başkanlık kadro ve pozisyonlarında görev yapan öğretmen ve eğitimciler de görev alabilmektedir. Gerekli durumlarda ders ücreti karşılığında görevlendirmeler de yapılabilmektedir (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023 Madde 15). 2023 yılı verilerine göre dini yüksek ihtisas, dinî ihtisas, eğitim ve Kur'an eğitim merkezlerinde kadrolu 1.630, sözleşmeli 917, işçi statüsünde ise 207 kişi çalışmaktadır (DİB, 2023, s. 24).

Diyanet Akademi Başkanlığı yasada kendisine verilen görev doğrultusunda 2023 yılı içinde aday din görevlilerine yönelik mesleki gelişim eğitimlerine başlamıştır. Yakın dönemde başlayan bu eğitimlere dair alan yazında henüz yeterli akademik çalışma bulunmamaktadır. Bu kapsamda ilk çalışma Kocaman ve Koyuncu (2024) tarafından yapılmıştır. İlgili çalışma akademi merkezlerinden ilk mezun olan aday Kur'an kursu öğretmenlerinin burada aldıkları eğitimlere dair görüşlerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Nitel desende gerçekleştirilen çalışma 33 katılımcı ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilere dayanmaktadır. Bu konuya dair ikinci çalışma ise Ertürk'e (2024) aittir. Bu çalışmada ise akademi merkezlerinde aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlara yönelik düzenlenen mesleki eğitim programının hedefleri, içeriği ve etkililiğinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya Samsun ve Trabzon akademi merkezlerinde eğitim alan 254 aday görevlisi katılmıştır. Diyanet Akademi Başkanlığı uhdesinde aday din görevlilerine yönelik verilen eğitimlerin etki ve verimliliğinin sağlıklı değerlendirilebilmesi daha geniş kapsamlı araştırmaları gerekli kılmaktadır. Bu çalışma, hem ilgili merkezlerde aday din görevlilerine yönelik verilen tüm mesleki eğitim programlarını (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi, Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım) kapsamı hem de Türkiye genelinde dokuz farklı akademi merkezinde eğitim almış aday din görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilmesi itibarıyla önceki çalışmalardan farklılaşmaktadır.

A. AMAÇ VE PROBLEM DURUMU

Bu araştırmanın amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın nitelikli personel ihtiyacını karşılamak amacıyla 24 Mart 2022 tarihli ve 31788 sayılı yasa değişikliği ile kurulan Diyanet Akademi Başkanlığı'na bağlı merkezlerde yürütülen aday din görevlilerine yönelik meslek eğitim programlarının etki ve verimliliğine dair katılımcı görüşlerini tespit etmektir. Bu sayede 2024 Ocak döneminde ilk mezunlarını veren ilgili programın işleyen ve aksayan yönlerini bilimsel yöntemlerle ortaya koyarak sonraki süreçte bu alanda yapılabilecek iyileştirmelere veri sağlamak ve katkı sunmak amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın temel problemi "Diyanet Akademisi Başkanlığı tarafından aday din görevlilerine yönelik yürütülen mesleki eğitim programlarına yönelik katılımcı görüşleri nelerdir?" şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmada cevap aranan alt problemler ise şu şekilde belirlenmiştir:

- Adayların ilgili eğitimlerin gerekliliği konusundaki görüşleri nelerdir?
- Adayların ilgili eğitimlerin verimliliği noktasındaki görüşleri nelerdir?
- Adayların eğitim sürecine dair başlıca zorlanma alanları nelerdir?
- Adayların eğitimleri gerçekleştiren merkezlerin sunduğu imkân ve hizmetlere yönelik düşünceleri nelerdir?
- Adayların meslek ve kariyer düşüncesinde akademinin yeri ve etkisi nedir?
- Adayların mesleki eğitim programına yönelik düşünceleri öğrenim durumuna, akademi merkezlerinde alınan mesleki eğitim türüne ve akademi merkezlerine göre farklılaşmakta mıdır?

B. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup betimsel ve karşılaştırmalı tarama modellerinden yararlanılmıştır. Bu sayede değişkenlerin frekans ve yüzdeleri verilerek genel durum betimlenmiş; ayrıca belli bağımsız değişkenlerin araştırmanın bulguları üzerindeki etkisi de sınanmıştır. Araştırma verilerini toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracının geliştirilmesinde uzman görüşünden yararlanılmış; uygulama öncesinde Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan ve Diyanet Akademi Başkanlığı'ndan onay almıştır.

1. Veri Analizi

Veri analizi işlemleri SPSS Statistic 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle kategorize edilen maddelere dair frekans ve yüzdeler belirlenmiştir. Daha sonra bu bulguların adayların öğrenim durumu ve akademi merkezlerinde aldıkları mesleki eğitim türü açısından farklılaşma durumunu sınamak için ki-kare testinden yararlanılmıştır. Farklılık analizleri yapılırken, alt gruplarda beklenen yüzdeliği %5'in altında olan toplam hücre sayısının %20'nin altında kalmasını engellemek ve bu sayede ilgili analizin daha sağlıklı yapılabilmesini sağlamak amacıyla beşli likert ölçek yeniden kodlanarak üçlüye çevrilmiştir. Bu kapsamda "hiç katılmıyorum" ve "katılmıyorum" seçenekleri "katılmıyorum; "tamamen katılıyorum" ve "katılıyorum" seçenekleri ise "katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır.

2. Araştırma Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Diyanet Akademi Başkanlığı'na bağlı 32 dinî ihtisas ve dinî yüksek ihtisas merkezinde 2023 yılında aday statüsünde mesleki eğitim alıp mezuniyete hak kazanan 4537 din görevlisi oluşturmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024). Araştırmanın örnekleme ise bu evrenden seçkisiz küme örnekleme yöntemiyle seçilen dokuz dinî ihtisas ve dinî yüksek ihtisas merkezinde eğitim alan adaylardan oluşmaktadır. Söz konusu merkezler: Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi, İstanbul Haseki Reisülkurra Abdurrahman Gürses Dini İhtisas Merkezi, İstanbul Anadolu Dini İhtisas Merkezi, Denizli Dini Yüksek İhtisas Merkezi, Ordu Dini İhtisas Merkezi, Gaziantep Hacı Ahmet Ziyilan Dini Yüksek İhtisas Merkezi, Erzurum Ömer Nasuhi Bilmen Dini Yüksek İhtisas Merkezi, Şanlıurfa Dini İhtisas Merkezi ve Diyarbakır Dini Yüksek İhtisas Merkezidir. Araştırma kapsamında ilgili merkezlerdeki tüm adaylara veri toplama aracı online olarak ulaştırılmış ve geri dönüş sağlanan 513 form değerlendirmeye alınarak araştırma verileri elde edilmiştir. Katılımcılara ait demografik bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	294	57,3
	Kadın	219	42,7
Medeni Durum	Bekar	294	57,3
	Evli	219	42,7
Yaş	18-25 yaş	189	36,8
	26-30 yaş	186	36,3
	31-35 yaş	70	13,6
	36-40 yaş	39	7,6
	41 yaş ve üzeri	29	5,7
Alan	4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi	99	19,3
	Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi	121	23,6
	İmam-Hatip	236	46,0
	Müezzin-Kayyım	57	11,1
Eğitim Alınan Merkez	Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi	75	14,6
	İstanbul Haseki Reisülkurra Abdurrahman Gürses D.İ. M	61	11,9
	İstanbul Anadolu Dini İhtisas Merkezi	92	17,9
	Denizli Dini Yüksek İhtisas Merkezi	38	7,4
	Ordu Dini İhtisas Merkezi	41	8,0
	Gaziantep Hacı Ahmet Zilan Dini Yüksek İhtisas Merk.	64	12,5
	Erzurum Ömer Nasuhi Bilmen Dini Y. İhtisas Merkezi	27	5,3
	Şanlıurfa Dini İhtisas Merkezi	35	6,8
	Diyarbakır Dini Yüksek İhtisas Merkezi	80	15,6
Eğitim Şekli	Yatılı	281	54,8
	Gündüzlü	232	45,2
Hafızlık Durumu	Hafız değilim	252	49,1
	Hafızlığa başladım ama bitiremedim	21	4,1
	Hafızlık yapıyorum	6	1,2
	Hafızım	234	45,6
Öğrenim Durumu	İHL Örgün	24	4,7
	İHL Açıktan	46	9,0
	Düz Lise	5	1,0
	İlahiyat Ön lisans	76	14,8
	Diğer Ön lisans	3	0,6
	Yüksek Din Öğretimi Örgün	212	41,3
	İLİTAM	138	26,9
	Diğer Lisans	1	0,2
	Yüksek Lisans	7	1,4
Doktora	1	0,2	

C. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada katılımcılara eğitime başlamadan önce ne ile meşgul oldukları konusunda bir soru yöneltilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre akademi merkezlerinde eğitime

başlamadan önce adayların yaklaşık ¾'ünün DİB bünyesinde herhangi bir görev almadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Mesleğe Başlamadan Önceki Meşguliyet

	f	%
Herhangi bir yerde çalışmıyordum	213	41,5
Başkanlık bünyesinde fahri olarak görev yapıyordum	127	24,8
MEB'de ücretli öğretmenlik yapıyordum	39	7,6
Kendi işimi yapıyordum (esnaf, pazarlama vb.)	33	6,4
Özel bir ticari işletmede çalışıyordum	31	6,0
Vakıf, dernek veya cemaat bünyesinde hizmet veriyordum	29	5,7
Özel okulda öğretmen olarak çalışıyordum	17	3,3
Yarı zamanlı (part time) çalışıyordum	11	2,1
Başka kamu kuruluşunda çalışıyordum	6	1,2
Halk eğitim merkezinde öğretici	5	1,0
Medresede müderris olarak çalışıyordum	2	0,4
TOPLAM	513	100

Araştırmada, daha önce mesleki deneyim kazanmış olanların durumlarını daha ayrıntılı görebilmek için ikinci bir soru daha sorulmuş ve elde edilen bulgular eğitim alınan mesleki gelişim programları dikkate alınarak çapraz tabloya dönüştürülerek Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Alınan Mesleki Gelişim Programına Göre Mesleki Tecrübe Durumu

	<i>Eğitim alınan mesleki gelişim programı</i>			
	<i>4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi</i>	<i>Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi</i>	<i>İmam-Hatip</i>	<i>Müezzin-Kayyum</i>
Başkanlığa bağlı olarak fahri/vekil imamlık/müezzinlik yaptım	7,1	21,5	23,3	21,1
Başkanlığa bağlı olmayan kuruluşlarda imam/müezzin olarak görev yaptım	0,0	0,0	8,5	15,8
Başkanlığa bağlı 4-6 yaş Kur'an kurslarında fahri öğretici/yardımcı personel olarak görev yaptım	18,2	9,9	1,3	0,0
Başkanlığa bağlı olmayan okul öncesi kurumlarında öğretici/yardımcı personel olarak görev yaptım	4,0	0,8	3,4	5,3
Başkanlığa bağlı yetişkin Kur'an kurslarında fahri öğreticilik yaptım	28,3	43,8	11,0	14,0
Başkanlığa bağlı olmayan kuruluşlarda yetişkinler için Kur'an/din öğreticisi olarak görev yaptım	3,0	6,6	12,3	12,3
Görev yapacağım alanla ilişkili daha önceden hiçbir mesleki tecrübem yok	36,4	11,6	29,2	24,6
Camilerde gönüllü imamlık/müezzinlik yaptım	0,0	0,0	4,2	5,3
MEB bünyesinde ücretli öğretmenlik yaptım	3,0	1,7	0,8	0,0
Özel kurumlarda Kur'an / Din Dersi öğretmeni olarak çalıştım	0,0	0,8	1,7	0,0
Yaz Kur'an kursunda geçici öğreticilik yaptım	0,0	1,7	0,8	0,0
Başkanlığa bağlı Kur'an kurslarında geçici öğreticilik yaptım	0,0	1,7	1,3	0,0
Diğer	0,0	0,0	2,1	1,8

Tabloya göre her bir program kendi içinde değerlendirildiğinde hafız Kur'an kursu öğretici adayları haricinde tüm gruplarda, görev yapacağı alanla ilişkili hiçbir mesleki deneyime sahip olmayanların oran olarak ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Burada en yüksek oran ise %36,4 ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adaylarına aittir. Görev yapacağı alanla ilişkili en çok mesleki tecrübeye sahip olanların ise %43,8'lik oranla daha önce Başkanlığa bağlı yetişkin Kur'an kurslarında fahri öğreticilik yapan hafız Kur'an kursu öğretici adayları olduğu görülmektedir. 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adaylarının %28,3'ünün de Başkanlığa bağlı yetişkin Kur'an kurslarında fahri öğreticilik yapmış olduğu dikkate alındığında fahri Kur'an kursu öğreticiliğinin Başkanlık bünyesinde görev yapacak olan kadın personelin mesleki deneyim kazanmasında önemli bir işleve sahip olduğu değerlendirilebilir. Burada dikkat çeken bir diğer nokta ise daha önce Başkanlık dışı kuruluşlarda görev yapanların oranlarıdır. İmam-hatiplerde bu oran %8,5 iken müezzin-kayyımlarda %15,8'e ulaşmaktadır. Bir diğer ilginç bulgu ise Başkanlığa bağlı olmayan okul öncesi kurumlarda öğretici/yardımcı personel olarak görev yapanların içinde imam-hatip (%3,4) ve müezzin-kayyımların (%5,3) da bulunmasıdır. Zira Başkanlık bünyesinde bu alanda görev yapanların tamamı hanım öğretmenlerden oluşmaktadır.

Akademi merkezlerinde eğitime alınan adayların İHL ve yüksek din öğretimi kurumları başta olmak üzere örgün eğitimde belli kademeleri tamamlamaları şartı aranmaktadır. Bununla birlikte örgün eğitim kurumları dışında başka kaynaklardan da dinî eğitim alanların olduğu da bilinmektedir. Araştırmada bu nokta ile ilgili bir soru da yer almış ve veriler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Örgün Eğitim (İHL, İlahiyat) Haricinde Din Eğitimi Alma Durumu

	f	%
Başkanlığa bağlı Kur'an kurslarından eğitim aldım	198	38,5
Klasik medrese eğitimi aldım	107	20,9
Bir kuruma bağlı kalmadan farklı yerlerden parça parça eğitimler aldım	121	23,6
Örgün eğitim kurumları dışında bir yerden sistemli bir din eğitimi almadım	80	15,6
Diğer	7	1,4
TOPLAM	513	100

Tablodaki veriler incelendiğinde akademi merkezlerinde eğitim alan adayların %15,6'sı dışındaki tüm adayların bir şekilde örgün eğitim dışında farklı yerlerde eğitim aldıkları görülmektedir. Katılımcılardan %38,5'inin Başkanlığa bağlı Kur'an kurslarında, %23,6'sının ise farklı yerlerden parça parça eğitimler aldığı bulgulanmıştır. Medrese eğitimi alanların oranı ise %20,9 olarak tespit edilmiştir. Bu oran, farklı dinî yapılar içinde klasik medrese eğitimi alan adayların akademideki adayların arasında önemli bir yekûn oluşturduğunu göstermektedir. Başkanlığın toplumun her kesimine eşit mesafede olması gerektiği dikkate alındığında bu durumun ileriye dönük Başkanlık bünyesinde mikro ekosistemlerin oluşması türünde bazı riskler oluşturabileceği gözden ırak tutulmamalıdır. Bu durum, yazılı sınav ve mülakatı geçme durumları göz önüne alındığında ilahiyat/İslami ilimler fakültesi öğrencilerinin yaygın din eğitimi alanındaki yeterlilik durumlarının ve daha önemlisi öğrencilere bu yeterlikleri kazandırması beklenen lisans programlarının gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Zira Kur'an tilavet ve ezberinin aday din görevlilerinin tespitinde oynadığı kilit rol, medresede bu konuda çok daha yoğun bir eğitim almış olan adayları daha avantajlı bir hale getirmektedir.

2. Akademi Verilen Eğitimlerin Gerekliliği

Araştırmada akademi merkezlerinde adaylara yönelik düzenlenen eğitimi ne oranda gerekli gördüklerini ölçmeye yarayan sorular sorulmuştur. Tablo 6 incelendiğinde adayların yaklaşık olarak üçte ikisinin (katılıyorum-tamamen katılıyorum) böyle bir eğitime ihtiyaç hissettiği söylenebilir. Bu maddeye olumsuz cevap vererek (katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum) böyle bir eğitime ihtiyaç hissetmediğini dile getirenlerin toplam oranı ise %16,2'dir. Bu oranlar, akademi merkezlerinde verilen eğitimlerin bir ihtiyacı karşılama potansiyeli taşıdığını göstermektedir. "Eğitimler başlamadan önce Başkanlık tarafından verilecek eğitimi gereksiz buluyordum" ifadesinde ise "katılmıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" şeklinde cevap verenlerin oranı %51,1; "katılıyorum" ya da "tamamen katılıyorum" şeklinde cevap verenlerin toplam oranı ise %29,6 olarak tespit edilmiştir. Bu iki soruda oranlarda gözlenen farklılık, adayların %72,1'nin bir hazırlayıcı eğitime ihtiyaç duyduğunu; buna mukabil bu eğitimlerin DİB tarafından verilmesiyle ilişkili olumlu kanaate sahip olanların oranının %51,1'e tekabül ettiğini göstermektedir.

Tablo 6. Adayların Mesleğe Hazırlayıcı Bir Eğitime İhtiyaç Hissetme Durumu

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Göreve başlamadan önce bir hazırlayıcı eğitime ihtiyaç hissediyordum.	22	4,3	61	11,9	60	11,7	229	44,6	141	27,5
Eğitimler başlamadan önce Başkanlık tarafından verilecek eğitimi gereksiz buluyordum.	88	17,2	174	33,9	99	19,3	98	19,1	54	10,5

2. Akademi Verilen Eğitimlerin Verimliliği

Yaklaşık sekiz ay devam eden eğitimlerin beklenen işlevini yerine getirebilmesi eğitimlerin verimliliğiyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle araştırmada yer verilen bir dizi madde ile adaylardan, eğitimlerin verimliliğini farklı açılardan değerlendirmeleri istenmiştir. Söz konusu veriler Tablo 7'de verilmiştir:

Tablo 7. Adayların Verilen Eğitim ile ilgili Görüşleri

	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Tamamen Katılıyorum</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Burada verilen eğitimlerden beklediğim verimi aldım.	28	5,5	68	13,3	80	15,6	225	43,8	112	21,8
İhtisas merkezindeki hocalarımız mesleki açıdan yeterliydi.	18	3,5	32	6,2	68	13,3	189	36,8	206	40,2
İhtisas merkezinde verilen eğitimler mesleğimin gerektirdiği bilgi ve becerilerle ilişkili önemli eksikliklerimi gidermeme katkı sağladı.	16	3,1	35	6,8	54	10,5	267	52,0	141	27,5
İhtisas merkezinde aldığım eğitim kurum aidiyetimi olumlu etkiledi.	11	2,1	21	4,1	36	7,0	220	42,9	225	43,9
İhtisas merkezlerinde atama öncesi verilen bu eğitimlerin devam etmesinin faydalı olacağını düşünüyorum.	13	2,5	11	2,1	45	8,8	183	35,7	261	50,9
Burada verilen eğitimlerde uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanıldı.	22	4,3	62	12,1	96	18,7	224	43,7	109	21,2
Burada verilen eğitimlerde yeterli uygulama imkânı sunuldu.	53	10,3	89	17,3	103	20,1	197	38,4	71	13,8
Ders içerikleri meslekte ihtiyaç duyacağımız hususlar dikkate alınarak oluşturuldu.	37	7,2	65	12,7	100	19,5	230	44,8	81	15,8
Burada aldığım eğitim mesleki motivasyonumu arttırdı.	27	5,3	43	8,4	51	9,9	223	43,5	169	32,9
Daha önceki öğrenim hayatımda hiç karşıma çıkmayan konuları burada öğrenme imkânım oldu.	61	12,1	107	20,9	57	11,1	185	36,1	102	19,9

Tabloda yer alan maddeler içinde adayların “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde en yüksek oranda olumlu kanaat ortaya koyduğu maddelere bakıldığında eğitimlerin kurumsal aidiyete katkısı ile eğitimin devamının faydalı olacağına dair maddelerin başta yer aldığı görülmektedir. Aidiyeti arttırma noktasında adayların %86,8’inin olumlu; %6,2’nin ise olumsuz görüş belirttiği bulgulanmıştır. Bu eğitimleri faydalı bulup devam etmesini isteyen adayların toplam oranı %86,6; bunu faydalı bulmayanların toplam oranı ise %4,6 olarak tespit edilmiştir. Verilen eğitimlerin, adaylara mesleklerinde ihtiyaç duyacakları eksik bilgi ve becerileri kazandırma durumuna bakıldığında olumlu kanaat ortaya koyanların toplam oranının %79,5; olumsuz kanaat belirtenlerin ise toplam oranının %9,9 olduğu görülmüştür. Eğitici personelin mesleki yeterliliği noktasında olumlu kanaat bildirenlerin toplam oranı %77; olumsuz kanaat belirtenlerin toplam oranı ise %9,7 olarak tespit edilmiştir. Eğitimlerin, adayların mesleki motivasyonunu arttırma durumuna bakıldığında ise olumlu görüş belirtenlerin oranının %76,4; olumsuz kanaat ortaya koyanların oranının ise %13,7 olduğu görülmektedir.

Katılımcıların en düşük olumlu kanaat ortaya koyduğu madde ise uygulama boyutuyla ilişkilidir. İlgili maddede olumlu görüşlerin toplamı %52,2; olumsuz görüşlerin toplamı ise %27,6’dır. Eğitimlerin yeni öğrenmelere olan katkısına bakıldığında ise buna olumlu yaklaşanların oranının %56; olumsuz bakanların oranının ise %33 olduğu görülmektedir. İçeriklerin mesleki gereksinimlerle uyumluluğu noktasında ise adayların %60,6’sı olumlu; %19,9’u ise olumsuz kanaat belirtmiştir. İlgili tabloda olumlu

görüşün en düşük olduğu maddelerden biri uygun yöntem ve teknik kullanımıyla ilişkilidir ki burada olumlu görüş ortaya koyanların toplam oranı %64,9; olumsuz kanaat belirtenlerin toplam oranı ise %16,4'tür. Eğitimlerden beklediği verimi alma noktasında olumlu kanaat belirtenlerin toplam oranı %65,6; olumsuz kanaat belirtenlerin oranı ise %18,8'dir.

Tabloda yer alan bulguların, adayların öğrenim durumu ve akademi merkezlerinde aldıkları mesleki eğitim türü açısından farklılaşma durumunu sınamak için ki-kare testinden yararlanılmış ve elde edilen bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Adayların Verilen Eğitim ile ilgili Görüşlerinin Aldıkları Eğitim Alanına Göre Farklılık Analizi

Eğitim Alanı	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Burada verilen eğitimlerden beklediğim verimi aldım.	12,65	6	,049
Burada verilen eğitimlerde uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanıldı.	13,12	6	,041
Burada verilen eğitimlerde yeterli uygulama imkânı sunuldu.	14,78	6	,022
Ders içerikleri meslekte ihtiyaç duyacağımız hususlar dikkate alınarak oluşturuldu.	17,32	6	,008
Daha önceki öğrenim hayatımda hiç karşıma çıkmayan konuları burada öğrenme imkânım oldu.	13,72	6	,033

İlgili veriler dikkate alındığında "*Burada verilen eğitimlerden beklediğim verimi aldım*" maddesinde en yüksek olumlu kanaat ortaya koyanların %76,9'luk oranla hafız Kur'an kursu öğretmenleri oldukları görülmektedir. Bu kanaate en düşük katılım gösteren gruplar ise %61 ile imam-hatipler ve %61,4 ile müezzin-kayyım adaylarıdır. Bu kanaati paylaşan 4-6 yaş Kur'an kursu öğretmenlerinin oranı ise %65,7'dir. Eğitim süreçlerinde kullanılan yöntem ve tekniklerin uygunluğu konusunda en olumlu kanaate sahip olan grubun %72,7 hafız Kur'an kursu öğretmenleri olduğu bulgulanmıştır. 4-6 yaş grubu Kur'an kursu öğretici adaylarında bu oran %66,7; müezzin-kayyım adaylarında %64,9; imam-hatip adaylarında ise %60,2'dir. Bu sonuçlar, eğitimlerin verimliliği noktasında hafız Kur'an kursu öğretmenlerinde gözlenen yüksek memnuniyet için açıklayıcı bir neden olabilir.

Eğitimlerde yeterli uygulama imkânı sunulmadığını düşünenler içinde en yüksek oran %33,5 ile imam-hatip adaylarına aittir. Bunu %28,3 ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adayları; %26,3 ile müezzin-kayyım adayları takip etmektedir. Bu konuda en az olumsuz kanaat belirten grup ise %16,5 ile hafız Kur'an kursu öğretici adaylarıdır. Bu rakamlar özellikle imam-hatip adaylarına yönelik eğitimde uygulama noktasındaki dikkate değer bir eksiklik olduğunu düşündürmektedir.

Ders içeriklerinin meslek hayatlarında ihtiyaç duyacakları hususlar dikkate alınarak oluşturulması noktasında en olumlu kanaate sahip grup %64,8'lik oranla imam-hatip adaylarıdır. Onları %61,4 ile müezzin-kayyım adayları; %61,2 ile hafız Kur'an kursu öğretmenleri; %49,5 ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adayları takip etmektedir. Burada özellikle 4-6 öğretici adaylarının, kendileri için verilen eğitimlerin içeriğinin mesleki gereksinimleriyle uyumluluğu noktasında çekinceleri olduğu görülmektedir. Eğitimlerin yeni öğrenmelere dönük boyutunda en olumlu kanaat belirten grup ise %66,7'lik oranla müezzin-kayyım adaylarıdır. Hafız Kur'an kursu öğretici adaylarında bu oran %59,5; imam-hatip adaylarında ise %55,9'dur. Bu konuda en düşük oran %45,5 ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici

adaylarına aittir. Burada adayların ortaöğretim, ön lisans ya da lisans mezunu olma durumlarının etkisi değerlendirilebilir.¹

Farklılık analizi yapılan diğer bir demografik değişken ise adayların mezun oldukları öğretim kademesidir. Bununla ilgili farklılık analizi sonuçları ise aşağıdaki tablodaki verilmiştir.

Tablo 9. Adayların Verilen Eğitim ile ilgili Görüşlerinin Mezun Oldukları Kademeye Göre Farklılık Analizi

Mezun Olunan Öğretim Kademesi*	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Burada verilen eğitimlerden beklediğim verimi aldım.	32,86	8	,000
İhtisas merkezindeki hocalarımız mesleki açıdan yeterliydi.	25,67	8	,001
Burada verilen eğitimlerde uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanıldı.	41,28	8	,000
Burada verilen eğitimlerde yeterli uygulama imkânı sunuldu.	38,18	8	,000
Ders içerikleri meslekte ihtiyaç duyacağımız hususlar dikkate alınarak oluşturuldu.	34,05	8	,000
Burada aldığım eğitim mesleki motivasyonumu arttırdı.	31,49	8	,000
Daha önceki öğrenim hayatımda hiç karşıma çıkmayan konuları burada öğrenme imkânım oldu.	34,29	8	,000

Pearson
Chi-Square

Eğitimlerden en çok verim aldığını söyleyen grup %79 ile İLİTAM mezunlarıdır. Onları sırasıyla %75 ile ilahiyat ön lisans; %73,9 ile açık İHL; %58,3 ile örgün İHL mezunları takip etmektedir. Buradaki en düşük oran ise %52,8 ile örgün yüksek din öğretimi programlarından mezun olan katılımcılara aittir. Benzer bir durum merkezlerde ders veren eğitimcilerin mesleki yeterliliği konusunda da kendini göstermektedir. Buna göre eğitimcilerin mesleki yeterliliği konusunda en olumlu kanaate sahip grubun %91,3 ile açık İHL mezunları olduğu; bunu %85,5 ile İLİTAM, %80,3 ile de ilahiyat ön lisans mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Dikkat edilirse buradaki üç grubun mezun oldukları öğretim kademesinde eğitimlerini uzaktan aldıkları görülmektedir. Eğitimlerini yüz yüze alan gruplarda ise bu oranın daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim örgün İHL mezunlarında bu oran %75; örgün yüksek din öğretimi kurumlarından mezun olanlarda ise %67 olarak tespit edilmiştir.

Eğitimler süresince uygun yöntem ve teknik kullanımı konusunda da gruplar arasında önemli ve anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu konuda en olumlu kanaate sahip olanların %80,4 ile açık İHL; %78,3 ile İLİTAM ve %73,7 ile ilahiyat ön lisans mezunları olduğu görülmektedir. Bu kanaate katılımda en düşük oranlar ise %50 ile örgün yüksek din öğretimi mezunları ve %62,5 ile örgün İHL mezunlarına aittir. Eğitimlerde yeterli uygulama imkânı sunulmasıyla ilgili maddede olumlu kanaat ifade edenler içinde en yüksek oran %73,9 ile açık İHL mezunlarına, en düşük oran ise %37,5 ile örgün İHL mezunlarına aittir. Örgün yüksek din öğretimi mezunlarında bu oran %41,5; İLİTAM mezunlarında %57,2; ilahiyat ön lisans mezunlarında ise %59,2 olarak tespit edilmiştir.

¹ Müezzin-kayyım olabilmek için lise veya dengi okul mezunu olmak yeterli görünürken imam-hatip adaylarında yüksek din öğretimi mezunlarına öncelik verilmekte; yeterli başvuru olmaması durumunda İHL mezunları da atanabilmektedir. Kur'an kursu öğretici olabilmek için ise dini yüksek öğretim veya hafız İHL mezunu olma şartı aranmaktadır. 4-6 yaş Kur'an kursu öğretmenleri atamaları lisans mezunları arasından yapılmaktadır.

* Alt gruplarda beklenen değer %5'in altında kalanlar (diğer lise, diğer lisans, yüksek lisans, doktora) sağlıklı bir farklılık analizi yapabilmek için analize dahil edilmemiştir.

Eğitim içeriğinin meslekte ihtiyaç duyulacak hususların dikkate alınarak oluşturulması noktasında özellikle örgün yüksek din öğretimi mezunlarının olumsuz yönde diğer gruplardan ayrıştığı görülmektedir. Örgün İHL mezunlarında bu konuda olumlu kanaat belirtenlerin oranı %79,2; açık İHL mezunlarında %76,1; ilahiyat ön lisans mezunlarında %73,7 ve İLİTAM mezunlarında %64,5 iken örgün yüksek din öğretimi mezunlarında ise bu oran %47,6'ya kadar düşmektedir. Eğitimlerin motivasyona etkisiyle ilişkili maddede olumsuz kanaat belirtenler içinde en yüksek oran %22,2 ile örgün yüksek din öğretimi mezunlarına; en düşük oran ise %6,6 ile ilahiyat ön lisans mezunlarına aittir. İLİTAM mezunlarında bu oran %7,2; örgün İHL mezunlarında %8,3; açık İHL mezunlarında ise %8,7'dir.

Yeni öğrenmeler konusunda gruplar arasında önemli ve anlamlı bir fark olduğu yine araştırma kapsamında tespit edilen bir diğer husustur. Daha önceki öğrenim hayatında hiç karşılaşmadığı konuları akademideki eğitimlerde öğrenme imkânı bulduğunu düşünenler içinde en yüksek oran %79,2 ile örgün İHL mezunlarına aittir. Onu %73,9 ile açık İHL; %63 ile İLİTAM; %59,2 ile de ilahiyat ön lisans mezunları izlemektedir. Bu konuda en düşük oran %43,9 ile örgün yüksek din öğretimi mezunlarına aittir. Bu sonuç, akademi merkezlerinde verilen eğitimin örgün yüksek din öğretimi kurumlarında verilen eğitimle benzerlikler taşıdığını; bu durumun akademi merkezlerinde eğitim alan ilgili program mezunu adaylarda yeni öğrenmelerin sınırlı kalmasına sebep olduğunu göstermektedir.

3. Akademi Merkezlerin Sunduğu İmkân ve Hizmetler

Araştırmada, akademi merkezlerinin sunduğu imkân ve hizmetler konusunda katılımcıların kanaatlerini tespit etmek amacıyla iki maddeye yer verilmiştir. Bu kapsamda sınıfların öğretim için gerekli alt yapıya sahip olma durumuyla ilgili görüşleri alınmış ve %80,7'sinin olumlu; %11,5'inin ise bu noktada olumsuz görüş belirttiği tespit edilmiştir. Eğitim süresince talep ve önerilerin eğitim süreçlerine yansıtılması hususunda ise adayların %54,6'sı olumlu; %25,2'si ise olumsuz kanaat dile getirmiştir. Son bulgu; adayların, eğitim süreçlerindeki görüş ve önerilerinin ilgililer tarafından yeterince dikkate alınmadığı yönünde bir kanaate sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 10. Adayların Eğitim Merkezlerinin Sunduğu İmkân ve Hizmetlerin Hakkındaki Görüşleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
İhtisas merkezindeki sınıflar eğitim öğretim için gerekli alt yapıya sahipti.	14	2,7	45	8,8	40	7,8	219	42,7	195	38,0
Aldığımız eğitim esnasında talep ve önerilerimiz eğitim süreçlerine yansıtılmaya çalışıldı.	47	9,2	82	16,0	104	20,3	216	42,1	64	12,5

Bu iki madde öğretim kademesi ve eğitim alınan program değişkeni yanında eğitimlerin gerçekleştirildiği akademi merkezleri de dikkate alınarak farklılık analizine tabi tutulmuştur. Söz konusu bulgular Tablo 11'deki gibidir:

Tablo 11. Merkezlerin Sunduğu İmkan ve Hizmetlerle ilgili Görüşlerin Eğitim Alanı, Mezun Olunan Program ve İhtisas Merkezi Değişkenlerine Göre Farklılık Analizi

Değişken	Maddeler	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Eğitim alanı	İhtisas merkezindeki sınıflar eğitim öğretim için gerekli alt yapıya sahipti.	16,55	6	,011
	Aldığımız eğitim esnasında talep ve önerilerimiz eğitim süreçlerine yansıtılmaya çalışıldı.	18,77	6	,005
Mezun olunan öğretim kademesi	Aldığımız eğitim esnasında talep ve önerilerimiz eğitim süreçlerine yansıtılmaya çalışıldı.	18,93	8	,015
	İhtisas merkezindeki sınıflar eğitim öğretim için gerekli alt yapıya sahipti.	38,03	16	,001
İhtisas merkezi	Aldığımız eğitim esnasında talep ve önerilerimiz eğitim süreçlerine yansıtılmaya çalışıldı.	32,50	16	,009

Tablo 11’de de görüleceği üzere, eğitim alınan mesleki gelişim programı açısından her iki maddede de anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Merkezlerde kullanılan sınıfların eğitim için gerekli alt yapıya sahip olma durumunda en olumlu kanaate sahip grup 4-6 yaş Kur’an kuruşu öğreticisi adayları (%87,9) iken bu noktada en düşük orana sahip grup imam-hatip adaylarıdır (%73,3). Talep ve önerilerin eğitim süreçlerine yansıtılması hususunda da yine en yüksek olumlu kanaat 4-6 yaş Kur’an kuruşu öğreticisi adaylarına (%67,7) aitken en düşük oran (%47,5) imam-hatip adaylarına aittir.

Mezun olunan öğretim programı açısından ise talep ve önerilerin eğitim süreçlerine yansıtılma durumunda anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda olumlu kanaat bildirenlerin en yüksek olduğu grup %65,2 ile İLİTAM ve %63 ile açık İHL mezunlarıdır. Bunları %52,6 ile ilahiyat ön lisans; %48,1 ile örgün yüksek din öğretimi; %45,8 ile de örgün İHL mezunları takip etmektedir.

İhtisas merkezleri dikkate alındığında ise her iki maddede de anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Gerekli alt yapıya sahip olma durumunda en yüksek orana sahip merkezlerin Şanlıurfa Dinî İhtisas Merkezi (%97,1), Ordu Dinî İhtisas Merkezi (%92,7) ve İstanbul Haseki Reisülkurra Abdurrahman Gürses Dini İhtisas Merkezi (%85,2); buna karşın en düşük yüzdeye sahip olanların ise Erzurum Ömer Nasuhi Bilmen Dini Yüksek İhtisas Merkezi (%63), Diyarbakır Dini Yüksek İhtisas Merkezi (%66,3) ve Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi (%74,7) olduğu tespit edilmiştir. Talep ve önerilerin dikkate alınma durumunda ise adayların olumlu değerlendirdiği merkezlerin başında Şanlıurfa Dini İhtisas Merkezi (%74,3), İstanbul Haseki Reisülkurra Abdurrahman Gürses Dini İhtisas Merkezi (%65,6) ve İstanbul Anadolu Dini İhtisas Merkezinin (%56,5) geldiği; en düşük ortalamaya sahip olanların ise Erzurum Ömer Nasuhi Bilmen Dini Yüksek İhtisas Merkezi (%40,7), Denizli Dini Yüksek İhtisas Merkezi (%42,1) ve Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi (%49,3) olduğu belirlenmiştir.

4. Adayların Mesleki Yeterlilik ve Kariyer Düşüncesi

Araştırmada katılımcılara hem eğitim öncesi hem de eğitim sonrası kendilerini mesleğe hazır hissetme durumları sorulmuş; bu sayede eğitimin bu anlamdaki katkısı tespit edilmeye çalışılmıştır. Konu ile ilgili veriler Tablo 12’de verilmiştir:

Tablo 12. Adayların Kendilerini Mesleğe Hazır Hissetme Durumları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buradaki eğitimlerden önce mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyordum.	12	2,3	124	24,2	118	23,0	188	36,7	71	13,8
Buradaki eğitimleri tamamladıktan sonra mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyorum.	12	2,4	20	3,9	40	7,8	226	44,1	215	41,9
Buradaki eğitimlerini tamamlayan arkadaşlarımla mesleklerini layıkıyla yapabileceklerine inanıyorum.	12	2,3	33	6,4	66	12,9	227	44,2	175	34,1
Göreve atandıktan sonra da mesleki gelişimim için Akademi eğitim almak isterim.	44	8,6	67	13,1	90	17,5	152	29,6	160	31,2
İleride fırsat olursa akademilerde eğitimci olarak görev almak isterim	8	1,6	30	5,8	55	10,7	117	22,8	303	59,1

Tablo 12'ye göre, eğitim öncesinde bilgi ve beceri yönünden kendisini mesleğe tam olarak hazır hissettiğini söyleyenlerin toplam oranı %50,5; bu konuda olumsuz kanaat belirtenlerin oranı ise %25,5 olarak tespit edilmiştir. Eğitimler sonrasında aynı hususta olumlu görüş bildirenlerin oranı %86; olumsuz kanaat dile getirenlerin oranı ise %6,3 olarak belirlenmiştir. Bu rakamlar verilen eğitimlerin bilgi ve beceri yönünden adayların kendilerini mesleğe hazır hissetmeleri noktasında önemli bir katkı yaptığını göstermektedir. Eğitimlerini tamamlayan meslektaşlarının mesleklerini layıkıyla yapacaklarına inanç noktasındaki verilere bakıldığında katılımcıların %78,3'ünün olumlu, %6,7'sinin ise olumsuz kanaat belirttiği görülmektedir. Bu sonuç katılımcıların, verilen eğitimlerin kendilerine olan katkısını arkadaşlarına olan katkısından daha yüksek olduğu yönünde bir kanaat ortaya koyduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Adayların meslek ve kariyer gelişimi açısından akademi merkezlerinin nerede durduğunu tespit için anket formunda iki maddeye yer verilmiştir. Söz konusu maddeler Tablo 12'de son iki sırada yer almaktadır. Atama sonrası süreçte mesleki gelişimi için akademi merkezlerinde eğitim alma konusunda olumlu kanaat belirtenlerin oranı %60,8; olumsuz kanaat belirtenlerin oranı ise %21,7 olarak tespit edilmiştir. Burada, mesleki gelişimi akademi merkezlerinde verilen eğitimler üzerinden sağlamak konusundaki isteğin nispeten düşük kaldığı; yaklaşık her 5 katılımcıdan birinin böyle bir süreci tercih etmeyeceği anlaşılmaktadır. Akademi'nin adayların kariyer gelişiminde ne oranda yer aldığına bakıldığında ise buralarda eğitici olarak görev almaya istekli olanların toplam oranının %81,9; buna sıcak bakmayanların oranının ise %7,4 olduğu tespit edilmiştir.

Aynı şekilde adayların, beraber ders gördükleri arkadaşlarının mesleği layıkıyla yapacakları inancı ve kendilerini mesleğe hazır hissetme durumları, eğitim aldıkları program ile mezun olunan öğretim

kademesi değişkeni dikkate alınarak farklılık analizine tabi tutulmuştur. Söz konusu bulgular Tablo 13'teki gibidir:

Tablo 13. Adayların Eğitim Alanlarına Göre Kendilerini Mesleğe Hazır Hissetme Durumları

Değişken	Maddeler	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Eğitim alanı	Buradaki eğitimlerini tamamlayan arkadaşlarımın mesleklerini layıkıyla yapabileceklerine inanıyorum.	14,48	6	,025
	Buradaki eğitimlerden önce mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyordum.	46,75	6	,000
Mezun olunan öğretim kademesi	Buradaki eğitimlerden önce mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendim mesleğe tam olarak hazır hissediyordum.	33,10	8	,000
	Buradaki eğitimleri tamamladıktan sonra mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyordum.	18,75	8	,016

Tablodan görülebileceği üzere eğitim alınan mesleki gelişim alanı dikkate alındığında akademi merkezlerinde eğitimlerini tamamlayan meslektaşlarının görevlerini layıkıyla yapacaklarına dair inançta gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu konuda en olumlu kanaate sahip grup %83,8 ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adaylarıdır. Onları %81,8 ile hafız Kur'an kursu öğretici adayları; %77,1 ile imam-hatip adayları izlemektedir. Bu noktada en düşük oran ise %66,7 ile müezzin-kayyım adaylarına aittir. İlgili değişken açısından anlamlı farklılık tespit edilen bir diğer madde eğitimler öncesinde kendini mesleğe hazır hissetme durumuyla ilişkilidir. Bu konuda olumlu kanaat belirtenler içinde en yüksek oran %82,5 ile müezzin-kayyımlara aittir. Bunları sırasıyla %53,7 ile hafız Kur'an kursu öğretici adayları; %50,4 ile imam-hatip adayları izlemektedir. Bu kanaate en düşük düzeyde katılım gösteren grup ise %28,3 ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adaylarıdır. Bu sonuç mesleğe hazırlık noktasında en fazla eğitime ihtiyacı olan grubun 4-6 öğretici adayları olduğunu göstermektedir.

Mezun olunan öğretim kademesi dikkat alındığında eğitimlerden önce kendini bilgi ve beceri yönünden mesleğe hazır hissetme konusunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Burada kendin en hazır hisseden grup %83,3 ile örgün İHL mezunlarıdır. Bunları %69,7 ile ilahiyat ön lisans; %54,3 ile açık İHL; %46,4 ile İLİTAM mezunları takip etmektedir. Bu maddeye katılımında en düşük oran %40,1 ile örgün yüksek din öğretimi programlarından mezun olan katılımcılara aittir. Daha uzun ve daha üst kademe eğitim almaları itibarıyla mesleğe daha hazır olmaları beklenen bu grubun listenin son sırasında yer alıyor olması dikkat çekici bir bulgudur. Eğitim sonrası kendini mesleğe hazır hissetme ile ilgili maddede de gruplar arasında anlamlı farklılığın devam ettiği görülmektedir. Burada ilgili maddeye katılımında en yüksek oran %93,4 ile ilahiyat ön lisans mezunlarına aittir. Onları sırasıyla %91,7 ile örgün İHL; %91,3 ile açık İHL; %89,9 ile İLİTAM mezunları takip etmektedir. Burada da yine en düşük oran %78,8 ile örgün yüksek din öğretimi programlarından mezun olan adaylara aittir.

Adaylara eğitimlerin en önemli katkısını gösteren bir madde listesi verilmiş ve bunların içinden öne çıkan en fazla üç seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Elde edilen veriler tablo 14'te gösterilmiştir:

Tablo 14. Adaylara Göre Eğitimlerin Kendilerine En Çok Katkı Sağladığı Alanlar

	f	%
Mesleki bilgi ve becerimi arttırdım	282	55,2
Mesleki yaşantımda örnek alacağım değerli hocalar tanımama imkân verdi	260	50,7
Kurum kültürünü edinmeme katkı sağladı	218	42,5
Görev yapacağım mesleğe kendimi hazır hissetmemi sağladı	199	38,8
Mesleki kariyerimle ilişkili bir yol haritası hazırlamama katkı sağladı	184	35,9
Yeni arkadaşlıklar edindim	183	35,7
Kendimi geliştirme isteği uyandırdı	174	33,9
İlme olan ilgi ve isteğimi arttırdı	140	27,3

Tablo 14'e bakıldığında merkezlerde verilen eğitimlerin en önemli katkısının adayların mesleki bilgi ve becerisini artırma (%55,2), adayları örnek alınacak hocalarla tanıştırma (%50,7) ve kurum kültürü edindirme (%42,5) şeklinde sıralandığı görülmektedir. Adayların kendilerini mesleğe hazır hissetmelerini sağlama (%38,8), kariyerlerini planlamaya katkı sunma (%35,9), yeni arkadaşlar edindirme ve adaylarda kendini geliştirme isteği uyandırma (%33,9) ise bu eğitimlerin diğer önemli katkıları olarak sıralanmaktadır.

5. Akademiye Verilen Eğitimlerde Geliştirilmesi Gereken Alanlar

Adaylara, açık uçlu bir soru sorularak, almış oldukları eğitime dair zorlanma alanları ile öneri ve memnuniyet durumlarını yazmaları istenmiştir. Bu doğrultuda verilen cevaplar üzerinden en çok dile getirilen hususlar aşağıda tablo olarak verilmiştir:

Tablo 15. Adaylara Göre Eğitim Sürecinde Geliştirilmesi Gereken Hususlar

	f	%	
Şikâyet edilen hususlar	Maddi sıkıntı	24	4,7
	Eğitimin çok uzun olması	14	2,7
	Ölçmede adaletsizlik	11	2,1
	Ders materyali eksikliği	11	2,1
	Eğitmcilerin nitelik sorunu	11	2,1
	Sınavların verimi düşürmesi	8	1,6
	Günlük ders saati	7	1,4
	Süreçlerdeki belirsizlik	6	1,2
	Diğer	7	1,4
	İçeriğe dair öneriler	Gereksiz dersler ve konular çıkartılmalı	16
Uygulama arttırılmalı		12	2,3
Dinî musiki ders saati arttırılmalı		9	1,8
Kur'an dersleri arttırılmalı		7	1,4
Kültürel etkinlikler çeşitlendirilmeli		6	1,2
Hafızlık tekrarı yaptırılmalı		6	1,2
Adayların memnuniyet durumları dikkate alınarak içerik farklılaştırılmalı		5	1,0
Arapça eklenmeli		3	0,6
Diğer		8	1,6
Memnuniyet		Eğitimin faydalı	15
	Hocaların kaliteli	3	0,6

Tablo incelendiğinde katılımcıların öncelikle şikâyetçi oldukları, sıkıntı çektikleri konunun merkezlerin sağladığı maddi destekle ilişkili olduğu görülmektedir. Başkanlık, merkezlerde eğitim alan adaylara eğitimleri süresince *Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri İstihkak Yönetmeliği*'nin 5.

maddesinde belirlenen usul çerçevesinde aylık harçlık ödemesi yapmaktadır. Katılımcılardan gelen dönüşler bu harçlığın ihtiyaca cevap vermek konusunda yetersiz kaldığına işaret etmektedir. Özellikle evli olan adayların bu konuda daha büyük bir mağduriyet yaşadığı ve maddi koşulların iyileştirilmesi yönünde katılımcıların talepleri olduğu görülmektedir. Diğer bir önemli şikâyet konusu ise eğitimlerin uzunluğudur. İki dönem şeklinde yaklaşık 8 ay merkezlerde eğitim alan aday din görevlileri bu sürenin kısaltılmasını talep etmektedir. Bu noktada adaylar eğitim süresini kısaltılması ya da bu sürenin daha doyurucu bir içerikle bütünleştirilmesi şeklinde öneriler dile getirmişlerdir.

Adayların öncelikli olarak şikâyetçi olduğu bir diğer husus ölçme süreçleriyle ilişkilidir. Ölçmede adaletsizlik konusunda sınav süreçlerinin mahalli ya da merkezi yapılmasıyla ilişkili yaşanan belirsizliğin ve akademiler tarafından yerel olarak yapılan sınavlarda not verme biçimi itibariyle gözlenen dengesizliğin öne çıkan hususlar olduğu görülmüştür. Bu kapsamda bütün sınavların merkezi olarak yapılması yönünde öneriler dile getirilmiştir. Bir diğer şikâyet konusu verilen eğitimin içeriği ile ölçülen yeterlilikler arasındaki farka dairdir. Bu noktada özellikle 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticilerinin tespitleri dikkat çekicidir. 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticisi olarak eğitim alıp ezber ve Kur'an tilaveti üzerinden bir değerlendirmeye tabi tutulmalarının bu programdaki adaylarda bir rahatsızlık yarattığı görülmektedir. Ölçme noktasında dile getirilen bir diğer şikâyet konusu ise sözlü sınavlarla ilişkilidir. Bazı adaylar sözlü sınavlarda adil davranılmadığı yönünde kanaat dile getirmiştir. Bazı adayların ayrıca sınav yoğunluğundan şikâyet ettiği; bu durumun adaylarda kaygıyı arttırdığı, mental yorgunluk ve öğrenmeye yönelik isteksizlik oluşturduğu, eğitimlerin verimini düşürdüğü yönünde kanaatler dile getirdiği görülmüştür. Bu kapsamda bazı derslerden sınav yapılmaması ya da ara sınavların kaldırılıp sadece dönem sonunda sınav yapılması türünden öneriler dile getirilmiştir.

Katılımcılardan bazıları merkezlerde görev alan eğitim görevlilerinin yeterliliğiyle ilişkili olarak şikâyetlerini dile getirmişlerdir. Bu kapsamda bazı görevlilerin pedagojik açıdan yetersiz olduğu, bazılarının uzmanlık alanı dışında ders verdiği, bazılarının tecrübesiz olduğu yönünde tespitler paylaşılmış; eğitim görevlisi seçiminde daha özenli olunması yönünde öneriler ifade edilmiştir. Katılımcı görüşlerinden ders materyali konusundaki eksikliğin de bir diğer sorun alanı olarak öne çıktığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların %2,1'i derslere uygun kaynak bulmakta zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Bu noktada doğrudan merkezlerde verilen derslere yönelik kaynak kitap hazırlanması gerektiği yönünde öneriler dile getirildiği görülmektedir.

Merkezlerde ilk kez verilen bu eğitimlerde süreçlerin netleştirilmesine ihtiyaç olduğunu gösteren bulgularla karşılaşmıştır. Adayların %1,2'si eğitim ve atama süreçlerinin netleştirilmesi ve bunun baştan ilan edilmesi gerektiği yönünde kanaat bildirmiştir. Sınavların merkezi ya da mahalli olma durumu, atama süreçlerinin nasıl ilerleyeceği ile ilgili belirsizlik, birçok şeyden son dakikada haberdar olma gibi hususlar burada dile getirilmiştir. Bir ya da iki katılımcı tarafından dile getirildiği için "diğer" kategorisi altına alınan hususlar ise ders içeriklerinde tekrara düşülmesi, yemeklerin kalitesi, konferansların dersleri bölmesi, sınav sonrası yapılacak olan mülakat, bazı hocaların ve idarecilerin olumsuz tutumu şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların özellikle içeriğe dair öneriler dile getirdikleri görülmektedir. Bu önerilerin başında gereksiz ders ve konuların programdan çıkartılması (%3,1), uygulama boyutunun

zenginleştirilmesi (%2,3) ve dinî musiki ders saatinin arttırılması (%1,8) gelmektedir. Bunları takip eden öneriler ise Kur'an ders saatinin arttırılması (%1,4), kültürel etkinliklerin çeşitlendirilmesi (%1,2), hafızlık tekrarı yaptırılması (%1,2), eğitim içeriğinin adayların mezuniyet durumları dikkate alınarak çeşitlendirilmesi (%1,0) ve Arapça dersinin programa eklenmesi (%0,6) şeklinde sıralanmaktadır. Diğer kategorisinde yer alan öneriler ise 4-6 yaşa yönelik derslerin arttırılması, güncel konulara yer verilmesi, meal ile siyer ders saatlerinin arttırılması ve diksiyon derslerinin eklenmesi şeklindedir.

Katılımcılar açık uçlu soruda eğitim süreçlerine dair memnuniyetlerini de dile getirmiştir. Katılımcıların %2,9'u genel anlamda akademide eğitim almaktan duydukları memnuniyeti dile getirmiş ve eğitimlerin kalitesine işaret etmiştir. Katılımcılar bazıları (%0,6) ise özellikle eğitim veren hocaların kalitesine dikkat çekmiştir.

7. Akademide Verilen Eğitimlerde En Çok İstifade Edilen Dersler

Katılımcılardan eğitim süresince en çok istifade ettikleri üç dersi yazmaları istenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 16'da gösterilmiştir. İlgili merkezlerde tüm adaylar "Mesleki Bilgi ve Beceri" alanı hariç ortak dersler almaktadır. Ancak bu derslerin ders kredileri atamaya esas kadrolara göre değişmektedir. Örneğin Kur'an derslerinin toplam saati müezzin-kayımlarda 308, imam-hatiplerde 336, hafız Kur'an kursu öğreticilerinde 308, 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticilerinde ise 224 kredidir. "Mesleki Bilgi ve Beceri" alanında en çok krediye sahip olan grup 364 kredi ile 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticileridir. Bu alanın kredisi müezzin-kayımlar ile hafız Kur'an kursu öğreticilerinde 252, imam-hatiplerde ise 224'tür.² Tüm katılımcıların ortak aldıkları dersler dikkate alındığında en çok istifade edilen ilk beş dersin Kur'an-ı Kerim (%73,1), Musiki (%42,5), İlmihal (%34,1), Meal (%21,8) ve Hadis (%20,5) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Tablo 16. Adaylara Göre En Çok İstifade Edilen Ortak Dersler

Ortak Dersler	1.	2.	3.	Toplam	
	f	f	f	f	%
<i>Kur'an-ı Kerim*</i>	263	74	38	375	73,1
<i>Musiki</i>	64	90	64	218	42,5
<i>İlmihal</i>	33	81	61	175	34,1
<i>Meal</i>	30	39	43	112	21,8
<i>Hadis</i>	14	34	57	105	20,5
<i>Uygulama/Staj</i>	2	15	24	41	8,0
<i>İslam Ahlakı</i>	6	8	9	23	4,5
<i>Mevzuat</i>	3	3	9	15	2,9
<i>Davet ve Nebevi Metot</i>	4	4	7	15	2,9
<i>Manevi Danışmanlık ve Rehberlik</i>	1	3	5	9	1,8
<i>Akaid-Kelam</i>	-	6	4	10	1,9
<i>Tefsir</i>	3	2	1	6	1,2
<i>Kültürel Etkinlikler</i>	2	-	-	2	0,4
<i>Siyer</i>	1	-	-	1	0,2
<i>Hepsi</i>	2	1	1	4	0,8

² Programların ayrıntıları için bk. <https://diyanetakademi.diyanet.gov.tr/sayfa/489>

* Programlarda yer alan "Tecvid Bilgisi", "Yüzüne Okuma" ve "Ezberle Okuma" dersleri "Kur'an-ı Kerim" teması altında birleştirilmiştir.

Alan formasyon dersleri dikkate alındığında bu derslerden en fazla istifade eden grubun 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticileri olduğu; diğer iki grupta mesleki formasyon derslerinin 4-6 yaş grubu öğreticileri kadar etkili bir karşılık bulmadığı görülmektedir

Tablo 17. Adaylara Göre En Çok İstifade Edilen Alan Dersleri

Alan Formasyon Dersleri	1.	2.	3.	Toplam	
	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	%*
4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu	12	15	12	39	39,4
İmamlık-Müezzinlik Bilgi ve Becerisi	8	6	20	34	11,6
Hafızlık Eğitimi Öğreticilik Formasyonu	5	3	9	17	14,0

Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırmada DİB akademi merkezlerinde eğitim alan ilk dönem aday din görevlilerinin katıldıkları eğitimler ile burada sunulan imkân ve hizmetler hakkındaki genel düşünceleri, bu eğitimlerin verimliliğine dair kanaatleri, meslek ve kariyer gelişimlerinde akademi merkezlerini nereye konumlandıkları, süreçteki zorlanma alanlarının neler olduğu, mezun olunan program ve eğitim alınan mesleki gelişim grubunun araştırma bulguları üzerinde anlamlı farklılık oluşturma durumu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcılara ait demografik özelliklerden merkezlerde eğitim alan adayların %41,3'ünün örgün yüksek din öğretimi %26,9'unun da İLİTAM olmak üzere toplamda %68,2'sinin lisans düzeyinde bir eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Başkanlığın ihtiyaç duyduğu nitelikli din görevlisi ihtiyacının giderilmesi noktasında bu oranı olumlu bir gösterge olarak değerlendirmek mümkündür. Uzaktan eğitimin verimliliği noktasındaki bulgular dikkate alındığında burada örgün yüksek din öğretimi kurumlarından mezun olan adayların oranının daha da artırılması gerektiği ifade edilebilir. Örneğin Talan yaptığı araştırmada uzaktan eğitim alan öğrencilerin sadece %38'inin uzaktan eğitimi tercih ettiğini; memnuniyet boyutunda ise en düşük ortalamaya sahip faktörün "öğrenme" olduğunu tespit etmiştir (Talan, 2022, s. 548). Erfidan tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların yarısının uzaktan eğitimi avantajlı bulmadıkları belirlenmiştir (Erfidan, 2019, s. 61). Bu noktada katılımcıların mezuniyet durumuyla ilişkili dikkat çeken bir diğer nokta açıktan İHL okuyanların oranının (%9) örgün İHL mezunu adayların oranından (%7,2) daha fazla olmasıdır. Aynı şekilde örgün yüksek din öğretimi (%41,3) ve İLİTAM (%26,9) mezunlarının arasındaki oran da dikkat çekicidir. İLİTAM'ın 2021 ve 2022 yılı mezun sayıları sırasıyla 6.100 ve 5.700 iken, örgün yüksek din öğretim kurumlarından 2021 yılı mezun olanların sayısı 28.211'dir. Örgün ve uzaktan yüksek din öğretimi mezun sayıları arasındaki yaklaşık 5 katlık fark, aday din görevlilerinin mezuniyet durumlarında görülmemektedir (Altaş & Kaya, 2023, ss. 87-89). Eğitimlerini açık İHL, ilahiyat ön lisans ve İLİTAM şeklinde uzaktan eğitimle tamamlayanların toplam oranına bakıldığında bunun %41,7'ye ulaştığı görülmektedir ki bu durum,

* Oranlar belirlenirken ilgili alanlarda eğitim alan katılımcıların toplamı dikkate alınmıştır. 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticileri toplam 99, hafız Kur'an kursu öğreticileri toplam 121, imam-hatip ve müezzin-kayyımlar adayları ise toplamda 293 kişidir.

nitelik yanında kurumsal aidiyet anlamında da ileriye dönük bazı problemler doğurma riski taşımaktadır.

Katılımcıların mesleki tecrübe durumuna bakıldığında burada en avantajlı grubun hafız Kur'an kursu öğretmenleri olduğu tespit edilmiştir. Zira bu gruptaki adayların %43,8'inin Başkanlık bünyesindeki yetişkin Kur'an kurslarında fahri öğreticilik yaptığı tespit edilmiştir. Bu anlamda en zayıf grup ise 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adaylarıdır. Buradaki adayların %36,4'ü görev yapacağı alanla ilişkili hiçbir mesleki tecrübeye sahip olmadığını belirtmiştir. Bu durum özellikle 4-6 yaşta çalışacak aday personelin mesleğe hazır olma noktasında daha eksik olduklarını göstermektedir. Yine aynı grubun %28,3'ünün yetişkin kurslarında fahri öğreticilik yapmış olması buralarda edindikleri yetişkin eğitimi tecrübesi sebebiyle 4-6 yaş pedagojik formasyon edinim süreçlerinde bazı zorluklar oluşturabilmektedir. Tüm adaylar dikkat alındığında eğitimler öncesinde Başkanlık bünyesinde fahri öğreticilik yapan adayların toplamı ise %24,8 olarak bulunmuştur. Başkanlığa bağlı olmayan kuruluşlarda imam/müezzin ya da yetişkin Kur'an/din öğreticisi olarak görev yapan müezzin-kayyım adaylarının toplam oranı %28,1; imam-hatip adaylarının oranı ise %20,8'dir. Klasik medrese eğitimi alan adayların tüm katılımcılar içindeki oranı %20,9'dur. İstihdam edilen personelin kurumsal aidiyetinin sağlanması açısından buradaki sürecin dikkatli yürütülmesi gerektiği görülmektedir.

Araştırma verileri adayların %72,1'inin meslek öncesi hazırlayıcı eğitime ihtiyaç duyduğunu; buna mukabil DİB tarafından verilen eğitimlerin gerekli olduğunu düşünenlerin oranının %51,1'e tekabül ettiğini göstermiştir. Bu sonuç, eğitime ihtiyaç konusundaki güçlü beklentinin bu eğitimlerin DİB eliyle verilmesi noktasında bir nebze zayıfladığı şeklinde değerlendirilebilir. Hazırlayıcı eğitime ihtiyaç konusunda Dam ve Ertürk'ün göreve yeni başlayan din görevlileri (imam-müezzin) örneğinde yapmış oldukları çalışmada da benzer bir sonuçla karşılaşmıştır. Bu çalışmada hazırlayıcı bir eğitim kursuna ihtiyaç duyanların oranı %65,3, kısmen ihtiyaç duyanların oranı %26,7, ihtiyaç duymadığını ifade edenlerin oranı ise %8 çıkmıştır (Dam & Ertürk, 2020, s. 48). Bu sonuçlar, Diyanet Akademisi'nin kurulmasının ve akademi merkezlerinde mesleğe hazırlayıcı eğitimler verilmesinin bir ihtiyaç durumundan kaynaklandığı yönündeki görüşleri desteklemektedir.

Araştırmadan elde edilen verilere bakıldığında memnuniyet noktasında da adayların genel kanaatinin nispeten olumlu olduğu söylenebilir. Burada öne çıkan maddeler kurumsal aidiyete katkı (%86,8), eğitimlerin devam etmesi (%86,6), ihtiyaç duyulan eksik bilgi ve becerileri kazandırma (79,5), eğitici personelin mesleki yeterliliği (%77), mesleki motivasyonu artırma (%76,4) olarak tespit edilmiştir. Uygun yöntem ve teknik kullanımı (%64,9), içeriğin mesleki gereksinimlerle uyumluluğu (%60,6) ve uygulama boyutu (%52,2) nispeten daha düşük memnuniyet gözlenen maddeler olarak tespit edilmiştir. Doğrudan verimlilikle ilişkili olan "Burada verilen eğitimlerden beklediğim verimi aldım" maddesinde olumlu kanaat dile getirenlerin oranı ise %65,6'dır. Bu sonuç, adaylar açısından eğitimlerden beklenen verimin alınma oranının bu eğitime ihtiyaç duyduğunu ifade edenlerin (%72,1) oranının gerisinde kaldığını göstermektedir. Eğitimlerle ilgili en düşük memnuniyetin ise uygulama boyutu ile ilgili olduğu görülmektedir. Halbuki alan yazındaki araştırmalar bulunduğu kurumlarda teorik eğitim alan öğrencilerin uygulamaya ihtiyaç duyduğunu ve bunun mesleğe hazırlık noktasında önemli olduğunu göstermektedir (Aşlamacı, 2016, ss. 1368-1369; Çapcıoğlu & Kızılabdullah, 2020, ss. 60-61; Ecer, 2024, s.

173). Adayların %68,2'sinin yüksek din öğretimi kurumlarından mezun olduğu ve belirli bir teorik altyapı ile merkezlere geldikleri dikkate alındığında akademide verilecek eğitimlerin uygulama yönünün geliştirilmesinin burada verilen eğitimlerden duyulan memnuniyeti arttıracığı değerlendirilebilir. Kocaman ve Koyuncu'nun yaptığı çalışmada da yüksek din öğretimi mezunu adayların uygulamalı derslerin süresinin yetersizliğine işaret ettikleri ve her iki döneme de staj koyulması yönünde talepte buldukları görülmektedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 558, 561, 569-571). Aynı durum eğitim içeriklerinin mesleki gereksinimlerle daha da uyumlu hale getirilmesi noktasında da geçerlidir. En önemli özelliği adayları mesleğe hazırlamak olan eğitimlerin içeriğinin adaylar tarafından mesleki gereksinimlerle yetince uyumlu olmadığı yönünde değerlendirilmiş olması üzerinde durulması ve iyileştirme yapılması gereken bir husus olarak öne çıkmaktadır.

Araştırmada adayların, eğitim öncesinde mesleğin gerektirdiği mesleki bilgi beceriler yönünden kendilerini mesleğe tam hazır hissedenlerin oranı %50,5; eğitim sonrasında aynı hususta olumlu görüş bildirenlerin oranı ise %86 olarak tespit edilmiştir. Bunun, Kocaman ve Koyuncu tarafından yapılan çalışmada Diyanet Akademisi'nin ne anlam ifade ettiğine dair sorulan soruya katılımcıların en çok "yeterlik kazanmak" şeklinde cevap vermiş oldukları şeklindeki bulguyla da uyumlu olduğu görülmektedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 554). Eğitim öncesi ve sonrasında kendini mesleğe hazır hissetmede ortaya çıkan fark, akademi merkezlerinde verilen eğitimlerin adayların kendilerini mesleğe hazır hissetmesi noktasında önemli bir katkı sunduğunu göstermektedir. Bu veriler önceki bulgularla birlikte değerlendirildiğinde adayların bu eğitimlere ihtiyaç hissettikleri, eğitimlerin devamının faydalı olacağını düşündükleri, kendilerini mesleğe hazır hissetmede bu eğitimlerden önemli ölçüde yararlandıkları; bununla birlikte verimlilik noktasında beklentilerinin tam olarak karşılanmadığı ve uygulama boyutu ile içeriklerin mesleki gereksinimlerle uyumluluğu noktasında iyileştirme talep ettikleri söylenebilir.

Araştırmada yer alan açık uçlu sorudan elde edilen bulgular da dikkate alındığında eğitim süreçlerinde adayların zorlanma alanlarında eğitimlere dair kaynak bulma, eğitimlerin süresinin uzunluğu, maddi sıkıntılar, merkezler arasında ölçme-değerlendirme noktasında adaletsizliğe yol açan farklılaşmalar, sınavların verimi düşürmesi, günlük ders saatinin uzunluğu ve süreçlerdeki belirsizlik gibi hususların öne çıktığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda eğitimcilerin nitelik sorununa da işaret eden katılımcılar olduğu görülmektedir. Kocaman ve Koyuncu, ders sunumunda pedagojik formasyon eksikliği gözlendiğini ve formasyon derslerinde alanında uzman hocalara ihtiyaç duyulduğunu tespit etmiştir ki bu bulgular çalışmada elde edilen bu bulguyu desteklemektedir. Yine aynı çalışmada ölçme değerlendirme süreçlerinde verilen notlarda adil davranılmadığı, akademiler arasında dengesizlik olduğu yönünde baskın bir kanaat olduğu da görülmektedir. KPSS ve DHBT sınav puanlarının atamaya esas puanlara yansıtılmaması da bir haksızlık olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında eğitim süresi, harçlıkların azlığı gibi ortak bulgular da ilgili çalışmada şikayetçi olunan hususlar arasında yer almaktadır (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 564, 572, 575). Eğitimlerin verimliliğinin artırılması noktasında yapılacak çalışmalarda bu hususların dikkate alınması ve imkanlar dahilinde bu noktalarda iyileştirmeler yapılması gerekmektedir. Bu konuda Diyanet Akademi Başkanlığı'nın, programlara yönelik izlenme ve değerlendirme faaliyetleri yürüttüğü; alandan gelen verileri dikkate alarak iyileştirmeler yaptığı görülmektedir. Örneğin eğitim süreçlerinde dile getirilen kaynak eksikliği

sorununu gidermek için “Konularına Göre Seçme Ayetler”, “Konularına Göre Seçme Hadisler”, “İslam İnanç Esasları”, “Mesleki Eğitim Duaları” isimli kitaplar yayımlanmıştır. Yaygın din eğitimiyle ilişkili bir kitap çalışması ise devam etmektedir. Bu kitap çalışmalarının yanında ilk eğitim-öğretim döneminin sonunda “Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programları”nda kısmi bir revizyona gidildiği görülmektedir. Örneğin 4-6 Yaş Kur’an Kursu öğretici programında toplam ders kredisi 2023 programında 1064 iken bu, 2024 programında 1008’e düşürülmüştür (Diyanet İşleri Başkanlığı Diyanet Akademisi, 2023, 2024). Kredi sayısındaki azaltma adayların, eğitimlerin sürelerinin uzunluğuyla ilişkili itirazları bağlamında olumlu bir adım olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte burada kredisi eksiltelen alanın adayların kendilerini daha çok geliştirmek istediği Mesleki Bilgi ve Beceri alanı olması alandan gelen dönütlerin ve mesleğin gerektirdiği yeterliklerin programlara yansıtılması anlamında daha titiz bir sürecin işletilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Akademi merkezlerinde verilen eğitimlerin en önemli katkısı ise mesleki bilgi ve beceri arttırımı (%55,2), örnek alınacak hocalarla tanışma (%50,7), kurum kültürü edinme (%42,5), mesleğe kendini hazır hissetme (%38,8), kariyer planlamasına katkı (%35,9), yeni arkadaş edinme (%35,7), kendini geliştirme isteği uyandırma (%33,9) ve ilme yönelik ilgi ve isteği arttırma (%27,3) olarak tespit edilmiştir. Burada en önemli katkının mesleki bilgi ve beceri edinimi olduğu, en düşük katkının ise ilme yönelik ilgi ve istekle ilişkili olduğu görülmektedir. Kocaman ve Koyuncu tarafından yapılan araştırmada da Diyanet Akademisi denildiğinde akla gelen temalar içinde “ilim, irfan mektebi, tecrübe paylaşımı” temasının en az dile getirilen temalardan biri olduğu görülmektedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 554). Mesleki yeterlikler içinde ön önemli hususlardan birinin personelin kendi mesleki gelişimini sağlaması olduğu düşünüldüğünde öğrenmeye yönelik ilgi ve isteğin artırılması hususunda eğitimlerin içeriğinde zenginleştirilmeye gidilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Kredi sayıları değişmekle birlikte eğitimlerde meslek alanlarının tümünün programlarında yer alan ortak derslere bakıldığında en önemli katkı sağlanan derslerin Kur’an-ı Kerim (%73,1), musiki (%42,5), ilmiyal (34,1), meal (21,8), hadis (%20,5) şeklinde sıralandığı görülmektedir. Kocaman ve Koyuncu tarafından yapılan araştırmada da uygulama yönü de bulunan Kur’an ve musiki derslerine daha fazla zaman ayrılmasına yönelik taleplerin dile getirildiği tespit edilmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 579). En çok istifade edilen ilk üç ders içinde en az yer verilen dersler ise siyer (%0,2), kültürel etkinlikler (%0,4), tefsir (%1,2), akaid/kelam (%1,9), manevi danışmanlık ve rehberlik (%1,8), davet ve nebevi metot (%2,9), mevzuat (%2,9) ve İslam ahlakı (%4,5) olarak belirlenmiştir. Burada Kur’an-ı Kerim’in en çok istifade edilen ana ders olarak öne çıktığı; zira, 4-6 yaş istisna tutulursa, meslek alanlarının hemen tümünde Kur’an ezber ve tilavetinin çok önemli bir yere sahip olduğu görülecektir. Musiki de din hizmetleri alanında görev yapan personelin özellikle topluma dönük yüzünde önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada siyer, tefsir ve akaid gibi İslam eğitim geleneğinde önemli yere sahip olan derslerin listenin en sonlarında yer alması da bu derslerin etki ve verimlilik açısından yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Kocaman ve Koyuncu tarafından akademi merkezlerinde eğitim alan Kur’an kursu öğretici adaylarına yönelik yapılan araştırmada temel İslami ilimlere yönelik kanaatlerde “ilahiyat eğitiminin genel tekrarı” şeklindeki temanın öne çıkmış olması da bu derslerin içeriğinin gözden geçirilmesi gerektiği noktasındaki tespiti desteklemektedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 556). En az istifade edilen dersler içinde manevi danışmanlık ve rehberlik dikkat

çekicidir. Zira DİB yakın dönemde bu alandaki hizmetlerinde ciddi bir ivme yakalamıştır. Akademi merkezlerinde eğitim alan adayların gelecekte bu alanda görev yapma ihtimalleri de dikkate alındığında burada ciddi bir eksiklik olduğu görülmektedir.

Meslek gruplarına göre farklılaşan formasyon dersleri açısından veriler incelendiğinde alan formasyon derslerinden en çok istifade ettiğini söyleyen grubun (%39,4) 4-6 yaş Kur'an kursu öğretmenleri olduğu; bunları hafız Kur'an kursu öğretmenlerinin (%14) ve imam ve müezzinlerin (%11,6) takip ettiği tespit edilmiştir. 4-6 yaş Kur'an kursu öğretmenlerinin hem mesleki deneyim hem de hizmet öncesi eğitim açısından diğer gruplara nispetle daha dezavantajlı durumda olmaları alan formasyon derslerine daha çok ilgi göstermelerini ve dolayısıyla da daha çok istifade etmeleri sağlamış gözükmektedir. Zira ilgili adaylar lisans eğitimlerini tamamladıkları yüksek öğretim kurumlarında okul öncesi dönemde din öğretimi konusunda özel bir eğitim alamamakta, edindikleri bilgi ve deneyim bu alanda sunulan seçmeli derslerle sınırlı kalmaktadır. Akademi merkezlerinde verilen 4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu dersleri bu nedenle önemli bir eksikliği gidermekte, adayları belli ölçüde alana hazırlamaktadır. Diğer iki grup ise meslek öncesi eğitim kademelerinde kendi alanlarıyla ilişkili olarak 4-6 yaş öğretmenlerine nispetle daha çok bilgi, deneyim ve yeterlilik kazanma imkanına sahiptir.

Yapılan farklılık analizlerinde mesleki eğitim alanının katılımcıların akademi merkezlerinde verilen eğitimlere yönelik kanaatinde belirli maddelerde anlamlı farklılığa neden olduğu görülmüştür. *"Burada verilen eğitimlerden beklediğim verimi aldım"*, *"Burada verilen eğitimlerde uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanıldı"* maddesinde hafız Kur'an kursu öğretici adaylarının; *"Ders içerikleri meslekte ihtiyaç duyacağımız hususlar dikkate alınarak oluşturuldu"* maddesinde imam hatip adaylarının; *"Aldığımız eğitim esnasında talep ve önerilerimiz eğitim süreçlerine yansıtılmaya çalışıldı"* ve *"Buradaki eğitimlerini tamamlayan arkadaşlarımla mesleklerini layıkıyla yapabileceklerine inanıyorum"* maddelerinde 4-6 yaş Kur'an kursu öğretici adaylarının; *"Daha önceki öğrenim hayatımda hiç karşıma çıkmayan konuları burada öğrenme imkanım oldu"* ve *"Buradaki eğitimlerden önce mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyordum"* maddelerinde müezzin-kayyım adaylarının en yüksek olumlu kanaate sahip gruplar olduğu tespit edilmiştir. *"İhtisas merkezindeki sınıflar eğitim öğretim için gerekli alt yapıya sahiptir"* ve *"Burada verilen eğitimlerde yeterli uygulama imkânı sunuldu"* maddelerinde ise en yüksek oranda olumsuz kanaat dile getirenlerin ise imam-hatip adayları olduğu belirlenmiştir.

Farklılık analizinde maddeler üzerinde daha önemli derecede anlamlı farklılığa sebep olan değişken ise öğrenim durumudur. Örgün ya da uzaktan/açık öğretim mezunu olmanın araştırma maddeleri üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu; uzaktan/açık öğretim mezunu olanların genelde daha olumlu kanaat belirttiği; özellikle örgün yüksek öğretim kurumu mezunlarının ise farklılık tespit edilen maddelerde olumsuz yönde diğer gruplardan ayrıştığı belirlenmiştir. Kaymakcan ve arkadaşları tarafından İLİTAM öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada bu program öğrencilerinin %76,9'unun

| 1000 | imkân olsa uzaktan yerine örgün eğitimi tercih edeceğini belirtmiş olması (Kaymakcan vd., 2014, s. 53) akademi merkezlerinin bu beklentiye cevap verdiği şeklinde değerlendirilebilir. Yine aynı çalışmada İLİTAM'ın din eğitim ve hizmetlerinde önemli bir eksikliği giderdiği kanaatine olumlu yaklaşanların oranının %18,2'de kaldığı; buna karşın akademideki eğitimleri verimli bulmada bu program mezunlarının %79 ile ilk sırada yer aldığı tespit edilmiştir ki bu da benzer bir yorumu desteklemektedir.

Örgün yüksek din öğretimi mezunlarında gözlenen düşük memnuniyet ise bu adayların daha önce üniversitede akademisyenlerden yüz yüze eğitim almış olmaları; beklentilerinin bu anlamda daha yüksek olması ve burada verilen eğitimlerin beklentileri istenilen düzeyde karşılayamaması ile ilişkilendirilebilir.

“Ders içerikleri meslekte ihtiyaç duyacağımız hususlar dikkate alınarak oluşturuldu”, “Daha önceki öğrenim hayatımda hiç karşıma çıkmayan konuları burada öğrenme imkanım oldu”, “Buradaki eğitimlerden önce mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyordum”, “Buradaki eğitimleri tamamladıktan sonra mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden kendimi mesleğe tam olarak hazır hissediyorum” maddelerinde en yüksek katılımın örgün İHL, en düşük katılımın ise örgün yüksek din öğretimi kurumu mezunu adaylarda olduğu tespit edilmiştir. Burada dikkat çeken nokta örgün İHL mezunlarının bazı maddelerde en yüksek katılım yüzdesine, bununla birlikte örgün yüksek din öğretimi kurumu mezunlarının ise tüm maddelerde en düşük ortalamaya sahip olduğudur. Kocaman ve Koyuncu tarafından yapılan araştırmada örgün yüksek din öğretimi mezunu adaylarda temel İslami ilimler alanındaki derslerde “ilahiyat eğitiminin genel tekrarı” temasının en çok dile getirilen tema olarak tespit edilmiş olması; buna mukabil İLİTAM mezunlarının bu dersleri gerekli ve faydalı olarak değerlendirmesi örgün ve uzaktan eğitimin araştırma bulgularındaki farklılaştırıcı etkisini teyit etmektedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 556, 578). Aynı zamanda bu bulgular, yeni öğrenmeler konusunda, verilen eğitimlerin örgün yüksek din öğretimi mezunlarını tatmin etmediği kanaatini desteklemektedir. Bu sonuçlar örgün yüksek din öğretim kurumlarından mezun adayların akademi merkezleri tarafından verilen eğitimlere yönelik protest bir tavra sahip olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında şu öneriler ifade edilebilir:

1. Mesleki eğitim programlarının içerikleri mesleki yeterlilikler ve adayların ihtiyaçları dikkate alınarak gözden geçirilmelidir.
2. Eğitimde uygulama alanı geliştirilmeli ve adayların daha iyi mesleki deneyim kazanması sağlanmalıdır.
3. Eğitimlerde öğrenim durumu değişkeni dikkate alınmalı; özellikle örgün yüksek din öğretimi kurumlarından mezun adaylar için ilahiyat programları göz önüne alınarak içerikte farklılaşmaya gidilmeli ya da belli konularda bu grupta olanlara muafiyet hakkı tanınmalıdır.
4. Personel niteliğini arttırmak ve yüksek din öğretimi mezunu adayları din hizmetleri alanında görev yapmaya teşvik etmek için DİB tarafından yapılacak personel alımlarında örgün yüksek din öğretimi mezunları lehine yeni alım şartları belirlemelidir.
5. Adayların atama süreçlerinde önemli rol oynayan başarı notunun belirlenmesinde merkezler arasında gözlenen ve adaletsizliğe yol açan uygulamaların önüne geçmek için ölçme ve değerlendirme süreçleri bütünüyle merkezi olarak yürütülmelidir.
6. Akademi merkezlerinde görev yapan eğitim görevlilerinin belirlenmesinde aranacak yeterlilikler belirlenmeli; atama ve görevlendirmelerde bu yeterlilikler gözetilmelidir.

7. Akademi merkezlerinde görev alacak eğitimciler pedagojik formasyon açısından eksiklerini gidermek noktasında hizmet içi eğitimlerle desteklenmelidir.
8. 4-6 yaş grubu Kur'an kursu öğretici adaylarının mesleki eğitim programlarında formasyon alanının ağırlığı biraz daha arttırılmalıdır.
9. Toplum merkezli din hizmetlerinde önemli bir yer işgal eden manevi danışmanlık ve rehberlik alanı ile ilgili nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak için gerekli yasal değişiklikler yapılarak bu alanda da aday din görevlisi alımı yapılmalı ve mesleğe hazırlayıcı eğitim programı tasarlanmalıdır.
10. Akademi merkezlerinde okutulmak üzere kaynak kitap hazırlanması için çalışma yapılmalıdır.
11. Akademi merkezlerinde öğretmenlerin derslerde yaşadıkları kaynak sıkıntısını gidermek için tüm akademi merkezlerinde yeterli kaynağa sahip birer kütüphane kurulmalı, kütüphanesi olan merkezler kaynak yönünden zenginleştirilmeli; derslerde kaynak olarak aday din görevlilerinin kolayca ulaşabileceği online ve basılı kaynakların sayısı arttırılmalıdır.
12. Akademi Başkanlığı tarafından süreçlere dair sıkı bir izleme değerlendirme süreci işletilmeli; elde edilen geri bildirimler üzerinden tespit edilen alanlarda düzenli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu'nun 28/05/2024 tarih ve 2024/41 numaralı kararı ile alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar, makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduklarını beyan eder.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makale yazarları, aralarında herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.



Kaynakça

- Akyürek, S. (Ed.). (2015). *Bugünün ilahiyatı nasıl olmalıdır? -Sorunlar ve çözümleri- Tartışmalı ilmî ihtisas toplantısı* (TDV İslâm Araştırmaları Merkezi). Ensar Yayınları.
- Altaş, N. (2013). Cami dışı din eğitimi etkinliklerini biçimlendiren temel kavramlar ve bu alanda yeni kavramsallaştırmalar: "Dini danışmanlık" ve "Manevi sosyal hizmetler". *Yaygın Din Eğitimi Sempozyumu, II*, 295-318.
- Altaş, N., & Kaya, U. (2023). *Türkiye’de din eğitimi genel görünüm ve eğilimler (2012-2022)*. İlke Vakfı.
- Aşkoğlu, N. (2009). Değişen dünyada değişmeyen kurumlar: ilahiyat fakülteleri. IV. *Din Şûrası: Tebliğ ve Müzakereleri (12-16 Ekim 2009), II*, 887-898.
- Aşlamacı, İ. (2016). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin görüşleri (İnönü Üniversitesi Örneği). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, IX(43)*, 1361-1376.
- Çapcıoğlu, F., & Kızılabdullah, Y. (2020). Uygulama öğretmeni ve öğrencilerinin Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi öğretmenlik uygulaması sürecine yönelik görüşleri. *Dini Araştırmalar, 23(58)*, 15-78.
- Dam, H., & Ertürk, İ. (2020). Diyanet İşleri Başkanlığı mesleğe hazırlık eğitim programının içerik ve etkililiğinin değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 48*, 97-137. <https://doi.org/10.17120/omuifd.725115>
- DİB, (2023). *Diyanet İşleri Başkanlığı 2022 yılı idare faaliyet raporu*. Diyanet İşleri Başkanlığı.
- Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 32207, (2023). <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=40209&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Diyanet Hizmetleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2014). *Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlikleri*. DİB.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik, 32556 (2024). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=40819&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Diyanet İşleri Başkanlığı Diyanet Akademisi. (2023). *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)*.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Diyanet Akademisi. (2024). *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)*.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile Devlet Memurları Kanununda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 7383 (2022). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220324.pdf>
- Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 633 (1965).
- Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlikleri*. (t.y.). <https://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/Detay/285/diyanet-i%C5%9Fleri-ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-personel-yeterlikleri>
- Diyanet İşleri Başkanlığı. "Diyanet Akademisi Başkanlığı". Erişim 9 Kasım 2024. <https://diyanetakademi.diyanet.gov.tr/sayfa?TermStoreId=d1c465d3-b48d-4994-a4c4->

24cd73d2f1ae&TermSetId=63e0560d-4ec5-4258-b0b9-6e606e9f6f80&TermId=58f6a286-f6f6-48cc-9ab1-f5e19de9021f&UrlSuffix=863/cumhurbaşkanı-erdoğan-diyamet-akademisi-başkanlığı-mezuniyet-merasimi'ne-katıldı

- Ecer, M. (2024). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin beklentileri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 160-177. <https://doi.org/10.54600/igdirsosbilder.1387964>
- Erfidan, A. (2019). *Derslerin uzaktan eğitim yoluyla verilmesiyle ilgili öğretim elemanı ve öğrenci görüşleri: Balıkesir Üniversitesi örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Ertürk, İ. (2024). Aday Kur'an kursu öğrencilerine göre Diyanet Akademisi meslekî eğitim programının değerlendirilmesi. *Bilimname*, 52, 429-465.
- İbrahim Turan. (2017). Türkiye'de ilahiyat eğitimi: İstihdam alanı-program ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 37, 59-77.
- Kaymakcan, R., Meydan, H., Telli, A., & Cevherli, K. (2014). İlahiyat lisans tamamlama programının verimliliği üzerine olgusal bir araştırma. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13(26), 43-62.
- Kiriş, H. M. (2018). Diyanet İşleri Başkanlığı personel yeterlikleri bağlamında ilahiyat fakültesi lisans programlarının işlevselliği. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(2), 47-76.
- Kocaman, K., & Koyuncu, M. (2024). İlk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğrencilerine göre Diyanet Akademisi. *Mevzu – Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 539-590. <https://doi.org/10.56720/mevzu.1429639>
- Koç, M. (2019). Yüksek din öğretiminde yeni bir paradigma olarak bölümleşme: "Manevi danışmanlık ve rehberlik bölümü" Önerisi. *Balıkesir İlahiyat Dergisi*, 10, 59-112.
- Korkmaz, M. (2012). İlahiyat fakültelerinin yaygın din eğitimi yeterlikleri: Eğitim-öğretim alanı. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(24), 127-146.
- Nazıroğlu, B. (2020). *Derdimiz ilahiyat akademisyenlerin gözünden içe kritik bakış*. Meta Morfoz Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2013). Yüksek din eğitiminin geleceği ve istihdam alanlarına yönelik program önerileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 30, 237-249.
- Özdemir, S. (2019). Diyanet hizmetleri açısından ilahiyat fakültesi program(lar)ı. *Din ve Bilim - Muş Alparslan Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-25.
- Talan, T. (2022). Üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin memnuniyet alguları üzerine bir araştırma. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(34), 537-558.
- Türkiye'de yüksek din eğitimi sorunları, yeniden yapılanması ve geleceği sempozyumu: bildiriler - müzakereler (2003 Isparta)* (TDV İslâm Araştırmaları Merkezi; 16). (2004). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi.
- | 1004 | Yükseköğretimde din bilimleri eğitimi sempozyumu: 21-23 Ekim 1987. (1988). Samsun. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.

