

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI



**ADAY DİN GÖREVLİLERİNİN DİYANET
AKADEMİSİNDEKİ EĞİTİM DENEYİMLERİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman Hazırlayan
Prof. Dr. İbrahim AŞLAMACI İsmail BAŞTÜRK

Malatya-2025

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

ADAY DİN GÖREVLİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİNDEKİ EĞİTİM
DENEYİMLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. İbrahim AŞLAMACI

Hazırlayan
İsmail BAŞTÜRK

Malatya-2025

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Aday Din Görevlilerinin Diyanet Akademisindeki Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışmayı, baştan sona kadar danışmanım Prof. Dr. İbrahim AŞLAMACI’nın sorumluluğunda tamamladığımı, verilerin toplanması ve analiz edilmesinde hiç kimseden yardım almadığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı beyan ederim.

İsmail BAŞTÜRK



ÖN SÖZ

Günümüz toplumlarında eğitim, bireyin kişisel ve toplumsal gelişiminde temel bir yapı taşı olarak konumlanmaktadır. İnsan, doğası gereği inanmaya yatkın bir varlıktır. Bu bağlamda, inanç olgusu da ancak sistemli ve bilinçli bir eğitim süreciyle; anlam kazanmaktadır. Bireyin inançla kurduğu bağın eğitim süreciyle pekişmesi, din eğitimi ihtiyacını ortaya çıkarmış; böylece inancın bilinçli, sistemli ve toplumsal bir aktarım aracı olarak eğitimle buluşması sağlanmıştır. Böylece dinî bilgi ve değerler, nesilden nesile aktarılmıştır.

Bu kapsamda Türkiye'de ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde din eğitimi ve öğretiminde nicelik ve niteliksel gelişmeler, toplumun standartları, nitelikli din hizmetine duyduğu ihtiyaç, İslam dünyasında yaşanan düşünsel ve siyasi gelişmeler din eğitimi ve din hizmeti sunan personelin yetiştirilme süreçlerine yeniden eğilmeyi ve bu konuda yeni paradigmlar ortaya koymayı gerektirmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı personel ihtiyacını, ağırlıklı olarak imam hatip liseleri, ilahiyat ön lisans programları, ilahiyat ve İslami ilimler lisans programları ile İLİTAM (İlahiyat Lisans Tamamlama) gibi çeşitli düzeylerdeki eğitim programlarını tamamlamış adaylarla karşılamaktadır. Bu programlarda sunulan eğitimlerle ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde programların, mesleki yeterlilik açısından yeterli olmadığı ve bazı eksiklikler barındırdığı anlaşılmaktadır. Bu eksiklikleri gidermek ve personelin yeterliliklerini artırmak amacıyla kurulan Diyanet Akademisi, mesleğe yönelik eğitim hizmeti sunmaktadır. Personelin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek, din hizmetlerinin daha kaliteli ve etkin sunulması hedeflenmektedir.

Bu çalışma Diyanet Akademisi Başkanlığı tarafından yürütülen aday din görevlileri eğitim programlarının verimliliğini birinci dönem aday din görevlilerinin deneyimleri doğrultusunda incelemektedir. Çalışma, beş ana bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde, araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları ele alınarak konuya genel bir giriş yapılmıştır. İkinci bölümde, temel kavramlar çerçevesinde bir altyapı oluşturulmuştur. Bu bölümde ayrıca Türkiye'de yaygın din eğitimi ve din hizmetlerinin tarihsel gelişimi incelenmiş; günümüz Türkiye'sinde Diyanet İşleri Başkanlığı'nın eğitim faaliyetleri ve hizmetleri ile Diyanet Akademisi'nin yapısı ve işleyişi değerlendirilmiş,

aday din görevlilerinin eğitim süreçleri ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi açıklanmış; veri toplama teknikleri, çalışma grubu ve veri analiz sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde, 2023–2024 eğitim-öğretim döneminde Diyanet Akademisi’nde eğitim alan ilk dönem aday din görevlilerinin deneyimlerine dayalı bulgular sunulmuş ve bu veriler sistematik biçimde yorumlanmıştır. Beşinci ve son bölümde ise elde edilen bulgular doğrultusunda genel bir değerlendirme yapılmış; araştırma sonuçlarına bağlı olarak ilgili alana yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Uzun bir süreç sonunda ortaya çıkan bu çalışmanın hazırlık aşamasından sonuçlanmasına kadar pek çok kişinin katkısı ve emeği olmuştur. Öncelikle bu çalışmayı hayırla tamamlamayı nasip eden, bize bilmediklerimizi öğreten Rabbime hamd ediyor, rehberimiz olan Peygamber Efendimize salât ve selam ediyorum.

Çalışmamın Diyanet camiamıza ve İslâm ümmetine faydalı olmasını temenni ediyorum. Tez konumun belirlenmesi ve tez çalışmamın yürütülmesi sürecinde bilgi, tecrübe ve değerli zamanlarını esirgemeyerek bana rehberlik eden danışman hocam Sayın Prof. Dr. İbrahim AŞLAMACI’ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca çalışmalarım süresince desteklerini esirgemeyen eşime, aileme, dostlarıma ve tüm hocalarıma teşekkür ederim.

ÖZET

Toplumun nitelikli din hizmetine yönelik artan ihtiyacı yeni programların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı personel ihtiyacını, ağırlıklı olarak İmam Hatip liseleri, ilahiyat ön lisans programları, ilahiyat ve İslami ilimler lisans programları ile İLİTAM (İlahiyat Lisans Tamamlama) gibi çeşitli akademik düzeylerdeki eğitim programlarını tamamlamış adaylardan seçmektedir. Ancak uygulanan bu eğitimlerin, din görevlilerinin mesleki yeterliliklerini tam anlamıyla karşılayamadığı ve çeşitli eksiklikler içerdiği görülmektedir. Bu eksiklikleri gidermek amacıyla geçmiş yıllarda farklı hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmiş olsa da, bu çabalar çoğu zaman yetersiz kalmıştır. Bu ihtiyaca cevap vermek amacıyla 2022 yılında kurulan Diyanet Akademisi, din görevlilerinin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye yönelik kapsamlı mesleki eğitim programları yürütmektedir. Akademi, din hizmetlerinin daha nitelikli ve etkili bir şekilde sunulması için gerekli insan kaynağının yetiştirilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda, daha önce hizmet içinde sunulan bazı eğitimler hizmet öncesi sürece taşınmış ve "aday din görevlileri eğitimi" adıyla Diyanet Akademisi bünyesinde yapılandırılmıştır. Bu çalışmanın amacı, Diyanet Akademisi Başkanlığı tarafından yürütülen aday din görevlisi eğitim programlarının verimliliğini birinci dönem aday din görevlilerinin deneyimleri doğrultusunda incelemektir. Araştırma, Diyanet Akademisi'nin birinci dönem mezunu olan aday din görevlilerinin mesleki eğitim süreçlerine ilişkin deneyimlerini derinlemesine ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırma, nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni doğrultusunda yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışma grubunu, Diyanet Akademisi'nden mezun olup hâlihazırda 4-B sözleşmeli olarak görev yapan 18 din görevlisi oluşturmaktadır. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilen veriler, betimsel analizine tabi tutularak temalar hâlinde raporlanmıştır. Araştırma bulgularına göre; Diyanet Akademisi'nin eğitim süreci genel olarak katılımcılar tarafından olumlu karşılanmış; özellikle mesleki yeterlik, özgüven ve sahaya hazırlık açısından katkı sağladığı ifade edilmiştir. Ancak müfredat, eğitim süresi, pedagojik yöntemler, fiziki koşullar ve ekonomik destekler bağlamında çeşitli iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: Din eğitimi, Diyanet Akademisi, aday din görevlisi

ABSTRACT

The increasing demand for qualified religious services in society has necessitated the development of new training programs. The Presidency of Religious Affairs (Diyanet İşleri Başkanlığı) primarily meets its personnel needs from candidates who have graduated from various educational programs such as Imam Hatip High Schools, associate degree programs in theology, undergraduate programs in theology and Islamic studies, and the İLİTAM (Theology Completion Program). However, these educational programs have been found to be insufficient in fully meeting the professional competencies required of religious officials and contain various shortcomings. Although several in-service training activities were organized in previous years to address these deficiencies, these efforts often remained inadequate.

To respond to this need, the Diyanet Academy was established in 2022, offering comprehensive pre-service professional training programs aimed at enhancing the knowledge, skills, and competencies of religious personnel. The Academy seeks to train qualified human resources to ensure that religious services are delivered more effectively and efficiently. Within this framework, some of the previously in-service training programs have been moved to the pre-service phase and restructured under the title of “Candidate Religious Officials Training” within the Diyanet Academy.

The purpose of this study is to examine the effectiveness of the candidate religious officials training programs conducted by the Diyanet Academy based on the experiences of its first-term trainees. The research aims to reveal in depth the professional training experiences of the first-term graduates of the Diyanet Academy. This study was carried out using a qualitative research design, specifically the phenomenological (phenomenology) approach. Data were collected through semi-structured interviews. The study group consisted of 18 religious officials who graduated from the Diyanet Academy and are currently serving under 4-B contractual status. The data obtained from the interviews were subjected to descriptive analysis and reported under thematic categories. According to the findings, the training process of the Diyanet Academy was generally perceived positively by the participants. They emphasized that the program contributed significantly to their professional competence, self-confidence, and readiness for fieldwork. However, it reveals that various improvements are needed in the context of curriculum, education period, pedagogical methods, physical conditions and economic supports.

Keywords: Religious education, Diyanet Academy, candidate religious officials

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR.....	xii

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Konusu ve Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	2
1.3. Araştırmanın Sayıtları	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5. İlgili Çalışmalar.....	4

BÖLÜM 2

TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Yaygın din eğitimi ve önemi.....	7
2.2. Türkiye’de Din Hizmetlerinin Tarihsel Süreci	8
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Din Hizmetleri	9
2.2.2. Cumhuriyet Dönemi Din hizmetleri.....	10
2.3. Tarihsel Süreçte Din Hizmetlerinde Personelin Yetiştirilmesi.....	13
2.4. Diyanet Akademisi’nin Ortaya Çıkışı.....	17
2.5. Diyanet Akademisi: Vizyon, Hedef ve Görevleri	20
2.6.Diyanet Akademisi Eğitim Türleri: Hizmet Öncesi Eğitim (İhtisas) ve Yüksek İhtisas Eğitimleri.....	22
2.7.Diyanet Akademisi (Eğitim) Merkezleri.....	25
2.8. Diyanet Akademisi Aday Din Görevlisi Seçme Süreci	26
2.9. Aday Din Görevlisi Yeterlilikleri.....	36
2.10. Öğretim Programları.....	40

Tablo 2.8. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım). 42	
Tablo 2.10. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)..... 44	
2.11. Eğitim Görevlisi Kadrosu 46	

BÖLÜM 3

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli 51	
3.2. Çalışma Grubu 51	
3.3. Veri Toplama Araçları 54	
3.4. Verilerin Toplanması..... 54	
3.5. Verilerin Analizi..... 54	
3.6. Araştırmanın Geçerlik, Güvenirlik ve Etik Yönü 55	

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

4.1.Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Eğitiminin Gerekliği 57	
4.2.Aday Seçim ve Yerleştirme Süreci 61	
4.3.Eğitim Süresi 67	
4.4.Müfredat ve Ders İçerikleri 73	
4.5. Eğitimci ve Yönetici Kadro 79	
4.6. Ders İşleyişi ve Kullanılan Yöntemler 87	
4.7.Fiziksel Mekânlar ve İmkânlar 92	
4.8. Eğitimin Mesleki Katkısı..... 103	
4.9. Karşılaşılan Sorunlar, Öneriler ve Serbest Görüşler 111	

BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma..... 123	
5.2.Sonuç 135	
5.3. Öneriler..... 137	
KAYNAKÇA..... 141	

EKLER	147
EK-1. Etik Kurul Onayı	147
EK-2. Araştırma İzni.....	148



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Diyanet Akademisi birinci dönem alım kontenjan duyurusu.....	27
Tablo 2.2. 2022 Diyanet Akademisine aday din görevlisi (Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım) alım ilanı	27
Tablo 2.3. 2022 Yılı Diyanet Akademisi Aday Din Görevlisi (KKÖ, İ-H, M-K) Alımı Sınavına Çağrılan Son Aday Bilgileri	29
Tablo 2.4. Sınav Sonucuna Göre Diyanet Akademisine Aday Din Görevlisi Olarak Yerleşmeye Hak Kazanan Son Sıradaki Adayın Sözlü ve KPSS Puanı..	31
Tablo 2.5. Sınav Sonucuna Göre Diyanet Akademisine Aday Din Görevlisi Olarak Yerleşmeye Hak Kazanan Adayların Genel Değerlendirilmesi.....	32
Tablo 2.6. Yerleşme Sonucu.....	35
Tablo 2.7. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (İmam-Hatip)	41
Tablo 2.8. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım).....	42
Tablo 2.9. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi).....	43
Tablo 2.10. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi).....	44
Tablo 3.1.Katılımcı demografik özellikleri.....	52
Tablo 4.1. Bulgular Tematik Haritası.....	56
Tablo 4.2. Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Eğitiminin Gerekliliği	57
Tablo 4.3.Aday Seçim ve Yerleştirme Süreci	61
Tablo 4.4. Eğitim süresi.....	67
Tablo 4.5.Müfredat ve Ders İçerikleri	73
Tablo 4.6.Eğitimci ve Yönetici Kadro	79
Tablo 4.7. Ders İşleyişi ve Kullanılan Yöntemler	87
Tablo 4.8. Fiziksel Mekânlar ve İmkânlar	93
Tablo 4.9.Eğitimin Mesleki Katkısı.....	103
Tablo 4.10. Karşılaşılan Sorunlar, Öneriler ve Serbest Görüşler	111

KISALTMALAR

ADMEP	: Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı
ADRB	: Aile ve Dini Rehberlik Bürosu
CBİKO	: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi
DA	: Diyanet Akademisi
DAB	: Diyanet Akademisi Başkanlığı
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
DKAB	: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
İAÜ	: İlahiyat Araştırmaları Uzmanlığı
İ.H.	: İmam-Hatip
İHL	: İmam Hatip Lisesi
İLİTAM	: İlahiyat Lisans Tamamlama
K	: Katılımcı
K.K.Ö.	: Kur'an Kursu Öğreticisi
KYK	: Kredi ve Yurtlar Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
M.K.	: Müezzin-Kayyım
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UİP	: Uluslararası İlahiyat Programı

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın konusu ve problemi, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sayıtları, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırma konusuyla ilgili çalışmalar yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Konusu ve Problemi

İnsan hayatının çok önemli bir parçası olan dine dair işlerin toplum hayatında yürütülmesi için kurumsal bir hüviyete ihtiyaç bulunduğu açıktır. Dünyada din hizmetlerinin sunumu her ülkenin kendi gelenek ve kültürüne göre şekillenmektedir. Türkiye’de din hizmetleri geçmişten günümüze hep bir kamu hizmeti olarak icra edilmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2024).

Diyanet İşleri Başkanlığının anayasal olarak üstlendiği toplumu din konusunda aydınlatma ve din hizmetlerini yürütme görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi, gerekli yeterlikleri haiz personel ile mümkündür. Bu nedenle Başkanlık kuruluşundan itibaren istihdam ettiği personelde birtakım yeterlikler aramıştır. 1924’ten günümüze kadar din görevlilerinin sahip olması gereken mesleki yeterlikler, zamanla değişmiş ve giderek artmıştır. Bu yeterliklerin kazandırılmasına yönelik örgün eğitim kurumları; ortaöğretim düzeyinde İmam Hatip Liseleri, yükseköğretim düzeyinde ise İlahiyat Ön Lisans Programları, İlahiyat Fakülteleri, Yüksek İslâm Enstitüleri ve İslami İlimler Fakülteleri gibi kurumlar aracılığıyla oluşturulmuştur.

Her ne kadar bu kurumlar ortak bilgi ve becerilerin kazandırılması açısından üzerine düşeni yerine getirse de, Diyanet İşleri Başkanlığının kendine özgü bazı özel yetkinliklere sahip personel ihtiyacı doğmuştur. Çeşitli araştırmalarda, din görevlilerinin hizmet öncesinde aldıkları örgün eğitimlerin meslekî anlamda yeterli olmadığına, hizmetlerin daha verimli ve etkili sunulabilmesi için din görevlilerinin ilave eğitimlerle desteklenmeleri gerektiğine işaret edilmektedir (Ayas, 1998, ss. 2-20; Bulut, 2003, ss. 563-565; Ertürk, 2021, s. 104; Ertürk, 2024, s. 431; Furat, 2012, s. 107). Bu bağlamda, özellikle Diyanet Akademisi gibi yapılar, sahaya çıkacak din görevlilerini hem mesleki

hem de temsil sorumluluğu açısından yakından izleyebilme, mesleki yeterliliklerini geliştirme ve değerlendirme fırsatı sunmaktadır

Bu kapsamda, daha önce hizmet içinde sunulan bazı eğitimler hizmet öncesi sürece taşınmış ve "aday din görevlileri eğitimi" adıyla Diyanet Akademisi bünyesinde yapılandırılmıştır. Diyanet Akademisi, yeni bir yapılanma olarak aday din görevlilerinin eğitimini yürütmektedir. Ancak bu eğitim süreci, henüz oldukça yeni olması sebebiyle yeterince araştırılmamıştır. Bu nedenle, söz konusu boşluğu doldurmak ve akademik literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaçtan hareketle araştırmanın temel problemi “İlk dönem mezunu Aday din görevlilerinin mezun oldukları Diyanet Akademisi merkezlerine ilişkin görüş ve deneyimleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada şu alt sorulara cevap aranmıştır:

1. Diyanet Akademisi’nde verilen eğitim ve süresi, mezunların beklentilerini karşılamakta mıdır?
2. Ders içerikleri, öğretim yöntemleri ve uygulamalı eğitimler (staj/saha çalışmaları) mesleki yeterlilik kazandırmada ne ölçüde etkilidir?
3. Diyanet Akademisinin fiziki imkânları (derslik, yurt, yemekhane, sosyal alanlar) ve ekonomik koşullar (burs, harçlık, ulaşım, barınma) yeterli midir?
4. Öğreticilerin uzmanlığı, iletişimi ve yönetimin geri bildirimlere yaklaşımı nasıl değerlendirilmektedir?
5. Mezunlara göre Diyanet Akademisi’nin genel vizyonu, amaçlara ulaşma düzeyi ve geliştirilmesi gereken yönleri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Diyanet Akademisi, din hizmetlerinin daha kaliteli ve etkin yürütülmesi için personelin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda akademi, hem teorik hem de pratik derslerle adayların mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamakta, onları sahada karşılaştacakları görev ve sorumluluklara hazırlamaktadır. Bu durum, Akademi’nin Türkiye’de din hizmetlerinin niteliğini artırmada önemli bir rol üstlendiğini göstermektedir. Bu araştırmanın amacı, Diyanet Akademisi Başkanlığı tarafından yürütülen aday din görevlisi eğitim programlarının, verimliliğini ve sahaya

yansımalarını incelemektir. Çalışmada, akademideki eğitim süreci, ders içerikleri, uygulamalı çalışmalar ve fiziki imkânların mezunların deneyimlerine nasıl yansıdığı ortaya konulmakta; ayrıca Akademi'nin amaçlarına ne ölçüde ulaştığı ve geliştirilmesi gereken yönleri değerlendirilmektedir.

Diyanet Akademisi'nin yeni bir kurum olması, yapılan eğitimin etkilerini ortaya koyacak bilimsel araştırmalara duyulan ihtiyacı artırmaktadır. Bu çalışmanın önemi, kurumun kuruluş amaçları doğrultusunda yürüttüğü eğitim faaliyetlerinin ilk elden değerlendirilmesini sağlayarak, gelecekteki eğitim politikalarının şekillendirilmesine katkı sunmasında yatmaktadır. Ayrıca bu araştırma, aday din görevlilerinin eğitim sürecine dair deneyimlerini doğrudan incelemesi bakımından, sahadan elde edilen verilerle literatüre özgün katkılar sunmaktadır.

Bunun yanı sıra, çalışma sonuçları yalnızca Diyanet Akademisi için değil, genel olarak din eğitimi ve hizmet içi eğitim alanları için de yol gösterici nitelik taşımaktadır. Elde edilen bulgular, benzer kurum ve programların geliştirilmesine ışık tutacak; din görevlilerinin mesleki yeterliliklerinin artırılması, eğitim içeriklerinin güncellenmesi ve uygulamalı öğretim yöntemlerinin güçlendirilmesi açısından somut öneriler ortaya koyacaktır. Böylece araştırma, hem akademik hem de uygulama düzeyinde önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

1.3. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmanın sayıtları şu şekildedir:

1. Araştırmaya katılan aday din görevlisi eğitimi mezunları kendilerine sorulan soruları içtenlikle yanıtlamışlardır.
2. Araştırma için kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmanın konusu hakkında veri toplamak için yeterlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bulguları, 2024 yılında Diyanet Akademisi bünyesindeki 11 farklı Dini Yüksek İhtisas ve İhtisas Merkezinden mezun olmuş ve göreve atanmış 4'ü evli, 14'ü bekâr; 2'si müezzin-kayyım, 3'ü Kur'an kursu öğreticisi, 13'ü imam; 3'ü kadın,

15'i erkek; 3'ü İmam Hatip Lisesi, 2'si ilahiyat ön lisans, 13'ü lisans mezunu, ve 7'si hafız olmak üzere toplam 18 aday din görevlisi ile yapılan görüşmelerle sınırlıdır.

1.5. İlgili Çalışmalar

Diyanet Akademisi'nde aday din görevlilerinin eğitim deneyimlerine yönelik yapılan literatür taramasında, doğrudan bu konuyu ele alan az sayıda tez ve makale bulunmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmalar, gerek akademik düzeyde gerekse makale ölçeğinde, konunun farklı boyutlarını inceleyerek literatüre katkı sunmuştur.

Polat (2025) tarafından hazırlanan doktora tezinde, Diyanet personel eğitiminde yeni bir paradigma olarak “Diyanet Akademisi” için model önerisi geliştirilmiştir. Çalışmada bütüncül tek durum çalışması deseni kullanılmış; analizi, paydaş analizi, modelin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi olmak üzere dört aşamalı bir süreç yürütülmüştür. Araştırma sonucunda geliştirilen modelin, merkeziyetçi yapı, standartlaştırılmış ölçme-değerlendirme sistemleri ve disiplinler arası eğitim yaklaşımı ile güncel eksiklikleri gidermeye yönelik uygulanabilir ve sürdürülebilir bir çerçeve sunduğu ortaya konmuştur.

Yıldız ve Çinemre (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Diyanet Akademisi'nin ilk dönem mezunu olan imam-hatiplerin eğitim sürecine ilişkin görüşleri nitel araştırma yöntemiyle incelenmiştir. Maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme teknikleriyle seçilen 14 katılımcıdan elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların çoğunluğunun akademi eğitimini genel itibarıyla verimli bulduğu; ders çeşitliliğini mesleğe hazırlık açısından yeterli gördüğü ancak programın geliştirilmesi gerektiğini ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca öğreticilerin bilgi aktarım becerilerinde yetersizlik, motivasyon sorunları ve uygulamaya yönelik ders ihtiyacı gibi bulgular öne çıkmıştır.

Bu makaleyi takiben Yıldız (2025) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde, aynı konunun daha derinlemesine incelendiği görülmektedir. Kartopu örnekleme ile seçilen 14 imam-hatipten elde edilen nitel veriler içerik analiziyle değerlendirilmiş; bulguların makaleyle büyük ölçüde örtüştüğü, ancak tezde daha kapsamlı sonuç ve önerilere yer verildiği anlaşılmıştır. Katılımcılar, akademi eğitiminin mesleğe hazırlık açısından gerekli ve faydalı olduğunu belirtmiş; başlangıçta olumsuz olan düşüncelerinin

eğitim sonrası olumluya dđnüştüđünü ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, öğretilerilerin pedagojik formasyon ihtiyacı, motivasyon sorunları ve ders içeriklerinin güncellenmesi gerekliliği öne çıkan bulgular arasında yer almıştır.

Kocaman ve Koyuncu (2024) tarafından yapılan çalışmada, ilk dönem mezunu Kur'an kursu öğretilerinin Diyanet Akademisi'ne ilişkin deneyimleri fenomenolojik desenle incelenmiştir. Katılımcılar, genel olarak eğitim programını faydalı bulmakla birlikte; ders içeriklerinin güncellenmesi, fiziki imkânların geliştirilmesi ve idari işleyişin iyileştirilmesi gerektiğini dile getirmiştir.

Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğretileri ile yaptığı çalışmada, Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Programı (ADMEP-KKÖ) nicel araştırma modeliyle incelenmiştir. Katılımcılar, programı genel olarak faydalı bulmakla birlikte yapısal ve işlevsel sorunların giderilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yazarın bir diğer araştırmasında (Ertürk, 2024b), Trabzon ve Samsun'daki akademi merkezlerinde eğitim gören imam-hatip ve müezzin-kayyımlarla anket yapılmıştır. Sonuçlarda, aday din görevlileri mesleki eğitim Programı'nın meslekî bilgi kazandırmada yeterli, meslekî beceri kazandırmada ise kısmen yeterli olduğu; adayların bu eğitime ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmıştır.

Öz ve Kaya (2024) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, dokuz farklı akademi merkezinden elde edilen 513 anket formu analiz edilmiştir. Bulgular, hizmet öncesi eğitim programlarının mesleğe hazırlık sürecine katkı sağladığını; ancak ölçme araçları arasındaki uyumsuzluk, merkezler arası farklılıklar ve kaynaklara erişimde yaşanan zorlukların önemli eksiklikler olduğunu göstermiştir.

Ceylan (2024) tarafından yürütölen çalışmada ise Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde Diyanet Akademisinde görev yapan 10 eğitim görevlisinin görüşleri incelenmiştir. Eğitim görevlileri, akademinin kuruluş amacını olumlu bulmuş ve programları genel itibarıyla yeterli görmüştür. Bununla birlikte öğretmen merkezli yaklaşımların, klasik materyallerin ve geleneksel ölçme araçlarının hâkim olduğu; buna karşın fiziki imkânların yeterli bulunduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, akademinin geliştirilmesine yönelik çeşitli beklenti ve öneriler dile getirmiştir.

Bu çalışmalar, Diyanet Akademisi'nin hem aday din görevlileri hem de eğitim görevlileri açısından önemini, güçlü yönlerini ve geliştirilmesi gereken boyutlarını ortaya

koymakta; aynı zamanda bu alanda daha kapsamlı ve derinlemesine akademik araştırmalara duyulan ihtiyacı gözler önüne sermektedir.

Bu araştırmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli unsur, maksimum çeşitliliğe ulaşmayı hedefleyen bir örneklem seçimiyle daha kapsamlı, derinlemesine ve ayrıntılı verilere ulaşılmış olmasıdır. Bu sayede araştırma, Diyanet Akademisi'nin amaç ve hedeflerine ne ölçüde ulaştığını çok boyutlu bir biçimde gözden geçirme imkânı sunmaktadır.

Bu araştırma, Diyanet Akademisi'nin kuruluşu sonrasında aday din görevlilerinin eğitim deneyimlerini bütüncül bir bakış açısıyla inceleyen nitel çalışma olma özelliğini taşımaktadır. Çalışma, yalnızca eğitim sürecine değil, aynı zamanda aday seçimi, yerleştirme, müfredat, eğitimci kadro, fiziki imkânlar, eğitim süresi ve mesleki katkı gibi birçok boyutu derinlemesine ele alarak literatürdeki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca, çalışma Diyanet Akademisi'nin aday din görevlilerine yönelik eğitim programlarını, ilk dönem mezunlarının deneyimleri üzerinden ele alarak literatüre katkı sunmaktadır. Araştırmanın temel amacı, bu eğitim programlarının etkililik ve verimliliğini ortaya koymak ve uygulamaya yönelik somut öneriler geliştirmektir. Bu yönüyle çalışma, Diyanet Akademisi'nin yapısal ve işlevsel olarak değerlendirilmesine katkı sağlaması bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır.

BÖLÜM 2

TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Yaygın din eğitimi ve önemi

İnsana yönelik eğitim faaliyetlerinin, insanlık tarihi kadar eski bir eğitim faaliyeti olduğu kabul edilen bir gerçekliktir. İnsan öğrenmeleri sayesinde hem doğuştan beraberinde getirmiş olduğu özelliklerini geliştirerek kendini gerçekleştirmiş olur hem de, çevresindeki olup bitenleri kendisi açısından anlamlı hale getirme becerilerine sahip olarak varlığını geleceğe taşımış olur (Duman, 2004, s. 131).

Bu noktada, din eğitimi de insanın anlam arayışına yön veren en önemli eğitim alanlarından biridir. Özellikle yaygın din eğitimi, bireylerin hayat boyu öğrenme süreçleri içerisinde dini bilgi ve anlayışlarını geliştirmelerine imkân tanımaktadır. Cemal Tosun'un yaygın din eğitimi tanımı bu bağlamda dikkat çekicidir: “Yetişkinlere ve okul dışındakilere, örgün eğitim dışında ya da yanında din eğitimi ihtiyacında ve isteğinde olanlara, resmî ya da özel kurum ve kuruluşlarca, yetişkinlerin dinî bilgilerini artırmak, dinî anlayışlarını geliştirerek hayatın dinî boyutunu yorumlamalarına yardımcı olmak amacıyla verilen planlı, amaçlı din eğitimidir.” (Tosun, 2002, s. 156).

Bireyin yaşam süreci içinde ihtiyacını duyduğu din eğitimini almak için başvuracağı yer yaygın din eğitimi kurumlarıdır. Yaygın din eğitimi, kapsamı ve faaliyet alanı bakımından toplumun tamamını kapsayan bir eğitimidir. Yaygın din eğitime hedef kitlesi bakımından bakıldığında onun örgün din eğitimindekileri de içine aldığı görülür. Bu durumda yaygın din eğitiminin oldukça geniş bir alana yönelik dini içerikli eğitim olduğu anlaşılmaktadır (Keyifli, 2013 s. 26).

Buna göre yaygın din eğitimi; örgün din eğitiminin dışında kalan insanlara yaş, cinsiyet ve kültür gibi her türlü bireysel farklılıkları da dikkate alarak, başta Diyanet İşleri Başkanlığı olmak üzere konuyla doğrudan veya dolaylı olarak ilgilenen kurum ve kuruluşlar tarafından halkın dini duygu ve düşüncelerini geliştirmeye onlarda olumlu dini

davranış değişiklikleri meydana getirmeye yönelik, planlı ve programlı olarak yapılan din eğitimi faaliyetlerinin tümüne denmektedir (Keyifli, 2013, s. 27).

Yaygın din eğitimi, bireyin hayat boyu süren öğrenme sürecinde karşılaştığı dini ihtiyaçlara cevap veren en geniş kapsamlı eğitim türlerinden biridir. Bu eğitim; örgün eğitimin dışında kalan her yaştan, her kültürden ve her sosyal tabakadan insanın dini bilgi ve bilinç düzeyini artırmaya, dini yaşantısını bilinçli hale getirmeye ve dini değerleri davranışa dönüştürmeye yardımcı olur. Cemal Tosun'un tanımında da belirtildiği üzere, yaygın din eğitimi planlı, amaçlı ve sistemli bir şekilde yürütülerek bireylerin dini dünyalarını geliştirmeyi hedefler. Bu bağlamda Diyanet İşleri Başkanlığı başta olmak üzere çeşitli kurum ve kuruluşlar, toplumun dini rehberliğini sağlamak amacıyla yaygın din eğitimi faaliyetlerini organize etmektedir (Aytekin Demircioğlu & Büşra Çelik, 2019, s. 12).

Yaygın din eğitimi; bireylerin hayatlarının farklı evrelerinde karşılaştıkları dini sorulara yanıt bulmalarına, dini anlayışlarını geliştirmelerine ve toplumsal uyumlarını güçlendirmelerine önemli katkılar sağlar. Ayrıca toplumun dini ve ahlaki değerlerini canlı tutarak sosyal bütünleşmeye hizmet eder. Bu yönüyle yaygın din eğitimi, yalnızca bireyin dini hayatını şekillendirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal barış ve dayanışmanın güçlenmesine de katkıda bulunan vazgeçilmez bir eğitim alanıdır.

2.2. Türkiye’de Din Hizmetlerinin Tarihsel Süreci

Türkiye’de din hizmetlerinin kurumsal gelişimi, Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinden itibaren başlayan toplumsal ve siyasal dönüşümlerle şekillenmiş; Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte laiklik ilkesine dayalı yeni bir yapı oluşturulmuştur. Bu yapı, 1924 yılında kurulan Diyanet İşleri Başkanlığı aracılığıyla kurumsallaşmış ve devlet eliyle yürütülen din hizmetleri, yasal bir çerçeveye oturtulmuştur (Aydın, 2019, ss. 241–247).

Zaman içerisinde toplumun ihtiyaçları, sosyokültürel değişimler ve siyasî gelişmeler doğrultusunda Diyanet İşleri Başkanlığı’nın faaliyet alanı genişlemiş ve hizmet biçimi daha profesyonel, sistematik ve merkezî bir yapıya bürünmüştür. Bu sürecin son halkalarından biri, 2022 yılında kurulan Diyanet Akademisi olmuş; din hizmeti sunacak personelin daha nitelikli yetiştirilmesini amaçlayan bu yeni yapılanma,

din hizmetlerinin kalite ve etkinliğini artırmaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmiştir (Ceylan, 2024, s. 148).

Din hizmetlerindeki bu dönüşüm, bir anda gerçekleşmemiş; Türkiye'nin tarihsel, siyasal ve toplumsal koşullarına bağlı olarak zamana yayılan bir gelişim süreci içerisinde şekillenmiştir. Bu nedenle, Diyanet'in yapısı ve hizmet anlayışı Osmanlıdan Cumhuriyete tarihsel bağlamda da değerlendirmek gerekmektedir.

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Din Hizmetleri

Osmanlı İmparatorluğu'nda din, devletin kurumsal yapısının en temel unsurlarından biri olarak görülmüştür. Devletin işleyişinde Şeyhülislamlık, kadılık ve müftülük gibi kurumlar, hem dinî hükümlerin uygulanmasında hem de halkın dinî ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli görevler üstlenmiştir. Din hizmetleri büyük ölçüde ulemâ sınıfı tarafından yürütülmüş, bu hizmetleri yerine getirecek kadrolar ise medreseler aracılığıyla yetiştirilmiştir (Bayır & Uyanık, 2017, s. 502).

Ancak 19. yüzyılda başlayan modernleşme hareketleri, yalnızca siyasi ve toplumsal yapıları değil, aynı zamanda dinî kurumların işleyişini ve toplumdaki konumunu da etkilemiştir. Bu süreçte sekülerleşme eğilimleri, toplumsal yapıya olduğu kadar dinî kurumlara da nüfuz etmiş; dinin kamusal alandaki rolü yeniden tanımlanmaya başlanmıştır (Aydın, 2019, ss. 246–247).

“Osmanlı döneminde Müslümanlara sunulacak din hizmetleri, bir devlet görevlisi olan Şeyhülislam tarafından idare edilmiştir. Şeyhülislamlık, Osmanlı'nın son iki asrına gelinceye kadar vakıflara dair işler ve din hizmetlerinin yanında adliye ve eğitim hizmetlerini de yürütmüştür. Tanzimat Dönemi'nden sonra, Adliye ve Maarif Nezaretlerinin kurulmasıyla birlikte Şeyhülislamlığın yetki alanı dini konularla sınırlandırılmaya başlanmıştır (Bayır & Uyanık, 2017, s. 498).

Ömürleri boyunca bu hizmeti sürdürmek üzere atanan Şeyhülislam'ın devlet erkânı arasındaki konumunda zaman içerisinde değişimler olmuş; daimi olarak Divan (Bakanlar Kurulu) üyesi kabul edildiği zamanlar olduğu gibi, gerektiğinde Divana katıldıkları zamanlar da olmuştur. Osmanlı Devleti'nin son döneminde kabine sistemine geçildikten sonra Şeyhülislam, Şer'îye ve Evkaf Nazırı adıyla kabine üyesi sayılmış ve

görev süresi, üyesi olduğu hükümetin ömrüne bağlı hale gelmiştir. Cumhuriyet'in ilanından önce, Kurtuluş Savaşı ve yeni bir devletin inşa süreci gibi son derece olağanüstü koşulların yaşandığı bir dönemde, din hizmetleri ihmal edilmemiştir. 23 Nisan 1920'de kurulan Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Hükûmeti, din hizmetlerinin devamlılığını sağlamak amacıyla 3 Mayıs 1920 tarihinde oluşturduğu hükûmette, Şer'îye ve Evkaf Vekâleti adı altında bir bakanlığa yer vermiştir. Bu bakanlık, Osmanlı Devleti'ndeki Şeyhülislamlık kurumu ile 3 Mart 1924'te kurulan Diyanet İşleri Reisliği arasında geçiş sürecini sağlayan bir köprü işlevi görmüştür (Akyıldız, 2010).

2.2.2. Cumhuriyet Dönemi Din hizmetleri

Cumhuriyet'in ilanı ve 1924 yılında halifeliğin kaldırılmasıyla birlikte din hizmetlerini yürütecek yeni bir kurumsal yapıya ihtiyaç duyulmuş ve bu bağlamda 3 Mart 1924 tarihinde Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur. Bu kurum, din hizmetlerini devletin denetimi altında sürdüren ve dini hayatı düzenleyen bir yapı olarak tasarlanmıştır (Yücel, 1994, ss. 455–460).

Cumhuriyet rejiminin laiklik ilkesi doğrultusunda şekillenen Diyanet, aynı zamanda devletin din ile ilişkisini yeniden yapılandırma sürecinde merkezi bir rol üstlenmiştir. Diyanet'in bu dönemde, laik bir devletin yani merkezi idarenin dinsel kolu olarak biçimlendiği ifade edilmektedir (Gözyayın, 2009, s. 105-247). Kuruluş amacı konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte; kimilerine göre bu yapı, halkın dini ihtiyaçlarını karşılamak üzere doğan bir gereklilik, kimilerine göre ise laik devletin dini alandaki denetim ve kontrol mekanizmasıdır (Aydın, 2019, ss. 241–247). Tarihsel bağlam içerisinde değerlendirildiğinde, o dönemin siyasi ve toplumsal şartlarının, böyle bir yapılanmayı zorunlu kıldığı söylenebilir.

“Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görevi, kuruluş kanunu olan 429 sayılı Kanun'da “İslam dininin itikat ve ibadet alanıyla ilgili işleri yürütmek ve dini kurumları idare etmek” şeklinde ifade edilmiştir. Ülkedeki tüm cami ve mescitlerle bunların görevlilerinin idaresi Başkanlığa verildiği gibi tekke ve zaviyelerle bunların görevlisi olan şeyhlerin idaresi de Başkanlığa verilmiştir. 1925 yılında tekke ve zaviyelerin kapatılması ile birlikte bunlara dair hususlar Başkanlığın görev alanından çıkarılmıştır. 29/04/1950 tarihinde yürürlüğe giren 5634 sayılı Kanunla Diyanet İşleri Reisliğinin adı “Diyanet

İşleri Başkanlığı” olarak değiştirilmiş,1931 yılında Evkâf Umum Müdürlüğü’ne devredilen cami ve mescitlerin idaresi ve cami görevlileri (Hademe-i Hayrat) kadroları yeniden Diyanet İşleri Başkanlığı’na verilmiştir (Yücel, 1994, ss. 455–460).”

Çok partili hayata geçmeden önce, özellikle tek parti dönemi boyunca dinî hayata yönelik bazı yaptırımlar ve kısıtlamalar söz konusu olmuştur. Bu kısıtlamalar, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın faaliyet alanını daraltmış ve kurumun yalnızca temel ibadet hizmetlerini yürüten sınırlı işlevli bir yapıya indirgenmesine neden olmuştur. Özellikle laiklik ilkesinin katı yorumlandığı bu süreçte, dinin kamusal alandaki görünürlüğü azaltılmış, eğitim alanındaki dinî içerikli uygulamalar büyük ölçüde kaldırılmıştır. Bu durum, Diyanet’in bazı alanlarda pasif kalmasına ve kurumsal açıdan zorlanmasına yol açmıştır (Aydın, 2019, ss. 247–253).

1946’da çok partili hayata geçişle birlikte dini hizmetlerde daha geniş bir hareket alanı ortaya çıkmıştır. Özellikle Demokrat Parti döneminde dinî eğitime yönelik bazı yasaklamalar gevşetilmiş ve İmam-Hatip Okulları tekrar açılmıştır. Bu dönemde Diyanet İşleri Başkanlığı’nın görev ve yetkileri artırılmış, halkla temas eden bir kurum haline gelmiştir. Keyifli (2017), bu süreci “dinin kamusal alanda yeniden görünür hale gelmesi” olarak tanımlar.

1961 Anayasası, Diyanet İşleri Başkanlığı’nı anayasal statüye kavuşturarak genel idare teşkilatı içerisinde konumlandırmış ve kurumun faaliyetlerini özel bir kanunla belirlenen görev çerçevesinde yürütmesini öngörmüştür. Anayasa’nın 154. maddesinde “Genel idare içinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, özel kanunda gösterilen görevleri yerine getirir” hükmü yer almakta, bu düzenleme ile Diyanet’in devletin yürütme organı içinde bir kamu kurumu olarak açıkça tanımlandığı görülmektedir (Resmî Gazete, 1961). Böylece kurumun kamusal alandaki işlevi anayasal güvence altına alınırken, devlet yapısı içindeki meşruiyeti de pekiştirilmiştir. Ayrıca bu hüküm, Diyanet’in faaliyet alanlarının doğrudan Anayasa’da değil, yasama organının düzenlemesine bırakıldığını da göstermektedir.

1982 Anayasası ise 136. maddesinde yer alan hükümle Diyanet İşleri Başkanlığı’nın görev tanımına dair daha kapsamlı ve yönlendirici bir çerçeve çizmiştir. Bu hükme göre, Başkanlık genel idare içinde yer almakta; görevlerini yerine getirirken

laiklik ilkesi doğrultusunda hareket etmesi, tüm siyasi görüş ve düşüncelerin dışında kalması ve toplumsal dayanışma ile bütünleşmeyi temel ilke olarak benimsemesi beklenmektedir. (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, md. 136). Böylece anayasa, Diyanet İşleri Başkanlığı'na yalnızca idari bir misyon değil, aynı zamanda toplumsal bir sorumluluk da yüklemektedir. Başkanlığın, din hizmetlerini sunarken tarafsızlık, toplumsal birliktelik ve anayasal değerlere bağlılık ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi anayasal bir zorunluluk hâline getirilmiştir.

1980 sonrası dönemde din hizmetlerinin kapsamı genişlemiş, Diyanet'in hem yurt içi hem yurt dışı faaliyetleri artmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde, özellikle Avrupa'daki Türk diasporasına yönelik hizmetler, hac ve umre organizasyonları, kadınlara yönelik vaaz hizmetleri gibi birçok alanda aktif görev üstlenilmiştir. Bu gelişmeler, Diyanet'in sadece devletin denetiminde bir kurum olmasının ötesine geçerek toplumsal bir aktör haline gelmesine neden olmuştur.

“Gelinen noktada Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), mevzuatın kendisine verdiği yetki doğrultusunda toplumun ihtiyaç duyduğu din hizmetleri ve din eğitimi çeşitli vasıtalar ve hizmet alanlarıyla, yurt içi ve yurt dışında karşılamaya çalışmaktadır. Buna karşılık kuruluşundan bu yana hem laik devlet yapısı içerisindeki statüsü, meşruiyeti, hem de görev alanı ile ilgili yürüttüğü hizmetler açısından birçok tartışmanın merkezinde yer almakta, ama aynı zamanda yapısı, imkânları, personel sayısı, hizmet alanları ve fonksiyonlarıyla sürekli gelişme göstermektedir” (Aşlamacı, 2024, s. 98).

Günümüzde DİB, Türkiye'deki hizmetlerinin yanı sıra dünyanın her bölgesindeki Müslümanlara din hizmeti götüren uluslararası bir kurum hâline gelmiştir (Bardakoğlu, 2010, s. 48). Başkanlığın mevcut teşkilat yapısı büyük çapta, 633 sayılı Kanun'da değişiklikler yapan 01/07/2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun ile belirlenmiştir. Başkanlığın teşkilatlanması merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı olmak üzere üç grupta toplanmaktadır. Merkez teşkilâtı Başkanlık makamının yanı sıra ana hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleriyle yardımcı birimlerden meydana gelmektedir. Başkanlık taşra teşkilatı il ve ilçe müftülükleri ile dini yüksek ihtisas merkezi ve eğitim merkezi müdürlüklerinden oluşmaktadır. Yurtdışındaki vatandaş, soydaş ve dindashların din hizmetleri ve din eğitimi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla oluşturulan Başkanlığın yurtdışı teşkilatı ise çeşitli ülkelerdeki büyükelçiliklerdeki din hizmetleri müşavirlikleri ve konsolosluklardaki

ataşeliklerden teşkil etmektedir. Türkiye’de il merkezinden, ilçelere, ilçelerden de köylere, mahallelere kadar ulaşan bir teşkilat yapısına sahip olan Diyanet İşleri Başkanlığı, Anayasa’nın kendisine verdiği “halkı dini konularda aydınlatma” görevini sayısı 143.133 (2024 Yılı İdare Faaliyet Raporu) personeli ile yerine getirmeye çalışmaktadır. 24 Mart 2022’de kurulan Diyanet Akademisi Başkanlığımız, Başkanlığın geçmişten gelen mesleki eğitim tecrübesine dayanarak bugüne kadar 13 Dini Yüksek İhtisastan 4.713’ü yerli, 398’i yabancı, toplam 5.111 kursiyer, Dini İhtisastan 5.354’ü İmam-Hatip, 1.276’sı Kur’an Kursu Öğreticisi, 298’i Müezzin-Kayyim olmak üzere toplam 6.928 aday din görevlisi mezun vermiştir (2024 Birim Faaliyet Raporu, 2025). Bu hizmeti daha kaliteli ve profesyonel bir şekilde yürütmek adına her dönemde nitelikli personel yetiştirilmesine yönelik farklı çabalar ortaya konulmuştur.

2.3. Tarihsel Süreçte Din Hizmetlerinde Personelin Yetiştirilmesi

Türkiye’de din hizmetlerini yürüten personelin yetiştirilme süreci, tarihsel olarak dinin devletle olan ilişkisine ve dönemin eğitim sistemine bağlı olarak şekillenmiştir. Bu süreç, Osmanlı döneminde medrese sistemine dayanmakta iken, Cumhuriyet döneminde laiklik ilkesine uygun biçimde yeniden yapılandırılmış, günümüzde ise Diyanet Akademisi gibi kurumsal yapılarla profesyonelleşme yönünde önemli adımlar atılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu’nda din hizmetlerinde görev alacak kişilerin yetiştirilmesi, büyük ölçüde medrese sistemi üzerinden yürütülmekteydi. Medreseler, yalnızca dinî ilimlerin öğretildiği kurumlar olmayıp, aynı zamanda devlet kadrolarına kadı, müderris ve müftü gibi personel de yetiştiren önemli eğitim merkezleriydi. Bu dönemde cami imamları, hatipler ve müezzinler genellikle klasik medrese eğitimi almış kişiler arasından seçilirdi. Din görevliliği, ulemalık geleneğiyle iç içe geçmiş bir statüye sahipti (Buyrukçu, 2006, ss. 99–126).

Osmanlının son dönemlerinde medreselere yönelik ıslah programlarının planlanması, mektep tarzında yeni okulların ihdas edilme projeleri ile vaizler ve imam hatiplerle ilgili birtakım yetersizlikler meydana gelmiştir. Ve bunun gündeme gelmesiyle din hizmetleri sınıfındaki personele yönelik okulların açılması kararlaştırılmıştır. Bunun için mesleki anlamda din hizmetleri personeli yetiştirmek üzere Medresetü’l- Eimme ve’l- Hutabâ (1913), Medresetü’l- Vâizîn (1913) ihdas edilmiştir. Daha sonra

Medresetü'l- Eimme ve'l- Hutabâ ile Medresetü'l- Vâizîn'in birleştirilmesiyle Medresetü'l- İrşâd (1919) kuruldu (Öcal, 2017, 118).

Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte Tevhîd-i Tedrîsât Kanunu kabul edilmiş, medreseler kapatılarak Maarif Vekâletine bağlanmıştır. Aynı dönemde din hizmetlerini yürütmek üzere Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur. Medreselerin kapatılmasının ardından din görevlisi yetiştirmek amacıyla İmam-Hatip Mektepleri açılmışsa da bu okullar 1930'lu yıllarda kapatılmış ve dinî eğitim kurumsal anlamda uzun bir süre kesintiye uğramıştır. İmam ve Hatip Mektepleri uzun ömürlü olamayıp, 1930 yılında tamamen kapatılınca, 1924 yılında yine Tevhid-i Tedrisat Kanununun amir hükümleri gereği açılan Darülfünun ilahiyat Fakültesinin de 1933'de kaldırılmasıyla Türkiye'de örgün mesleki din eğitimi veren bir kurum kalmamıştır. 1950'li yıllara kadar süren bu dönemde, din görevlisi yetiştirmek için kaynak olarak sadece Kur'an Kursları kalmıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2003, s. 548).

1948 yılında, din hizmetlerinde görev alacak personelin yetiştirilmesi amacıyla on aylık İmam ve Hatip kursları on il merkezinde açılmıştır. Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak yürütülen bu kurslarda Akaid, Ahlak, Kur'an, İbadet, Tarih, Coğrafya, Yurt Bilgisi ve Sağlık Bilgisi derslerinin okutulması kararlaştırılmıştır. Ancak kısa süre içerisinde bu kursların din hizmetlerinin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu nedenle, 1951 yılında İmam-Hatip Okullarının açılmasıyla birlikte söz konusu kurslar işlevini yitirmiştir. Yaklaşık yirmi yıllık bir aranın ardından mesleki din eğitime yeniden geçişin, bu kursların açılmasıyla mümkün olduğu kabul edilmektedir. İmam-Hatip Okulları, ilk kez 1951 yılında, Tevhid-i Tedrisat Kanunu'na dayanılarak yedi ilde eğitim-öğretime başlamıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2003, ss. 549-553).

Göreve başlamadan göreve alınacak personelin yetiştirildiği kurumların anlattığımız şekilde serencamı devam ederken Diyanet İşleri Başkanlığında kadrosuna kattığı personeli geliştirme girişimlerinde bulunmuştur. İmam-Hatip Okullarının yeniden açılmasıyla birlikte din hizmetleri alanında görev alacak personelin eğitimi kurumsal bir zemine kavuşmuş olsa da, sahada görev yapan din görevlilerinin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ihtiyacı devam etmiştir. Bu doğrultuda Diyanet İşleri Başkanlığı, kendi

personeline yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri başlatarak din görevlilerinin bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlamıştır.

Cumhuriyet'in ilk yıllarında din görevlilerinin eğitim ve statüsü çeşitli kurumsal değişikliklere konu olmuştur. Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmadan önce din hizmetleri, Şer'iyeye ve Evkâf Vekâleti'ne bağlı olarak yürütülmekteydi. Ancak 15 Aralık 1927 tarihli Şûra-yı Devlet kararıyla mevcut din görevlileri devlet memuriyetinden çıkarılmıştır (Öcal, 2017, s. 139). 1931 Bütçe Kanunu ile cami ve mescitlerin yönetimi Evkaf Umum Müdürlüğüne devredilmiş, bu uygulama 1950 yılına kadar sürmüştür (TTK, 1928, md. 6). 29 Mart 1950 tarihli ve 5634 sayılı Kanun'la cami ve mescitler yeniden Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlanmış ve kurum bugünkü ismini almıştır (Resmî Gazete, 29 Mart 1950).

Diyanet personeline yönelik ilk hizmet içi eğitim faaliyeti, 14 Mayıs 1951 tarihinde Ankara'da düzenlenmiştir. Bu ilk kursa, Ankara'daki camilerde görev yapan 25 personel katılmış ve iki ay süreyle eğitim verilmiştir. 1960'lı yıllardan itibaren hizmet içi eğitim faaliyetleri sistematik bir nitelik kazanmaya başlamış; 1960–1961 yıllarında seminer ve kursların sayısı artmış, 1962–1963 döneminde ise 12.537 cami görevlisi çeşitli eğitim programlarına alınmıştır. 1965 yılına kadar ilkokul mezunu olup da kursa katılmayan din görevlisi kalmamış, 1951–1972 yılları arasında toplam 23.785 personel hizmet içi eğitimden geçirilmiştir. 1979–1989 yılları arasında ise 268 kursta 37.124 personel eğitim almıştır (Bulut, 1997, ss. 419–420).

Bu faaliyetlerin kurumsal bir yapıya kavuşturulması amacıyla 1961 yılında Eğitim Müşavirliği kurulmuştur. 23 Temmuz 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu personelinin hizmet içi eğitimine yasal zemin hazırlamış; aynı yıl çıkarılan 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurum bünyesinde “Dini Hizmetler ve Din Görevlilerini Olgunlaştırma Dairesi” ihdas edilmiştir (Resmî Gazete, 2 Temmuz 1965). 1965 tarihli bu düzenleme, Diyanet teşkilatında hizmet içi eğitimin kurumsallaşması açısından bir dönüm noktası olmuştur.

1970'li yıllarda din görevlilerinin mesleki formasyonlarının güçlendirilmesi amacıyla eğitim faaliyetleri sürdürülmüş, 1978 yılında yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile “Dini Hizmetler” ve “Olgunlaştırma Daireleri” müstakil hale getirilmiştir.

1980’li yıllarda ise Diyanet İşleri Başkanlığı, din görevlilerinin mesleki yeterliliklerini artırmak amacıyla hizmet içi eğitime daha fazla önem vermeye başlamıştır. Bu dönemde kurulan Eğitim Merkezleri, vaaz ve irşat teknikleri, dinî danışmanlık, hitabet ve rehberlik gibi alanlarda eğitimler düzenlemiş; ayrıca göreve yeni başlayacak personel için hizmet öncesi programlar da uygulanmıştır. Ancak bu uygulamalar, henüz bütüncül ve sistematik bir yapıya kavuşmamış, bölgesel farklılıklar göstermiştir. Bu durum zamanla personel niteliğinde dengesizliklere yol açmıştır.

1983 yılında yapılan yasal düzenlemelerle “Din Eğitimi Dairesi Başkanlığı” kurulmuş (Resmî Gazete, 13 Aralık 1983; 9 Ekim 1984), böylece hizmet içi eğitim faaliyetleri daha düzenli ve planlı bir çerçeveye oturtulmuştur. 2010 yılında yürürlüğe giren 6002 sayılı Kanun ile kurum müsteşarlık seviyesine çıkarılmış ve Din Eğitimi Dairesi “Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü” ne dönüştürülmüştür (Resmî Gazete, 13 Temmuz 2010).

Bu kurumsal gelişmeler, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın personel eğitimine verdiği önemin giderek arttığını göstermektedir. Değişen toplumsal ihtiyaçlar ve çağın gereklilikleri doğrultusunda, hizmet içi eğitimin daha nitelikli, kapsamlı ve akademik bir yapıya kavuşturulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda 2012 yılından itibaren bir akademi kurulması yönünde çalışmalar başlatılmış, uzun süren hazırlık sürecinin ardından Diyanet Akademisi, 16 Mart 2022 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilerek 24 Mart 2022 tarihli Resmî Gazete ’de yayımlanmış ve resmen kurulmuştur (Polat, 2025, s. 82). 2023 yılında yayımlanan “Diyanet Akademisi Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği” ile birlikte kurumun tüm hizmet içi eğitim faaliyetleri bu çatı altında toplanmıştır (Resmî Gazete, 2022; DİB, 2023).

Bu gelişmeler bütüncül olarak değerlendirildiğinde, 1965 tarihli 633 sayılı Kanun’dan 2022’de kurulan Diyanet Akademisi’ne uzanan süreçte, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın personel eğitimi konusunda sürekli bir kurumsallaşma ve ihtisaslaşma eğilimi içinde olduğu görülmektedir.

Özellikle 1965 tarihli 633 sayılı kanun Din eğitim hizmetlerinin yürütülmesi konusunda kurumsal olarak bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. 1984 yılında “Din Eğitimi Daire Başkanlığının ihdası, 2010 yılında da anılan daire başkanlığının Eğitim

Hizmetleri Genel Müdürlüğüne dönüştürülmesi üzerinde önemle durulacak hususlardır. İfade edilen değişimler, Diyanet İşleri Başkanlığının kurumsal olarak personel hizmetleri konusunda günden güne daha nitelikli ve ihtisaslaşan bir yapılanma içerisinde olduğu görülmektedir. Çağın gereksinimleri, Diyanet'in değişen ve dönüşen dünyaya uyum sağlama hassasiyeti, gelişim ve ilerleme beklenti ve ihtiyaçları, hizmet içi eğitim konusunda daha köklü bir adım atılması fikrinin alt yapısını oluşturmuştur. Bundan dolayı 2012 yılından itibaren bir akademi kurulması düşüncesini somut zemine oturtacak çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Diyanet Akademisi kuruluş süreci uzun yıllar almış ve nihayet 16 Mart 2022 tarihinde TBMM'de görüşülmüş ve yapılan görüşmeler neticesinde vekillerin oy birliğiyle kabul edilerek 24 Mart 2022 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanmış ve Diyanet Akademisi resmen kurulmuştur (Polat, 2025, s.82).

2.4. Diyanet Akademisi'nin Ortaya Çıkışı

Diyanet Akademisi, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'a eklenen 7/A maddesi ile, 7383 sayılı Kanun kapsamında 24 Mart 2022 tarihinde kurulmuştur (Resmî Gazete, 24.03.2022). Akademi, doğrudan Başkanlığa bağlı olup dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezlerinden oluşmaktadır. Temel görevi, aday din görevlilerinin hizmet-öncesi eğitimlerini ve mevcut personelin hizmet-içi eğitim faaliyetlerini yürütmek; araştırma, yayın ve kültürel etkinlikler düzenlemek; ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, üniversiteler ve diğer kurumlarla iş birliği gerçekleştirmektir. Diyanet Akademisi doğrudan Başkan'a bağlı, Akademinin taşra teşkilatı da dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezleri olarak yapılandırıldı. Böylece mevcut hizmet içi eğitim merkezleri dinî ihtisas merkezlerine dönüştürülerek müezzin-kayyım, imam-hatip, Kur'an kursu öğreticisi unvanlarına yönelik eğitimler bu unvanlar için ihtisas statüsü kazandı. (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu, 2023,s.14).

Kuruluşun amacı, din hizmetlerinde görev alacak personelin daha sistemli, mesleki yeterliliklere dayalı ve kurumsal bir yapı içerisinde yetiştirilmesini sağlamaktır. Böylece geçmişteki hizmet-içi eğitimlerin eksiklikleri giderilmiş, din görevlilerinin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye yönelik kapsamlı programlar geliştirilmiştir. Akademi, yalnızca bilgi aktarımına değil, aynı zamanda sahada uygulanabilir beceriler,

toplumsal rehberlik ve iletişim yetkinliklerine dayalı bir eğitim anlayışını benimsemiştir (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu, 2023, s.13).

Diyanet Akademisi Başkanlığının kurulması ile birlikte;

Müezzin kayyım, imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve vaiz kadrolarına atanabilmek için vaizlere yönelik en az iki yıl, diğer unvanlar için de mezuniyet durumlarına göre altı aydan iki yıla kadar meslek öncesi eğitim zorunluluğu getirildi.

1976 yılından bugüne hizmet içi eğitim şartlarında üç yıla kadar devam eden ihtisas ve kıraat eğitimleri hizmet içi eğitim sınırlarından bağımsız olarak yasal bir alt yapıya kavuşturuldu.

Diyanet Akademisi doğrudan Başkan'a bağlı, Akademinin taşra teşkilatı da dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezleri olarak yapılandırıldı. Böylece mevcut hizmet içi eğitim merkezleri dinî ihtisas merkezlerine dönüştürülerek müezzin-kayyım, imam-hatip, Kur'an kursu öğreticisi unvanlarına yönelik eğitimler bu unvanlar için ihtisas statüsü kazandı.

Özel yetenek gerektiren kıraat ve dinî musiki alanında yeterliliği bulunan ilahiyat/İslami ilimler fakültesi mezunlarının Diyanet Akademisi'nde eğitim görevlisi olabilmelerine imkân verildi.

Yurt dışı misafir kursiyerler ile mahallin din görevlilerinin Diyanet Akademisi'ndeki eğitimleri için yasal dayanak oluşturuldu.

Başkanlıkça merkez ve taşra teşkilatlarında yapılan her tür ve düzeydeki eğitimler tek çatı altında birleştirildi.

Eğitim görevliliği ve müftülük görevleri başta olmak üzere ihtiyaç duyulan alanlar için modüler ve tamamlayıcı eğitimler ile dil öğrenimi ve beceri kazandıracak sertifika programlarının yasal zemini oluşturuldu.

Diyanet Akademisi Başkanlığı; İhtisas ve Mesleki Eğitim, Hizmet İçi Eğitim ve Rehberlik, Eğitim Programları ve Koordinasyon, İzleme ve Değerlendirme ile İdari ve Mali İşler Dairesi olmak üzere 5 daire başkanlığından oluşmaktadır (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu 2023, ss.14-15).

Kuruluşla birlikte din görevlisi adayları için zorunlu meslek öncesi eğitim süreci tanımlanmıştır. Vaizler için bu süreç en az iki yıl, diğer unvanlarda ise mezuniyete bağlı olarak altı ay ile iki yıl arasında değişmektedir (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu 2023, s.14). Eğitim içerikleri; Kur'an-ı Kerim, Arapça, tefsir, hadis ve fıkıh gibi klasik İslâmî ilimlerin yanı sıra, dinî rehberlik, hitabet, iletişim, sosyal psikoloji ve çağdaş dinî sorunlar gibi alanları da kapsamaktadır. Örneğin, Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (İmam-Hatip, 2024); hutbe ve vaaz hazırlama, cenaze hizmetleri, camide din öğretimi, uygulama ve staj modüllerini ayrıntılı şekilde içermektedir (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024, ss.52-69).

Akademi, merkez ve taşra teşkilatında beş daire başkanlığından oluşmaktadır:

1. İhtisas ve Mesleki Eğitim,

2. Hizmet İçi Eğitim ve Rehberlik,
3. Eğitim Programları ve Koordinasyon,
4. İzleme ve Değerlendirme,
5. İdari ve Mali İşler (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu, 2023, ss.15-16).

Bu yapılanma ile mevcut hizmet-içi eğitim merkezleri dinî ihtisas merkezlerine dönüştürülmüş; imam-hatip, müezzin-kayyım ve Kur'an kursu öğreticisi unvanlarına yönelik eğitimler ihtisas statüsü kazanmıştır. Böylece hem hizmet-öncesi hem de hizmet-içi eğitimler eşgüdümlü biçimde yürütülmeye başlanmıştır; ayrıca bilimsel araştırmalar, yayın faaliyetleri ve mesleki gelişim seminerleri düzenlenmiştir (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu, 2023, s.14).

Akademi'nin görevleri arasında mesleki eğitimler, hizmet-içi kurs ve seminerler düzenlemek, yurt dışından gelen din görevlilerine yönelik programlar yürütmek, uzun ve kısa vadeli eğitim planları hazırlamak ve uygulanan eğitimlerin verimliliğini ölçmek bulunmaktadır. Eğitim standartlarını geliştirmek, ulusal ve uluslararası paydaşlarla iş birliği yapmak, konferans, panel ve sempozyumlar düzenlemek de kurumun sorumlulukları arasındadır (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024, s.4).

Bu kapsamda, Yüksek İhtisas Eğitimleri dinî yükseköğrenim mezunu personeli vaizlik ve üstü görevlere hazırlamak amacıyla iki dönem Arapça hazırlık ve altı dönem ihtisas olmak üzere sekiz dönemlik bir program şeklinde uygulanmaktadır. Eğitim süreci, yabancı uyruklu kursiyerleri de kapsamakta ve hâlihazırda 13 Dini Yüksek İhtisas Merkezinde sürdürülmektedir. Müfredat, klasik İslâmî derslerin yanında güncel dinî sorunlar, kadın ve aile, dijital medya okuryazarlığı gibi alanlarla desteklenmektedir. Eğitimi başarıyla tamamlayan kursiyerler İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından vaiz olarak atanır (Diyanet Akademisi, Birim Faaliyet Raporu, 2024, s.14).

Buna karşılık İhtisas Eğitimleri, ilk defa atanacak imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi ve vaizlerin meslek öncesi eğitimlerini kapsamaktadır. Burada amaç; Kur'an-ı Kerim ve Temel İslami İlimler yanında mesleki becerilerin ve kurumsal aidiyetin güçlendirilmesidir. Programlar 6 ay ile 3 yıl arasında sürmekte, dönem sonu

sınavları merkezi veya mahallinde yapılabilir (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024, s.14).

Diğer taraftan, Hizmet İçi Eğitim ve Rehberlik Daire Başkanlığı bünyesinde hüsn-i tilavet, aşere, takrib, dini musiki gibi uzun süreli kursların yanı sıra rehberlik, oryantasyon ve aday memur eğitimleri gibi kısa süreli hizmet-içi programlar yürütülmektedir. Ayrıca, 4–6 yaş grubu din eğitimi, manevi danışmanlık ve rehberlik gibi alanlarda sertifika programları düzenlenmektedir (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024, s.27).

Diyanet Akademisi'nin kuruluşu, Anayasa md.136 ve 633 sayılı Kanun md.1 ile Başkanlığa verilen “toplumu din konusunda aydınlatma” görevinin hizmet-öncesi boyutunu güçlendirmiştir (Diyanet Akademisi İdare Faaliyet Raporu, 2023, s.16). Bu çerçevede Akademi, çağın ihtiyaçlarına cevap verebilen nitelikli din görevlileri yetiştirmeyi hedefleyen yeni nesil bir model olarak değerlendirilebilir.

2.5. Diyanet Akademisi: Vizyon, Hedef ve Görevleri

Diyanet Akademisi, vizyonunu; Sahih dini bilgiyi Kur'an ve sünnetin rehberliğinde üretmek; güncel, yapıcı, akıcı ve kuşatıcı bir dil ile aktarmak olarak dillendirmiştir (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu,2024, s.3). Diyanet İşleri Başkanlığı, aday din görevlilerinin eğitiminde belirlediği temel hedefler doğrultusunda çeşitli stratejik yönelimler benimsemektedir. Bu doğrultuda, adaylara meslekî yeterlilik kazandırmak ve görev süreçlerinde sürekli gelişimlerini desteklemek öncelikli amaçlar arasında yer almaktadır. Bilimsel ve teknolojik yeniliklerin yakından takip edilmesiyle, hizmet içi eğitim yoluyla personelin verimliliğinin artırılması ve üst görevlere hazırlanmaları hedeflenmektedir. Kur'an-ı Kerim ve Sünnet temelli, aşırılıklardan uzak ve kuşatıcı bir din dili oluşturularak, toplumsal dayanışma ve bir arada yaşama kültürünün güçlendirilmesi amaçlanmaktadır Ayrıca, yurt içinde ve yurt dışında din hizmeti sunabilecek; insan haklarına saygılı, iletişim becerileri gelişmiş, yabancı dil ve dijital teknoloji yeterlilikleri yüksek personel yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların Kur'an-ı Kerim, temel İslamî kaynaklar ve güncel çalışmaları kullanabilme becerilerinin geliştirilmesi; sahîh dinî bilgiye dayalı etkili irşat yöntemlerini

benimsemeleri teşvik edilmektedir (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024,s. 3).

Diyanet Akademisi, din hizmetleri sınıfında istihdam edilecek personelin meslekî eğitimlerini yürütmekle yetkili olup; aynı zamanda kurs, seminer ve sertifika gibi hizmet içi eğitim programları da düzenlemektedir. Akademi merkezlerinin planlanması, yönetilmesi ve uygulamalardan elde edilen geri bildirimler doğrultusunda kalite döngüsünün işler hâle getirilmesi de kurumun görev alanına girmektedir. Yurt dışından gelen din görevlilerine yönelik eğitimler düzenlenerek, Başkanlığın cami dışı din hizmetleri ve yaygın din eğitimi alanlarında görev yapacak personelin özel alan yeterlikleri kazanmaları sağlanmaktadır. Bununla birlikte, ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma ve yayın projeleri yürütülmekte; paydaş kurumlarla iş birliği geliştirilmektedir. Uygulanan eğitimlerin etkinliği ve verimliliği izlenerek raporlanmakta, eğitim standartları sürekli olarak geliştirilmekte ve personelin yabancı dil ile teknoloji kullanım becerilerinin artırılmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Ayrıca, Akademi merkezlerinin bütçe, personel ve altyapı planlaması yapılmakta; bilgi ve belge merkezleri oluşturulmaktadır. Bu bağlamda sunduğumuz bilgiler, Diyanet Akademisi'nin kurumsal misyonunu oluşturan vizyon, stratejik hedefler ve görev-yetki alanlarını bütüncül bir çerçevede yansıtmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı, Türkiye’de din hizmetlerinin düzenlenmesinde merkezi bir rol üstlenmekte olup, eğitim faaliyetleri ve hizmetleri alanında kapsamlı ve çok boyutlu uygulamalar yürütmektedir. Bu uygulamalar, din görevlilerinin yetiştirilmesinden, mesleki gelişimlerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu,2023; s.15). Diyanet İşleri Başkanlığı, din görevlilerinin mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmek amacıyla kapsamlı hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Bu eğitimler, cami görevlileri, Kur’an kursu öğreticileri, vaizler, müezzin kayyımlar, aday din görevlileri ve çeşitli kurumlarda görev yapan personeli kapsayan geniş bir yelpazeye hitap etmektedir. Eğitimlerde hem geleneksel dinî ilimlerin aktarımı hem de çağdaş ihtiyaçlara yönelik pedagojik, iletişimsel ve teknolojik formasyon kazandırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda, Aşere-Takrib ve Hüsn-i Tilavet kurslarıyla din görevlilerinin kıraat ve tilavet becerileri geliştirilirken, Tashih-i Huruf kurslarıyla Kur’an öğretiminde doğru telaffuz ve kıraat geleneği

güçlendirilmektedir. Ayrıca dini musiki, mevlid-i şerif ve ezanı güzel okuma kursları aracılığıyla dini ritüellerin daha nitelikli icrası sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra, çevrim içi Arapça kurslarıyla dil becerilerinin artırılması, vaaz ve hutbe sunum seminerleriyle ise hitabet ve iletişim yetkinliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Din hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla rehberlik ve formasyon eğitimleri de önemli bir yer tutmaktadır. Bu eğitimler arasında eğitim görevlileri seminerleri, rehber öğreticilik faaliyetleri, aile ve dini rehberlik hizmetleri, manevi danışmanlık eğitimleri ve sağlık ile sosyal hizmet kurumlarında görev yapan personelin mesleki yeterliliklerini güçlendirmeye yönelik seminerler yer almaktadır. Ayrıca dijital medya ve vaizlik seminerleriyle modern iletişim araçlarının din hizmetlerinde etkin kullanımına zemin hazırlanmaktadır. Diyanet teşkilatında görev yapan idari ve büro personeline yönelik seminerler de hizmet içi eğitimin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. İlçe müftüleri, şube müdürleri ve diğer idari görevlilere yönelik düzenlenen bu programlarda yönetim, resmi yazışma, mali işlemler, satın alma süreçleri ve dijital medya kullanımı gibi konular ele alınmaktadır. Ayrıca sözleşmeli destek personeli ile koruma ve güvenlik görevlilerine yönelik mesleğe hazırlık eğitimleri de bu kapsamda gerçekleştirilmektedir (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu,2023;ss. 62-65).

Aday din görevlilerinin mesleğe hazırlanması amacıyla temel ve hazırlayıcı eğitimler düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra, yurt dışında görevlendirilecek din görevlilerine yönelik özel eğitim programlarıyla uluslararası düzeyde temsil ve iletişim becerilerinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Afet bölgelerinde görev alacak personelin donanımını artırmak amacıyla afet eğitimleri ve bölge personel buluşmaları düzenlenmiştir. Ayrıca CBiKO Uzaktan Eğitim Kapısı aracılığıyla deprem farkındalığı ve mesleki-kültürel gelişim eğitimleri sağlanmıştır. Bununla birlikte, İlahiyat Akademi Programı gibi kurumlar arası işbirliği eğitimleriyle akademik destek ve bilgi paylaşımı da güçlendirilmektedir.

2.6.Diyanet Akademisi Eğitim Türleri: Hizmet Öncesi Eğitim (İhtisas) ve Yüksek İhtisas Eğitimleri

2022 yılında faaliyete geçen Diyanet Akademisi, aday din görevlilerinin mesleki, pedagojik ve ahlaki yeterliliklerini geliştirmeye yönelik hizmet öncesi eğitim programı sunmaktadır. Bu eğitim, yalnızca klasik dinî ilimlerle sınırlı kalmayıp; iletişim, hitabet,

dinî rehberlik, toplumsal sorunlar, çağdaş dinî meseleler ve temsil becerileri gibi çok boyutlu alanları da içeren disiplinler arası bir müfredat üzerinden yürütülmektedir.

Bu çalışma, esas itibarıyla söz konusu hizmet öncesi eğitim sürecine odaklanmaktadır. Araştırmanın katılımcılarını, henüz fiilen göreve başlamamış; ancak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yapılan yeterlilik sınavlarını başarıyla tamamlamış ve “aday din görevlisi” statüsünde bulunan bireyler oluşturmaktadır. Diyanet Akademisi’nin kurulmasından önce bu kişilerin doğrudan ataması yapılabilirken, Akademi’nin faaliyete geçmesiyle birlikte adaylar, memuriyet öncesinde belirli bir süre devam eden meslekî formasyon sürecine tabi tutulmaktadır.

Diyanet Akademisi’nin 2024 yılı faaliyet raporu incelendiğinde, hizmet öncesi eğitimin “*ihtisas eğitimi*” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Raporda bu eğitim şu şekilde tanımlanmaktadır:

“İhtisas eğitimi; Diyanet İşleri Başkanlığına ilk defa atanacak olan İmam Hatip, Müezzin Kayyım, Kur’an Kursu Öğreticisi ve Vaizlerin meslek öncesi eğitimlerini ifade etmekte olup henüz adaylık sürecinde gerçekleştirildiği için Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitimleri olarak da bilinmektedir.” (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024, s. 13).

Bu bağlamda, bu araştırma, din görevliliğine atanmadan önce gerçekleştirilen son aşama olan hizmet öncesi eğitim sürecini; bu sürecin nitelik, işlevsellik ve etkililik boyutları açısından çok yönlü biçimde incelemeyi amaçlamaktadır.

Başkanlık bünyesinde uzun süreli eğitim denildiğinde akla ilk olarak “Dini Yüksek İhtisas Eğitimi”, yaygın adıyla “Haseki Eğitimi” gelmektedir. Bu programlar, teşkilatta din hizmeti yürüten personelin mesleki yeterliklerini geliştirmek, verimliliklerini artırmak ve onları üst düzey görevler için hazırlamak amacıyla düzenlenmektedir. Eğitim sürecinde özellikle Kur’an-ı Kerim, Tefsir, Hadis ve Fıkıh gibi temel İslami ilimlerde kaynaklara doğrudan başvurma becerisi kazandırılmak hedeflenmektedir. Böylelikle, dini konularda toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte uzman din görevlilerinin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (Öztürk, 1999, s. 406).

Yüksek ihtisas eğitimi Diyanet İşleri Başkanlığı personelinden dini yükseköğrenim mezunu olanları vaizlik ve üstü görevlere hazırlamak amacıyla düzenlenen ve 2 dönem Arapça hazırlık, 6 dönem ihtisas olmak üzere toplam 8 dönemden oluşan bir eğitimidir. (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024,s. 13). 14 hafta ders, bir hafta sınav olmak üzere 15'er hafta ve 6 dönemden oluşmaktadır. Her dönem haftada 36 saat olarak planlanmış olup, toplam 3024 saattir (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu,2023;s. 75).

Diyanet İşleri Başkanlığı, din görevlilerinin alanlarında derinlemesine uzmanlaşmalarını sağlamak amacıyla ihtisas ve yüksek ihtisas eğitim programları düzenlemektedir. İhtisas eğitimi, din görevlilerinin belirli bir konuda derin bilgi ve beceri kazanmasını hedefleyen ileri düzey bir eğitimidir. Yüksek ihtisas ise bu sürecin daha kapsamlı ve akademik düzeyde olanıdır.

Bu programlar, özellikle Arapça, İslam hukuku, tefsir, hadis, kelim gibi temel dinî bilimlerde uzmanlaşma imkanı sunmakta, aynı zamanda din hizmetlerinin saha uygulamalarında karşılaşılan karmaşık meselelerin çözümüne katkı sağlamaktadır. İhtisas eğitimleri, Diyanet Akademisi ve ilgili yükseköğretim kurumları iş birliğiyle yürütülmektedir.

İhtisas merkezlerinde farklı alanlara yönelik kurslar yürütülmekte olup, aşere, takrib, tashih-i huruf, hüsn-i tilavet gibi özel Kur'an eğitim programları önemli bir yer tutmaktadır. Bunun yanı sıra yüksek ihtisas merkezlerinde ise eğitim süreci daha sistematik ve uzun soluklu olarak tasarlanmıştır. Yüksek ihtisas programı bir yıllık hazırlık dönemi ile başlamakta, bu dönemde özellikle Arapça ve temel İslami ilimler altyapısı güçlendirilmektedir. Hazırlık yılını takiben iki yıl boyunca temel İslami bilimler (tefsir, hadis, fıkıh, kelim vb.) üzerine derinleşme eğitimi verilmektedir.

Bu eğitimleri başarıyla tamamlayan kursiyerler, vaizlik, müftülük, uzmanlık gibi görevlerde yükselme imkânı elde etmekte ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın farklı kademelerinde görev alabilmektedir. Böylece ihtisas ve yüksek ihtisas merkezleri, hem mesleki derinleşmeyi hem de kariyer gelişimini destekleyen yapılar olarak öne çıkmaktadır.

2.7. Diyanet Akademisi (Eğitim) Merkezleri

Eğitim ekosistemi iki ana yapı üzerine kuruludur: Dinî İhtisas Merkezleri (mesleğe yeni başlayacak/aday personel için hizmet-öncesi eğitim) ve Dinî Yüksek İhtisas Merkezleri (görevdeki personel için ileri uzmanlaşma). İhtisas merkezlerinde programlar daha kısa süreli ve uygulama ağırlıklıyken; yüksek ihtisas merkezlerinde programlar uzun soluklu, Arapça hazırlık ve temel İslâmî ilimlerde derinleşmeye yöneliktir. Türkiye genelinde çok sayıda İhtisas Merkezi ve 13 Yüksek İhtisas Merkeziyle eğitim sürekliliği ve bölgesel erişilebilirlik sağlanmaktadır. Bu iki merkez arasındaki temel fark, Dini İhtisas Merkezleri'nin mesleğe yeni adım atacak personeli hedeflemesi, Yüksek İhtisas Merkezleri'nin ise alanda tecrübe kazanmış personeli üst düzey görevlere hazırlamak amacıyla daha yoğun ve akademik düzeyde eğitim sunmasıdır.

Dini ihtisas ve Dini Yüksek İhtisas Merkezleri

1. Haseki Dini Yüksek İhtisas Merkezi – İstanbul (1976)
2. Selçuk Dini Yüksek İhtisas Merkezi – Konya (1989)
3. Ömer Nasuhi Bilmen Dini Yüksek İhtisas Merkezi – Erzurum (1996)
4. Trabzon Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (1994)
5. Müftü Yusuf Karali Dini Yüksek İhtisas Merkezi – Rize (2009)
6. Kayseri Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (2013)
7. İzmir Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (2014)
8. Diyarbakır Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (2014)
9. Kocaeli Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (2015)
10. Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (2017)
11. Denizli Dini Yüksek İhtisas Merkezi – (2021’de eğitim merkezi olarak başladı)
12. Hacı Ahmet Zıylan Dini Yüksek İhtisas Merkezi – Gaziantep (2021’de eğitim merkezi olarak başladı)
13. Ankara Rıfat Börekçi Dini İhtisas Merkezi-(2009)
14. Antalya Hacı Mehmet Gebizli Dini İhtisas Merkezi-(1982)
15. Bolu Dini İhtisas Merkezi-(1972)
16. Bursa Dini İhtisas Merkezi-(2002)

17. Elazığ Harput Dini İhtisas Merkezi(1981)
18. İzmir Tire Dini İhtisas Merkezi-(2002)
19. Kastamonu Dini İhtisas Merkezi-(1984)
20. Manisa Dini İhtisas Merkezi-(1985)
21. Samsun Aşıkkutlu Dini İhtisas Merkezi-(2005)
22. Tekirdağ Dini İhtisas Merkezi(2002)
23. Şanlıurfa Dini İhtisas Merkezi-(2003)
24. Van Abdulkakim Arvası Dini İhtisas Merkezi-(2002)
25. Haseki Abdurrahman Gürses Kıraat Dini İhtisas Merkezi- (2014)
26. Kütahya Dini İhtisas Merkezi-(2016)
27. Konya Dini İhtisas Merkezi-(2017)
28. İstanbul Anadolu Dini İhtisas Merkezi-(2017)
29. Yozgat Şehit İbrahim Yılmaz Dini İhtisas Merkezi-(2019)
30. Ordu Dini İhtisas Merkezi-(2018)
31. Eskişehir Dini İhtisas Merkezi-(2019)
32. Trabzon Hafız Ali Haydar Özak Dini İhtisas Merkezi-(2023)
33. Erzincan Dini İhtisas Merkezi-(2024)
34. Kırıkkale Dini İhtisas Merkezi –(2024)
35. Edirne Dini İhtisas Merkezi-(2024)

2.8. Diyanet Akademisi Aday Din Görevlisi Seçme Süreci

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde aday din görevlisi olabilmek için, çok aşamalı bir seçim ve eğitim süreci öngörülmektedir. Bu süreç, 2022 yılında kurulan Diyanet Akademisi ile birlikte daha kurumsal ve sistematik bir yapıya kavuşturulmuştur. Sürecin ilk adımında, adayların dinî öğretim mezunu olmaları şarttır. Bu kapsamda; İmam Hatip Lisesi, İlahiyat Ön Lisans, İlahiyat Fakültesi gibi kurumlardan mezuniyet, temel ön koşul olarak kabul edilmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022)

İlk aşamada adayların, Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS-B) ile birlikte Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi (DHBT) sınavlarına katılmaları gerekmektedir. Bu sınavlardan yeterli puanı alan adaylar, Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından düzenlenen

sözlü mülakat sınavına davet edilir. Bu sınavda, Kur'an-ı Kerim tilaveti, temel dini bilgiler, mesleki yetkinlik ve hitabet gibi çeşitli ölçütler değerlendirilmektedir. Mülakat sınavını başarıyla tamamlayan adaylar, Diyanet Akademisi bünyesinde sunulan ve süresi 6 ila 9 ay arasında değişen hizmet öncesi eğitim programına kabul edilirler. Bu eğitim programı, klasik dini ilimlerin yanı sıra iletişim, hitabet, dini rehberlik, toplumsal meseleler ve çağdaş dini yaklaşımlar gibi çok boyutlu içeriklerden oluşmaktadır. Eğitim sürecini başarıyla tamamlayan adaylar, imam-hatip, müezzin-kayyım veya Kur'an kursu öğreticisi gibi unvanlarla görevlendirilerek resmî olarak din hizmetlerinde istihdam edilirler. Bu çok aşamalı süreç, hem mesleki yeterliliğin hem de pedagojik ve ahlaki donanımın bütüncül bir biçimde değerlendirilmesini hedeflemektedir.

Örnek olması açısından ilk dönem aday seçme ve yerleştirme sürecine baktığımızda 05 Haziran 2023 tarihinde başlayan süreç ve 19 Ocak 2024 tarihinde sona ermiş, böylece 1. Dönem Mesleki Eğitim Programı sonucunda toplam 4.537 aday din görevlisi mezun edilmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2023). Bu süreç şu aşamalarda gerçekleşmiştir:

Kontenjanlar ve Başvuru Süreci

Öncelikle Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022 yılında 4/B statüsünde istihdam edilmek üzere toplam 6.200 kontenjan ilan etmiştir:

Tablo 2.1. Diyanet Akademisi birinci dönem alım kontenjan duyurusu

Unvan	Kontenjan Sayısı
Kur'an Kursu Öğreticisi	1300
İmam-Hatip	4600
Müezzin-Kayyım	300
Toplam	6200

(Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022a).

Tablo 2.2. 2022 Diyanet Akademisine aday din görevlisi (Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım) alım ilanı

Unvan	Öğrenim Durumu	Kontenjan Sayısı
Kur'an Kursu Öğreticisi	İlahiyat Fakültesi (Kadın)	700
Kur'an Kursu Öğreticisi	İlahiyat Fakültesi + Hafız (Kadın)	600
TOPLAM		1300
İmam-Hatip	İlahiyat Fakültesi	3680
İmam-Hatip	Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	5
İmam-Hatip	Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL / Lise	50
İmam-Hatip	Diğer Ön Lisans / İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	5
İmam-Hatip	İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	190
İmam-Hatip	İlahiyat Ön Lisans + İHL	220
İmam-Hatip	İlahiyat Ön Lisans	50
İmam-Hatip	İHL + Hafız	400
TOPLAM		4600
Müezzin-Kayyım	İlahiyat Fakültesi	5
Müezzin-Kayyım	İlahiyat Fakültesi + Hafız	5
Müezzin-Kayyım	Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL / Lise	5
Müezzin-Kayyım	Diğer Lisans + İHL / Lise + Hafız	5
Müezzin-Kayyım	İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	30
Müezzin-Kayyım	Diğer Ön Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL	50
Müezzin-Kayyım	Diğer Ön Lisans + İHL / Lise + Hafız	5
Müezzin-Kayyım	İHL / Lise + Hafız	200
TOPLAM		300

(Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022a).

Başvurular KPSS ve DHBT puan sırasına göre üç katı adayla sınırlı tutulmuş, her bir grup için ayrı şartlar ve puan türleri belirlenmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022a).

Başvuru Şartları

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesinin (A) bendinde belirtilen genel şartları taşımak,

2. Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde yer alan ortak nitelik şartını taşımak,

3. Başvurunun son günü itibariyle unvan gruplarına göre tabloda belirtilen öğrenim durumlarına sahip olmak,

4. 2022 yılı KPSS'den lisans mezunları için KPSSP124; ön lisans mezunları için KPSSP123; ortaöğretim mezunları için KPSSP122 puan türünden en az 50 puan almış olmak,

5. Başvuru yapacağı unvanda görev yapmaya mani bir engeli bulunmamak,

6. Hafız olmak (+Hafız kontenjan gruplarına başvuran adaylar için),

7. Halen Başkanlığımız teşkilatında personel alımı yapılacak unvanlarda kadrolu veya sözleşmeli olarak çalışıyor olmamak,

- Adaylar sadece bir unvan grubu için sınava müracaat edebilecektir.

- Sözleşmeli bir pozisyonda görev yapmakta iken Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 1 inci maddesinde istisna edilenler hariç olmak üzere, sözleşmenin feshi sebebiyle görevinden ayrılanlardan sözleşmelerinin fesih tarihinden itibaren 1 (bir) yıl geçmeyenlerin müracaatları kabul edilmeyecektir. Bu hususun sonradan anlaşılması halinde yerleştirmeleri yapılmış olsa dahi sözleşmeleri iptal edilecektir

Sözlü Sınav Aşaması

Tablo 2.3. 2022 Yılı Diyanet Akademisi Aday Din Görevlisi (KKÖ, İ-H, M-K) Alımı Sınavına Çağrılan Son Aday Bilgileri

Başvuru Unvanı	KPSS Mezuniyeti	Kontenjan Sayısı	3 Katı Aday Sıra No	KPSS Puanı
4/B İ.H.	Diğer Lisans + İ.H.L. + Hafız	5	6	52,9578 7

4/B İ.H.	Diğer Lisans + İlahiyat Ön lisans + İ.H.L. + Hafız	5	4	52,1626 4
4/B İ.H.	Diğer Lisans + İlahiyat Ön lisans + İHL/Lise	50	150	60,6405 3
4/B İ.H.	İ.H.L. + Hafız	400	1200	67,6134 9
4/B İ.H.	İlahiyat Fakültesi	3680	5952	50,0034 6
4/B İ.H.	İlahiyat Ön Lisans	50	150	80,4597 1
4/B İ.H.	İlahiyat Ön Lisans + İ.H.L.	220	660	73,2791 9
4/B İ.H.	İlahiyat Ön Lisans + İ.H.L. + Hafız	190	219	50,7831 4
4/B K.K.Ö.	İlahiyat Fakültesi	700	2100	82,3073 5
4/B K.K.Ö.	İlahiyat Fakültesi + Hafız	600	1244	50,0735 4
4/B M.K.	Diğer Lisans + İ.H.L / Lise + Hafız	5	5	51,7623 2
4/B M.K.	Diğer Lisans + İlahiyat Ön lisans + İHL/Lise	5	15	59,6984 5
4/B M.K.	Diğer Ön Lisans / İlahiyat Ön Lisans + İ.H.L.	50	150	71,6462 4
4/B M.K.	Diğer Ön lisans + İ.H.L / Lise + Hafız	5	15	55,2770 1
4/B M.K.	İ.H.L. / Lise + Hafız	200	600	64,6735
4/B M.K.	İlahiyat Fakültesi	5	15	67,8387 5
4/B M.K.	İlahiyat Ön Lisans + İHL/Lise + Hafız	30	71	54,5645 3

(Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022b).

Adaylar KPSS'den ve DHBT'den aldıkları puanlarla ön elemenden geçerek sözlü sınava çağırılmış, sözlü sınavda başarı için en az 70 puan alma şartı konmuştur. Sözlü sınavda değerlendirme şu başlıklardan yapılmıştır:

- Kur'an-ı Kerim (%70)
- Dini Bilgiler (%20)
- Hitabet / Ezan-ikamet (%10)

Tablo 2.4. Sınav Sonucuna Göre Diyanet Akademisine Aday Din Görevlisi Olarak Yerleşmeye Hak Kazanan Son Sıradaki Adayın Sözlü ve KPSS Puanı

Başvuru Unvanı	KPSS Mezuniyeti	Kontenjan Sayısı	Sözlü Sınav Notu	KPSS Puanı
4/B İ.H.	İlahiyat Fakültesi	1998	70	50,0096 3
4/B İ.H.	İlahiyat Ön Lisans	85	70	80,0269 5
4/B İ.H.	İHL + Hafız	948	70	67,7054
4/B İ.H.	Diğer Lisans + İlahiyat Ön lisans + İHL + Hafız	4	71,333	59,3859 3
4/B İ.H.	Diğer Lisans + İHL + Hafız	3	75,666	53,4450 2
4/B İ.H.	İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	177	70	53,4715
4/B İ.H.	İlahiyat Ön Lisans + İHL	365	70	73,3007 5
4/B İ.H.	Diğer Ön Lisans / İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	35	70	64,5477 6
4/B K.K.Ö.	İlahiyat Fakültesi + Hafız	600	79,333	60,7860 2
4/B K.K.Ö.	İlahiyat Fakültesi	700	88,666	85,0633 4

4/B M.K.	İlahiyat Fakültesi	1	86,333	76,8779 8
4/B M.K.	Diğer Lisans + İHL / Lise + Hafız	2	71,666	63,7484 6
4/B M.K.	İlahiyat Ön Lisans + İHL / Lise + Hafız	3	70	66,8281 7
4/B M.K.	İHL / Lise + Hafız	54	70	75,0572 8
4/B M.K.	İHL / Lise + Hafız	206	75,666	65,8330 1
4/B M.K.	Diğer Lisans + İlahiyat Ön lisans + İHL / Lise	4	71,666	60,5943
4/B M.K.	İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	30	70,666	58,6884 6

(Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022c).

Bazı kontenjan gruplarında sınırlı sayıda başvuru olduğu için sözlü sınava çağrılan sayı 3 katın altında kalmıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022c). Kontenjanlarda doluluk ve aktarmalar her ne kadar toplamda 6.200 kişilik kontenjan açıklanmış olsa da, yerleşen aday sayısı daha düşüktür. Bazı gruplarda kontenjan sayısına ulaşamamıştır. Bu durum, kontenjan dağılımının talep ve arz ile uyumlu olmadığını göstermektedir. Duyuruda yer alan "yoğun gruplara aktarılabilir" ifadesi (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2022b), bu eksikliğin aktarımlarla giderilmeye çalışıldığını göstermektedir.

Üstte verdiğimiz üç tabloyu birleştirdiğimizde ortaya şu şekilde bir tablo çıkmaktadır:

Tablo 2.5. Sınav Sonucuna Göre Diyanet Akademisine Aday Din Görevlisi Olarak Yerleşmeye Hak Kazanan Adayların Genel Değerlendirilmesi

UNVANI GRUBU	ÖĞRENİM DURUMU	KONTENJAN SAYISI	ÜÇ KATINA GİREN ADAY SIRA NO	ADAY DİN GÖREVLİSİ OLARAK YERLEŞMEYE HAK KAZANAN KONTENJAN	SÖZLÜ NOT	KPSS PUANI
Kur'an Kursu Öğreticisi (Kadın)	İlahiyat Fakültesi	700	2100	700	77,666	85,66334

Kur'an Kursu Öğreticisi (Kadın)	İlahiyat Fakültesi + Hafız	600	1244	600	79,333	60,78663
İmam-Hatip	İlahiyat Fakültesi	3680	5952	1998	70	50,00693
İmam-Hatip	Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	5	4	4	71,333	59,38953
İmam-Hatip	Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL / Lise	50	150	35	70	64,54778
İmam-Hatip	Diğer Lisans + İHL + Hafız	5	6	3	75,666	53,44562
İmam-Hatip	İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız	190	219	177	70	53,4753
İmam-Hatip	İlahiyat Ön Lisans + İHL	220	660	365	70	73,30075
İmam-Hatip	İlahiyat Ön Lisans	50	150	85	70	80,92985
İmam-Hatip	İHL + Hafız	400	1200	948	70	67,7054
Müezzin Kayyım	İlahiyat Fakültesi	5	15	1	88,333	76,67786
Müezzin Kayyım	Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL / Lise	5	15	4	71,666	60,3943
Müezzin Kayyım	Diğer Lisans + İHL / Lise + Hafız	5	5	2	71,666	63,57466
Müezzin Kayyım	İlahiyat Ön Lisans + İHL / Lise + Hafız	30	71	30	70,666	58,08486
Müezzin Kayyım	Diğer Ön Lisans / İlahiyat Ön Lisans + İHL	50	150	54	70	75,85728
Müezzin Kayyım	Diğer Ön Lisans + İHL / Lise + Hafız	5	15	3	70	66,62817
Müezzin Kayyım	İHL / Lise + Hafız	200	600	206	75,666	65,83301

Diyanet Akademisi tarafından 2022 yılında gerçekleştirilen aday din görevlisi yerleştirme sürecinde; Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlık olmak üzere üç ana unvanda alımlar yapılmıştır. Yerleştirme süreci, adayların KPSS puanı ve sözlü sınav notu esas alınarak, ilan edilen kontenjanların en fazla üç katı kadar adayın sözlü sınava çağırılmasıyla yürütülmüştür.

Kur'an Kursu Öğreticiliği; Kur'an kursu öğreticiliği alanında İlahiyat Fakültesi mezunu kadınlar için 700, İlahiyat Fakültesi + Hafızlık mezunları için ise 600 kişilik kontenjan açılmıştır. İlahiyat Fakültesi kategorisinde başvuru sayısı kontenjanın üç katını aşmış, yerleştirmeler 85 KPSS puanı civarında kapanmıştır. İlahiyat + Hafız kategorisinde ise yaklaşık iki katı kadar başvuru olmuş, yerleştirmeler 60 KPSS puanı civarında gerçekleşmiştir. Her iki kategoride de kontenjanlar tamamen dolmuş, bu durum Kur'an kursu öğreticiliği alanında yüksek bir talep ve rekabetin varlığına işaret etmiştir.

İmam-Hatiplik; İmam-hatiplik alanında en yüksek kontenjan İlahiyat Fakültesi mezunlarına ayrılmıştır. 3.680 kişilik kontenjana karşılık 5.952 başvuru yapılmış, bu sayı üç kat eşiğine ulaşmamıştır. Yerleştirme sonucunda 1.998 kişi başarılı olmuştur. Bu durum, Diyanet'in yalnızca kontenjan doldurma amacı taşımadığını, nitelikli personel seçimine önem verdiğini göstermektedir. Diğer lisans, ön lisans, İHL ve hafızlık kombinasyonlarıyla oluşturulan alt kategorilerde kontenjan ve başvuru sayılarında farklılıklar görülmüştür. Örneğin: Diğer lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız kategorisinde 5 kişilik kontenjana 4 başvuru yapılmış ve tamamı yerleştirilmiştir. İlahiyat Ön Lisans + İHL + Hafız kategorisinde 190 kişilik kontenjana 219 başvuru yapılmış, 177 kişi yerleşmiştir. İlahiyat Ön Lisans + İHL kategorisinde 220 kontenjan açılmış, üç katı başvuru olmuş ve 365 kişi yerleştirilmiştir. Bu durum, boş kalan kontenjanların bu gruba kaydırıldığını göstermektedir. İHL + Hafız kategorisinde 400 kişilik kontenjana üç katı başvuru olmuş ve 948 kişi yerleştirilmiştir. Bu da kaydırma uygulamasının bu grupta da yapıldığını göstermektedir.

Müezzin-Kayyımlık; Müezzin-kayyımlık alanında toplam kontenjan sayısı düşüktür ve başvuru sayıları da sınırlı kalmıştır. İlahiyat Fakültesi mezunları için 5 kişilik kontenjana üç katı başvuru yapılmasına rağmen yalnızca 1 aday yerleştirilmiştir. Diğer Lisans + İlahiyat Ön Lisans + İHL/Lise kategorisinde 5 kişilik kontenjana 3 katı başvuru yapılmış, 4 aday yerleştirilmiştir. İlahiyat Ön Lisans + İHL/Lise + Hafız kategorisinde 30 kişilik kontenjana 3 katı başvuru olmamasına rağmen 30 kişi yerleştirilmiştir. İHL veya Lise + Hafız kategorisinde 200 kişilik kontenjana üç katı başvuru olmuş ve 206 kişi yerleştirilmiştir.

2022 Yerleştirme sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde: Kur'an kursu öğreticiliği ve imam-hatiplik unvanları, başvuru ve yerleştirme sayıları açısından öne çıkmaktadır. İlahiyat Fakültesi mezunlarının özellikle imam-hatiplikte yüksek kontenjanlara rağmen tam doluluk sağlayamadığı, ancak İHL, ön lisans ve hafızlık kombinasyonlarının yoğun talep gördüğü görülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yerleştirme sürecinde yalnızca sayısal doluluğu değil, nitelikli din görevlisi seçimini öncelediği anlaşılmaktadır.

İlan edilen toplam kontenjan 6.200 Yerleşen toplam aday sayısı 5.215 2022 Diyanet Akademisi aday din görevlisi alımlarında 6.200 kontenjanın yaklaşık %84'ü dolmuştur. Bu da yaklaşık 985 kontenjanın boş kaldığı anlamına gelir.

Mezuniyet ve Yerleşme

Diyanet İşleri Başkanı Prof. Dr. Ali Erbaş'ın açıkladığı verilere göre 1. Dönem sonunda 4.537 aday mezun olarak göreve hazır hale gelmiştir. Dağılım şu şekildedir:

Tablo 2.6. Yerleşme Sonucu

Unvan	Mezun Sayısı
İmam-Hatip	3.120
Kur'an Kursu Öğreticisi	1.167
Müezzin-Kayyım	250
Toplam	4.537

Bu rakam, başta ilan edilen 6.200 kişilik kontenjanın %73'üne denk gelmektedir. 5215 adaydan 4537'si mezun olmuş, yani %87'si eğitimini başarıyla tamamlamıştır. Bu durum, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın açılan her kontenjanı doldurma hedefinden ziyade, nitelikli personel seçimine öncelik verdiğini göstermektedir. Örneğin, İlahiyat Fakültesi mezunları arasında kontenjanı doldurabilecek sayıda aday bulunmasına rağmen, nitelik açısından yeterli görülmeyen başvuru sahipleri kabul edilmemiştir.

Ayrıca bu hassasiyet yalnızca başvuru aşamasında değil, Akademi eğitimi süresince yapılan değerlendirmeler ve dönem sonu sınavları aracılığıyla da sürdürülmüştür. Akademiye başlayan aday sayısına kıyasla mezun olanların daha az olması, atama sürecinde uygulanan seçici süzgecin eğitim süreci boyunca da devam ettirildiğini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, akademiye kazandığı hâlde eğitimini sonraki döneme erteleyenler, eğitime başlamadan önce vazgeçenler ya da çeşitli sebeplerle eğitime katılamayanlar da tespit edilmiştir. Ancak bu duruma ilişkin tam ve kesin verilere ulaşılamamıştır. Dolayısıyla, 5215 adaydan 4537 kişinin mezun olması yalnızca

akademik başarı ile değil, aynı zamanda başlamama, erteleme veya eğitim sürecinde farklı nedenlerle ayrılma gibi etkenlerle de ilişkilidir.

2.9. Aday Din Görevlisi Yeterlilikleri

Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından 13.10.2022 tarihli ve 2963644 sayılı onayla yürürlüğe giren düzenlemeye göre, aday din görevlilerinden beklenen yeterlikler; görev alanlarına göre İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi olmak üzere üç ana başlık altında belirlenmiştir.



Aday Din Görevlisi (İmam-Hatip) Yeterlikleri

1. Kur'an-ı Kerim'i yüzüne okur.
2. Yasin, Mülk, Nebe sureleriyle Duha'dan Nâs'a kadar olan sureleri, Bakara Suresi 1-5, 255, 285-286, Haşr Suresi 20-24. ayetleri ezbere okur.
3. Fatiha ile Fil - Nas arası sûrelerin anlamlarını genel hatlarıyla bilir.
4. Temel tecvit kurallarını uygular.
5. Kur'an-ı Kerim'le ilgili ayet, sûre, meal vb. temel kavramları bilir.
6. İtikat, ibadet, ahlak ve siyer ile ilgili temel kavramları bilir.
7. İslam inanç, ibadet ve ahlakının temel esaslarını bilir.
8. İtikadî ve fikhî mezhepleri sayar.
9. Temel İslam Bilimlerinin ana konularını bilir.
10. Kur'an ve sünnetin İslam dinindeki yeri ve önemini bilir.
11. Hz. Peygamberin hayatını genel hatlarıyla bilir.
12. Hutbe ve vaaz dualarını bilir.
13. Yapılması mutad olan duaları (cenaze, ezan, yemek vb.) bilir.
14. Müslümanların bilim, kültür ve medeniyete katkılarını bilir.
15. Ulusal ve uluslararası güncel dini gelişmeleri genel hatlarıyla bilir.
16. Yaşayan dünya dinlerini genel hatlarıyla bilir.
17. Türkiye'nin sosyo-kültürel ve dini özelliklerini bilir.
18. Görevinin gerektirdiği temsil özelliklerini bilir.
19. Sesini ve nefesini doğru ve etkili kullanma becerisine sahiptir.
20. Cami mûsikisinde uygulanan makamları tanır.
21. Cami musikisinin temel formlarından olan ezan, kamet ve salayı okur.
22. Diyanet İşleri Başkanlığının teşkilat yapısını ve görevlerini genel hatlarıyla bilir.
23. Türkçeyi doğru ve etkili biçimde kullanır.
24. Bilişim teknolojilerini kullanma becerisine sahiptir.
25. Muhatapları ile iletişim kurma becerisine sahiptir.

İmam-Hatip adaylarından beklenen yeterlikler, Kur'an-ı Kerim'i doğru okumaktan temel İslam ilimlerini bilmeye, dini musikiye hâkimiyetten toplumsal iletişim becerilerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu yeterlikler, imam-hatiplerin yalnızca dini ritüelleri yerine getiren bir görevli olmasının ötesinde, toplumun manevi rehberi ve kültürel temsilcisi olmasını amaçlamaktadır. Kur'an kıraati, tecvit, ezber ve anlam bilgisi gibi temel dini yetkinlikler, imam-hatiplerin sahih dini bilgi aktarımını sağlamasına imkân verirken; hitabet, temsil, iletişim ve bilişim teknolojilerini kullanma becerileri, onları çağın ihtiyaçlarına cevap verebilen din görevlileri haline getirmektedir.

Aday Din Görevlisi (Müezzin-Kayyım) Yeterlikleri

1. Kur'an-ı Kerim'i yüzüne okur.
2. Yasin, Mülk, Nebe sureleriyle Duha'dan Nâs'a kadar olan sureleri, Bakara Suresi 1-5, 255, 285-286, Haşr Suresi 20-24. ayetleri ezbere okur.
3. Fatiha ile Fil - Nas arası sûrelerin anlamlarını genel hatlarıyla bilir.
4. Temel tecvit kurallarını uygular.
5. Sesini ve nefesini doğru ve etkili kullanma becerisine sahiptir.
6. Cami mûsikisinde uygulanan makamları tanır.
7. Cami musikisinin temel formlarından olan ezan, kamet ve salayı okur.
8. Kur'an okumada temel makamları bilir.
9. Kur'an-ı Kerim'le ilgili ayet, sûre, meal vb. temel kavramları bilir.
10. İtikat, ibadet, ahlak ve siyer ile ilgili temel kavramları bilir.
11. İslam inanç, ibadet ve ahlakının temel esaslarını bilir.
12. İtikadî ve fikhî mezhepleri sayar.
13. Temel İslam Bilimlerinin ana konularını bilir.
14. Kur'an ve sünnetin İslam dinindeki yeri ve önemini bilir.
15. Müslümanların bilim, kültür ve medeniyete katkılarını bilir.
16. Ulusal ve uluslararası güncel dini gelişmeleri genel hatlarıyla bilir.
17. Hz. Peygamberin hayatını genel hatlarıyla bilir.
18. Hutbe ve vaaz dualarını bilir.
19. Yapılması mutad olan duaları (cenaze, ezan, yemek vb.) bilir.

20. Yaşayan dünya dinlerini genel hatlarıyla bilir.
21. Türkiye'nin sosyo-kültürel ve dini özelliklerini bilir.
22. Görevinin gerektirdiği temsil özelliklerini bilir.
23. Diyanet İşleri Başkanlığının teşkilat yapısını ve görevlerini genel hatlarıyla bilir.
24. Türkçeyi doğru ve etkili biçimde kullanır.
25. Bilişim teknolojilerini kullanma becerisine sahiptir.
26. Muhatapları ile iletişim kurma becerisine sahiptir.

Müezzin-Kayyım adaylarının yeterlikleri, Kur'an tilaveti ve ezber bilgisinin yanı sıra özellikle dini musiki, makam bilgisi ve cami musikisinin icrası üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ezan, kamet ve sala gibi ibadet çağrılarının sahih ve estetik bir şekilde icra edilmesi, din hizmetinin sürekliliği ve cemaat üzerinde manevi bir etki oluşturmaları açısından önemlidir. Bununla birlikte, müezzin-kayyımlar da temel İslam ilimleri, tecvit ve dini bilgilerde yeterli düzeyde donatılarak imamlarla birlikte cami hizmetlerinde etkin rol üstlenmektedir. İletişim, temsil ve dijital okuryazarlık becerileri ise, bu görevi yalnızca ritüel icrasına indirgmeden toplumsal bir sorumluluk bilinciyle yerine getirmelerine katkı sağlamaktadır.

Aday Din Görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) Yeterlikleri

1. Kur'an-ı Kerim'i yüzüne okur.
2. Kur'an-ı Kerim tarihini genel hatlarıyla bilir.
3. Yasin, Mülk, Nebe sureleriyle Büruc'dan Nâs'a kadar olan sureleri, Bakara Suresi 1-5, 255, 285-286, Haşr Suresi 20-24. ayetleri ezbere okur.
4. Temel tecvit kurallarını uygular.
5. Fatiha ile Fil-Nas arası sûrelerin anlamlarını genel hatlarıyla bilir.
6. Kur'an-ı Kerim'le ilgili ayet, sûre, meal vb. temel kavramları bilir.
7. İtikat, ibadet, ahlak ve siyer ile ilgili temel kavramları bilir.
8. İslam inanç, ibadet ve ahlakının temel esaslarını bilir.
9. İtikadî ve fikhî mezhepleri sayar.
10. Temel İslam Bilimlerinin ana konularını bilir.
11. Kur'an ve sünnetin İslam dinindeki yeri ve önemini bilir.

12. Müslümanların bilim, kültür ve medeniyete katkılarını bilir.
13. Ulusal ve uluslararası güncel dini gelişmeleri genel hatlarıyla bilir.
14. Yapılması mutad olan duaları (cenaze, ezan, yemek vb.) bilir.
15. Hz. Peygamberin hayatını genel hatlarıyla bilir.
16. Yaşayan dünya dinlerini genel hatlarıyla bilir.
17. Türkiye'nin sosyo-kültürel ve dini özelliklerini bilir.
18. Görevinin gerektirdiği temsil özelliklerini bilir.
19. Diyanet İşleri Başkanlığının teşkilat yapısını ve görevlerini genel hatlarıyla bilir.
20. Türkçeyi doğru ve etkili biçimde kullanır.
21. Bilişim ve eğitim teknolojilerini kullanma becerisine sahiptir.
22. Bireyin gelişim alanlarını (zihinsel, duyuşsal, kültürel, sosyal, dini ve ahlakî vb.) genel hatlarıyla bilir.
23. Diyanet İşleri Başkanlığının yaygın din eğitimi faaliyetlerini (hafızlık, 4-6 yaş-ihtiyaç odaklı vb.) genel hatlarıyla bilir.
24. Din öğretimi ilke, yöntem ve tekniklerini bilir.
25. Muhatapları ile iletişim kurma becerisine sahiptir.

Kur'an Kursu Öğreticilerinin yeterlikleri, Kur'an tilaveti ve temel İslam ilimlerinin bilgisinin yanı sıra özellikle pedagojik formasyon ve eğitim teknolojileri kullanımı üzerine yoğunlaşmaktadır. Öğreticilerden beklenen, bireylerin yaş ve gelişim özelliklerine uygun yöntemlerle Kur'an öğretimi yapabilmeleri, dini bilgiyi doğru ve anlaşılır biçimde aktarabilmeleri ve öğrencilerle etkili iletişim kurabilmeleridir. Ayrıca, yaygın din eğitimi kapsamında hafızlık, 4-6 yaş eğitimi gibi özel alanlara yönelik yetkinlikler kazandırılması, öğreticilerin yalnızca bilgi aktaran değil aynı zamanda rehberlik eden, eğitici rolünü üstlenen bireyler olarak yetiştirilmelerini sağlamaktadır.

2.10. Öğretim Programları

Diyanet Akademisinin en önemli kazanımlarından biri olan Aday Din Görevlisi eğitimleri, hizmet içi eğitimler için ayrılan Ankara Rıfat Börekçi Dini İhtisas Merkezi dışındaki tüm merkezlerde planlanmıştır. Aday din görevlileri yeterliklerine uygun olarak Diyanet Akademisi bünyesinde daire başkanlıklarının oluşturulmasının akabinde daire başkanları ve diyanet işleri uzmanlarının katılımıyla Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip,

müezzin-kayyım unvanlarına yönelik aday din görevlileri taslak mesleki eğitim programları hazırlanmıştır. Program taslaklarını değerlendirmek üzere farklı tarihlerde toplantılar yapılmıştır. Mezkûr toplantılarda yapılan değerlendirmeler ve alan uzmanı akademisyenlerden alınan geri bildirimler çerçevesinde;

- Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)
- Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi)
- Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (İmam-Hatip)
- Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım) adı altında dört ayrı mesleki eğitim programı geliştirilmiştir.

Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat, Kültürel Etkinlikler olmak üzere 6 temel alan ve toplam 1064 saatten oluşan programların hedefi “mesleki bilgi donanımına sahip, bu bilgiyi görevinde etkin biçimde uygulayabilen; meslek ahlakı ve yaşantısıyla örnek olan, toplumu din konusunda aydınlatan, kurum aidiyet bilinci ve özgüveni yüksek, yeniliğe açık, iletişim ve sosyal katılım becerileri gelişmiş, kitle iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanılabilen din görevlileri yetiştirmek” olarak belirlenmiştir (Diyaret Akademisi, 2023).

Tablo 2.7. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (İmam-Hatip)

Alan	Ders	I. Dönem	II. Dönem	Toplam Kredi
Kur'an-ı Kerim	Tecvid Bilgisi	2×14	-	
	Yüzüne Okuma	8×14	6×14	
	Ezbere Okuma	4×14	4×14	
	Meal	2×14	2×14	336
Temel İslamî İlimler	Akaid-Kelam	2×14	-	
	İlmihal	-	6×14	
	Hadis	2×14	2×14	
	İslam Ahlakı	2×14	-	308
Din Hizmetleri	Davet ve Nebvî Metot	-	2×14	
	Din Hizmetlerinde	-	2×14	56

	İletişim ve Rehberlik			
Meslekî Bilgi ve Beceri	İmamlık-Müezzinlik Bilgi ve Becerisi	2×14	4×14	
	Dini Musiki	2×14	2×14	
	Uygulama/Staj	2×14	2×14	224
Mevzuat	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	2×14	-	28
Kültürel Etkinlikler	Kültürel Etkinlikler	4×14	4×14	112
Genel Toplam		38×14	38×14	1064

(Diyanet Akademisi, 2023)

Kur'an-ı Kerim dersleri (yüzüne okuma, ezbere okuma, meal) programın ağırlığını oluşturmakta, toplamda 336 krediye ulaşmaktadır. Temel İslamî İlimler (akaid-kelam, ilmihal, hadis, İslam ahlakı) alanı 308 kredi ile önemli bir yer tutmaktadır. Mesleki Bilgi ve Beceri(imamlık-müezzinlik bilgi ve becerisi, dini musiki, uygulama/staj) 224 kredi ile mesleki yeterlilik kazandırmaya odaklanmıştır. Genel toplam 1064 kredi olup programın dengeli biçimde hem teorik hem pratik eğitime yöneldiği görülmektedir. İmam-hatip adayları için program, yoğun Kur'an eğitimi ile desteklenmiş, aynı zamanda mesleki beceriler ve uygulamalara ciddi ağırlık verilmiştir.

Tablo 2.8. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım)

Alan	Ders	I. Dönem	II. Dönem	Toplam Kredi
Kur'an-ı Kerim	Tecvid Bilgisi	2×14	-	
	Yüzüne Okuma	6×14	6×14	
	Ezbere Okuma	4×14	4×14	
	Meal	2×14	2×14	308
Temel İslamî İlimler	Akaid-Kelam	2×14	-	
	İlmihal	4×14	4×14	
	Hadis	2×14	2×14	
	İslam Ahlakı	2×14	-	280
Din Hizmetleri	Davet ve Nebevî Metot	-	2×14	

	Din Hizmetlerinde İletişim ve Rehberlik	-	2×14	56
Meslekî Bilgi ve Beceri	İmamlık-Müezzinlik Bilgi ve Becerisi	2×14	4×14	
	Dini Musiki	4×14	6×14	
	Uygulama/Staj	2×14	2×14	280
Mevzuat	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	2×14	-	28
Kültürel Etkinlikler	Kültürel Etkinlikler	4×14	4×14	112
Genel Toplam		38×14	38×14	1064

(Diyanet Akademisi, 2023)

Kur'an dersleri yine temel alanı oluşturmakta (308 kredi), ancak "yüzüne okuma" saatleri imam-hatip programına göre biraz daha düşük tutulmuştur. Temel İslamî İlimler alanı 280 kredi ile daha sınırlı bir içerik sunmaktadır. Mesleki Bilgi ve Beceri (özellikle dini musiki dersleri 4×14 ve 6×14 gibi daha yoğun verilmiştir) öne çıkmaktadır. Genel toplam yine 1064 kredidir.

Müezzin-kayyım programında dini musiki ve kıraat alanına imam-hatip programına kıyasla daha fazla ağırlık verilmiş, bu da görevlerinin doğasına uygun bir yönelimdir.

Tablo 2.9. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi)

Alan	Ders	I. Dönem	II. Dönem	Toplam Kredi
Kur'an-ı Kerim	Tecvid Bilgisi	2×14	-	
	Yüzüne Okuma	6×14	6×14	
	Ezbere Okuma	4×14	4×14	
	Meal	2×14	2×14	308
Temel İslamî İlimler	Akaid-Kelam	2×14	-	
	İlmihal	4×14	4×14	
	Hadis	2×14	2×14	
	İslam Ahlakı	2×14	-	308

Din Hizmetleri	Davet ve Nebevî Metot	2×14	-	
	Yaygın Din Eğitiminde İletişim ve Rehberlik	-	2×14	
	Öğreticilik Mesleğine Giriş	4×14	-	
Meslekî Bilgi ve Beceri	Hafızlık Eğitimi Öğreticilik Formasyonu	-	6×14	
	Dini Musiki	2×14	2×14	
	Uygulama/Staj	-	6×14	280
Mevzuat	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	2×14	-	28
Kültürel Etkinlikler	Kültürel Etkinlikler	4×14	2×14	84
Genel Toplam		38×14	38×14	1064

(Diyaret Akademisi, 2023)

Kur'an dersleri yine güçlü bir şekilde yer almakta (308 kredi).Din Hizmetleri alanı diğer programlardan farklı olarak “Öğreticilik Mesleğine Giriş” ve “Yaygın Din Eğitiminde İletişim” gibi öğretim odaklı derslerle desteklenmiştir. Mesleki Bilgi ve Beceri alanında “Hafızlık Eğitimi Öğreticilik Formasyonu” ve yoğun uygulama/staj (280 kredi) öne çıkmaktadır. Genel toplam 1064 kredi ile sabittir. Bu program, öğreticilik ve formasyon ağırlıklı bir müfredata sahiptir. Kur'an bilgisinin yanı sıra pedagojik yeterlilik ön plana çıkarılmıştır.

Tablo 2.10. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)

Alan	Ders	I. Dönem	II. Dönem	Toplam Kredi
Kur'an-ı Kerim	Tecvid Bilgisi	2×14	-	
	Yüzüne Okuma	6×14	4×14	
	Ezbere Okuma	2×14	2×14	
	Meal	2×14	2×14	224
Temel İslamî İlimler	Akaid-Kelam	2×14	-	

	İlmihal	4×14	4×14	
	Hadis	2×14	2×14	
	İslam Ahlakı	2×14	-	280
Din Hizmetleri	Davet ve Nebevî Metot	-	2×14	
	Yaygın Din Eğitiminde İletişim ve Rehberlik	-	2×14	56
Meslekî Bilgi ve Beceri	Öğreticilik Mesleğine Giriş	4×14	-	
	4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu	4×14	10×14	
	Dini Musiki	2×14	2×14	
	Uygulama/Staj	-	6×14	392
Mevzuat	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	2×14	-	28
Kültürel Etkinlikler	Kültürel Etkinlikler	4×14	2×14	84
Genel Toplam		38×14	38×14	1064

(Diyanet Akademisi, 2023)

Kur'an dersleri daha düşük toplam krediye (224) sahiptir; çünkü hedef kitle küçük yaş grubudur. Temel İslamî İlimler (280 kredi) yine önemli bir ağırlık taşımaktadır. Mesleki Bilgi ve Beceri kısmında özellikle "4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu" (toplam 14×14) ve "Öğreticilik Mesleğine Giriş" gibi erken çocukluk eğitimi odaklı dersler ön plana çıkmıştır. Staj yükü de oldukça yüksek tutulmuş (392 kredi). Genel toplam yine 1064 kredidir. Bu program diğerlerinden ayrılarak erken çocukluk pedagojisi ve uygulamalı eğitim üzerine odaklanmıştır. Küçük yaş grubuyla çalışacak eğitimcilerin formasyon ve staj tecrübeleri yoğunlaştırılmıştır.

Tüm programların genel toplamı 1064 kredi olup, standardizasyon korunmuştur. Kur'an-ı Kerim dersleri her programın merkezinde yer almakta, ancak unvana göre içerik ve yoğunluk farklılaşmaktadır. İmam-hatip programı daha çok genel imamlık görevlerine yönelik dengeli bir içerik sunarken, Müezzin-kayyım programı musiki ve kıraate, Hafız öğreticiliği program pedagojik ve öğreticilik formasyonuna, 4-6 yaş öğreticiliği programı

ise çocuk eğitimi ve uygulamalara yoğunlaşmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), din hizmetlerinin kalitesini artırmak ve din görevlilerinin mesleki gelişimini sağlamak amacıyla Türkiye genelinde çeşitli Eğitim Merkezleri kurmuştur. Bu merkezler, hem hizmet öncesi hem de hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkin rol oynamakta, din görevlilerinin bilgi ve becerilerini geliştirmek için sistematik bir öğretim süreci yürütmektedir.

Bu merkezler Dini İhtisas Merkezi ve Dini Yüksek İhtisas merkezi olarak adlandırılır. Dini İhtisas ve Yüksek İhtisas Merkezleri arasındaki farka baktığımız zaman ise Diyanet İşleri Başkanlığı'nın hizmet içi eğitim yapılanmasında önemli bir yere sahip olan Dini İhtisas ve Yüksek İhtisas Merkezleri, katılımcı profili, eğitim süresi, içerik ve amaç bakımından farklılık arz etmektedir. Dini İhtisas Merkezleri, lise, ilahiyat ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim almış olan ve din hizmetleri sınıfında görev alacak personelin mesleki yeterliklerini geliştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu merkezlerde eğitim süresi genellikle 6 ay ile 1 yıl arasında değişmekte olup, eğitim programları temel dini bilgiler, Kur'an-ı Kerim, vaaz ve hutbe teknikleri, ilmihal, hitabet ve mesleki rehberlik gibi uygulamaya dönük derslerden oluşmaktadır. Türkiye genelinde birçok ilde faaliyet gösteren bu merkezler, temel seviyede din hizmeti sunacak personelin sahaya hazırlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Diyanet Akademisi, 2024).

Öte yandan, Yüksek İhtisas Merkezleri, Diyanet teşkilatında hâlihazırda görev yapan, lisans mezunu ve belirli bir hizmet süresini tamamlamış olan personelin daha ileri düzeyde uzmanlaşmasını hedeflemektedir. Bu merkezlerde eğitim süresi 2 ila 3 yıl arasında değişmekte olup, klasik medrese sistemine benzer şekilde derinlemesine ve disiplinli bir eğitimi esas almaktadır. Programlar; tefsir, hadis, fıkıh, kelam gibi İslamî ilimlerde ileri düzey bilgi kazanımını amaçlamakta ve buna ek olarak Arapça dil eğitimi ile ilmî araştırma yöntemlerini de içermektedir. Yüksek İhtisas Merkezleri, Ankara, İstanbul ve Kayseri gibi belirli illerde sınırlı sayıda bulunmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2024).

2.11. Eğitim Görevlisi Kadrosu

Eğitim Görevlisi: Dinî yüksek ihtisas merkezi ve ihtisas merkezi eğitim görevlisi, bu merkezlerdeki eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmekle görevlidir. Eğitim görevlisi, en az lisans düzeyinde dinî yükseköğrenim mezunu, ihtisas kursunu bitirmiş veya doktora

yapmış ve yapılan sınavda başarı göstermiş DİB personelinden atanır (Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2015, m. 6(1)(r)).

Öğretim elemanları, dinî ilimlerde derin bilgiye sahip olmakla birlikte, eğitim yöntem ve tekniklerinde de yetkinlik sahibi olmalıdır. Bu kapsamda, Diyanet Akademisi öğretim kadrosu, sürekli mesleki gelişim programlarına tabi tutulmakta ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi için çalışmalar yürütülmektedir. Eğitim Merkezleri'nin öğretim süreci ve programları, din görevlilerinin hem klasik dini ilimler hem de çağdaş toplumsal gereksinimlere uygun şekilde donatılmasını hedefleyen bütüncül bir yapıya sahiptir. Öğretim elemanları ise bu sürecin en kritik unsuru olarak, bilgi ve deneyimlerini eğitim programlarına yansıtarak din hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014).

Eğitim Görevlisi Yeterlikleri

a. Temel Yeterlikleri

1. Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun okur.
2. Kur'an-ı Kerim'den belli ayet ve sûreleri ezbere okur.
3. Tecvid kurallarını örneklerle açıklar.
4. Temel İslam ilimlerinin tarihsel gelişim sürecini değerlendirir.
5. Temel İslamî kavramları açıklar.
6. İslam bilimleriyle ilgili temel kaynakları kullanır.
7. İslam düşünce ekollerini temel özellikleriyle açıklar.
8. İslam düşüncesindeki belli başlı yorum farklılıklarının temel özelliklerini karşılaştırır.
9. Fıkıhî hükümleri delilleriyle açıklar.
10. İman-ibadet-ahlak ilişkisini açıklar.
11. Anlam-bağlam bütünlüğü içinde ayet ve hadisleri yorumlar.
12. Kur'an-ı Kerim tarihini açıklar.
13. Din-akıl-bilim ilişkisini açıklar.
14. Yaşayan dünya dinlerinin temel özelliklerini açıklar.

15. Arapça klasik metinleri çözümler.
16. İslâm'ın inanç, ibadet ve ahlak esaslarını delilleriyle açıklar.
17. Fıkıh ilminin temel amaç ve ilkelerini açıklar.
18. Arap dilinin belagat ve fesahat özelliklerinden yararlanır.
19. Kur'an meali yapabilme bilgi ve becerisine sahiptir.
20. Dini ilimlerdeki yeni yönelimleri açıklar.
21. Dini metinlerdeki olgu ve yorumları ayırt eder.
22. Dini metinlerin tahlil ve tenkidine ilişkin yaklaşımları açıklar.
23. Görevinin gerektirdiği düzeyde yabancı bir dili kullanır.
24. Dini problemlerde akıl yürütme ve tartışmanın kural ve ilkelerinden yararlanır.
25. Dini metinleri anlama ve yorumlamada tarihi ve güncel yaklaşımları değerlendirir
26. Fetva verme yöntem ve ilkelerini bilir.
27. Din İşleri Yüksek Kurulu'nun karar, mütalaa ve fetvalarını bilir.
28. Analitik ve eleştirel düşünme becerisine sahiptir.
29. Temel İslam bilimlerinden hareketle güncel problemleri yorumlar.

b. Özel Yeterlikleri

1. Bireyin gelişim basamaklarını (zihinsel, duyuşsal, kültürel, dini ve ahlakî vb.) açıklar.
2. Kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunacak bilimsel ve kültürel yayın ve etkinlikleri takip eder.
3. Kursiyerin bireysel ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri ile öğrenme özelliklerini belirler.
4. Kursiyerlerin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve kendini geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluşturur.

5. Kursiyerlerin sorunlarının çözümü için ilgili kişi ve uzmanlarla işbirliği yapar.

6. Kursiyerlere mesleki rehberlik yapar.

7. Yaygın din eğitim ve öğretimi etkinliklerini planlar.

8. Başkanlığın öğretim programlarını (amaçları, süresi, niteliği vb. açılardan)

açıklar.

9. Öğretim materyalleri geliştirir.

10. Amaçları doğrultusunda öğrenme-öğretme ortamlarını düzenler.

11. Öğrenme-öğretme sürecini değerlendirir.

12. Öğrenme-öğretme sürecinde bireysel farklılıkları dikkate alır.

13. Temel İslam bilimlerinin öğretimine yönelik özel öğretim ilke, yöntem ve tekniklerini uygular.

14. Kur'an öğretimi yöntem ve tekniklerini uygular.

15. Yaygın din eğitimi ile ilgili kavram, ilke, kuram ve kaynakları yorumlar.

16. Bilimsel araştırma yöntem ve tekniklerini alanına uygular.

17. Hitabet çeşitlerini ve farklılıklarını açıklar.

18. Cami içi ve cami dışı dini hitabetin özelliklerini açıklar.

19. Hutbe ve vaaz hazırlama, sunma ve değerlendirme tekniklerini uygular.

20. İletişim ve dini danışmanlığın temel ilkelerini açıklar.

21. Mesleği ile ilgili projeler üretir.

22. Eğitim süreçlerinde yerel ve bölgesel dinamiklerin farkında olur.

Diyanet Akademisi bünyesinde görev yapan eğitim görevlileri, dinî yükseköğrenim ve ihtisas süreçlerinden geçmiş, pedagojik donanıma sahip, alanında yetkin kişiler olarak tanımlanmaktadır. Eğitim görevliliği için temel şartlar arasında, en az dört yıllık dinî yükseköğrenim mezunu olmak, dini yüksek ihtisas eğitimi tamamlamış veya ilahiyat alanında doktora derecesine sahip olmak yer almaktadır. Bunun yanı sıra, özel yetenek gerektiren alanlarda (kıraat, dini musiki vb.) sadece dinî

yükseköğrenim yeterli görülmektedir. Ayrıca, akademik liyakati yüksek, mesleki gelişime açık ve alanında güncel bilimsel birikimi takip eden bireyler tercih edilmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, Personel Yeterlikleri, 2014, s. 17).

Eğitim görevlilerinin temel yeterlikleri, Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun okumak, ezber bilgiye sahip olmak, tecvid kurallarını açıklamak, İslam bilimlerinin tarihsel gelişimini değerlendirmek, İslamî kavramları tanımlamak, fikhî hükümleri delilleriyle açıklamak ve İslam düşünce ekollerinin farklılıklarını yorumlamak gibi bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Bunun yanında, dini metinleri anlama, yorumlama ve güncel problemlerle ilişkilendirme, Arapça klasik metinleri çözümleme, dini ilimlerdeki yeni yönelimleri takip etme ve yabancı dil kullanabilme gibi akademik yetkinlikler de beklenmektedir.

Özel yeterlikler ise bireysel ve toplumsal din eğitimi süreçlerini planlama, kursiyerlerin ihtiyaçlarına yönelik öğretim ortamları oluşturma, öğretim materyali geliştirme, öğretim sürecinde bireysel farklılıkları dikkate alma ve bilimsel araştırma yöntemlerini uygulama becerilerini içermektedir. Ayrıca, dini hitabet ve danışmanlık ilkelerini kullanabilme, hutbe ve vaaz hazırlama ve sunma becerisi, mesleki rehberlik yapabilme, yerel ve bölgesel dinamiklere duyarlılık ve mesleki projeler geliştirebilme yeterlikleri de eğitim görevlisi profilinin önemli unsurlarıdır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 2014, s. 17).

Sonuç olarak, Diyanet Akademisi eğitim görevlisi profili; alan bilgisi, pedagojik donanım, araştırma ve iletişim becerileri, dini hitabet yetkinliği ve mesleki rehberlik kabiliyeti ile şekillenmektedir. Bu profil, hem bireysel hem de toplumsal din eğitimi süreçlerinde yüksek nitelikli bir rehberlik sunmayı hedeflemektedir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile araştırmanın geçerlik ve güvenirlik çalışmaları hakkında bilgi verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Olgu bilim deseni, bireylerin belirli bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve anlamlandırmalarını derinlemesine incelemeye olanak tanıyan bir yaklaşımdır. Olgu bilim (fenomenoloji), bireylerin belli bir olguya ilişkin yaşantılarını ve bu yaşantılara yükledikleri anlamları anlamaya yönelik bir nitel araştırma desendir. Bu yaklaşımda araştırmacı, doğrudan katılımcıların ifadeleri üzerinden hareket eder ve onların deneyimlediği olguyu, mümkün olduğunca öznel dünyalarına sadık kalarak çözümlemeye çalışır. Olgu bilim, özellikle yeterince açıklanmamış, anlaşılmamış ya da farkındalığı yüksek olmasına rağmen hakkında derin bilgi bulunmayan olguların araştırılmasında kullanılır (Yıldırım & Şimşek, 2018, ss.67-74). Olgu bilim deseninde veri toplamak amacıyla genellikle açık uçlu, derinlemesine görüşmeler yapılır. Katılımcılar, araştırmanın merkezinde yer alan olguyu doğrudan deneyimlemiş bireylerden seçilir. Elde edilen veriler daha sonra analiz edilerek temalar ve anlam birimleri ortaya çıkarılır (Creswell, 2013).

Bu doğrultuda araştırmanın amacı, aday din görevlilerinin Diyanet Akademisi'ndeki eğitim sürecine dair bireysel deneyimlerini derinlemesine anlamak ve yorumlamaktır. Katılımcıların kendi anlatımlarıyla süreci ifade etmeleri sağlanmış, böylece çok boyutlu ve zengin veri elde edilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2024 yılı itibarıyla Diyanet Akademisi'nde eğitim almış ve süreci tamamlamış 18 aday din görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme ile seçilmiştir. Bu yaklaşım, farklı özelliklere sahip bireyleri çalışma grubuna dâhil ederek,

incelenen olgunun çeşitli boyutlarıyla ortaya konmasına imkân tanıy Maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırmalarda olgunun farklı yönlerini açığa çıkarmak için kullanılan önemli bir tekniktir. (Yıldırım ve Şimşek 2018,s122), bu yöntemin temel amacını, benzerliklerin yanı sıra farklılıkların da araştırma bulgularına yansımaları sağlamaktır. Böylelikle elde edilen veriler, araştırma konusu hakkında daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış sunar. Bu araştırmada da farklı demografik özelliklere sahip adayların seçilmiş olması, Diyanet Akademisi'nin eğitim süreçlerinin etkisini çok boyutlu olarak değerlendirme fırsatı vermektedir.

Bu bağlamda katılımcılar; cinsiyet (15 erkek, 3 kadın), medeni durum (4 evli, 14 bekâr), görev türü (imam, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi), eğitim geçmişi (İmam Hatip Lisesi, ilahiyat ön lisans, lisans) ve hafızlık durumları (7 hafız) gibi değişkenler bakımından çeşitlilik göstermektedir. Bu çeşitlilik, bulguların yalnızca tek tip bir profile değil, farklı sosyo-kültürel arka planlara sahip adayların deneyimlerine dayanmasını sağlamaktadır.

Tablo 3.1.Katılımcı demografik özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Mezuniyet	Kadro / Unvan	Yaş	Hafızlık	Akademi Şehri	Medeni hal
K1	Kadın	İlahiyat	K.K.Ö	28	Yok	Ankara	Bekâr
K2	Erkek	İlahiyat	İ.H.	27	Yok	Van	Bekâr
K3	Erkek	İHL	İ.H.	33	Var	Gaziantep	Bekâr
K4	Erkek	İlahiyat	İ.H.	27	Yok	İstanbul	Bekâr
K5	Erkek	İlahiyat	M.K.	39	Var	Kütahya	Evli
K6	Erkek	İlahiyat ön lisans	İ.H.	26	Yok	Yozgat	Bekâr
K7	Erkek	İlahiyat	İ.H.	28	Var	Kayseri	Evli
K8	Erkek	İlahiyat	İ.H.	27	Var	Elazığ	Bekâr
K9	Erkek	İlahiyat	İ.H.	26	Yok	İstanbul	Bekâr
K10	Kadın	İlahiyat	K.K.Ö.	28	Yok	Gaziantep	Bekâr

K11	Erkek	İlahiyat ön lisans	İ.H.	27	Var	Yozgat	Bekâr
K12	Erkek	Lise	İ.H.	26	Var	Ankara	Bekâr
K13	Erkek	İlahiyat	İ.H.	26	Yok	Kayseri	Evli
K14	Erkek	İlahiyat	İ.H.	25	Yok	Eskişehir	Bekâr
K15	Erkek	İlahiyat	İ.H.	27	Yok	Diyarbakır	Evli
K16	Erkek	İlahiyat	İ.H.	29	Yok	Diyarbakır	Bekâr
K17	Erkek	İHL	M.K.	23	Var	Samsun	Bekâr
K18	Kadın	İlahiyat	K.K.Ö.	27	Yok	Ankara	Bekâr

Tablo 3.2.1’de yer alan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, çalışmanın farklı cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve görev unvanlarına sahip bireyleri kapsadığı görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler (15 kişi) oluştururken, kadınların sayısı sınırlı (3 kişi) kalmıştır. Bu durum, Diyanet teşkilatında kadın kadrolarının görece sınırlı olmasına ve Kur’an kursu öğreticiliği gibi belirli görevlerle kısıtlı temsil edilmesine bağlanabilir. Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun ilahiyat lisans mezunu olduğu, az sayıda ön lisans, İmam Hatip Lisesi ve lise mezunu bulunduğu dikkat çekmektedir. Bu da Akademi’ye katılan adayların ağırlıklı olarak yükseköğretim temelli bir dini eğitim geçmişine sahip olduklarını göstermektedir.

Görev unvanları incelendiğinde, en yoğun grubun imam-hatipler olduğu, bunun yanında müezzin-kayyım ve Kur’an kursu öğreticisi kadrolarının daha az temsil edildiği anlaşılmaktadır. Yaş aralığı 23–39 arasında değişmekte olup, katılımcıların çoğu 25–29 yaş grubunda yoğunlaşmıştır. Bu durum, Diyanet Akademisi eğitimlerinin daha çok mesleğe yeni adım atan genç yetişkinlere yönelik olmasıyla ilişkilidir. Katılımcıların 7’si hafız olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca katılımcıların farklı şehirlerden (Ankara, Van, Gaziantep, İstanbul, Kayseri, Diyarbakır vb.) seçilmesi, araştırmanın maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle yürütüldüğünü ve bulgulara daha geniş bir temsil kabiliyeti kazandırdığını göstermektedir.

Son olarak medeni durum verileri, katılımcıların çoğunluğunun bekâr (14 kişi) olduğunu, yalnızca dört katılımcının evli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu dağılım, yaş ortalamasının görece düşük olmasına paralel biçimde değerlendirilebilir. Genel olarak tablo, katılımcıların demografik yönlerden çeşitlilik gösterdiğini, ancak bazı kategorilerde (örneğin kadın katılımcılar veya evli adaylar) sınırlı temsil bulunduğunu ortaya koymaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Form, literatür taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulmuş, ön uygulama sonrasında bazı sorular revize edilerek son haline getirilmiştir. Mülakat formu 10 ana sorudan ve serbest ifadeye izin veren açıklayıcı alt sorulardan oluşmaktadır.

Formda yer alan sorular; adayların Akademi'deki eğitim sürecine ilişkin genel değerlendirmeleri, seçilme ve yerleştirilme süreçlerine dair görüşleri, eğitim müfredatının içeriği ve yeterliliği, eğitimci ve yönetici kadrolar hakkındaki düşünceleri, öğretim süreci, eğitim mekânları ve imkânları, aldıkları eğitimin mesleki yeterlilik kazandırma düzeyi, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri ile eğitimin geliştirilmesine ilişkin önerilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Görüşme formunda toplam on ana soru ve her birine bağlı alt sorular yer almakta olup, bu sorular araştırmanın Ek-1 bölümünde ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Mülakatlar, 2024 yılı yaz döneminde yüz yüze ve çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 25–40 dakika arasında sürmüştür, ses kayıtları alınarak daha sonra kelimesi kelimesine yazıya dökülmüştür. Katılımcılardan görüşme öncesinde gönüllü onamları alınmış ve kişisel bilgiler gizli tutulmuştur. Her katılımcı “K1, K2...” gibi kodlarla temsil edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada veriler, betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Bu analiz tekniğinin temel amacı, görüşme yoluyla elde edilen verilerin düzenlenmiş ve

yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunulmasıdır. Nitel betimsel analizde, veriler önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılır, özetlenir ve yorumlanır. Elde edilen bulgular arasında neden-sonuç ilişkileri kurulur ve gerektiğinde olgular arasında karşılaştırmalar yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 224).

Bu doğrultuda, çalışmamız kapsamında Diyanet Akademisi'nde eğitim alan aday din görevlilerine, sorular yöneltilmiş, alınan yanıtlar düzenlenerek yorumlanmaya hazırlanmıştır. Öncelikle görüşme transkriptleri detaylı bir şekilde okunmuş; tekrar eden ifadeler, önemli vurgular ve dikkat çekici görüşler belirlenerek kodlanmıştır.

Kodlardan hareketle kategoriler oluşturulmuş, bu kategoriler ise daha üst düzeyde temalara dönüştürülmüştür. Kodlama ve analiz süreçlerinde Microsoft Word ve Excel programlarından yararlanılmıştır.

3.6. Araştırmanın Geçerlik, Güvenirlik ve Etik Yönü

Araştırmada iç geçerliği sağlamak amacıyla katılımcı doğrulaması yapılmış; elde edilen temalar bazı katılımcılarla tekrar görüşülerek kontrol edilmiştir. Metin düzenleme sürecinde yapay zekâ destekli bir dil modeli (ChatGPT, OpenAI) aracılığıyla biçimsel öneriler alınmıştır.

Etik boyutta, tüm katılımcılardan açık rıza alınmış, kimlik bilgileri anonimleştirilmiştir. Araştırma, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü etik ilkelerine uygun yürütülmüş ve herhangi bir çıkar çatışması söz konusu olmamıştır. Ayrıca araştırma için İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu ile Diyanet Akademisi Başkanlığından gerekli izinler alınmış ve bu belgeler ekler bölümünde sunulmuştur.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, "Aday Din Görevlilerinin Diyanet Akademisindeki Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi" başlıklı araştırmada elde edilen veriler betimsel analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Veriler, görüşme formundaki sorular doğrultusunda temalara ayrılmış ve her tema altında katılımcıların doğrudan ifadelerine yer verilerek bulgular sunulmuştur.

Bu araştırmada elde edilen veriler, betimsel analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve görüşme sorularına verilen cevaplar doğrultusunda belirli temalar altında toplanmıştır. Katılımcıların deneyimlerini daha sistematik bir şekilde ortaya koyabilmek amacıyla, her bir tema araştırmanın amacına uygun olarak sınıflandırılmıştır. Temalar, aday din görevlilerinin Diyanet Akademisi'ndeki eğitim sürecine dair görüşlerini kapsamlı bir şekilde yansıtmakta; eğitim sürecinin gerekliliği, seçim ve yerleştirme, eğitim süresi, müfredat, eğitici kadro, ders işleyişi, fiziksel imkânlar, mesleki katkılar ve karşılaşılan sorunlar gibi başlıkları içermektedir. Aşağıda bu çalışmada elde edilen bulguların tematik haritası sunulmaktadır.

Tablo 4.1. Bulgular Tematik Haritası

Tema No	Tema Başlığı	Kapsam
4.1.	Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Eğitiminin Gerekliliği	Gerekli olup olmadığı, süreç değerlendirmesi
4.2.	Aday Seçim ve Yerleştirme	Yazılı/sözlü sınavlar ve sonrası
4.3.	Eğitim Süresi	Yeterlilik, kısalık/uzunluk eleştirileri
4.4.	Müfredat Değerlendirmesi	Ders içerikleri, yeterlilik düzeyi
4.5.	Eğitimci ve Yönetici Kadrolar	Uzmanlık, yaklaşım, iletişim
4.6.	Ders İşleyişi ve Kullanılan Yöntemler	Materyaller, yöntemler

4.7.	Fiziksel Mekânlar ve İmkânlar	Yurt, lojman, beslenme
4.8.	Eğitimin Mesleki Katkısı	Aidiyet, motivasyon, yeterlik
4.9.	Karşılaşılan Sorunlar, Öneriler ve Serbest Görüşler	Aksaklıklar ve memnuniyetsizlikler /Katılımcıların önerileri ve kapanış

Tablo 4’te görüldüğü üzere, araştırma bulguları dokuz ana tema altında toplanmıştır. Bu temalar, aday din görevlilerinin Diyanet Akademisi’ndeki eğitim deneyimlerini farklı boyutlarıyla ortaya koymakta ve sürecin hem güçlü yönlerini hem de geliştirilmesi gereken alanlarını göstermektedir. Her bir tema altında katılımcı görüşlerine doğrudan yer verilerek bulgular ayrıntılı şekilde yorumlanacaktır.

Bu temalar altında toplanan veriler, adayların Diyanet Akademisi sürecindeki deneyimlerini kapsamlı biçimde yansıtmaktadır. Görüşmelerden elde edilen veriler, ortak temalar altında toplanmış; her tema altında doğrudan katılımcı ifadelerine (K1, K2, ... K18) yer verilmiştir. Böylelikle verilerin hem nesnel bir biçimde sunulması hem de öznel yorumlara dayalı değerlendirmelerin önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

4.1.Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Eğitiminin Gerekliliği

Bu tema, aday din görevlilerinin Diyanet Akademisi’ndeki eğitim sürecinin gerekliliğini tartışmıştır. Katılımcıların bu eğitimi nasıl anlamlandırıdığı, sürecin gerekliliği, katkısı ya da eksiklikleri üzerine düşünceleri analiz edilmiştir.

Tablo 4.2. Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Eğitiminin Gerekliliği

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Eğitimin gerekli ve faydalı olduğu	11	K1, K2, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K13, K17, K18
İlk mezunlar için kısmen düzensiz ve eksikleri bulunmasına rağmen eğitimin gerekli ve faydalı olduğu	4	K11, K12, K15, K16

Eğitim için olumsuz yorumlar	3	K3, K4, K14
------------------------------	---	-------------

Diyanet akademisi aday din görevlileri eğitiminin gerekliliği temasına ait tabloda; “Eğitimin gerekli ve faydalı olduğu”, “İlk mezunlar için kısmen düzensiz ve eksikleri bulunmasına rağmen eğitimin gerekli ve faydalı olduğu” ve “Eğitim için olumsuz yorumlar” başlıkları altında katılımcı görüşleri toplanmıştır.

Katılımcılardan K1, K2, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K13, K17, K18 eğitimin genel olarak faydalı olduğu değinmiştir. Benzer şekilde, eğitimin “gerekli” olduğunu vurgulamıştır. Eğitimin faydası, gerekliliği ve verimliliği ile alakalı doğrudan katılımcı görüşlerinden örnekler:

K2:

“Eğitim hakkında yani eğitimin olması aslında keşke daha önce olsaydı. Çünkü bu eğitim verilmesi lazımdı. Yani aday din görevlisinin mesela en azından bir eğitim sürecinde geçirilmesi lazım. Ondan sonra göreve başlaması lazım. Yani eğitimi ben gayet yani uygun görüyorum. Olması lazım.”

K7:

“Eğitim gerekli hocam ilk olarak onu söyleyeyim. Hani biz de girerken, başlarken hani ne gerek var? Zaten namaz kaldırmayı Kur'an okumayı efendime söyleyeyim. Bunları biliyoruz zaten. Ama buna ne gerek var diyorduk. Ama mezun olurken tabii tamamen ders sürecimiz, gördüklerimiz, öğrendiklerimiz, hocalarımızın paylaştığı tecrübeler gerçekten buna ihtiyaç ihtiyacımız varmış dedik mezuniyet esnasında. Akademinin gerekli olduğunu düşünenlerdenim.”

K9:

"Hocam, genel eğitim süreci hakkında öncelikle şunu söylemek isterim bu süreçte, özellikle mesleki anlamda ve toplumla iletişim yönünde aldığımız eğitimlerden çok büyük fayda gördüm. Bu yüzden Diyanet Akademisi'nin bana en büyük katkısı, özellikle Kur'an-ı Kerim okuyuşu ve makamlar yönünde oldu. Bunun yanında vaaz, cenaze yıkama, cenaze töreninde söylenmesi gerekenler, nikâh ve nişan merasimleri gibi konularla ilgili çok değerli tecrübeler kazandık. Halkla iletişim konularında da oldukça faydalı bilgiler edindik. Sahada en çok karşılaşılan sorunlardan biri de Kur'an-ı Kerim okuyuşu ve makam bilgisi. Maalesef birçok imam arkadaşımız bu konularda eksik. Ezan okuma gibi temel alanlarda bile zorlanabiliyorlar. Bireysel olarak dışarıda eğitim almamışlarsa bu eksiklik daha da belirgin hale geliyor. Ancak Diyanet Akademisi bu açıdan büyük bir boşluğu doldurdu. Eğitim sonunda, hiçbir temeli olmayan arkadaşlarımız bile okuyuşlarını ve ezanlarını belli bir seviyeye taşımış oldular. Sonuç olarak, hem hocalarımızın bize kattığı tecrübeler hem de edindiğimiz pratik bilgiler, görev hayatımız boyunca karşılaşılabileceğimiz pek çok soruna çözüm olacak nitelikteydi."

K17:

“Biz, Diyanet Akademisi'nin ilk mezunlarıyız. Birinci dönemin öğrencileriydik. Bu uygulama ilk çıktığında, açıkçası “Buna ne gerek var?” diye düşünüyorduk. Bizden öncekiler bu eğitimi almamıştı, biz neden alıyoruz diye sorguladık. Hatta içimizden "Neden bize denk geldi?" diyenler

bile oldu. Babam bu süreçte bana bir uyarıda bulunmuştu: “Eğitim, eğitimidir. Ne güzel işte, gidip eğitim alacaksınız.” demişti. Bu sözün kıymetini sonradan daha iyi anladım. Çünkü sadece ben değil, Samsun’daki diğer arkadaşlarım da başta bu eğitimin gerekliliğine ikna olmamıştı. Ancak eğitim başladıktan ve özellikle 3-4 hafta geçtikten sonra fikrimiz değişmeye başladı. Gerek teorik dersler (İslam Ahlakı, Hadis, İlmihal vb.), gerekse pratik dersler (Müezzinlik bilgi-beceri, dini musiki gibi) bize gerçekten çok şey kattı. Özellikle müezzin-kayyım olarak görev yapacaklar için dini musiki dersi son derece faydalıydı. Sonuç olarak, bu eğitimin gerçekten gerekli olduğunu, bizler ancak süreç ilerledikçe anlayabildik. Başta tereddütle yaklaşıp da bugün dönüp baktığımızda, bu eğitimin mesleki gelişimimiz ve kişisel donanımımız açısından önemli katkılar sağladığını söyleyebilirim.”

K18:

“Diyanet Akademisi eğitim süreci, aday din görevlilerinin mesleki yeterliliklerini artırmak ve onları hizmete hazırlamak açısından son derece önemlidir. Bu tür bir eğitimin gerekliliği tartışmasıdır. Her adayın akademik bir süreçten geçerek hem dini bilgi hem de uygulama becerilerini geliştirmesi gerektiğini düşünüyorum. Sekiz aylık eğitim sürecinde, hocalarımız Allah razı olsun, bizlere çok değerli bilgiler ve deneyimler kazandırdı.”

Katılımcı görüşlerinden hareketle, Diyanet Akademisi eğitiminin aday din görevlilerinin mesleki donanımlarını güçlendirmede önemli bir işlev gördüğü söylenebilir. Özellikle ilk başta gerekliliği konusunda tereddüt yaşayan katılımcıların, süreç içerisinde fikrini değiştirerek eğitimin katkılarını kabul etmesi, programın işlevselliğini ortaya koymaktadır. Genel olarak eğitim; mesleki bilgi ve becerilerin pekiştirilmesi, kişisel farkındalığın artması ve hizmete hazırlık açısından olumlu değerlendirilmiştir.

Katılımcılardan K11, K12, K15, K16 ise eğitim sürecini faydalı bulsalar da ilk mezunlar için sürecin kısmen düzensiz olduğunu belirtmiştir.

Bu nokadaki bazı katılımcı görüşleri:

K11:

“İlk mezunlardan biri olduğum için bazı eksiklikler yaşanmış olabilir; belki şu an sistem daha da oturmuştur. Ama buna rağmen, genel anlamda çok iyi bir eğitim aldığımızı söyleyebilirim.”

K12:

“Şunları özellikle belirtmek isterim: Biz ilk mezunlar olduğumuz için, sürecin belli bir sisteme ve düzene oturtulmaya çalışıldığını yakından gözlemledik.”

K15 :

“Göreve başlamadan önce bir görev tecrübemiz oldu. Emektar hocalarımızla tanışma fırsatımız oldu. Bu noktada güzel diyebilirim. Tabii ilk olmanın verdiği bazı sıkıntılar da vardı. Bu sıkıntılar da Allah rızası için biz katlandık.”

K16:

“Açıkçası, bu eğitim sürecinin gerekli ve genel anlamda güzel bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Özellikle Kur'an-ı Kerim eğitimi açısından çok ciddi kazanımlarım oldu. Kendimi iyi sanıyordum ama orada birçok eksikimi ve yanlışımı fark ettim. Sağ olsunlar, bu alanda uzman hocalarımız vardı ve bizlere büyük katkı sağladılar. Genel olarak baktığımda, eğitim ortamı oldukça iyiydi. Diyarbakır Akademisi'nde yurtta kalıyorduk. Yemek ve barınma imkânları oldukça yeterliydi. Ortam sıcak, samimi ve güzeldi. Hocalarımızla aramızda bir öğretmen-öğrenci ilişkisinden çok, bir ağabey-kardeş bağı oluştu. Ancak biz Diyanet Akademisi'nin ilk mezunları olduğumuz için sistem henüz tam olarak oturmamıştı. Rayına oturmamış bir yapının içindeydik. Akademi henüz yeni bir oluşumdu. Bu nedenle bazı eğitim kadrolarında eksiklikler vardı. Bu açık, bazı camilerde görev yapan imam hatiplerin eğitime dahil edilmesiyle kapatılmaya çalışıldı. Fakat ne yazık ki, bu hocalardan bazıları yeterli değildi. İlk mezunlar olarak bu geçiş sürecinde zorluklar yaşamamız kaçınılmazdı. Ancak üçüncü, dördüncü dönem mezunlarının çok daha sistemli ve oturmuş bir eğitim sürecinden geçeceklerine inanıyoruz.” Allah hepsinden razı olsun. Sonuç olarak; tüm eksiklerine rağmen bu eğitim sürecinin faydalı ve gerekli olduğunu düşünüyorum. Eksikler zamanla giderildikçe, bu eğitim daha da verimli bir hale gelebilir.”

Katılımcılar, Diyanet Akademisi bünyesinde yürütülen bu yeni eğitim sürecinin, önceki sistemlerle kıyaslandığında daha nitelikli ve kapsamlı olduğunu vurgulamıştır. Eğitim sürecinin bazı yapısal eksiklikleri bulunduğu kabul edilse de, genel anlamda kişisel ve mesleki gelişim açısından oldukça faydalı olduğu ifade edilmiştir. Özellikle geçmişteki hizmet içi eğitimlerin süresinin kısa olması ve içerik bakımından sınırlı kalması, akademi süreci ile kıyaslandığında, yeni sistemin daha planlı, yoğun ve etkili olduğu yönünde değerlendirilmiştir. Bu görüşler, katılımcıların sürece yönelik yapıcı bir tutum sergilediklerini ve eğitimin gelişmeye açık yönlerine rağmen genel memnuniyet taşıdıklarını göstermektedir. Ancak, sürecin ilk olması dolayısıyla bazı yapısal ve organizasyonel eksiklikler katılımcılar tarafından dile getirilmiştir.

Bu konuda katılımcıların olumlu görüşleri daha fazla olmakla birlikte bazı katılımcılar olumsuz değerlendirmelerde bulunmuşları:

K3:

“Bizim için öncelikle çok oldu akademi. Biz direkt sınava girip kazandıktan sonra atanmayı bekliyorduk. Bizim için aslında şöyle bir zorluğu oldu. Yani hayatımızı 8 ay hemen hemen 1 seneye yakın atanmamızı geciktiren bir süreçti. Biz de hayatımızı ona göre hazırlamıştık. Nasıl diyeyim düşüncelerimizi. Yani bir beklentilerimiz vardı. Ama akademi eğitim sürecinde de şöyle bir şey oldu. Akademinin sadece zorluğu olarak maaş sıkıntısı vardı. Benim mesela günlük olarak gidiş gelişim bile çok zordu. Ben orada yatılı kalmıyordum. Günlük olarak gidip geliyordum. Evimde hemen hemen git gel 50 km yapıyordu. Otobüsle zor olduğu için kendi aracım ile gidip geliyordum. Bu takım sıkıntıları oldu. Bir borç içindeyken kendimizi maaş alacak gibi hazırladığımız için bir zorluk yaşadık.”

K4:

“Süresini çok uzun buluyorum ve bazı alanlarda yetersiz buluyorum. Uygulama alanında gerekli, teorik bilgi alanında bence gerekli değil. En azından lisans mezunları için. Lise ve ön lisans mezunları ayrı değerlendirilebilir. Teorik olarak bize aynı şeyleri tekrar ettirdi, ekstra pek bir şey katmadı aldığımız eğitim ama uygulama alanında bir şeyler kattı o da yetersizdi ama çok az uygulama yaptık.”

K14:

”Benim bireysel tecrübelerim açısından süreç oldukça yorucuydu. Hem yaşadıklarım hem de eğitim açısından sekiz ay süren bu dönem benim için zorlayıcı geçti. İlk öğrencilerden biri olmamızın getirdiği avantajlar kadar dezavantajlar da yaşadık. Diyanet Akademisi fikri olarak, kağıt üzerinde kesinlikle gerekli bir yapı. Hayata geçirilmesi de doğru bir adımdı. Ancak uygulama ile teorik beklentiler arasında büyük farklar vardı. Gerekliliği tartışılmaz, fakat özellikle süre ve uygulama boyutunda eksiklikler hissedildi.”

Eğitim süresi bazı katılımcılar tarafından uzun ya da yetersiz bulunurken, özellikle evli ve çocuklu olanların maddi ve manevi zorluklar yaşadığı kaydedilmiştir. Ayrıca, ilahiyat mezunları için tekrara düşen teorik derslerin gereksiz olduğu, bunun yerine uygulamalı ve mesleki becerilere yönelik derslerin artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Katılımcıların belirttiği bir diğer önemli nokta ise eğitim kalitesinin eğitimcilerin deneyimi ve ilgisiyle doğrudan ilişkilendirildiğidir. Alanında uzman hocaların katkısı eğitim sürecinin etkinliğini artırırken, bazı eğitim görevlilerinin yetersizliği sürecin zayıf noktaları olarak öne çıkmıştır.

Sonuç olarak, genel memnuniyetin yüksek olduğu, ancak içerik yeniliği, organizasyonel düzen ve maddi destek konularında iyileştirme ihtiyacının bulunduğu görülmektedir. Diyanet Akademisi eğitim süreci, sistem oturdukça ve eksiklikler giderildikçe aday din görevlilerinin mesleki yeterliklerini artırma ve onları görevlerine daha hazır hale getirme açısından etkili ve gerekli bir uygulama olarak görülmektedir.

4.2.Aday Seçim ve Yerleştirme Süreci

Bu tema, Diyanet Akademisi’ne kabul sürecinde adayların yaşadığı deneyimleri, adaylık sınavlarının (yazılı ve sözlü), yerleştirme sürecinin aday din görevlilerini seçmede yeterli olup olmadığına ilişkin değerlendirmelerini içermektedir.

Tablo 4.3.Aday Seçim ve Yerleştirme Süreci

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Süreçlerin aday din görevlisi seçmeye yeterli ve uygun olduğu	14	K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9, K11, K12, K13, K14, K16, K17, K18
Atama ve yerleştirme politikaları eleştirileri	6	K3, K6, K7, K8, K11, K13

Sürecin çok aşamalı ve abartılı olduğu	4	K3, K6, K8, K10
Sözlü sınavların değerlendirme kriterlerinin netleştirilmemesi ve bazı şüpheler barındırması	2	K4, K15

Tablo 4.3'teki bulgularda aday din görevlisi seçme sürecine ilişkin görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler süreçlerin aday seçmeye yeterli ve uygun olduğunu düşünenler, sürecin çok aşamalı ve abartılı olduğunu belirtenler, sözlü sınavların değerlendirme kriterlerinin net olmaması nedeniyle şüpheler barındırdığını ifade edenler, atama ve yerleştirme politikalarına yönelik eleştirilerde bulunanlar ile eğitim öncesinde yetersizlik olduğunu ancak eğitimle birlikte bu eksikliğin giderildiğini dile getirenler şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılardan K1, K2, K4, K5, K7, K8, K9, K11, K12, K13, K14, K16, K17, K18 adaylık sürecinde uygulanan sınav ve mülakatların genel itibarıyla yeterli ve işlevsel olduğunu düşünmektedir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K2:

"Yerleştirme tabii ki önce KPSS sınavına giriliyor. Ondan sonra DHBT sınavına giriliyor. Daha sonra başvurular yapılıyor, Diyanet kontenjanları veriliyor. Herkes kendi alanında başvurusunu yapıyor. Ardından puana göre mülakata çağrılıyor. Mülakata çağrıldıklarında belli bir kontenjan var, ona göre alım yapılıyor. Yani başka bir yöntem mi olması lazım? Yoksa bunlar yeterli mi diyorsunuz? Bence bunlar yeterli."

K4:

"DHBT evet tabii yeterliydi teorik bilgiler, mülakat da olabilecek en iyi şey mülakat zaten ama yine tabii mülakatın genel bir eksikliği var, orada 10-15 dakika bir sürede soru soruyorlar. Bir sürü bilgi var halbuki bildiklerimizden ya da bilmediklerimizden gelebiliyor. %100 objektif bir süreç olmuyor ama eldeki imkanlar dahilinde olabildiğince yeterliydi genel olarak."

K9:

"Tabii ki. Şimdi hocam, akademiden önceki süreç zaten yıllardır birçok imam arkadaşımızın aşına olduğu bir mülakat var. O mülakata ben de girdim. Hani o süreç gerekiyor. Niye gerekiyor? Çünkü akademilerde Türkiye'nin herhangi bir ilindeki akademi hangisi olursa olsun fark etmiyor, oradaki hocalar belli bir donanıma sahip arkadaşlara bir şeyler katabilir. Yani tamamen belli bir kriterin altına gelen kişi hem orada hocaya zorluk çıkarır bir anlamda, zor olur. Çünkü sınıfça ilerliyorlar. Bir kişinin biraz böyle düşük ya da az geri kalması maalesef bütün sınıfa etki ediyor ve diğer sınıfların zaman geç gitmelerine, geç ilerlemelerine sebep oluyor. O yüzden o mülakat tamamen gerekiyor. Hatta çok da basite indirgenmiş aslında oradaki mülakat. Niye? Çünkü ezberleri kısalttılar. Münk Suresi, Nebe Suresi ve Yasin Suresi'ne sadece ezber olarak sorumlular. Kur'an-ı Kerim'de zaten herhangi bir sayfasında hocalar tahkik, tedbir ve hadır olarak dinliyorlar, ona göre bir not veriyorlar. O yüzden akademiden önceki o mülakat kesinlikle gerekli. Zaten olması gerektiği gibi ilerliyor. O zaten dediğim gibi belli bir seviye yakalamak adına mülakat gerekiyor."

Akademiye giriş aşamasında da bizlere mesela ilk akademi, yani girdiğimiz mülakattaki aldığımız puan ve sıralama göre yerleştirme oluyor."

K11:

"Hocam, daha önceden çevremde giren arkadaşlarım oldu. Akademiye değil de direkt atanılar oldu. Onların mülakatları biraz zordu ama biz akademiye gireceğimiz için şöyle düşünüyorduk: Ne olursa olsun, ne kadar kötü olursa olsun, nasıl olsa bunu akademide düzelterceğiz. Galiba hocalarımızda da vardı bu düşünce. Onun için şöyle söyleyeceğim: Gayet kolay geçti yani. Ben böyle beklemiyordum. Bu kadar kolay olacağını düşünmemiştim"

K16:

"Bence gayet titizlikle yapılıyor yani yeterli olduğunu düşünüyorum. Çünkü üniversiteden sonra zaten KPSS sınavına giriyoruz ondan sonra DHBT. Zaten sözlü sınavlara kazanmak için DHBT sınavına girmek lazım. DHBT sınavında başarılı olduğun zaman bu sefer sözlü mülakata giriyorsun. Sözlü mülakata girdiğin zaman da önceden almış olduğun puanların hiçbir önemi yok. Orada göstereceğin performans önemli. Bu sefer eğer o sözlü mülakattan da başarılı olunursa bu sefer akademide eğitim almaya hak kazanıyor. Yani aday din görevlisi, aday. Şimdi orada da dediğim gibi biz sekiz ay aldık. Şu ankiler ne durumda bilmiyorum. Aslında sizi çok takip edemiyorum. Sekiz ay ondan sonra sürekli sınavlar, mülakatlar, dersler. Gerçekten yoğun geçti. Tüm bunlardan sonra kişi hala da faydalı olacak bir düzeye gelmemişse bu kişinin kendisindedir. Yani sistemin bence bir sıkıntısı bir eksiği yoktur bu konuda. Yani fazlasıyla bellidir diye düşünüyorum."

K17:

"Bence yeterli. Çünkü KPSS artı DHBT puanının birleşimiyle, yani %30 KPSS, %70 DHBT, bunun ortalamasıyla biz mülakata giriyorduk. Mülakat, tabii, bizim akademiye yerleşme puanımıza etki ediyordu. Mülakatta aldığımız puanlarla biz akademilere yerleştik. Yani yettiğini düşünüyorum. Mülakatta verilen puanlar... Tabii bazıları mesela — şöyle bir şey de var — DHBT'den yüksek puan alanlar etki etmesini ister, düşük alanlar da etki etmesini istemez. Bu normal. Ama bence yeterli olduğunu düşünüyorum ben."

K18:

"Süreç oldukça detaylı ve titiz bir biçimde yürütülmektedir. İlk aşamada adayların KPSS ve DHBT puanları alınmakta, bu iki puanın belirli oranlarla hesaplanan ortalaması adayın temel yerleştirme puanını oluşturmaktadır. Bu temel puana göre adaylar sözlü mülakata davet edilmektedir. Yani adaylar, iki ayrı yazılı sınavın ardından bir de sözlü mülakata tabi tutulmaktadır. Bu süreç, yalnızca bilgi düzeyini değil, aynı zamanda adayın yetkinliklerini de değerlendirmeye yönelik çok yönlü bir sistem olarak tasarlanmıştır. Akademiye yerleşim, bu puanların genel değerlendirilmesi sonucunda gerçekleşmektedir. Akademideki eğitim süreci boyunca adaylar, hem yazılı hem de sözlü sınavlarla izlenmekte ve gelişimleri ölçülmektedir. Eğitim sonunda ise alınan sınav sonuçlarına göre nihai yerleştirme yapılmaktadır. Bu yapı, adayların mesleki yeterliliklerini ve hazır oluşluk düzeylerini en iyi şekilde yansıtmayı amaçlamaktadır."

Katılımcılardan K3, K6, K7, K8, K11, K13 eğitim sonrası atama politikalarını eleştirmiştir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K3:

"Sınavlarla ilgili olarak belirtmek istediğim bir husus var hocam. Bizim sınıfımızda üniversite mezunları da, imam hatip lisesi mezunları da, yüksek lisans yapanlar da vardı. Ancak hepsi aynı sınavlara giriyordu. Bu durum aslında bir eşitsizlik oluşturuyordu. Lisans veya yüksek lisans mezunlarının Arapça bilgisi ile imam hatip mezunlarının Arapça bilgisi aynı seviyede değildi."

Örneğin lisans mezununun Arapça-meal üzerinden girdiği sınav ile benim girdiğim sınavın zorluk düzeyi aynı olamazdı. Eğitim sürecinin ardından puanlarımız az çok belli oluyordu. Fakat mülakat konusunda sıkıntılar vardı. Farklı illerden gelen hocaların bir günlüğüne gelip bize atama puanı vermesi bana göre sorunluydu. Çünkü altı ay boyunca derslerimize giren hocalar bizleri daha iyi tanıyordu ve performansımızı yakından biliyordu. Dolayısıyla atama puanı onların değerlendirmesine göre belirlenebilirdi. Bunun yerine farklı illerden gelen hocaların yaptığı mülakatlarda öğrenciler heyecanlanabiliyor, o anki ruh hali nedeniyle doğru cevap veremeyebiliyor ya da kendini yeterince iyi ifade edemiyordu. Bu durumda aslında başarılı olan bir öğrenci, düşük bir puan alıp dezavantajlı duruma düşebiliyordu. Bu yönüyle sistem bana biraz sıkıntılı gelmişti."

K6:

"Hocam eğitim sonrasındaki yerleştirme...ondan hiç memnun değiliz. Çünkü mesela o kadar eğitimden geçtikten sonra bazı arkadaşlar mesela puanları 85'lerde buna rağmen resen atanıyor mesela. Yani ta sınırdan bir tane köyde veya dağın başında bir tane köyde ya da hiç kimsenin olmadığı bir köye atanıyor mesela. O yüzden yani edindiğimiz bilgiler, öğrendiğimiz şeyler taze iken hani merkez olsa ya da merkeze yakın bir yer olsa ya da işte bir köy olsa kalabalık bir köy olsa mesela daha iyi olur. O kadar bilgiden sonra hiç kimsenin olmadığı köy atıklarında yani zaten hepsini yine unutuyorsun yani. Onu tekrar etmediğin için mesela ne bileyim öyle bir ortam olmadığı için hepsini yine unutuyor yani."

K7:

"İlk sene olması hasebiyle önümüzde bizi neyin beklediğini tam olarak bilemiyorduk. Bir de tam deprem sürecine denk geldi. Bizi ne bekliyordu? Alınacak mıydık? Hangi tarihte göreve başlayacaktık? Hangi tarihte akademi başlayacaktı? Akademinin işleyiş süreci nasıl olacaktı? İlk olduğundan, bize yeterli bilgi, yeterli açıklama yapılmadı. Bu sürece biz biraz hazırlıksız yakalandık. Bu konuda, katılımcıların yani adayların daha bilinçli şekilde sürece katılması için önceden bilgi paylaşılabilirdi. Ama şimdi biz, arkadaşlara bu konuda önce olduğumuz için az çok süreci anlatabiliyoruz. Hem giden arkadaşlarından hem de süreci bilenlerden öğrenerek ikinci ve üçüncü yıl katılanlar bu sıkıntıyı yaşamayacaklar. Çünkü sürecin nasıl işlediği artık belli oldu. Ama biz mezun olduğumuzda dahi ne zaman göreve başlayacağımızı idarecilerimiz bile bilmiyordu. Bu konuda biz çok arada kaldık. Bu biraz psikolojik açıdan yıpratıcı oldu bizim için. Mezuniyet sınavından sonra genel ortalamalarımız belli oldu. Ama dediğim gibi, göreve başlama sürecimizle ilgili netlik yoktu. Belki 20-25 gün sonrasında bizim görev yerlerimiz belli oldu, o süreci tamamladık. Ramazan öncesinde göreve başlamıştık. Yirmi Ocak gibi bitmişti sınavlarımız. Ama bu kadar kısa sürmesine rağmen, hemen öncesinde sorduğumuzda ne zaman göreve başlayacağımızı kimse bilmiyordu. Yukarıdan da bir açıklama yoktu. İdarecilerimiz de, öğretmenlerimiz de, eğitim görevlilerimiz de bu konuda bir bilgi sahibi değildi. Biz aramızda fikir yürütmekten öteye gidemedik. Aslında süreç kısa sürdü ama bu sürecin nasıl olacağına dair bir hafta öncesinden bile bilgi verilmiş olsaydı, biz psikolojik açıdan bu süreci daha rahat geçirebilirdik."

K8:

"Yani akademiden sonraki yerleştirme hocam, tabii hafızlar donanımlı insanlar hocam. Kur'an-ı Kerim açısından hafızlık; işte ağız yapısı, okuyuş, Kur'an-ı Kerim tilavet açısından donanımlı insanlardır hafızlar. Yani atamada belki biraz böyle ilçe merkezlerine, il merkezlerine yerleştirilseler ilk atamada daha güzel olur diye düşünüyoruz. Sadece ben değil, diğer hafızlar da düşünüyor. Diğer arkadaşlarımız da düşünüyor. O açıdan yoksa şu anda yani köydeyim, bir sorunum yok ama biraz daha yakın olsak ilçe merkezlerine, il merkezlerine, merkezi köylerde olsak daha iyi olur diye düşünüyoruz."

K11:

"Yerleştirme süreci...aynı şekilde kolay oldu hocam ama tek bir şikayetim vardı benim. Çok az yer açtılar hocam. Mesela ben Aksaray'da kalmayı düşünüyordum. Evimin tek çocuğu olduğum için annemin, babamın yanında olmam gerekiyordu hocam. Onun için ilahiyat, ön lisans, imam

hatip ve hafız kategorilerinden sadece iki yer açtılar Aksaray'da. O da benim için yeterli değildi. Sadece şikayetçi olduğum oydu ama süreç gayet güzeldi hocam."

K13:

"O süreçte insanlar genellikle "Mülakata girip atanmamız gerekirken neden eğitim çıkarıldı?" diye düşünüyordu. Ancak sanırım eğitim sürecindeki o bıkkınlık, hızlı bir atama süreciyle bir nevi telafi edilmeye çalışıldı."

Katılımcılar, eğitim sonrası atama politikalarını eleştirmiştir. Özellikle puanı yüksek olan adayların bile merkeze uzak ve zor koşullardaki yerleşim yerlerine resen atanması, ciddi bir adaletsizlik olarak yorumlanmıştır. Katılımcılar, akademi süresince edindikleri bilgilerin kırsal ve iletişimsiz ortamlarda uygulanabilirliğini kaybettiklerini belirtmiş, bu durumun motivasyon düşüklüğüne neden olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca, yerleştirme süreciyle ilgili bilgi eksikliği, sürecin belirsizliği ve idari iletişimsizlik gibi problemler de psikolojik olarak yıpratıcı bulunmuştur. Bu tema, sürecin sadece eğitimle değil, adayların sahaya yerleştirilmesiyle tamamlandığını ve bu aşamada daha hassas, şeffaf ve destekleyici bir politika izlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcılardan K3, K6, K8, K10 adaylık ve yerleştirme sürecinin gereğinden fazla aşamadan oluştuğunu ve bu durumun adaylar üzerinde zamanla yıpratıcı bir etki yarattığını ifade etmiştir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K3:

"Hocam yeterli ve aşırı fazla gibi geldi bana. Nasıl söyleyeyim? Memur olurken mesela ne yaptık? Zaten ben hafızlık belgesi ve imam hatibi bitirip girmişim. Daha önce hafızlar hafızlık belgesinden dolayı kolay KPSS ve DHBT puanı düşük alınıyordu. Bizde bayağı yükseldi. Ve hâlâ şu anda yüksek. Yani o alınların çok olması ile arz talep meselesi olduğu için olabilir. Ona bir şey demiyorum. Zaten biz KPSS'ye girdik hocam. DHBT'ye girdik. Ondan sonra hafızlık deseniz zaten hafızlık belgemizi de aldık. Ondan sonra yazılı sınavlardan sonra mülakata da girdik. Mülakattan sonra tekrar akademide defalarca kez mülakat yapıldık ve yazılı sınavlar yapıldık."

K6:

"O zaten çok yeterli çünkü mesela biz düşünürsek KPSS sınavına giriyoruz. Ondan sonra DHBT sınavına giriyoruz. Ondan sonra bir mülakata giriyoruz ve bu puanların hepsi bir çöpe atılıyor mesela. Bu sefer akademi başlıyor. Akademideki sınavlara giriyoruz. Vize sınavları, final sınavları olmak üzere iki dönem boyunca vize ve final sınavlarına giriyoruz. Bunların hepsinin de geçtikten sonra bunlar da bir kenara giriyor. Ondan sonra en son mezuniyet sınavı oluyor. Eğer ki mezuniyet sınavından 76 yani 70'in altında bir puan alınrsa mesela o şey yapamıyor. Mezun olamıyor. Yani bu sınavlar bence çok fazla yani."

K10:

"Yeterli, yeterli, gayet yeterli. KPSS'ye girdik, DHBT'ye girdik, mülakata girdik. Ondan sonra hepsi hesaplandı, akademiye girmeye hak kazandık. Gayet yeterli. Akademi süreci ve akademi sonrası yerleştirme ...O biraz fazla mülakat oldu. Beş kez mi? Dört kez herhalde mülakata girdik."

Her dönem vize final haftası... Yola beş olması lazım. Vize, final var birinci dönemde. İkinci dönemde de vize, final var. Bir tane de bitirme sınavı var, mezuniyet sınavı diye, sözel bir sınav. O da tamamen akademi eğitimi boyunca gördüğümüz sınavların ortalaması alınıyor, dönem sonu puanı hesaplanıyor. Bir de mezuniyet sınavı var demiştim. Akademideki eğitimin %60'ı, mezuniyet sınavının %40'ı hesaplanıyor. Bir puan çıkıyor ortaya, o puan üzerinde tercih yapabiliyoruz."

Katılımcılar adaylık ve yerleştirme sürecinin gereğinden fazla aşamadan oluştuğunu ve bu durumun adaylar üzerinde zamanla yıpratıcı bir etki yarattığını ifade etmiştir. Sürekli sınavlara tabi tutulmak, her dönemde tekrar eden mülakatlar ve akademi içindeki yoğun sınav döngüsü, bazı katılımcılar tarafından "gereksiz tekrar" veya "süreci abartan yük" olarak yorumlanmıştır. Özellikle akademi dönemindeki çoklu sınavlar ve ardından gelen mezuniyet mülakatının tekrar eden benzer süreçler olması eleştirilmektedir. Bu yorumlar, sistemin adayları yalnızca bilgi değil, sabır ve psikolojik direnç açısından da zorladığını, ancak bu durumun bazen verimliliği olumsuz etkileyebildiğini göstermektedir.

Katılımcılardan K4 ve K15 sınavda başarılı olmanın yalnızca bilgi değil, sınav anındaki psikolojik duruma da bağlı olduğunu belirtmiştir. Sözlü sınavlara yönelik eleştiriler, sınav süresinin kısalığı ve değerlendirme ölçütlerinin subjektifliği üzerine yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, sözlü sınavların değerlendirme kriterlerinin netleştirilmemesine ve bazı şüpheler barındırmasına dair görüşlerini ifade etmişlerdir.

Bu noktadaki bazı görüşler:

K4:

"...ama yine tabii mülakatın genel bir eksikliği var, orada 10-15 dakika bir sürede soru soruyorlar. Bir sürü bilgi var halbuki bildiklerimizden ya da bilmediklerimizden gelebiliyor. %100 objektif bir süreç olmuyor..."

K15:

"yani yazılı sınav belki yeterlidir de ben sözlü mülakat noktasında yeterli olduğunu düşünmüyorum. Mesela diyelim ki çok iyi arkadaşlarımız vardı. Orada çok kısa bir süre var, beş ya da on dakikalık bir sürede. Kişi kendini tam ifade edemiyor. Karşıdakiler de tam tartamıyorlar onu. Bazen de maalesef şu oluyor mesela. Diyelim ki bir öğrenci giriyor. Babası çok tanındıktır camia içerisinde ya da ilahiyat çevresi içerisinde. Ondan dolayı biraz daha o çocuğa karşı bir ön yargı oluyor, iyi niyetli. Tabi bunlar da bazılarına hakkı yenmiş oluyor, bazılarına haksızlık yapılmış oluyor. Bence sözlü mülakatın daha berraklaştırılması lazım."

Diyanet Akademisi'ne aday seçim ve yerleştirme süreci, katılımcıların görüşlerine göre hem güçlü yönleri hem de çeşitli eleştirilere konu olan zayıf yönleriyle öne çıkmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu sınav ve mülakat sisteminin genel itibarıyla adayları seçmede yeterli ve işlevsel olduğunu ifade etmiş, çok aşamalı sınavların adayların bilgi, yeterlilik ve hazır bulunuşluklarını ölçmede titiz bir rol oynadığını

vurgulamıştır. Ancak diğer yandan süreçlerin gereğinden fazla aşamalı ve yorucu olması, sözlü sınavların kısa sürede yapılması ve değerlendirme kriterlerinin şeffaf olmaması bazı katılımcılar tarafından eleştirilmiştir. Ayrıca, eğitim sonrasındaki atama politikalarında adaletin gözetilmediği, yüksek puan alan adayların dahi dezavantajlı bölgelerde görevlendirildiği yönündeki görüşler dikkat çekmektedir. Bunun yanında, aday seçme sürecinin tek başına yeterli olmadığı, asıl değerlendirmenin Akademi sürecinde verilen eğitim ve uygulamalarla tamamlandığı yönünde görüşler de öne çıkmıştır. Tüm bu değerlendirmeler ışığında, aday seçim ve yerleştirme sürecinin genel olarak işlevsel olduğu, ancak şeffaflık, süreçlerin sadeleştirilmesi ve eğitim sonrası yerleştirme politikalarının adaletli biçimde düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

4.3.Eğitim Süresi

Bu tema, Diyanet Akademisi'nde uygulanan eğitimin süresine ilişkin aday din görevlilerinin değerlendirmelerini kapsamaktadır. Katılımcılar, sekiz aylık eğitimin yeterliliği, uzunluğu, kısalığı ya da bu süre içerisindeki verimlilik düzeyine dair görüşlerini ifade etmişlerdir.

Tablo 4.4. Eğitim süresi

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Eğitim süresinin uzunluğu /fazla uzatıldığı /adayları yorduğu	9	K2, K3, K4, K6, K10, K11, K14, K15, K16
Eğitim süresinin makul ve dengeli olması	5	K1, K7, K8, K12, K18
Eğitim süresinin planlanması ve yoğunlaştırılması, pratik ağırlıklı olması gerektiği görüşleri	4	K6, K13, K16, K17
Eğitim süresinin kısalığı /bazı konulara yeterince zaman ayrılamadığı	2	K5, K9

Tablo 4.4'deki bulgulara eğitim süresine ilişkin görüşler çeşitli alt kategorilerde toplanmıştır. Bu alt kategoriler; eğitim süresinin uzunluğu ve adayları yorduğunu belirtenler, eğitim süresinin kısalığı nedeniyle bazı konulara yeterince zaman ayırlamadığını ifade edenler, eğitim süresini makul ve dengeli bulanlar, sürenin planlanarak yoğunlaştırılması ve pratik ağırlıklı olması gerektiğini dile getirenler ile eğitim süresinin maddi ve sosyal sorunlara yol açtığını belirtenler şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılardan K2, K3, K4, K6, K10, K11, K14, K15, K16 eğitim süresinin fazla ve uzun olduğunu dile getirilmiştir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K2:

“Eğitim süresi yaklaşık sekiz, dokuz ay sürdü... Bana göre bu süre biraz daha azaltılabilir.”

K3:

“Hocam, biz akademinin ilk öğrencileri ve ilk mezunlarıyız. Akademi süreci bizim için oldukça uzun geçti. Normalde sınava girip kazandıktan sonra doğrudan atanmamızı bekliyorduk. Ancak bu süreç neredeyse 8 ay, hatta 1 yıla yakın bir süre atanmamızı geciktirdi. Hayatımızı da ona göre planlamıştık; beklentilerimiz vardı. Ancak akademi süresi olan 6 ay daha kısa tutulabilirdi. Bu eğitim, daha yoğun bir programla 2-3 ay gibi daha kısa sürede de verimli bir şekilde tamamlanabilirdi. Eğitim programı daha sıkı ve etkili bir şekilde planlanmış olsaydı, zaman açısından daha verimli olabilirdi.”

K6:

“Eğitim elbette gerekli, ancak bu kadar uzun bir süre boyunca verilmesi bana göre gerekli değil...”

K10:

“Diyanet Akademisi'nin eğitim süresi bence biraz uzun... ama biz ilk dönem olduğumuz için bazı aksaklıkları yaşadık.”

K11:

“Biz sekiz ay eğitim aldık. Bunun yaklaşık altı ayı aktif eğitimle geçti, geri kalan iki ay ise tatiller ve hafta sonu izinleriyle doluydu. Ancak bence eğitim süresi oldukça uzundu...”

K14:

“Eğitim süresi oldukça uzun. İçerikle karşılaştırıldığında, verilen içeriklere göre haddinden fazla uzun bir eğitim süresi olduğunu düşünüyorum.”

K16:

“Bence eğitim süresi oldukça uzundu. Biz yaklaşık 8 ay eğitim aldık ve bizden sonra bu sürenin daha da uzatılacağı söyleniyordu...”

Katılımcı görüşleri, Diyanet Akademisi'nde verilen eğitimin süresine yönelik önemli bir eleştiri odağı olduğunu göstermektedir. Görüşlerde, sekiz aya varan sürenin

içerik yoğunluğu ve nitelik açısından orantısız olduğu, eğitim programının daha kısa ve yoğunlaştırılmış şekilde de verimli olabileceği vurgulanmaktadır. Ayrıca sürenin adayların hayat planlarını olumsuz etkilediği ve atama sürecini geciktirdiği ifade edilmiştir. Bu bulgular, akademi eğitiminin süresinin yeniden değerlendirilmesi ve içerikle uyumlu, daha yoğun ve etkin bir programa dönüştürülmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Katılımcılardan K1, K7, K8, K12, K18, sürenin genel olarak makul, uygun, dengeli ve yeterli olduğunu belirtmektedir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Eğitim süreci iyiydi. Ben bekar olduğum için fazla sorumluluk almadım... Eğitim süresinin uzatılacağına dair bazı düşünceler var ama bence 6-8 ay, yani iki dönem şeklinde olması uygun.”

K7:

“Bizim Akademi sürecimiz sekiz buçuk, dokuz aya yakın sürdü... Akademinin süresi ve gerekliliği konusunda genel olarak memnunuz.”

K8:

“Eğitim süreci genel olarak güzel ve verimliydi... Akademi’de verilen eğitim, o hizmet içi eğitimlerle kıyaslandığında çok daha üst düzeyde...”

K12:

“Başlangıçta bu eğitimin 6 ay mı yoksa 12 ay mı olacağı tartışılıyordu. Sonunda 8 aylık bir eğitim sürecinde karar kılındı ve bu gerçekten çok isabetli bir karar oldu...”

Bu görüşler, sürenin ölçülü ve faydalı olduğuna dair değerlendirmelerdir. Bazı katılımcılar mevcut sürenin genel olarak makul, dengeli ve faydalı olduğunu, verilen eğitimin niteliğiyle uyumlu olduğunu belirtmiştir. Bu durum, eğitim süresi konusunun katılımcılar arasında farklı deneyim ve beklentiler doğrultusunda çeşitlilik gösterdiğini; kimi adaylar açısından sürenin uzunluğu bir dezavantaj iken, kimileri için mesleki gelişim ve donanım kazanımı açısından yeterli ve uygun bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcılardan K5 ve K9 eğitimin bazı konulara yeterince zaman ayrılmaması nedeniyle kısa veya yetersiz olduğunu belirtmektedir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K5:

“Ancak bana göre süreç, faydalı olmasına rağmen oldukça kısa...”

K9:

“Eğitimin süresiyle ilgili olarak şunu söyleyebilirim: Bana kalırsa, şahsen dokuz ay ya da bir yıl süren bir eğitim almak isterdim...”

Bu görüşler, sürenin bazı durumlarda yeterli olmadığı ve içeriğin yoğunlaştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle temel bilgi ve becerilerin kazanılması için daha uzun bir eğitim gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılardan K6, K13, K16, K17 sürenin uzunluğundan ziyade nasıl planlandığına odaklanmıştır.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K6:

“Eğer eğitim bu kadar uzun süreceyse, bu sürenin bilgi aktarımından çok, uygulamaya yönelik şekilde planlanması daha faydalı olur...”

K13:

“Eğitim süreci, süre olarak değerlendirildiğinde, aslında daha dolu dolu geçirilebilecek bir süreç olabilirdi. Örneğin seviye belirleme sınavıyla...”

K16:

“... bazı dersler gereksizdi. Boş geçen zamanlarımız oldu. O nedenle daha yoğunlaştırılmış ve daha kısa süreli bir program bence çok daha faydalı olurdu. Eğitim sürecinin bu kadar uzatılması bence gereksiz. Daha verimli ve etkin bir programla bu süre daha makul hale getirilebilirdi.

K17:

“Süresi, yani bazı dersler için fazlaydı ama bazı dersler için azdı.”

Katılımcılar, eğitim süresinin uzunluğundan çok nasıl planlandığına odaklanmıştır. Bu görüşlerde, sürenin mutlak uzunluğundan ziyade programın içerik dağılımı, yoğunluğu ve uygulama oranının belirleyici olduğu vurgulanmaktadır. Katılımcılar, bazı derslerin gereksiz veya tekrar niteliğinde olduğunu, boş zamanların oluştuğunu ve sürenin daha dolu, verimli ve pratik temelli kullanılabileceğini dile getirmiştir. Bu bulgular, sürenin tek başına yeterlilik göstergesi olmadığını; asıl meselenin programın etkin planlanması, teorik derslerin azaltılarak uygulamaya ağırlık verilmesi ve katılımcıların farklı ihtiyaçlarına göre esnek bir eğitim modelinin geliştirilmesi olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların çoğu akademi eğitimini faydalı ve gerekli bulmuş, özellikle mesleki bilgi, Kur'an-ı Kerim eğitimi ve uygulamalı dersler açısından katkı sağladığını belirtmiştir. Ancak az sayıda katılımcı, sürecin uzunluğu, uygulamadaki yetersizlikler ve ilk mezunlara özgü düzensizlikler gibi olumsuzluklara değinmiştir. Genel olarak eğitim

olumlu karşılanmış olmakla birlikte, içerik ve uygulama bakımından geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Uygulamalı eğitim boyutunda katılımcılardan K1, K4, K6, K9, K13, K15, K16, K17 pratik derslerin ve staj uygulamalarının önemini vurgulamıştır.

Bu konudaki bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Şöyle bir durum vardı. Mesela biz atanırken 4-6 yaşa atandık. 4-6 yaşın çok teorik kısmını gördük. Daha çok pratik kısmını görmek isterdim. Yani daha çok 4-6 yaş hocalarıyla birebir tanışıp, kurslara gidip, stajı daha çok yapmayı arzularım. Ancak stajı sadece ikinci dönem yapabildik.”

K4:

“Uygulama alanında gerekli, teorik bilgi alanında bence gerekli değil. En azından lisans mezunları için. Lise ve ön lisans mezunları ayrı değerlendirilebilir. Teorik olarak bize aynı şeyleri tekrar ettirdi, ekstra pek bir şey katmadı aldığımız eğitim ama uygulama alanında bir şeyler kattı o da yetersizdi ama çok az uygulama yaptık.”

K6:

“Uygulamalar derslerinden mesela O derslerden çok fayda görüyor. Çünkü bazı arkadaşlarımız mesela onlarla birebir muhatap olduğumuzda bazıları daha önce hiç kimsenin önünde cemaatle namaz kıldırma mesela. İmamlık yapmamış. O yönden o pratik yönlerinden çok faydalı oluyor Diyanet Akademisi.”

K9:

“Eğitim aldığımız yerin hemen bitişiğinde Fidanlık Camii vardı. Orada her gün bir arkadaşımız sabah veya yatsı namazlarını kıldırıyordu, müezzinlik görevini de bir başka arkadaşımız üstleniyordu. Böylece mesleki anlamda pratik yapma fırsatı bulduk. Diğer yandan, birçok akademide nasip olmayan bir tecrübeyi yaşadık. İstanbul'daki cenaze yıkama merkezlerine gidip canlı olarak cenaze yıkama ve kefenleme sürecini gözlemledik. Servislerle her gün 12 kişi götürülüyor, orada farklı durumlara (evde vefat eden veya otopside gelen cenazeler) nasıl bir işlem uygulanması gerektiğini öğreniyorduk. Her durumda uygulanması gereken yöntemleri görmek, bizler için çok büyük bir tecrübe oldu.”

K15:

“Bir noktada kendimizi önceki imamlardan daha şanslı hissediyoruz. Göreve başlamadan önce bir görev tecrübemiz oldu. Emektar hocalarımızla tanışma fırsatımız oldu. Bu noktada güzel diyebilirim.”

K16:

“Genel kültür etkinlikleri gibi haftalık birkaç ders de vardı. Bunlar zaman zaman faydalı olsa da çoğu zaman boşa geçtiğini düşündüğümüz oldu. Bu saatler de daha işlevsel derslerle değerlendirilebilirdi. Örneğin staj uygulamaları, yani görev öncesi staj gibi uygulamaların sayısı artırılsaydı çok daha faydalı olurdu. Bunun dışında haftada bir gün — özellikle Cuma günleri — bizleri camilere dağıtıyorlardı. O günler staj günleri gibiydi. Bu uygulamayı çok faydalı buluyorum. Ben ilahiyat okurken hiç camide görev yapmamıştım. İlk Cuma namazını akademide kıldırardım. İlk seferde çok heyecanlandım. İkinci, üçüncü derken zamanla alıştım. Göreve başladığımda, bu tecrübenin bana çok faydası oldu. En azından ilk kez cemaatin karşısına çıkıyor olmak gibi bir gerginlik yaşamadım.”

K17:

“Eğitim süresi bazı dersler için uzun, bazıları için ise kısa kaldı. Özellikle bazı teorik derslerin süresi azaltılıp, pratik derslere – örneğin müezzinlik bilgi-beceri ya da dini musiki derslerine – daha fazla zaman ayrılabilirse çok daha faydalı olacağını düşünüyorum.”

Katılımcılar uygulamalı eğitim boyutunda, pratik derslerin ve staj uygulamalarının önemini vurgulamıştır. Bu vurgu, programın teorik bilginin yanı sıra uygulamalı becerilerin kazandırılmasına yönelik güçlü beklentiler barındırdığını göstermektedir. Genel değerlendirme esnasında pratik yapılan eğitimin faydasından bahsederken bununla beraber teorikten çok pratik eğitime ağırlık verilmesi gerektiği staj uygulamasının artırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Diyanet Akademisi aday din görevlilerine yönelik eğitim süresi konusunda katılımcılar arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı adaylar mevcut 8-9 aylık eğitimin gereğinden uzun olduğunu, bu sürenin kısaltılarak daha yoğun ve verimli bir program haline getirilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Buna karşın, diğer katılımcılar ise özellikle temel dini bilgiler ve becerilerin kazanılması açısından sürenin yetersiz kaldığını ve daha uzun eğitim programlarının faydalı olabileceğini belirtmiştir.

Ayrıca, eğitim süresinin planlanması ve içeriğinin katılımcıların ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi, verimliliğin artırılması açısından önemli görülmektedir. Teorik bilgi aktarımının azaltılarak pratik uygulamaya ağırlık verilmesi ve seviye belirleme yoluyla bireysel farklılıkların dikkate alınması önerilen yaklaşımlar arasındadır.

Elde edilen bulgular katılımcılar arasında eğitim süresine dair homojen bir görüş birliği olmadığını; uzun, kısa ve makul bulanların birbirine yakın oranlarda olduğunu göstermektedir. Ancak “uzun” diyenler, genelde “yoğunlaştırma” önerisiyle birlikte konuşurken; “kısa” bulanlar, daha fazla içerik veya süre talep ediyor. Bu da sorunun sadece sürede değil, sürenin içeriğe uygun biçimde planlanmasında yattığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, aday din görevlilerinin eğitim süresiyle ilgili talepleri, hem sürenin optimize edilmesi hem de içeriğin ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi doğrultusunda planlamaların yapılmasını işaret etmektedir.

4.4.Müfredat ve Ders İçerikleri

Bu tema, Diyanet Akademisi'nde uygulanan ders programı, ders içeriklerinin kapsamı, güncelliği, uygulamaya dönüklüğü ve katılımcıların bu içerikleri ne ölçüde yeterli buldukları üzerine görüşlerini kapsamaktadır.

Tablo 4.5.Müfredat ve Ders İçerikleri

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Genel teorik bilgi tekrarına dönüştüğü, özgün içerik sunmadığı/ pratikten uzak bir yapıda olduğu	10	K1, K4, K5, K6, K7, K13, K14, K15, K16, K17
Müfredatın ihtiyaçlara ve mesleki hayata uygun olduğu	4	K2, K3, K8, K18
Katılımcı eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği (İHL-Ön lisans-İlahiyat-Hafız farkı)	3	K9, K11, K12
Alanda ihtiyaç duyulan sosyal, pedagojik, iletişimsel becerileri geliştirmedeği	1	K10

Tablo 4.5'teki bulgulara müfredat ve ders içeriklerine ilişkin görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler müfredatın ihtiyaçlara ve mesleki hayata uygun olduğunu düşünenler, teorik bilgi ağırlıklı olması nedeniyle pratikten uzak olduğunu belirtenler, genel bilgi tekrarına dönüştüğünü ve özgün içerik sunmadığını ifade edenler, alanda ihtiyaç duyulan sosyal, pedagojik ve iletişimsel becerileri geliştirmedeğini dile getirenler ile katılımcıların eğitim düzeyine göre (İHL, ön lisans, ilahiyat, hafız) herhangi bir farklılık göstermediğini söyleyenler şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılardan K1, K4, K5, K6, K7, K13, K14, K15, K16, K17 Diyanet Akademisin'deki önceki eğitim süreçlerinde alınmış derslerin tekrarından ibaret olduğunu ve özgün içerik sunmadığını belirtmişlerdir. Eğitim sürecinin yoğun teorik

bilgiye odaklandığını, sahaya yönelik beceri kazandırmada yetersiz kaldığını belirtmiştir. Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Aslında mesela şey açısından şöyle olabilir. Mesela biz tefsir usulünü, hadis usulünü elbette ki oraya giderken üniversitede gördük yani. Onların derslerini aldık. Bunların yerine mesela bir şey okumak isterdim. Bir hadis kitabı olabilir, bir hadis tahlil etmek olabilir daha çok öyle söyleyeyim. O şekilde olmasını isterdim. Fıkıhtan önemli bir eseri okunabilirdi belki. Ama bunlar için de Arapça gerekiyor sanırım ekstrasdan. Ama dediğim gibi biz kategori açısından 4-6 yaşa atandığımız için bir tık daha 4-6 yaşın eğitim bilimleri idi. Bize bu dersleri de verdiler. Bu derslerin biraz daha şey kısmından çok teorik kısmından çok pratik kısmını görmek isterdim.”

K7:

“Eğitim müfredatıyla ilgili evet derslerimiz gerekli derslerdi. Çoğunu zaten lisans düzeyinde biz üniversitede almıştık. Hadis usulü olsun. Kelam, Akaid, Fıkıh. Ama bunları tabii pekiştirme amaçlı daha bizim için yerinde oldu. Sadece biraz daha ses eğitimine, dini, musikiye dair ders sayısı artırılabilir diye düşünüyorum.”

K13:

“Bizim sürecimizde, dediğim gibi, daha önce gördüğümüz derslerin tekrarı mahiyetindeydi. Bizim istifade ettiğimiz konu, oradaki tecrübeli, alanında iktisat sahibi olan hocalarımızdan istifade etmemiz, o hocalardan ders almış olmamız bizim için birinci ölçüyüdü. Yoksa dersler bizim için bir tekrar mahiyetinde geçti. Temel İslami ilimlerle ve Kur'an-ı Kerim ilimleriyle alakalı derslerin tamamının, okuduğunuz eğitimin bir tekrarı ve özeti olduğunu düşünüyorum. Mesleki bilgi ve beceri açısından, biz imam adayı din görevlisi olduğumuz halde camiye ve cemaate katılma konusunda biraz daha tembeldik, işin açıkçası. Bu yüzden ikinci dönemde, staj programı gibi bir program ile camilere görevlendirme başladı. Biz, sanki imam hatipteki bir program gibi, camilere günde bir vakit gitme zorunluluğu gibi bir durum yaşadık. Belli sınıftan belli arkadaşlarımızla, 4-5 kişilik gruplar oluşturuldu. O gruplarla belli bir camiye görevlendirildik. Haftalık olarak camiler değişiyordu. Her birimiz, her hafta içimizden biri cuma günleri hutbe okuyup namazı kıldırıyordu. Bu şekilde mesleki eğitim yönünden bir staj eğitimi görmüş olduk. Ancak bu, hem hocaların diliyle hem de bizim kendi görüşümüzle yetersiz olduğu açıkça belliydi. Çünkü bir adaletin görevlisi olarak oradan çıktığımızda, tamamen cemaatle ve camiyle iç içe olacağımız bir sürece geçeceğimiz süre zarfında ona hazırlanırken, camiyle daha çok içli dışlı bir süreç olması daha uygun olurdu.”

K14:

“Müfredat içerisinde temel yeterlilikleri vermeye çalışmışlar. Biz ilahiyat mezunu olduğumuz için sık sık arkadaşlarla şu cümleyi çok kullandık: Üniversitede gördüğümüz derslerin hemen hemen aynısı. Özellikle kağıt üzerindeki, diyebileceğimiz teorik dersler, üniversitede çok daha fazlasını aldığımız derslerdi. Ama sözde de sürekli bir Kur'an-ı Kerim üzerine yüzüne okuma ve ezber süreci vardı. O süreçler yoğundu. Diğer teorik dersler ise kapsam bağlamında temel bilgiler üzerinden devam etti. Akademi boyunca tek artımız diyebiliriz ki, Kur'an-ı Kerim'i yüzüne okuma ve ezber konusunda ilerleme kaydettiğimizi düşünüyorum. Çünkü arkadaşlarımızla bu konu üzerine epeyce saatler geçirdik. Yani mahreçleri olsun, okuyuş seyirleri olsun, bunlar hakkında çok bilgi öğrendik ve tatbik ettik. Bizzat uyguladığımız için faydalı bir tarafı oldu. Tamamen bize eğitim veren kimseler kulaktan dolma bilgilerle ya da kendi yaşadıkları tecrübeler üzerinden gidiyorlar. Orada profesyonellikten uzak bir süreç var. Yani bizlere şöyle vaat edildi: Buradan çıktığınızda, yirmi yıllık bir İmam Hatip'in donanımıyla donanımlı olarak göreve başlayacaksınız dendi. Ama biz çıktığımızda bunu hiçbir şekilde hissetmedik. Aksine, öncekinden daha fazla heyecanlıydık çünkü insanlar bizi daha eğitilmiş kimseler olarak bekliyorlardı. Özellikle toplum içindeki merasimlerde veya hizmetlerde, görev bilgilerinde olsun. Biz bunlar hakkında bir şey öğrenmediğimiz için, tabiri caizse, çok cüz'i miktarda, yok denecek kadar az şey öğrendiğimiz için göreve başladıktan sonra mesleki yeterlilikle ilgili sıkıntılar çektik. Eğitim eksikliğinden dolayı. Hala da çekiyoruz.”

K15:

“Müfredat güzel ama şöyle diyelim ki hadis var, tefsir var. Biz bunları ilayata gördüğümüz için orada verilen çok kısır kalıyor. Çok az bir şekilde kalıyor. Ama bizim o derslerden ziyade mesela dini musiki ders sayısı artırılırsa daha çok güzel olur. Kur'an-ı Kerim ders sayısı artırılırsa, ezber ders sayısı artırılırsadaha güzel olur. Çünkü bizim eksikimiz bu. Bilhassa o musiki makamlarda eksikimiz hep orada olur.”

K16:

“Mesela Kur'an-ı Kerim ders sayısının fazla olması gayet güzeldi, faydalı oldu. Dokuz tane erkek sınıf öğrencisi, üç tane de bayan hocaların olduğu bir sınıf vardı. Hemen hemen hepsi Kur'an-ı Kerim derslerinden gayet memnundu ve büyük bir zevkle katılıyorlardı. Eksiklerini gideriyor, faydalanıyorlardı. Ezber dersi de aynı şekilde faydalıydı, olması gerekiyordu. Çünkü halkın içine görev icra ederken olmazsa olmazlardan biri. Cuma günleri staj, yani camilere gitmemiz çok faydalıydı ve olması gerekiyordu. Onun dışında, az önce de bahsettiğim gibi, mesela tefsir usulü, hadis usulü dersleri faydalı ve gerekliydi. Ama bunlar ömürde bir kere öğrenilir. Ne zaman unutma durumu olursa ya da ihtiyaç hissedilirse kitaplardan bakılır. Orada tekrar tekrar o usul derslerinin verilmesi bence gereksiz. Çünkü biz cemaate vaaz ederken, hutbelerde hadis usulünden veya tefsir usulünden bahsetmiyoruz. Kişi özel bir soru sorduğu zaman ya da açıklama gerektiğinde yapıyoruz. Onun dışında fıkhi bilgiler olabilir. Mesela manevi anlamda vaaz etme konusunda faydalı ilimler ve dersler alınsaydı daha iyi olurdu. Hadis usulü, tefsir usulü gibi dersler bana göre biraz gereksiz olmuştu. Onun yerine müzik dersi mesela daha faydalı olurdu. Bizim hocamız demişti ki programda sekiz makam var, eğer zaman yetişirse sekiz makamın da dersleri işlenecekmiş. Tabi bir ay boyunca, özellikle birinci dönemde, haftada iki saat dersimiz vardı. Bir ay boyunca her hafta iki saat bir makam üzerinde dururduk. Öğrenci sayısı da çok fazlaydı.” Özellikle musiki dersi, çok daha önemliydi. Görevde olan birçok arkadaşımız musiki konusunda eksiklik yaşıyor. Bizim dönemde musiki dersi ilk dönem 2 saat, ikinci dönem 4 saat olarak verilmişti. Ancak bu yeterli değildi. Ezan, Kur'an-ı Kerim gibi makam gerektiren görevlerde bu yetersizlik kendini belli ediyordu. Dolayısıyla musiki derslerinin süresi ve içeriği artırılabilirdi. Musiki eğitimi konusuna dönecek olursam, ben şahsen bu konuda çok temel bir seviyede idim. Üniversitede bu alanda çok fazla bir altyapım oluşmamıştı. Akademide musikiye dair temel bilgiler edinmem, benim için çok değerli bir tecrübeydi”

K17:

“Valla dediğim gibi, mesela bazı dersler bizim için biraz gereksiz gibiydi. Yani “gereksiz” demeyeyim de, bunu nasıl yumuşatabilirim? “Olsa da olur, olmasa da olur” ya da biraz daha azaltılsa daha iyi olurdu. Biz hafız olduğumuz için, tabii oradayken, akademideyken hiçbir şey bilmediğimizi fark ettik. Eğitimi görürken aslında ne kadar bilgisiz olduğumuzu anladık. Akademide giderken “Nasıl olsa biliyoruz, bu bir tekrar olur” diye düşünüyorduk. Ama orada %70-80 oranında bilgisiz olduğumuzu fark ettik. Bazı derslerin sayısı veya süreleri azaltılıp, pratik derslere ağırlık verilmesi daha iyi olurdu diye düşünüyorum. Mesela staj olarak biz günde üç vakit camilere gidiyorduk, sıra ile; akşam yatsı ve sabah namazlarında camilere gidiyorduk. Beş cami seçilmişti. Öğle ve ikinci ders olduğu için bu vakitlerde gidemiyorduk. O stajların biraz daha kapsamlı olması gerekiyordu. Mesela cenaze namazı, cenaze defin işlemleri, cenaze yıkanması gibi konular. Tabii bazı hocalar haklı olarak “Sizi kasilhaneye ya da morga götüremeyiz” diyordu. Çünkü insanların acıları vardı ve vefat edenlerin aileleri de oradaydı. Ayrıca sizi deney faresi gibi görmelerini istemiyorlardı. Ama biraz daha pratikte açılım yapılabilirdi. Mesela ben buraya gelince iki-üç defa cenaze yıkamaya katıldım. Bilgili hocalarım vardı, sıkıntı yaşamadık. Ancak akademide bundan biraz daha fazla uygulama olsaydı, işleyebilseydik, daha rahat olurdu diye düşünüyorum.”

Diyanet Akademisi müfredatının içerik-tekrar dengesinde revizyona ve uygulama ağırlığının artırılmasına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Mevcut usul derslerinin “temel yeterlikleri pekiştiren çekirdek modül” düzeyine indirgenmesi; buna karşılık kıraat/tilavet, ses ve dinî musiki eğitimlerinin saat ve içerik bakımından

genişletilmesi, cami içi uygulamalar ile stajın senaryo temelli ve performans ölçütlerine dayalı şekilde derinleştirilmesi önerilir.

Ayrıca, katılımcıların eēitim geçmişlerindeki farklılıklar (r. lisans–İHL–hafız) gözetilerek seviye belirleme ve farklılaştırılmış modüller uygulanması; 4–6 yaş grubu, iletişim ve pedagojik yeterlikler gibi alanlarda alan uzmanı desteēiyle pratik atölyelerin artırılması, motivasyon ve mesleki yeterlikleri güçlendirecektir. Bu düzenlemeler, müfredatın tekrara düşmeden katma deēer üretmesini ve sahaya doērudan aktarılabilir beceriler kazandırmasını mümkün kılacaktır.

K2, K3, K8, K18 kodlu katılımcılar, müfredatın genel anlamda amacına uygun olduēunu, sahadaki görevlerine yönelik yeterli bilgi ve beceri kazandırdıēını belirtmişlerdir. Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K2:

“Müfredat ieriēi gayet uygun. Gayet güzel. Yani bence gayet yeterlidir Yani yle söyleyeyim size. Yani şimdi tabii ki hocadan hoca tabii ki deēiřiyor. Eēitim seviyesine göre deēiřiyor. Hocanın eēitim seviyesine göre. Hocanın anlatım biçimine göre deēiřiyor. Yani Müfredat zaten her yerde zaten Müfredata göre gidilir.”

K3:

“Eēitim müfredatı hocam müfredat güzeldi. Özellikle ben Kur'an-ı Kerim tecvid müfredatını beēendim.Arapça dersi olsa çok daha güzel olurdu 6 ay içinde.Yani hiçbir şey bilmeden Arapçadan çok az bilgiyle meal dersi yapılması bizim açımızdan daha iyi olurdu.”

K8:

“Yani müfredat güzel ve yoēun. Kur'an-ı Kerim'e aēırlık verilmesi de güzel olmuş. Olmuştu. Öyle yorumladık o süreçte. Onun dışında Yani bir eksik yok. Dersler dolu dolu hocam. Öyle düşünüyorum.”

K18:

“Diyanet Akademisi eēitim müfredatında, temel İslami bilimler, Kur'an-ı Kerim ilimleri, musiki,tevcid,hadis, fıkıh, tefsir, kelam, siyer ve formasyon vb. dersler yer alıyor. Bunlar, adayların dini bilgi birikimlerini güçlendiren ve sahada görev yapabilmeleri için gerekli temelleri atan derslerdir. Ayrıca, mesleki bilgi ve beceri alanlarına yönelik dersler de sunulmaktadır; bu dersler, adayların daha verimli bir şekilde hizmet verebilmeleri için önemli beceriler kazandırmaktadır.Temel İslami bilimler müfredat açısından oldukça kapsamlı ve yeterli seviyededir. Kur'an-ı Kerim ilimleri de adayların derinlemesine bilgi edinmelerini saēlayacak şekilde kapsamlıdır. Mesleki bilgi ve beceriler konusunda da verilen eēitim, adayları toplumda daha etkili bir şekilde rehberlik etmesini saēlamaktadır.”

Katılımcılar, müfredatın genel anlamda amacına uygun olduēunu, sahadaki görevlerine yönelik yeterli bilgi ve beceri kazandırdıēını belirtmişlerdir. Özellikle Kur'an-ı Kerim ilimlerine aēırlık verilmesi, mesleki derslerin kapsamı, uygulamaya dönük içerikler ve yoēun ama planlı bir ders daēılımı ne çıkan memnuniyet nedenleri arasındadır.

Katılımcılardan K9, K11, K12, Diyanet Akademisi'nde uygulanan müfredatın farklı eğitim geçmişine sahip bireylere (İHL, ön lisans, lisans ve hafız) aynı biçimde sunulmasını çeşitli şekillerde değerlendirmişlerdir. Bu durum, katılımcıların önceki eğitim deneyimlerine, sahip oldukları bilgi düzeyine ve bireysel yeterliliklerine bağlı olarak farklı yorumlara yol açmıştır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K9:

“Şimdi bizim, mesela hocam, şöyle bir durum var: O müfredat hakkında. İmam Hatip artı hafız olan, yani İmam Hatip Lisesi çıkışlı kişilere de aynı müfredat; lisans mezunlarına da aynı müfredat uygulanıyor. Ben bunun yanlış olduğunu dile getirdim. Şundan dolayı, mesela bizler üniversitede hadis usulü, hadis tarihi, tefsir usulü, tefsir tarihi derslerini gördük. Bu bizim için bir nevi orada artık gereksiz. Şundan dolayı da gereksiz bir nevi. Şimdi lisans mezunları için bu gerekmiyor. Neden gerekmiyor? Çünkü adamlar zaten bu dersi kendi üniversitelerinde geçtiler. Bu dersleri verdiler ve bu işin ehlinden ders aldılar. Çünkü oradaki hocalar yıllardır bu işi veriyorlar üniversitelerde. Lisans ve imam hatiplerin müfredatı ayrı olmalı.”

K11:

“Hocam, kendi açımdan baktığımda bu eğitim sürecinde birçok eksikliği tamamladığımı düşünüyorum. Bu eğitimin gerekli olup olmadığı konusuna gelince... Şahsen bir hafız olarak, kendi adıma konuşmam gerekirse, bana doğrudan gerekli değildi diyebilirim. Ancak eğitim sürecinde özellikle fıkıh ve itikadî konularda çok güzel ve değerli bilgiler edindik. Dolayısıyla, özellikle ilahiyat fakültesi mezunu olanlar için bu eğitim bence oldukça gerekli ve faydalı bir süreçti.”

Katılımcılardan K12 bu farklılığa ayrı bir bakış açısıyla bakarak olumlu yönde bir değerlendirmede bulunmuştur.

K12:

“Bir imam hatibe verilecek dersler hususunda ve bizlerin göreve başladığında, cemaatle ilişkimizde bizlere yardımcı olacak, yetkinlik kazandıracak şekilde gayet güzel bir müfredat. Ne eksik ne fazla. “ Şu dersi de koyayım” ya da “Bu ders keşke olmasaydı” dediğim bir ders yok. Tamamen güzel bir şekilde hazırlanmış. Göreve başlayan hoca arkadaşlar arasında genellikle iki ana grup bulunuyor. Birincisi, ilahiyat fakültesi mezunu, lisans düzeyinde eğitim almış arkadaşlarımız. Bu arkadaşlar genel itibarıyla akademik ve dini bilgi açısından oldukça donanımlılar. İkinci grup ise hafız olan arkadaşlarımızdan oluşuyor. Bu arkadaşlarımız da özellikle Kur'an-ı Kerim kıraati, ses eğitimi ve tilavet açısından son derece yetkin. Ancak bu iki grubun da birbirinden farklı eksiklikleri vardı. Örneğin, ilahiyat mezunlarında kıraat, ezber ve tilavet eksikliği dikkat çekiyordu. Hafız olan arkadaşlarımız ise hitabet, insanlarla iletişim ve akademik yaklaşımlar konusunda zaman zaman yetersiz kalabiliyordu. İşte bu noktada Diyanet Akademisi'nin sunduğu eğitim, bu iki grubun eksikliklerini tamamlayıcı bir rol üstlendi. Elhamdulillah, bu eğitimi almış olmak hem bizim için hem de camia adına çok yerinde bir adım oldu.”

Katılımcıların ifadeleri, müfredatın farklı eğitim düzeylerine sahip bireylere aynı şekilde uygulanmasının çeşitli açılardan sorunlu bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bazı katılımcılar, bu uygulamanın lisans düzeyinde eğitim görmüş bireylerde tekrar ve zaman kaybı hissi yarattığını belirtirken; bazıları ise eğitim sürecinin eksikliklerin

tamamlanması bakımından faydalı olduğunu dile getirmiştir. Özellikle hafız geçmişî olanlar kıraat derslerini tekrar niteliğinde görürken, ilahiyat mezunları bu dersleri gerekli ve yararlı bulmuştur. Bu bulgular, katılımcıların önceki bilgi birikimlerinin eğitime yönelik beklenti ve ihtiyaçlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla, farklı düzeydeki katılımcıların ihtiyaçlarına cevap verebilmek için müfredatta esneklik sağlanması, seviye belirleme sınavları veya farklılaştırılmış modüller yoluyla bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekmektedir.

Katılımcılardan K10 özellikle çocuklara yönelik eğitim, iletişim becerileri ve pedagojik yaklaşımların eksik olduğunu vurgulamıştır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K10:

“Biraz farklıydı bizimki. 4-6 yaş üzerine eğitim daha düzgün olması gerekiyor, alanında daha yetkin hocaların girmesi gerekiyor. En azından 4-6 yaşta görev yapmış bir hoca hanım olması gerektiğini düşünüyorum. Aday din görevlilerinin eğitimi nasıl daha iyi olabilir diye sorarsanız; bence ders programının içeriği daha iyi düzenlenmeli. Özellikle 4-6 yaş grubu üzerine olan derslerde çok fazla tekrar ve boşluk vardı. Dersler daha verimli olmalı. Bu derslerde alanında uzman kişilerin olması önemli. Mesela mutlaka Diyanet personeli olmak zorunda değil; çocuk gelişimi uzmanları da katılabilir. Çünkü 4-6 yaş eğitiminde çocukların kursa uyumu, veli iletişimi, gelişim geriliği, özel durumlar gibi konular var. Bunları çözmek zor; bazen veliye bir şey söylemekte yetersiz kalıyoruz. Çocuk gelişimi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak faydalı olurdu.”

Katılımcı, özellikle çocuklara yönelik eğitim, iletişim becerileri ve pedagojik yaklaşımların eksik olduğunu vurgulamıştır. Özellikle 4-6 yaş grubuna yönelik görevlerde çalışacak adaylar için pedagojik yetkinliğe sahip eğitimcilerin bulunmaması önemli bir eksiklik olarak ifade edilmiştir. Sahaya doğrudan etki edecek iletişimsel ve pedagojik becerilerin kazandırılmaması, eğitimin tek yönlü olduğu eleştirisini güçlendirmektedir. Din hizmeti veren kişilerin sadece bilgi değil, insan ilişkileri, empati, kriz yönetimi gibi becerilerle de donatılması gerektiği açıktır.

Katılımcı görüşleri, müfredat ve ders içeriklerinin aday din görevlileri açısından hem güçlü yönlerini hem de eksikliklerini ortaya koymaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü, müfredatın önceki eğitim süreçlerinde alınan derslerin tekrarı niteliğinde olduğunu, bu nedenle özgünlükten uzak kaldığını ve uygulamaya dönük yeterli katkı sağlamadığını belirtmiştir. Özellikle hadis usulü, tefsir usulü gibi derslerin tekrar olarak algılanması, eğitim sürecinin motivasyonu olumsuz etkilemiştir. Buna karşılık, dini

musiki, kıraat, ezber ve staj gibi pratik yönlerin artırılmasının önemli olduğu sıkça dile getirilmiştir.

Öte yandan bazı katılımcılar, müfredatın genel anlamda sahaya dönük temel yeterlilikleri kazandırdığını, özellikle Kur'an-ı Kerim ilimlerine verilen ağırlığın faydalı olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, katılımcıların önceki bilgi düzeylerine ve eğitim geçmişlerine göre farklı beklentilere sahip olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla, Akademi müfredatının daha esnek ve farklılaştırılmış bir yapıya kavuşturulması; hem bilgi tekrarından kaynaklı motivasyon kaybını önleyecek hem de sahaya yönelik sosyal, pedagojik ve iletişimsel becerilerin kazandırılmasına katkı sağlayacaktır.

4.5. Eğitimci ve Yönetici Kadro

Bu tema, Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğitimci ve yönetici kadronun mesleki yeterliliği, pedagojik donanımı, öğrenciyle iletişimi ve yöneticilerin öğrenciyle olan ilişkileri hakkında katılımcıların değerlendirmelerini kapsamaktadır.

Tablo 4.6.Eğitimci ve Yönetici Kadro

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Genel itibari ile eğitimcilerin bilgi düzeyinden memnuniyet	13	K1, K2, K3, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K16, K17, K18
Genel itibari ile eğitimci ve yöneticilerin sosyal davranışlarından memnuniyet	12	K1, K2, K5, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K15, K16, K18
Eğitimciler arası değişkenlik gösteren niteliksel ve pedagojik yetersizlikleri	9	K2, K4, K5, K6, K9, K11, K14, K15, K16
İletişim eksikliği ve sert tutumlar	4	K3, K5, K6, K14
Çalışan personelle alakalı problemler	3	K9, K15, K16

Tablo 4.6'daki bulgulara eğitimci ve yöneticilere ilişkin görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler; eğitimcilerin bilgi düzeyinden genel memnuniyet, eğitimci ve yöneticilerin sosyal davranışlarından memnuniyet, eğitimciler

arasında değişkenlik olduğu, iletişim eksikliği ve sert tutumların görüldüğü, uzmanlık alanı yetersizliği ve alan dışı öğretim yapıldığı, pedagojik yaklaşım eksikliği ve aşırı akademik anlatımın bulunduğu ile çalışan personelle ilgili bazı problemlerin yaşandığı şeklinde sıralanmaktadır.

K1, K2, K3, K5, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K16, K17 ve K18 eğitimcilerin bilgi düzeyi hakkında olumlu görüş belirtmiştir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K2:

“Tabii ki bu hocalar bir eğitim sürecinden geçiriliyor. Onların gerçekten uzman olduğunu hissettik. Kesinlikle hissediyorduk”

K3:

“Eğitim açısından değerlendirdiğimizde ise hocalarımız gerçekten çok iyiydi. Allah razı olsun, bilgi ve deneyim açısından donanımlı hocalarımız vardı.Genel olarak Allah razı olsun, iyilerdi hocam.Evet hocam, alanında uzman kişilerdi.”

K5:

“Evet, alanında uzman kişilerdi. Mesela bizim Kur’an dersimize gelen kıraat hocası, hadis dersine gelen ise hadis alanında ihtisas yapmış biriydi. müdürümüz de öyleydi.”

K7:

“Eğitim görevlilerimiz alanında uzman kişilerdi...”

K8:

Yani tabii, yorumumu yapayım; yine de gidip görmek, biraz orada okumak, eğitimde bulunmak lazım. Gerçekten çok muazzam. Hem yönetimi hem kadrosu... Yönetimin güzel olması kadroya da yansıyor.Güzel, yani muazzam. Tek kelimeyle.Kimisi doktora yapmış, kimisi yüksek lisanslı. “Hocaları değerlendirecek olursak, özellikle Elazığ Harput Dini İhtisas Merkezi’ndeki hocalarımız gerçekten donanımlı ve alanlarında uzman kişiler.

K9: Derslerimize yaklaşık on farklı hoca giriyordu. Her biri, ister Kur’an-ı Kerim hocası olsun, ister dini müzik hocası, sadece kendi alanında değil, mesleki tecrübeleriyle de bizleri bilgilendiriyor, meslekte karşılaşılabileceğimiz sorunlar konusunda bize yol gösteriyorlardı. Bence bu, eğitim sürecinin en değerli yönlerinden biriydi.Hocalarımız alanlarında iyiler

K13:

Eğitim kadrosu olarak ihtisas merkezi hocalarına seçilmesi bizim için çok büyük bir artı oldu. Onlardan, dediğim gibi, fazlaca istifade ettik elhamdulillah.Alanında uzman kişilerdi .

K16:

“...Orada, Akademi’de bulunan eğitimci birkaç hocamız vardı, onlar da gayet iyiydi.”

K18:

Diyanet Akademisi’ndeki eğitimci ve yönetici kadro, alanında uzman ve profesyoneldir. Eğitimciler, derin bilgiye sahip olup, modern yöntemlerle etkili bir eğitim sunmaktadır.

Katılımcılar eğitimcilerin bilgi düzeyi hakkında olumlu görüş belirtmiştir. Katılımcılar, eğitimcilerin alanlarına hâkim olduğunu, derslere donanımlı girdiklerini ve öğrenciler açısından tatmin edici bir ders süreci yürüttüklerini ifade etmiştir. Bazı katılımcılar bunu “alanında uzman hocalar vardı” veya “bilgi olarak çok donanımlıydılar” şeklinde dile getirmiştir. Katılımcıların ifadelerine göre, eğitimciler yalnızca akademik birikimleriyle değil, aynı zamanda mesleki tecrübeleriyle de öğrenciler için yol gösterici olmuştur. Bir kısmı hocaların yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitim almış olmalarının kaliteyi artırdığını, derslerde teorik bilginin yanı sıra uygulamaya dönük katkılar sunduklarını ifade etmiştir. Özellikle ihtisas eğitimi almış ve farklı uzmanlık alanlarından gelen hocaların varlığı, katılımcılar için büyük bir avantaj olarak görülmüştür. Eğitimcilerin profesyonel ve yetkin yaklaşımlarının, Diyanet Akademisi’ndeki eğitim sürecine olumlu katkı sağladığı öne çıkmıştır.

K1, K2, K5, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K15, K16 ve K18 eğitimci ve yöneticilerin sosyal davranışlarını olumlu değerlendirmiştir. Bu katılımcılar, hocaların öğrenciye samimi, içten, yapıcı ve iletişime açık bir şekilde yaklaştığını vurgulamıştır.

Örnek katılımcı görüşleri:

K1:

“Gayet iyiydi. Bize yönelik, yeri geldi şikayetlerimiz oldu; akademi müdürümüz oturdu, bizi dinledi. Herhangi bir problemimiz varsa, yeri geldi yurttaki sıkıntılar oldu, müdürümüz bizi aldı karşısına. “Şu şu eksikliğiniz mi var, şu şu ihtiyacınız mı var, nasıl çözebiliriz, nasıl yapabiliriz?” şeklinde konuştu. Kaç kere toplantı yaptı, sağ olsun. O şekilde yani, gayet iyiydi. Bütün hocalarımız, ihtiyacımız olduğunda yanımızda oldular. Bayan hocalarımızın da olması özellikle Kur’an-ı Kerim tilavetinde çok önemliydi. Kur’an-ı Kerim’i erkek hocanın karşısında okumak elbette kolay bir şey değil. “Nasıl yapabiliriz, nasıl bir şeyleri daha fazla yaptırabiliriz?” şeklinde gayret gösterdiler. Ellerinden geldiğince iyi yapmaya çalıştılar. Yeri geldi dersi bıraktılar, derdimizi dinlediler. Yeri geldi telefonda derslerimizi aldılar, yetişmedi. Birçok evlerindeki vakitlerinden bizi ayırmaya çalıştılar. O yönden güzeldi. “

K2:

“Yani hocalarımız gayet mütevazı, gayet iyi insanlar.

K9 :

Akademi zaten yeni yeni oluşan bir kurum. Ama ona rağmen, eksikler her geçen gün gideriliyor. Yani en iyi sistemin en iyi şekilde ilerlemesi için hocalarımız çaba gösteriyorlar. Bizlerden de dönem dönem görüş alıyorlar. Ara ara mesela müdürümüz derslere geliyordu — özellikle Kur’an-ı Kerim derslerinde. O da sınıflara soruyordu: “Arkadaşlar, süreçle ilgili değerlendirmeniz var mı? Söylemek istediğiniz bir şey var mı? Ne yapılabilir?” gibi sorular yöneltiyordu. Bu şekilde bizden geri bildirimler alıyorlardı. Elhamdulillah, yeni olmasına rağmen güzel bir şekilde tertip oluşturulmuş. Güzel bir sistem kurulmuş. Bundan sonra da daha iyi olacağını düşünüyorum,

inşallah.Hocalarımız olsun, yönetici kadromuz olsun, hepsinin iyiliği tartışılmaz. Biz hepsinden çok memnunduk.”

K10:

“Açıkkası ben bu kadar iyi olacağını beklemiyordum. Çünkü ister istemez İlahiyat Fakültesi’ndeki hocalarla kıyaslıyorsunuz. İlahiyat Fakültesi’nde hocalarımızın çoğu çok kıymetli; profesör, doçent; yaşını başını almış, tecrübeli hocalar.Ama artık bazılarında anlatma şevki kalmamış oluyor.Diyanet Akademisi’ne gittiğimde gördüm ki hocalarımın hepsi çok genç, maşallah. Kimisi benden yaşlı, kimisi benden bir yaş küçük... Ama hem yüksek lisansını yapmış hem ihtisas okumuş hocalar vardı. İhtisas eğitimi de çok ağır bir eğitim. Yani gayet güzeldi; anlatma şevkleri hâlâ vardı. Çok güzeldi, ben hocaları gerçekten çok beğendim.Müdür Bey de çok anlayışlı bir hocaydı. Allah razı olsun, hep işimizi kolaylaştırdı. Öğrencisinin yanında oldu her zaman, sağ olsun. Çok güzeldi. Hep bizim işimizi kolaylaştırma yönünde ilerlediler. Hiç zorluk çıkarmadılar, sağ olsunlar. Her zaman anlayış içerisindeydiler.”

K12:

“Aynen. Bizim eğitimcilerimiz ve yöneticilerimizle hâlâ iletişimimiz devam ediyor. Hatta özel cep telefon numaraları ve bazı özel bilgileri bile bizde mevcut. Sanki bir abi-kardeş ilişkisi gibi, hoca-öğrenci ilişkisini hâlâ sürdürüyoruz.Hocalarımızla çok rahat bir şekilde iletişime geçebiliyoruz. Özel olarak yaşadığımız sıkıntıları bile onlarla paylaşabiliyor, dertleşebiliyorduk..Onlar da Allah razı olsun, bize çokça yardımcı olmaya çalıştılar ve gerçekten yardımcı oldular.”

K13

“Gayet samimiydi. “

K15

“Güzeldi. Hepsi bizi meslektaşları olarak görüyorlardı. Bize bir ağabey, bir hoca gibi davranıyorlardı. Biz hepsinden razıyız.Yönetici kadro iyiydi. Biz razıydık kendilerine.Ben evliydim. Yöneticiler bize biraz acıyorlardı. Niye? Çünkü verilen para çok azdı. Aileyle gitmiştim mesela ben. Yöneticiler, müdürümüz olsun, bize daha çok babalık yapmaya çalışıyordu. “

K16:

“İdare ve eğitimcilerle herhangi bir sıkıntımız olmadı. Yani gayet iyilerdi.”

K17:

“Allah razı olsun, birbirinden değerli hocalarımız vardı. Genel olarak iyiydi, evet.”

K18

“Yönetici kadro ise çözüm odaklı ve destekleyici bir yaklaşım sergileyerek eğitim sürecini verimli kılmaktadır. Sosyal yaklaşımları samimi ve öğrencilere yönelik her zaman destekleyicidir. Benim deneyimimde herhangi bir olumsuz durum yaşanmadı, aksine her aşamada yardım ve destek sunuldu.”

Katılımcı ifadelerine göre; yöneticiler öğrencilerin sorunlarını dinleyip çözüm odaklı yaklaşmış, gerektiğinde toplantılar düzenlemiş ve öğrencilerin ihtiyaçlarını gözetmiştir. Eğitimciler ise ders dışı zamanlarını ayırarak öğrencilerin dertlerini dinlemiş, birebir iletişim kurmuş ve sıcak bir hoca-öğrenci ilişkisinin ötesinde abi-kardeş benzeri bir samimiyet geliştirmiştir. Kurumun yeni kurulmuş olmasına rağmen eksiklerini hızla gidermeye çalıştığı, öğrencilerden geri bildirimler aldığı ve sürekli gelişime açık bir yapı

sergilediği belirtilmiştir. Ayrıca, öğretim kadrosunun genç, dinamik ve anlatma isteğini kaybetmemiş kişilerden oluşması, öğrenciler üzerinde olumlu bir izlenim bırakmıştır. Katılımcılar, hocaların bilgi ve deneyim açısından donanımlı olduklarını, yönetici kadronun ise çözüm odaklı ve destekleyici bir yaklaşım sergilediğini aktarmıştır. Sonuç olarak, katılımcıların çoğunluğu, Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğitimci ve yöneticilerin sosyal yaklaşımlarının oldukça iyi olduğunu, bu durumun hem eğitim sürecini verimli kıldığını hem de öğrenci-hoca ilişkisini güçlendirdiğini ifade etmiştir.

Katılımcılardan K2, K4, K5, K6, K9, K11, K14, K15, K16 eğitimciler arasında sosyal yaklaşım ve uzmanlıkta niteliksel farklılığın bulunduğunu ifade etmiştir. Eğitimcilerin niteliksel ve pedagojik yetersizlikleri dillendirilmiştir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K2:

"... Tabii ki muhakkak, arada çürük elmalar da çıkar. Çok iyi hocalarımız da vardı, çok sert üslupla konuşan hocalarımız da vardı. Genel olarak güzeldi; hocalarımızın bize yaklaşımı gayet olumluydu. Öyle söyleyeyim size."

K4:

"Yöneticilerimiz açısından gözle görülür bir eksiklik görmedim. Yöneticilerimiz yeterliydi o bakımdan. Ancak eğitimcilerde biraz formasyon eksikliği göze çarpıyordu. Bazı hocalar, bir eğitimciden çok vaiz veya camideki bir imam gibi ders işliyordu. Bu bence orası için uygun değildi. Genel olarak iyiydi. Ancak yine bazı hocalarımızın formasyon eksikliğinden kaynaklı olarak üslup açısından eksik ve yanlış yönleri vardı. Spesifik bir örnek vermek gerekirse, musiki dersimizde bir hocamız —ki bunu birçok kişiye söyledi— bana yetersiz olduğumu biraz dalga geçer bir üslupla ifade etmişti. 'Nasıl hepsini yanlış okumayı başardın?' gibi bir cümle kullanmıştı. Okuduğumuz ve çalıştığımız eserde böyle bir olumsuzluk yaşamıştım."

K5:

"...Bununla birlikte eğitim kalitesi, büyük ölçüde hocadan hocaya değişiklik gösterebiliyor."

K9:

"Hocam, akademi genel olarak... Bir kısım hocalarımız işinin ehli maalesef değildi. Ancak ekseriyetle birçok hocamız kendi alanında gerçekten en iyilerdi. Dediğim gibi, şu an söylediklerimi daha çok kendi akademimden yola çıkarak ifade ediyorum."

K16:

"Şu şekilde toparlayayım. Bu konuda dediğim gibi, gerçekten mesela bizim Ankara'dan o zaman iki tane hocamız gelmişti. İkisi de çok değerli, çok bilgili, öğrenciye yaklaşma konusunda da gayet iyi olan hocalarımızdı. Allah razı olsun, selamet versin. Orada, Akademi'de bulunan eğitimci birkaç hocamız vardı, onlar da gayet iyiydi. Diğer açıdan, ana ihtiyaca binaen bazı camilerden görevlendirmeye bazı hocalarımız getirilmişti. Hocalarımızın şahsına kesinlikle diyecek bir şeyim yok, gayet iyilerdi. Hatta diğer hocalarımıza göre belki daha sıcak, daha yakındılar. Ama alanında yeterli değildiler. Mesela bu, o ihtiyacı karşılamak için yapılmıştı. Biz şöyle düşünüyorduk: Sonuçta akademi yeni başladı, ilk defa eğitim veriyor. İster istemez eksikler oluyor. Bunu normal, doğal karşılıyorduk. Ama faydalı olması açısından bir eksikti, tamamlanması gereken bir alandı."

Bu konuda yeterli düzeyde eğitici istihdam edilirse akademi eğitiminin daha faydalı olacağını düşünüyorum.”

K6:

“Hocam, biz birinci dönem aday din görevlileri olduğumuz için, yani bizim zamanımızda bayağı eksikler vardı. Müftülüklerden şube müdürü olsun, müftü olsun, belki liyakat sahibi olmayan kişiler bile derse giriyordu. Ama şu anki, ikinci akademiden sonraki süreç nasıldır bilmiyorum. Bizim zamanımızda bir imam bile gelip bizim dersimize giriyordu. Mesela, eğer sesi biraz güzelse gelip bizim dini musiki dersimize giriyordu. Birinci dönem akademide bu konuda bayağı eksikler vardı. Yani hocam, çok da öyle aman aman bir durum yoktu ama sesi mesela iyiydi. Hani bir kişinin sesi iyidir ama notaları bilmez, örnek veriyorum. O şekilde bir kişiydi yani.”

K11:

“Hocam, çok iyi hocalarımız da vardı. Çok iyi olup da öğrencileri bıktıran da vardı. Aday din görevlilerini bıktıranlar da oluyordu. Çok iyi olmayıp moral açısından iyi hocalarımız da vardı. Ama daha iyi olmaları güzel olurdu. Moral açısından söylüyorum hocam. Daha önce söylediğim gibi, bazıları çok çok iyiydi, bazıları ise hiç iyi değildi hocam”

K14:

“Eğitimimize giren, tabiri caizse, eğitim hocalarının hiçbir şekilde formasyon ve eğitim bilimleri ile ilgili bilgisi yoktu. Sahip oldukları bilgileri aktarırken de çoğunluğun yeterli olduğunu düşünmüyorum. Alanında uzman değiller. Bilgi sahibiler ancak eğitim konusunda son derece başarısızlar.”

K15:

“Hocam, şimdi sayı çok olduğu için, ders sayısı da fazla olduğu için ve akademiler herhalde şunu düşünüyor: ‘Her derse farklı bir hoca koyalım.’ Bazen imam getiriyorlardı dersimize. Yaşları bizden büyüktü ama onlar normal imam hatip mezunu olup imam olan hocalardı. Belki sınıftaki çoğu öğrencinin ilmi seviyesi o imamlardan daha yüksekti. Tabii bu şekilde çok verimsiz derslerimiz oluyordu. Kur’an-ı Kerim dersleri, musiki dersleri alanında yetkin insanlardı. Ama hadis, tefsir gibi dersler genelde cami imamlarından seçiliyordu. O noktada bence, doğrudan o akademi için öğretim üyeleri seçilmeli.”

Katılımcılar, eğitimciler arasında belirgin bir nitelik farklılığı bulunduğunu vurgulamışlardır. Bazı hocaların alanında uzman, başarılı ve öğrenciye olumlu yaklaşan kişiler olduğu; ancak bir kısmının aynı seviyede olmadığı, özellikle pedagojik formasyon eksikliğinin iletişim ve üslup problemlerine yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca uzmanlık alanı dışında derslere giren eğitimciler, hatta zaman zaman cami imamlarının tefsir veya hadis gibi derslerde görevlendirilmesi ciddi bir sorun olarak değerlendirilmiştir. Bu durumun derslerin verimliliğini düşürdüğü, görevlendirme usulüyle derse giren bazı hocaların samimi bulunmasına rağmen alan bilgisi bakımından yetersiz kaldığı ifade edilmiştir. Genel kanaat olarak, Diyanet Akademisi’nin yeni bir kurum olması bu eksiklikler için kısmen doğal bir gerekçe sayılmış; fakat eğitim kalitesinin artması için daha liyakatli, alanında uzman ve pedagojik açıdan donanımlı eğitimcilerin istihdam edilmesi gerektiği güçlü şekilde vurgulanmıştır.

Katılımcılardan K3, K5, K6, K14 eğitimci ve yöneticilerin iletişim tarzında yetersizlikler ve zaman zaman sert yaklaşımlar bulunduğunu ifade etmiştir. Bu durumun, öğrencilerin kendilerini değer görmede ve ders ortamında rahat hissetmede olumsuz etkilere yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca disiplin kurallarının aşırı katı uygulanması da öğrencilerde rahatsızlık oluşturmuş, katılımcılar daha anlayışlı ve insani yaklaşımların ön plana çıkarılması gerektiğini vurgulamıştır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K3:

“Ben de zaten sınıf başkanıydım. Bazı konularda evet, bazı hocalarımız çoğunlukla bize gerçekten hocaymışız, görevimizin başına geçmişiz gibi hitap ediyor, muamele gösteriyordu. Az da olsa içlerinden, biz orada öğrenciyken -gerçi zaten öğrenciyiz de— küçümseme tavrıyla yaklaşanlar da oluyordu. Ama genel olarak Allah razı olsun, bizi sayıp seviyorlardı ve “hocam” diye hitap ediyorlardı. Yani bu söylediklerim bir elin parmağını geçmeyecek kadar az kişiden dolayı. Bizi küçük gören veya öyle davrananlar da olabiliyordu ama az sayıda...Bazı şeylerde, dediğim gibi, orada kalanlar için bir sıkıntı olmayabilir ama biz farklı yerlerden gidip geldiğimiz için mesela günlük ben 25-26 kilometre yol gidip geliyordum. Bir aksaklık yaşanması ihtimal dahilindeydi. Böyle durumlara daha anlayışlı yaklaşılması lazımdı. Birkaç hoca vardı; mesela şöyle söyleyeyim hocam: Sınıfa kendisi girer, siz de ondan bir dakika, hatta bir saniye bile sonra girsenez, sizi yok yazardı. Yoklamanın çok önemli olduğunu ve belirli bir gün sayısından fazla gelmeyeninin akademiden gidemeyeceğini söylemişlerdi. Bu bizim için sıkıntı oluyordu. İnsan psikolojik olarak bazı durumlarda çöküyordu. Otobüs bozulabilir, araç arıza yapabilir; insan bu gibi nedenlerden dolayı geç kalabilir. Ama bazı hocalar bu yönden anlayışsızdı hocam. Kendilerinden sonra gireni hemen yok yazıyorlardı.”

K5:

“Sosyal yaklaşımlarında, dediğim gibi, kuralı uygulamaktan ziyade biraz daha merhamet ve şefkat yönüne ağırlık verirlerse daha iyi olur.”

K6:

“Hocam, eğitimciyle ilgili birkaç konu yaşandı da bilmiyorum nasıl bir tepki verdiler ona. Yani hocalar, birilerini sanki ilkokul veya ortaokul öğrencisiymiş gibi görüyorlardı. Ama hatırlamaları lazım ki oraya gelenlerin çoğunluğu, mesela bizim tanıdığımız bazı arkadaşların çocuğu liseye gidiyor. Yani bize karşı muamele kötüydü. Bizi, “aday din görevlileri” yani imamlıktan bir önceki aşama olarak görmüyorlardı. Sanki biz orada okula gitmişiz gibi bir durum oluyordu. Öyle bir muamele vardı. Mesela bizim bir arkadaş, sırf hoca izin vermedi diye odasına gitmişti. Sırf izin vermediği için konuştuğu gerekçesiyle azarladı. Adam 32 yaşında ve bir çocuğu var.”

K14:

“Düşünmüyorum. Ben bu konuda yeterli olduklarını düşünmüyorum çünkü biz bu konuda epeyce sıkıntı çektik. Yönetimsel bazda, akademi özelinde konuşuyorum... Tabii genelleme yapamam. Bizim akademimizde yönetim bazında çok sıkıntılar vardı. Sosyal yaklaşımlarına da puan verecek olsam, on üzerinden eksi beş veririm. Olumsuz durumlar epeyce vardı. Derslerimiz tabiri caizse biraz mobbing tarzında ilerliyordu. Hatta bir keresinde şöyle bir olay yaşadım: Derste söz aldım hocamızdan. Akademi sürecindeki maddi sıkıntılarımıza değindim. Ücret konusunda sıkıntılar yaşadığımızı söyledim. Aramızda evli arkadaşların olduğunu, bekâr olmamıza rağmen bizim de maddi sıkıntılar çektiğimizi belirttim. Gayet nezih bir üslup kullandım; sivri bir dil kullanma şansımız yoktu. Çünkü kullandığımız anda “Dilekçenizi yazıp ayrılın” diyorlardı. Buna rağmen cevabı şu oldu: “Hocam, sizi adam yerine koyup da buraya oturttuklarına dua edin. Çok da sesinizi çıkarmayın, devam edin.” Bu şekilde... Şahitlerim var.”

Katılımcıların bir kısmı eğitimci ve yöneticilerin iletişim ve öğrenciye yaklaşımında sorunlar yaşandığını, bazı hocaların mesafeli ve küçümseyici tavır sergilediğini, hatta mobbing tarzı uygulamalara rastlandığını ifade etmiştir. Disiplin kurallarının aşırı katı uygulanması, küçük gecikmelerin bile tolere edilmemesi öğrencilerde psikolojik baskıya yol açmıştır. Katılımcılar, eğitimin disiplin çerçevesinde sürdürülmesinin gerekli olduğunu kabul etmekle birlikte, bunun daha insani, anlayışlı ve merhametli bir şekilde uygulanmasının önemini vurgulamıştır.

Katılımcılar eğitim sürecinde uygulanan disiplin kurallarının aşırı katı olmasından rahatsızlık duyduklarını ifade etmiştir. Özellikle derslere giriş çıkışlarda toleranssız davranılması ve kuralların katı bir şekilde uygulanması, bazı katılımcılar tarafından psikolojik baskı oluşturunca bulunmuştur. Bunun yerine, daha anlayışlı ve şefkatli bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğitimci ve yönetici kadroyu bilgi birikimi, alan uzmanlığı ve sosyal yaklaşımları açısından olumlu değerlendirmiştir. Özellikle genç ve dinamik kadronun derslere olan ilgisi, iletişime açık olmaları ve öğrencilerin sorunlarını dinleyip çözüm odaklı davranmaları önemli birer güçlü yön olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların yaklaşık üçte ikisi, hocaların alanlarında uzman olduklarını vurgulamış ve bu durumu eğitim sürecinin kalitesini artırıcı bir faktör olarak ifade etmiştir.

Bununla birlikte, bazı katılımcılar eğitimciler arasında yaklaşım farklılıkları, pedagojik yetersizlikler ve alan dışı ders veren görevliler gibi sorunlara dikkat çekmiştir. Özellikle ilk dönemlerde müftü, imam veya şube müdürü gibi aslında öğretim görevlisi olmayan kişilerin derslere girmesi, eğitim kalitesinde tutarsızlığa yol açmıştır. Bunun yanında, birkaç katılımcı yöneticilerin öğrenciyle mesafeli ve sert tutum sergilediğini, hatta mobbing benzeri durumlarla karşılaştığını dile getirmiştir. Ayrıca, eğitimcilerden bağımsız olarak idari personel ve memurlarla ilgili sorunlar da belirtilmiştir. Yemekhane, idari işler ve mali konularda bazı memurların olumsuz tavırları öğrenciler için bir problem alanı olarak kaydedilmiştir.

Sonuç olarak, genel eğilim olumlu olmakla birlikte, eğitimci ve yönetici kadronun niteliğinde bir standardizasyon eksikliği bulunduğu görülmektedir. Akademinin yeni kurulmuş olması nedeniyle bazı aksaklıkların doğal karşılandığı, ancak özellikle

pedagojik formasyon, alanında uzman öğretim elemanı istihdamı ve idari personelin öğrenciye yaklaşımı konularında geliştirmelere ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmaktadır.

4.6. Ders İşleyişi ve Kullanılan Yöntemler

Bu tema, Diyanet Akademisi'nde derslerin nasıl işlendiği, kullanılan öğretim yöntemleri, materyal çeşitliliği, öğrenci katılımı ve derslerin etkileşim düzeyine ilişkin katılımcı değerlendirmelerini kapsamaktadır.

Tablo 4.7. Ders İşleyişi ve Kullanılan Yöntemler

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Materyal kullanımı ve etkileşimli yöntemler	8	K1, K2, K6, K8, K9, K13, K15, K16
Uygulamalı dersler	8	K6, K7, K8, K9, K11, K12, K15, K16
Klasik, öğretmen merkezli anlatım	6	K4, K5, K7, K10, K14, K17
Uygulamalı derslerin yetersizliği	2	K3, K18

Tablo 4.7’de yer alan bulgularda ders işleyişi ve kullanılan yöntemlere ilişkin görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler; klasik ve öğretmen merkezli anlatım yöntemlerinin kullanıldığı, materyal desteği ve etkileşimli yöntemlerin tercih edildiği, derslerin uygulamalı olarak işlendiği, ancak uygulamalı derslerin yetersiz bulunduğu şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılardan K1, K2, K6, K9, K13, K15 ve K16, derslerde kullanılan materyallere ilişkin görüşlerini dile getirmiştir. Bazı hocaların derslerde fotoğraf, görsel, projeksiyon, müzik aletleri veya dini ritüellere dair somut materyaller kullandıkları, bu sayede derslerin daha canlı ve somut hale geldiği belirtilmiştir. Bununla birlikte materyal kullanımının tüm derslerde aynı düzeyde olmadığı, hocadan hocaya farklılık gösterdiği ifade edilmiştir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Genel olarak dersler normal usulde işleniyordu. Gerekğinde akıllı tahta kullanılıyordu. Örneğin fıkıh dersinde hocamız, neyi nasıl yaptığını fotoğraflar ve görsellerle çok güzel bir şekilde anlatıyordu. Özellikle hac dersi aklımda kaldı; gitmediğim için bilmiyordum ve görsellerle

anlatması çok faydalı oldu. Ayrıca 4-6 yaş eğitimiyle ilgili ikinci dönemde dışarıdan gelen hocalar vardı. Örneğin 10 yıllık deneyimli bir hocamız, masal önlüğü ve kuklalar gibi materyallerini getirerek bizlere bir harfi nasıl anlattığını uygulamalı olarak göstermişti.”

K2:

“Materyal kullanıldı. Örneğin bir imamın, ölü yıkamadan cenazenin gömülmesine kadar geçen süreçte materyal kullanması gerekir. Ancak bazı sınıflarda materyal vardı, bazılarında yoktu. Bazı hocalar sadece tahtayı kullanarak ders işliyordu. Yani bu durum hocadan hocaya değişiklik gösteriyordu.”

K6:

“Materyal olarak akıllı tahta vardı. Ayrıca bilgisayar üzerinden projeksiyon yardımıyla tahtaya yansıtma yapılıyordu. Bunun dışında başka materyal kullanılmıyordu.”

K9:

“Materyal açısından büyük bir problem yaşanmadı. İlk dönemde birkaç kitap gecikmişti ama elimizde kaynaklar olduğu için sorun olmadı. Daha sonra süreç düzeldi. Ayrıca camilerin çoğunda ANFI (ses sistemi) kullanılıyordu. Ancak bu sistemlerin işleyişine dair detaylı bilgi verilmedi. Genel olarak materyal eksikliği yaşamadık.”

K13:

“İlk dönemimizde diksiyon dersimiz oldu. Bu derslerde projeksiyon ve görseller kullanılıyordu. Ayrıca dini müzik dersinde, üniversiteden gelen hocamız müzik aletlerini beraberinde getirerek dersleri zenginleştiriyor, görsel materyallerle ders akışını destekliyordu. Bu sayede dersler daha verimli geçiyordu.”

Katılımcılar, derslerde çeşitli materyallerin kullanıldığını belirtmiş; fotoğraf, görsel, projeksiyon cihazı, müzik aletleri ve dini ritüellere dair somut araçların dersleri daha canlı ve anlaşılır kıldığını vurgulamıştır. Özellikle hac, cenaze, diksiyon ve dini musiki gibi derslerde görsel ve uygulamalı materyallerin kullanımı öğrenciler için faydalı bulunmuştur.

Bununla birlikte materyal kullanımı tüm derslerde aynı düzeyde olmamış, bazı derslerde yalnızca tahta veya kitapla yetinilmiş, bazı derslerde ise daha zengin içerikler kullanılmıştır. Bu durum, hocadan hocaya ve dersten derse değişiklik göstermiştir. Genel olarak materyal desteği eğitim sürecine katkı sağlasa da, üniversite veya okul ortamlarındaki kadar sistematik ve kapsamlı bulunmamıştır. Materyallerin kullanımı eğitimi daha somut ve verimli hale getirmiş; ancak uygulamanın her derste ve her hocada aynı düzeyde olmadığı görülmüştür.

Katılımcılardan K6, K7, K8, K9, K11, K12, K15 ve K16, eğitim sürecinde uygulamalı derslerin de yer aldığını ifade etmiştir.

K6:

“Dersler uygulamalıydı. Mescide gidip hoca bize uygulamalı olarak anlatıyordu; mesela hutbe, namazın kılınışı, vaaz gibi konuları. Sanki bir camideymişiz gibi cemaate vaaz ediyormuşuz veya hutbe veriyormuşuz gibi mescide inip bu uygulamaları yapıyorduk.”

K7:

“Dini musiki derslerinde uygulama, makam çalışmaları ve birlikte icra gibi etkinlikler yapıldı. Bunun dışında anlatımla geçen dersler de vardı. Farklı bir şey hatırlamıyorum.”

K8:

“Sadece dini müzik dersinde bir salonumuz vardı. Oraya giderdik ve dini müzik aletleriyle icra yaparak dersimizi geçirirdik.”

K9:

“Mesleki tecrübe açısından özellikle hitabet ve mesleki gelişim derslerinde uygulamalar yapıldı. Tatbikat camimiz vardı; Fidanlı Camii veya Mahalle Camii gibi yerlerde derslerimiz işleniyordu. Hocamız, her derste birkaç kişiyi seçerdi. Seçilen arkadaşlarımız kendi belirledikleri bir konuda kürsüye çıkarak vaaz verirdi. Vaaza nasıl başlanacağı, nasıl bitirileceği hocamız tarafından değerlendirilirdi. Arkadaşlara yaklaşık 10 dakika süre verildi, ardından biz de artı ve eksilerini değerlendirirdik. Hocamız da genel değerlendirme yapardı. Bu geri dönüşler çok faydalıydı. Ayrıca hutbe dersinde de uygulamalar yapıldı; hutbeye çıkıp hutbe duaları okunurdu. Bunun yanı sıra gasilhaneye ziyaret düzenlenerek cenazelerin yıkanması gibi uygulamalar da bizzat gösterilmişti.”

K15:

“Dersler farklılık gösteriyordu. Mesela hitabet dersinde konferans salonuna giderdik, bazen de mescitte minberde hutbe irad ederdik. Hatta bazen cami imamı getirilirdi. Ezan uygulamaları da bu şekilde yapıldı. Dersler normalde sınıflarda, 40 dakikalık sürelerle işleniyordu. Ancak program çok yoğun; günde 8 dersimiz olurdu. Sabah 8.30’da başlar, akşam 15.30’a kadar sürerdi.”

K16:

“Birebir pratik yapardık. Dediğim gibi sahaya iner, bize uygun ortamlar hazırlanırdı. Mesleki bilgileri uygulayabileceğimiz fırsatlar sağlanıyordu. Ekstradan sahaya inmemiz bizim için çok faydalı oldu.”

Katılımcıların ifadelerine göre eğitim sürecinde yalnızca teorik dersler değil, uygulamalı dersler de önemli bir yer tutmuştur. Özellikle hutbe, vaaz, dini musiki ve mesleki uygulamalar kapsamında yapılan bu çalışmalar, öğrencilerin teorik bilgilerini pratiğe dökme fırsatı bulmalarını sağlamıştır. Mescitlerde hutbe ve vaaz denemeleri yapılmış, öğrenciler kürsüye çıkarak sunum gerçekleştirmiş ve hocalar tarafından geri bildirim almışlardır. Ayrıca gasilhaneye ziyaretler düzenlenerek cenaze yıkama uygulamaları gösterilmiş, dini musiki derslerinde müzik aletleri eşliğinde makam çalışmaları yapılmıştır. Hitabet ve mesleki gelişim derslerinde tatbikat camileri kullanılarak vaaz, hutbe ve ezan uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Genel olarak bu uygulamalar, öğrencilerin mesleki yeterliliklerini geliştirmeleri, özgüven kazanmaları ve eğitim sürecinden daha fazla verim almaları açısından olumlu bulunmuştur. Eğitimde

uygulamaya yer verilmesi, teorik bilginin desteklenmesi bakımından önemli bir katkı sağlamıştır.

Katılımcılardan K4, K5, K7, K10, K14 ve K17, derslerin genel olarak öğretmen merkezli ve klasik anlatım ağırlıklı olduğunu belirtmiştir.

K4:

“Normal bir okul düzeni vardı; derslerin belirli giriş-çıkış saatleri bulunuyordu. Bu bakımdan sistemin düzenli olduğunu düşünüyordum ve beğenmiştim. Ancak materyal açısından belirli bir standart yoktu. Hocalar kendi notlarını, tavsiye ettikleri makaleleri veya çeşitli çalışmaları kullanıyorlardı. Yöntem açısından ise her hocanın üslubu farklıydı. Bazı hocalar teknik açıdan donanımlı ve profesyonel bir yaklaşım sergilerken, bazıları daha yetersiz kalabiliyordu. Dolayısıyla yöntem ve üslup kişiden kişiye değişiklik göstermekteydi.”

K5:

“Yöntem ve teknik açısından dersler oldukça hızlı ilerliyordu. Hocaların da ilk defa bu eğitimi verdikleri için acele ettiklerini söyleyebilirim. Bu acelecilik, öğrenciler tarafından da dile getiriliyordu. Örneğin, ‘Şu tarihe kadar şu kitabın bitirilmesi gerekiyor’ denilerek kitap önümüze konuyordu. Ancak öğrenciler kitabı tam anlamıyla okuyamıyordu. Bitirilmesi gerektiği için yapılan baskı, yoğun bir tempoya neden oluyor ve bu durum öğrencileri strese sokuyordu. Ben de hocalara ‘Hocam, aday din görevlileri strese giriyor’ derdim. Derslerin biraz daha hafifletilmesi, konuların daha iyi anlaşılmasını sağlayabilirdi. Ayrıca, önemli konulara odaklanmak ya da eğitim süresini uzatmak, hatta imam olduktan sonra da eğitime devam etmek çok faydalı olabilirdi.”

K7:

“Dersler vaktinde başlar ve biterdi. Haftada bir gün konferans tarzında bir eğitimci davet edilirdi ve biz de bu sunumları dinlerdik. Alanında uzman kişilerin belirli konularda yaptığı bu anlatımlar bize yeterli geliyor ve ufukumuzu açıyordu. Genel olarak dersler verimli geçiyordu. Bunun dışında Kur'an-ı Kerim derslerinde geleneksel yöntemler, yüzünden okuma ve ezber usulü uygulanıyordu.”

Katılımcıların ifadelerine göre dersler genel olarak öğretmen merkezli ve klasik anlatım ağırlıklı şekilde yürütülmüştür. Eğitim sürecinde dersler düzenli saatlerde işlenmiş, materyal olarak çoğunlukla kitap, slayt ve tahta kullanılmış, bazı derslerde projeksiyon ve sınırlı sayıda ek araçlar devreye sokulmuştur. Zaman zaman konferanslar ya da özel dersliklerde yapılan uygulamalar olsa da yöntem açısından ağırlıklı olarak hocaların anlattığı, öğrencilerin dinlediği bir format hâkim olmuştur. Bu durum, derslerin belli bir düzen içinde yürütülmesini sağlasa da öğrenci katılımını sınırlamış ve eğitimin “anlatan–dinleyen” ekseninde gerçekleşmesine yol açmıştır.

Katılımcılardan K3 ve K18, uygulamalı derslerin eksikliğini dile getirmiştir. Teorik bilginin yanında uygulamalı eğitimlerin verilmesinin mesleki yeterlilik açısından önemli olduğu vurgulanmıştır.

K3:

“Eğitim sürecinde anlatımların daha fazla uygulamalı yöntemlerle desteklenmesi çok daha faydalı olurdu. Özellikle cenaze, düğün ve nikâh gibi din görevlilerinin bizzat içinde bulunduğu törenlerde, öğrencilerin yalnızca teorik bilgiyle yetinmeyip doğrudan uygulamanın içinde yer alması önemliydi. Örneğin, bir cenaze töreninde kefenin hazırlanışı veya defin işlemlerinin mezarlık ortamında birebir gösterilmesi, öğrencilerin mesleğe hazırlığını güçlendirebilirdi. Benzer şekilde, düğün ve nikâh merasimlerinde imamın rolü, hangi duaların okunacağı ve hangi aşamaların izleneceğinin uygulamalı olarak gösterilmesi, öğrencilerin mesleki yeterliliklerini artırırdı. Dolayısıyla, derslerin yalnızca sınıf ortamında anlatılmasındansa, ibadet ve merasimlerin gerçekleştirildiği mekânlarda canlı örneklerle desteklenmesi, öğrenilen bilgilerin kalıcılığını ve pratiğe aktarılmasını büyük ölçüde kolaylaştırırdı.

K18:

“Daha fazla pratik deneyim ve alanda uygulamalı eğitim fırsatlarının sağlanması faydalı olabilir.”

Katılımcılar uygulamalı derslerin eksikliğini dile getirmiştir. Teorik bilginin yanında uygulamalı eğitimlerin verilmesinin mesleki yeterlilik açısından önemli olduğu vurgulanmıştır.

Dersler çoğunlukla klasik anlatım yöntemiyle işlenmiş, bu da öğrencilerin katılımını sınırlamıştır. Bazı derslerde görsel ve materyal kullanımı (projeksiyon, müzik aleti, dini ritüel materyalleri) dersi canlı hale getirse de bu durum standart olmamıştır. Uygulamalı dersler (hutbe, vaaz, musiki, gasilhane ziyareti) faydalı bulunmuş, ancak katılımcılardan bazıları bunların yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Öğretim yöntemleri hocalara göre farklılık göstermiş, programın yoğun temposu ise öğrencilerde stres yaratmıştır. Genel olarak ders işleyişinde klasik yöntem ağırlığı, standart eksikliği ve uygulamalı ders ihtiyacı öne çıkmaktadır.

Adayların ifadeleri, Diyanet Akademisi’ndeki ders işleyişinin ağırlıklı olarak öğretmen merkezli ve klasik anlatım çerçevesinde yürüdüğünü göstermektedir. Dersler düzenli saatlere bağlı kalınarak işlenmiş; kitap, slayt ve tahta temel araçlar olarak öne çıkmıştır. Zaman zaman konferans salonlarında uzman konukların sunumlarıyla program zenginleşse de genel formatın “anlatan–dinleyen” ekseninde seyrettiği, bu nedenle öğrenci katılımının sınırlı kaldığı vurgulanmaktadır. Programın yoğun temposu, belirli tarihlere kadar kitap tamamlama gibi beklentiler ve blok ders uygulamaları, bazı katılımcıların dersleri hızlı ve baskılayıcı bulmasına ve stresten söz etmesine yol açmıştır.

Bununla birlikte materyal kullanımı ve etkileşim düzeyi hocalara göre belirgin farklılık göstermiştir. Bazı derslerde projeksiyon, akıllı tahta, görseller, diksiyon alıştırmaları, dini musiki enstrümanları ve ritüellere ilişkin somut materyaller (ör. tabut,

kefen) derse canlılık ve somutluk kazandırmıştır. Özellikle hac, cenaze, diksiyon ve musiki gibi konularda görsel-uygulamalı araçların kullanımı öğrenmenin kalıcılığını artırmış; ancak bu çeşitliliğin tüm derslere standardize edilemediği, kimi sınıflarda yalnızca tahta ve metinlerle yetinildiği ifade edilmiştir. Bu tablo, ders materyallerinin planlı ve kurumsal bir çerçeveye eşitlenmesi gereksinimini ortaya koymaktadır.

Uygulamalı boyut, katılımcıların önemli bir bölümünün deneyimlerinde anlamlı bir yer tutmuştur. Mescitlerde hutbe ve vaaz denemeleri, tatbikat camilerinde hitabet çalışmaları, ezan uygulamaları ve gasilhaneye yapılan ziyaretler, kuramsal bilginin pratiğe aktarılmasına katkı sağlamıştır. Bununla birlikte bazı katılımcılar, özellikle cenaze, nikâh ve benzeri din görevlisinin sahada üstlendiği rollerin gerçek mekân ve senaryolar içinde daha yoğun ve sistematik biçimde öğretilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu açıdan, uygulamaların süre, kapsam ve değerlendirilmeye dönük geri bildirim mekanizmaları açısından güçlendirilmesi, mesleki yeterlilik ve özgüvenin artırılmasına hizmet edecektir.

Genel olarak bulgular, derslerin düzenli ve müfredatla uyumlu biçimde yürütüldüğünü; ancak yöntembilimsel standardizasyon, materyal çeşitliliğinin kurumsallaştırılması ve uygulamalı öğretimin kapsamının genişletilmesi alanlarında gelişme ihtiyacının devam ettiğini göstermektedir. Klasik anlatımın baskınlığı, farklı hocalar arasında yöntem ve materyal kullanımındaki değişkenlik ve programın yoğun temposunun yarattığı bilişsel yük, öğrenci merkezli ve etkileşimli öğretim stratejilerinin daha sistemli biçimde entegrasyonunu gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, ölçme-değerlendirmeye desteklenen uygulama oturumlarının artırılması, görsel-işitsel ve somut materyallerin standart bir çerçevede yaygınlaştırılması ve öğrencinin etkin katılımını önceleyen yöntemlerin güçlendirilmesi, Akademi'nin pedagojik etkililiğini anlamlı ölçüde yükseltecektir.

4.7.Fiziksel Mekânlar ve İmkânlar

Bu tema, Diyanet Akademisi'ndeki fiziki ortamların ve adaylara sunulan imkânların eğitime etkisini kapsamaktadır. Katılımcıların değerlendirmeleri, özellikle barınma (yurt), beslenme, dersliklerin niteliği ve sosyal imkânlar üzerinden şekillenmiştir.

Tablo 4.8. Fiziksel Mekânlar ve İmkânlar

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Evli katılımcılar için lojman eksikliği	15	K1, K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K16, K17
Eğitim mekanları ile alakalı genel memnuniyet	13	K2, K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K14, K17, K18
Yurtların temel ihtiyacı karşılaması (bekârlar için)	12	K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K11, K13, K14, K17, K18
Yurtlar vb imkanlar ihtiyacı karşılamıyordu.	5	K1, K10, K12, K15, K16
Yemek hizmetine dair memnuniyetsizlik	4	K2, K4, K9, K16
Temizlik ve ortak alanlar konusunda dönemsel aksaklıklar	2	K6, K14
Eğitim mekanları ile alakalı müsbet yorumlar	1	K15

Tablo 4.7’deki bulgularda fiziksel mekânlar ve imkânlarla ilişkin görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler; yurtların bekâr katılımcılar için temel ihtiyaçları karşıladığı, ancak bazı katılımcılar açısından yurt ve benzeri imkânların yetersiz kaldığı, evli katılımcılar için lojman eksikliğinin önemli bir sorun oluşturduğu, eğitim mekânlarıyla ilgili olarak genel anlamda memnuniyetin dile getirildiği ve tekil bazı olumlu değerlendirmelerin yapıldığı, yemek hizmetlerine yönelik memnuniyetsizliklerin bulunduğu ve temizlik ile ortak alanlarda dönemsel aksaklıkların yaşandığı şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılardan K1, K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K12, K13, K14, K15, K16, K17 Diyanet Akademisi’nin evli kursiyerler için sunduğu konaklama imkânlarının yetersiz olduğu dillendirilmektedir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K1:

Evli olanlar için herhangi bir konaklama imkânı yoktu, evlerini kendileri tutuyorlardı. Bu yüzden maddi olarak oldukça zorlanıyorlardı.”

K2:

Evli olanlar için durum oldukça zordu, öncelikle onu söyleyeyim. Eşini bırakmak zorunda kalan çok oldu. İzin konusunda, evli olanlar da bekârlarla aynı izin prosedürüne tabiydi. Yatılı kalanlara izin verilmiyordu. Mesela merkezde oturan evli bir kişi evine gitmek istese, yatılı olduğu için gidemiyordu. Bu durum sonradan düzeltildi ve gidenler oldu. Ama genel olarak, özellikle eğitim sürecinde evli olmak oldukça zordu. Çocuğu olanlar vardı ve verilen para miktarı kesinlikle yetersizdi. Bir bekâr her şekilde geçinebilir ama evli bir kişi kesinlikle geçinemez. Bu nedenle, bence evli olanlara ekstra bir ödenek verilebilirdi.

K4:

Evli olanlar için eşleriyle birlikte kalabilecekleri bir imkân yoktu. Evli arkadaşlarımız ya eşlerini bırakıp gelip bizimle birlikte kalıyorlardı ya da dışarıda, kendi evlerinden gidip gelerek derslere katılıyorlardı.

K5:

Eğer aileni getireceksen, o şehirde kiralık bir yer tutmak zorundasın. Orada kalacaksan da zaten normal aday din görevlileriyle aynı yerde kalıyorsun. Ben şahsen aynı yerde kalıyordum. Hafta sonları mecburen İstanbul'a gidiyordum. Böyle her hafta sürekli gidip geldim. Yollarda ders çalışarak bu şekilde idare ettim. Kalabalık konusu açısından da, bizden önce ilim yolunda yaşamış kişilerin şartlarına baktığımızda, bizim imkânlarımız gayet iyiydi

K6:

Evli olanlar için lojman yoktu. Sadece ihtisas eğitimi alanlara lojman imkânı sağlanıyordu. Ancak onlarda bile sıra bekleme durumu oluyordu; bazıları ikinci sene lojmana yerleşebiliyordu. Hatta ihtisas öğrencileri bile ilk sene lojman sıkıntısı yaşıyordu ki bize sıra gelsin.

K7:

Evli olanlar için konaklama imkânı yoktu. İsteyenler ya bulundukları il veya ilçeden kendi imkânlarıyla kiralık ev tutuyorlardı ya da eşini ve çocuklarını memleketlerinde, ailelerinin yanında bırakıyorlardı. Zaten akademinin verdiği harçlık hiçbir şekilde yeterli değildi. İlk başta 2,5 (bin TL) idi, sonra 3 (bin TL)'ye çıkarıldı. Ancak bu parayla kimse kira ödeyemez, evini geçindiremezdi.

K9:

Hocam, maalesef maddi açıdan genel olarak söylüyorum, evli olanlar çok büyük problemler yaşıyor. Lojman gibi bir durum zaten hiç yoktu. Verilen ücret de aslında harçlıktı. Üniversite burslarının iki katına yakındı o zamanlar, şimdi ise iki buçuk, üç katı olduysa bilmiyorum. En fazla o kadar olmuştur. Evli olanla bekar olan herkese aynı maaş, aynı harçlık veriliyordu. Evli-bekar ayrımı yoktu maalesef. Bundan dolayı evli arkadaşlar çok büyük sorunlar yaşadılar, ciddi sıkıntılar çektiler. Bunun iyileştirilip iyileştirilmeyeceğini bilmiyorum. Defalarca akademi başkanına bildirmemize rağmen, kanundaki ve kendi beceriksizliklerinden kaynaklanan hatalar nedeniyle böyle bir ücret düzenlemesi yapılmadı maalesef. Yani evli olanlar çok büyük sıkıntı yaşadı. Bekar olanlar ise çok büyük değil, ama belli oranda onlar da az da olsa sıkıntı çekti. Çünkü şehir pahalıydı. Her şey maliyete bağlıydı. Bu yüzden biraz sorun oldu ama dediğim gibi bu tamamen evlilerin aleyhineydi.

K10:

Evli olanlar için hiçbir avantaj yoktu. Lojman aslında vardı ama o lojmanda ihtisas öğrencileri kalıyordu, biz kalamıyorduk. Evli arkadaşlar ya kendileri ev tutuyordu ya da bizim gibi yurttta

kaliyorlardı. Ya da kendi şehirlerinden gidip gelenler vardı. Mesela Maraşlılar vardı. Maraş-Antep arası çok yakındır, özel araçla yaklaşık 45 dakika sürüyor. Onlar mesela gidip geliyorlardı. Ama lojman yoktu, sadece ihtisasçılara ayrılmıştı.

K13:

Evli olanlar için ise özel bir konaklama imkânı sunulmamıştı. Evli arkadaşlarımızın yarısından fazlası zaten Kayseri’de ikamet eden kişilerdi. Ben ise dışarıdan geldiğim için ailemle birlikte bir ev kiralamak durumunda kaldım. Eğitim sürecimiz sekiz ay sürdüğü için, eşyalı bir daire kiralayarak bu süreyi tamamladık.

K14:

“Evli olanlar için binamızda konaklama şansı yoktu. Bildiğim kadarıyla, tam bilgim olmamakla beraber, evli olanlara günlük harçlık ve ekstra yol parası verilmekteydi. Ancak onlara herhangi bir ev gösterilmemekte ya da rahat edebilecekleri özel bir ortam sağlanmamaktaydı. Bizim sınıfımızda iki kişi evliydi. Bunlardan biri, konaklama imkânı bulamadığı için başka bir ilçeden günlük bir buçuk saat yol gidip geliyordu; yani gidişi bir buçuk saat, dönüşü bir buçuk saat olmak üzere toplam üç saat yol yapıyordu. Sekiz ay boyunca her gün bu şekilde gidip geldi. Diğeri ise bulunduğu ilde ikamet ettiği için kendi evinden gidip geliyordu. Ancak onlara evli olmalarından dolayı herhangi bir ayrıcalık ya da kolaylık sağlanmadı. Hatta onlara doğrudan “eşlerin ailelerinin yanına gidin, burada kalmayın” deniyordu.”

K15:

Yoktu hocam. Böyle bir beklentimiz de vardı aslında; evli olanlara lojman tahsis edilmesini umuyorduk. Ancak böyle bir imkân sağlanmadı. Biz kendimiz ev tuttuk, barınmamızı kendimiz sağladık. Bu açıdan evliler biraz zorlandı.

K16:

Evli olanlar için lojman imkânı sağlanmadı. Herkese eşit muamele yapılıyordu. Yurtta kalanlara yaklaşık 3 bin TL civarında bir harçlık veriliyordu. Bu miktar belki yurtta kalanlar için bir nebze yeterliydi, ancak evli olanlar veya yurtta kalmayanlar için son derece yetersizdi. Bazı arkadaşların kira gideri örneğin 10 bin liraydı; 3 bin lira bu giderin yarısını bile karşılamıyordu. Ekstra geliri olmayan veya maddi destek sağlayamayanlar için zorlayıcı bir süreçti. Biz kendi aramızda mağdur olan arkadaşlara destek olmaya çalışıyorduk. İdareden de özellikle müdür bey çok iyi niyetliydi. Biz 9 sınıf başkanı olarak bir araya gelir, mağdur olan arkadaşları araştırırdık. Müdür bey ve eğitici hocalar, bütçeleri ölçüsünde ihtiyaç sahiplerine yardımcı olmaya çalışırlardı. Herkese olmasa da birçok kişiye el uzatıldı. Allah razı olsun. Ancak genel olarak verilen harçlık yetersizdi. O zamanlar 3 bin lira, ihtiyaçların ancak üçte birini veya dörtte birini karşılıyordu. Şu anda 3 bin liranın ne kadar karşılık geldiğini bilmiyorum, ancak o dönemde ciddi bir mali yetersizlik vardı.

Diyanet Akademisi’nin evli kursiyerler için sunduğu konaklama imkânlarının oldukça yetersiz olduğu dillendirilmektedir. İlk yıllarda evli olanlara özel bir lojman tahsisi yapılmamış, bu durum katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından ciddi bir eksiklik olarak dile getirilmiştir. Evli kursiyerler ya eşlerini ve çocuklarını memleketlerinde bırakmak zorunda kalmış ya da bulundukları şehirlerde kendi imkânlarıyla ev kiralayarak eğitimlerini sürdürmüşlerdir. Maddi açıdan da evli kursiyerlerin bekârlarla aynı harçlık ve ödenekle yetinmek zorunda kalmaları, kira ve geçim masrafları karşısında önemli bir mağduriyet doğurmuştur. Görüşlerde, özellikle kira yükünün büyük şehirlerde evliler için ciddi bir sorun olduğu, verilen harçlığın bu giderleri karşılamaktan uzak kaldığı vurgulanmaktadır. Ayrıca, lojmanların yalnızca ihtisas öğrencilerine ayrılması ya da kontenjan sınırlamaları nedeniyle evli adayların dışarıda barınma yolları aramak zorunda

kalması, süreci daha da güçleştirmiştir. Dolayısıyla katılımcı görüşleri, evli kursiyerler açısından lojman eksikliğinin hem sosyal uyum hem de ekonomik zorluklar doğurduğunu ortaya koymakta; bu durumun Akademi'nin en belirgin yapısal eksikliklerinden biri olduğunu göstermektedir.

Katılımcılardan K2, K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K14, K17 ve K18 genel olarak dersliklerin ve çalışma ortamlarının elverişliliğini, kütüphane ve sınıf donanımlarının işlevselliğini ve eğitim süreçlerinin düzenliliğini vurgulamıştır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K2:

“Eğitim ve konaklama gayet güzeldi. Bir eğitim merkezi olduğu için gayet uygun buldum. Sistemi güzeldi.”

K3:

“Eğitim mekânları da güzeldi. Ben Elazığ'daki yeri de gördüm, çok harikulade yerlerdi. Ders çalışılabilecek, kafayı verebilecek, temiz ve sağlıklı yerlerdi. En azından mekânımız sıcaktı, ortamımız güzeldi. Ders çalışacağımız yerler de birçok hocanın bulunduğu yerlerdi. Böyle bir ortamda insan kendini geliştirmek istemese bile geliştiriyor. Herkesten bir bilgi alsan, neredeyse bir kitap okumuş gibi oluyorsun.”

K5:

“Eğitim mekânları da çok güzeldi, gayet iyiydi. Onlarda da herhangi bir sıkıntı yoktu.”

K6:

“Hocam, eğitim yerimiz güzeldi. O yönden hiçbir şikâyetimiz olmadı, bir sıkıntı yaşanmadı.”

K7:

“Ders aralarında teneffüslerde çay ikramı gibi imkânlar da vardı. Bu olanaklar güzeldi.”

K8:

“Elazığ Harput Dini İhtisas Merkezi'nin binası, Diyanet Akademisi'ne ait. Yanlış hatırlamıyorsam 2020 veya 2021 yılında yeni yapıldı. Güzel malzemeler kullanılmış. Harika, muhteşem bir yerdi. Odaları olsun, konaklaması olsun çoğu otelden çok daha iyiydi. Sınıfları da gerçekten muhteşemdi, çok güzeldi.”

K9:

“Dershanede mesela derslik açısından, kütüphane açısından hiçbir şekilde sorun yaşamadık.”

K11:

“Dershaneler, eğitim mekanları, yurt imkânları ve konaklama şartları gayet iyiydi.”

K13:

“Eğitim mekânları açısından, şahsen camide eğitimin — en azından yarısı olmasa da — üçte birlik bir kısmının camide devam ettirilmesi gerektiği kanaatindeyim. Bunun dışında, Dini Yüksek İhtisas Merkezi'nde eğitim gördüğümüz için derslikler, eğitim mekânları ve konferans salonları bakımından yeterli imkânlarla sahiptik.”

K14:

“Derslikler konusunda da bir sıkıntı yaşamadık.”

K17:

“Akademi merkezi olarak bizim akademimiz biraz eskiydi; doğru ama gene de iyiydi.”

K18:

“Diyanet Akademisi'ndeki eğitim mekanları oldukça iyi düzenlenmişti. Dersler rahat bir ortamda, verimli bir şekilde işleniyordu.”

Bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim mekân ve imkânlarını yeterli hatta güçlü bulduğunu göstermektedir. Memnuniyeti besleyen başlıca unsurlar; düzenli işleyen ders ortamı, uygun konaklama/çalışma koşulları, işlevsel kütüphane ve sınıf donanımları ile destekleyici sosyal olanaklardır. Öte yandan, uygulama temelli öğrenmenin (özellikle cami/ibadet mekânlarında yapılan uygulamalar) payının artırılması ve fiziki çeşitlilikler bulunan merkezler arasında standardizasyonun güçlendirilmesi yönündeki öneriler, mevcut olumlu tabloyu daha da geliştirebilecek iyileştirme alanlarına işaret etmektedir.

K15 ise eğitim mekanları hakkında olumlu bir yorumda bulunmuştur:

“Hocam, bizim girdiğimiz yıl öğrenci sayısı sanırım şu anda azaltılmış. O zamanlar çok yoğundu. Mesela Diyarbakır Akademisi için normalde 120 kapasite açılmıştı, fakat biz orada bayanlarla birlikte 220, hatta 230'dan fazla öğrenci vardı. Bu nedenle sınıflar oldukça kalabalıktı. Derslikler genellikle küçüktü; çünkü ihtisas talebeleri için yapıldığından sınıflar küçük tutulmuştu. Bu noktada biraz problem yaşadık.”

Diyanet Akademisi'nde konaklama ve yurt imkânları, özellikle bekâr kursiyerler açısından genel anlamda temel ihtiyaçları karşılayacak düzeyde bulunmuştur. Katılımcılardan K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K11, K13, K14, K17, K18 barınma ve beslenme bağlamında memnuniyetlerini ifade etmişlerdir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K4:

“Bina olarak bizim yurdumuz bence oldukça lüks bir binaydı. Odalar iki, üç ve dört kişilikti. Biz, iki kişilik deniz manzaralı bir odada kaldık. Temizlik iyiydi, ısınma da gayet iyiydi. Odalarda klima vardı. Yataklarımız, çalışma masalarımız, kitaplıklarımız ve özel dolaplarımız bulunuyordu. Her odanın kendi lavabosu ve banyosu vardı. Bu imkânlar gayet iyiydi.”

K5:

“Beslenme şartları ve konaklama imkânları açısından elhamdülillah memnundum. Bu konularda bir sıkıntım olmadı. Gerek yemek konusunda, gerek diğer konularda herhangi bir şikâyetim yoktu.”

Tabii ki şikâyeti olanlar mutlaka olmuştur; çünkü yemek konusunda şikâyeti olmayan pek olmaz. Ama benim gördüğüm kadarıyla hocalar okulda ellerinden geleni yapıyorlardı.

K6:

Konaklama da gayet iyiydi, orada da bir problemimiz yoktu. Bir odada 3 kişi kalıyorduk.”

K7:

“Ben kendi akademi merkezimiz için konuşacağım tabii. Yemekler güzeldi, temizdi. Kalacak yer ve arkadaş sayısı, en başta belirlenen kontenjana göre ayarlanıyordu. Örneğin, Kayseri İhtisas Merkezi olarak “Şu kadar arkadaşı yatılı alabiliriz” diye belirlenmişti. Bu yüzden açıkta kalan arkadaş olmadı; çünkü kontenjan buna göre ayarlanmıştı. Arkadaşlar da odalardan ve kaldıkları yerden memnundu.

K8:

“Elazığ Harput Dini İhtisas Merkezi’nin binası, Diyanet Akademisi’ne ait. Yanlış hatırlamıyorsam 2020 veya 2021 yılında yeni yapıldı. Güzel malzemeler kullanılmış. Harika, muhteşem bir yerdi. Odaları olsun, konaklaması olsun çoğu otelden çok daha iyiydi. Sınıfları da gerçekten muhteşemdi, çok güzeldi.”

K9:

“Hocam bizim konaklama imkanımız çok iyiydi. Elhamdülillah. Odalarımız ikişer, üçer ve dörder kişilik odalarımız vardı.

K11:

“Dershaneler, eğitim mekanları, yurt imkânları ve konaklama şartları gayet iyiydi.”

K13:

“Yurt imkânları da kontenjan açısından yeterliydi. Zaten İhtisas Merkezi’nin ağırlayabileceği kursiyer sayısına göre kontenjan belirlenmişti ve o sayıda kişi başvurarak kabul edilmişti. Konaklama imkânları yeterliydi. Beslenme imkânları da aynı şekilde yeterliydi. Bizim için ayrı bir ödenek ayrıldığı ifade edilmişti. Hatta orada konaklamayan, yani yatılı kalmayanlar bile sabah ve öğle yemeklerini orada yiyebiliyorlardı.”

K14:

“Konaklama açısından, binamız yeniydi ve oda bazında herhangi bir şikayetimiz yoktu.

K18:

Konaklama açısından bize bir yurt tahsis edilmişti. 80 kişilik bir grup olarak burada kalıyorduk ve evli, bekar fark etmeksizin herkes konaklama imkanı bulabiliyordu. Evli olanlar da rahatlıkla yurttan kalabiliyordu. Beslenme şartları da oldukça iyiydi; her gün üç öğün yemek veriliyordu ve yemekler çok lezzetliydi. Genel olarak tüm imkanlar oldukça olumlu ve yeterliydi.”

Katılımcı görüşleri, Diyanet Akademisi’nde yurtların temel ihtiyaçları büyük oranda karşıladığını, özellikle bekâr kursiyerlerin konaklama ve beslenme konusunda önemli bir eksiklik yaşamadığını göstermektedir. Modern ve konforlu binalar, düzenli ve çeşitli yemek imkânları, temiz ve donanımlı odalar ile eğitim mekânlarının yakınlığı, kursiyerlerin akademik ve sosyal yaşamlarını desteklemiştir. Bu bağlamda, yurtlar yalnızca barınma alanı değil, aynı zamanda eğitim sürecinin tamamlayıcı bir unsur olarak işlev görmüştür.

Katılımcılardan K1, K10, K12, K16, Akademi'nin ilk yıllarında yurt ve konaklama imkânlarının beklenen düzeyde olmadığını ortaya koymakta ve bu sürecin geçiş dönemi zorluklarını yansıtmaktadır.

Bu konuda bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Şöyleydi, yurt imkânımız biraz kısıtlıydı. Sanırım istenilenden biraz fazla öğrenci alınmıştı. Bu nedenle odalarımız kalabalıktı. Hafızları merkezdeki yurda yerleştirmişlerdi ama bizim için ayrı bir yurt ayarlamaya çalışmışlar sanırım. Orası biraz sıkıntılıydı. Bir odada 4-5 kişi kalınıyordu. Birkaç tane orta oda şeklinde yerler vardı. Oralar da biraz sıkıntılıydı; orta alan olduğu için pek cam yoktu. Bu da ortamı havasız yapıyordu. Yemekler de fena değildi, hatta akademidekiler özellikle çok iyiydi. Yurttakilerde bazen elbette ufak tefek sorunlar olabiliyordu ama onlar da genel olarak iyiydi, çok şükür.

K10:

“Şimdi, akademimizin hemen yanında bir yurt var. Ancak o yurt erkeklere ayrılmıştı. Kızlarla erkekler karışık bir şekilde eğitim görüyorduk. Orası erkeklere aitti çünkü erkeklerin sayısı daha fazlaydı. Bizim sayımız yaklaşık 80-90 kişi kadardı. Yani üç sınıf vardı; iki tanesi lisans mezunları, bir sınıf da Hafız sınıfıydı. Biz bayanları, yüksek öğrenim gören üniversiteli kızların arasında yurda yerleştirdiler. Diyanet'in kendi yurdunda kaldık, üniversiteli öğrencilerle beraber. Bizim katımız farklıydı, onların katı farklıydı. Ancak yemekhanede tabii ki onları da görüyorduk. Konaklama açısından bir sıkıntımız oldu diyebilirim. Çünkü... Gerçi benim yaşıma genç ama mesela 58 yaşında da hocamız vardı, 48 yaşında da, 35 yaşında da hoca hanımlar vardı. Torun sahibi hoca hanımlar da vardı. Üniversiteli gençlerin yanında biraz sırtıyordu; yani bu hoş olmuyordu. Bir de mesafe çoktu. Eğer belediye otobüsüyle gitmeye kalkarsanız bir saat sürüyordu ve otobüsü kaçırsanız diğer otobüs 15-20 dakika sonra geliyordu. Bu sıkıntılıydı ama müdür bey bunu çözdü, Allah razı olsun. Bize servis ayarladı. Kapıdan alınıyorduk, kapıya bırakılıyorduk. 8 ay boyunca her zaman o şekilde gidip geldik. Yemekler de gayet güzeldi, üç öğün yiyorduk. Kahvaltıyı yurdumuzda yapıyorduk, öğle yemeğini akademide, akşam yemeğini yine yurttan yiyorduk. Çok şükür, güzeldi.”

K16:

“Dediğim gibi, özellikle konaklama yeri açısından başlarda bazı personeller ciddi sıkıntılar yaşıyordu. Bu durum ciddi anlamda sorun oluşturunuyordu. Ancak, idarenin hızlı ve yerinde müdahaleleri sonucunda uygun ortamlar oluşturuldu. Bununla beraber, genel anlamda arkadaşlarımız yemeklerden çok memnun değildi. Kendi adıma konuşmam gerekirse, ben memnundum ama genel görüş yemeklerin kalitesiyle ilgiliydi. Temizlik konusunda ise durum iyiydi. Başlangıçta yurttan personel eksikliği vardı. Akademi henüz yeni kurulduğu için eğitim merkezi de tam hazır değildi. Eksiklikler uyarılmaya çalışılıyor ve giderilmeye çalışılıyor, ancak çoğu zaman yetersiz kalındığı gözlemlendi.”

K12:

“Şunu söyleyeyim; bizim ilk senemiz olduğu için bazı şartlar biraz uygun olmamıştı. Özellikle yatılı kalacak arkadaşlar, ilk zamanlarda — yani ilk birkaç ay — yer bulmakta bayağı zorlandılar. Ama bu sadece bizim birinci dönemimiz için geçerliydi. İlk mezun olanlar için durum böyleydi. Şu anda mezun olan ikinci ve üçüncü dönem öğrencileri için bu sorun yok; onlar için imkânlar çoktan sağlandı. Hanım hocalar arasında evli olanlar da vardı. Ancak bazıları, çocuklarını ve ailelerini biraz fedakârlık yaparak geride bırakıp oraya geldiler. Bu yüzden şöyle diyebilirim: Bekâr olanlar için eğitim mekânı, dershaneler, konaklama yerleri, yemekhanedeki imkânlar gayet yeterliydi.”

Diyanet Akademisi'nin kuruluşunun ilk dönemlerinde, yurt ve konaklama imkânlarının yeterliliği katılımcılar tarafından tartışmalı bulunmuştur. Özellikle ilk yıl

olması itibarıyla, öğrenci sayısının kapasitenin üzerinde tutulması, uygun barınma alanlarının oluşturulamaması ve idari eksiklikler çeşitli sorunlara yol açmıştır. Katılımcılar, kalabalık odalar, fiziki yetersizlikler, ulaşım zorlukları ve yemek hizmetlerine ilişkin sıkıntıları dile getirmiştir. Bununla birlikte, idarenin hızlı müdahaleleriyle bazı sorunların zaman içinde çözülmeye çalışıldığı ve sonraki dönemlerde koşulların iyileştirildiği de belirtilmiştir.

Katılımcılardan K2, K4, K9, K14, K16, Diyanet Akademisi'nde yemek hizmetleri konusunda önemli memnuniyetsizlikler yaşandığı görülmektedir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K2:

“Ancak beslenme açısından baktığımızda yeterli besin alamadığımız zamanlar oldu. Bazen aynı yemek üst üste çıkabiliyordu. Ama Allah'a şükür, biz ilk grup olduğumuz için sonradan bu durum düzeltildi, iyileştirildi diyebilirim. Genel olarak o konuda büyük bir sıkıntı yoktu.”

K4:

“Fakat beslenme açısından bazen yemekler çok kötü çıkabiliyordu, hatta bozuk çıkan yemekler oluyordu. Yemeklerin içinden bazı yabancı maddeler çıktığı da oluyordu. Bu durum yemek şirketiyle ilgiliymiş. O dönemde bize, yemek şirketini değiştiremedikleri ve daha kaliteli yemek yapamadıkları söylenmişti. Daha sonra, bizden sonra, yemek şirketinin değiştiğini ve durumun iyileştiğini duydum.”

K9:

“Belki şunu söyleyebilirim; bütün dönem boyunca ortak yaşadığımız bir sorun vardı. birçok arkadaş çoğu zaman yemeklerini dışarıda yiyordu. Çünkü maalesef akademimiz dışarıdan anlaşmalı bir firma ile hizmet alıyordu. Firma, ilk gittiğimiz zamanlar iyiydi, fakat sonra yemekleri bozmaya başladılar. Yemekler sıkıntılı ve yenmeyecek şekilde gelmeye başladı. Maalesef, akademi süresince gördüğüm tek olumsuzluk buydu. Akademi binası ve sağlam imkânlar açısından herkesin hemfikir olduğu konu yemeklerdi. Bizden sonra kendi resmi aşçılar geldi. Şu an nasıl bilmiyorum, bizde böyle bir sorun yoktu.”

K14:

“Ancak yemekler konusunda ciddi şikayetlerimiz vardı. Yemekler genellikle doyurucu değildi ve içinde farklı yabancı maddeler —örneğin civata, çuval parçası, kıl tüyü gibi— sıkça çıkıyordu. Ayrıca yemeklerde çifte standart uygulandığını gözlemledik. Öğle yemekleri genellikle iyi seçiliyordu, çünkü o saatlerde protokol yemek yiyordu. Fakat sabah kahvaltısı ve akşam yemekleri, yalnızca öğrencilere sunulduğu için kalitesi düşüktü. Bu durum, yemek işlerinden sorumlu memurun kendi ağzından beyan edilmişti. “Öğlen protokol geldiği için mecburen iyi yemek çıkartıyoruz” demişti. Biz de zaman zaman bu durumdan dolayı şikayetçi olduk. Ayrıca yemeklerin kalitesi konusunda da çifte standart vardı. Öğrencilere farklı, idari personele farklı yemekler sunuluyordu. Yemek kalitesi nedeniyle ciddi rahatsızlık yaşadık. Hatta akademi süresince aldığımız ödenek ve ekstra kredi kartlarımızın yüzde doksan beşi, yemek siparişi sitelerinde harcanmıştır.”

K16:

“Bununla beraber, genel anlamda arkadaşlarımız yemeklerden çok memnun değildi. Kendi adıma konuşmam gerekirse, ben memnundum ama genel görüş yemeklerin kalitesiyle ilgiliydi.”

Katılımcıların Diyanet Akademisi'nde yemek hizmetleri konusunda önemli memnuniyetsizlikler yaşandığı görülmektedir. Özellikle dışarıdan hizmet alınan yemek şirketi nedeniyle, yemeklerin kalite ve hijyen standartlarının çoğu zaman yetersiz kaldığı vurgulanmıştır. Katılımcılar, kimi zaman aynı yemeklerin üst üste çıktığını, yemeklerin doyurucu olmadığını, hatta bozuk veya içinde yabancı maddeler bulunan yiyeceklerin sunulduğunu dile getirmiştir.

Ayrıca, yemek hizmetlerinde çifte standart uygulandığına dair gözlemler öğrenciler arasında rahatsızlık oluşturmuştur. Öğle yemeklerinin protokol için daha özenli hazırlandığı, buna karşılık sabah ve akşam yemeklerinin düşük kalitede sunulduğu belirtilmiştir. Bu nedenle birçok katılımcının sık sık dışarıdan yemek yemek zorunda kaldığı anlaşılmaktadır. Yemek hizmetleri konusundaki memnuniyetsizlikler, akademi sürecinde katılımcıların en sık dile getirdiği sorunlardan biri olmuştur. Bu durum, eğitim ortamının genel memnuniyet düzeyini gölgeleyen temel faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

Katılımcılardan K6, K14, K16 Diyanet Akademisi'nin ilk yıllarında temizlik ve ortak alanların kullanımı konusunda dönemsel aksaklıklar yaşandığını dillendirmektedir.

Bu noktadaki bazı katılımcı görüşleri:

K6:

"Bazı akademilerde odalar 2 kişilikti ve banyo-tuvalet içindeydi. Bizim akademide ise odaların içinde klozet vardı, ancak abdest almak için birinci kata kadar inmemiz gerekiyordu. Bu da tek sıkıntımızdı."

K14:

"Bina yeni yapıldığı için temizlikle ilgili temel bir sorun yoktu; ancak temizlik düzenli yapılmıyordu. Genellikle odalarımızı kendimiz temizliyorduk ya da ayda bir, üç haftada bir temizlik görevlisi geliyordu. Temizlik konusunda biraz problemimiz vardı. Bina ile ilgili başka bir şikayetimiz yoktu"

K16:

"Biz gittiğimizde yurttaki yaklaşık 200 kişi kalıyordu; misafirler ve öğrencilerle beraber. Buna rağmen sadece 2-3 temizlik personeli vardı ve bu sayı yetersizdi. Temizlik genellikle 3-5 günde veya bazen bir haftada bir yapılmıyordu. Bu durumu idareye bildirdiğimizde personel eksikliği olduğunu, taleplerin iletildiğini ve gönderileceğini söylediler. Birkaç ay boyunca bu sıkıntılar devam etti. Daha sonra yeni personel alımları ile ihtiyaç karşılanınca temizlik hizmetleri rayına oturdu."

Katılımcılar, Diyanet Akademisi'nin ilk yıllarında temizlik ve ortak alanların kullanımı konusunda dönemsel aksaklıklar yaşandığını dillendirmektedir. Özellikle temizlik personelinin yetersizliği, temizlik hizmetlerinin düzensiz yapılması ve bazı

fiziki düzenlemelerin öğrenciler için zorluk oluşturmaları , bu alandaki başlıca sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, katılımcılar temizlik hizmetlerinin tamamen ihmal edilmediğini; idarenin zaman içinde eksiklikleri gidererek yeni personel alımlarıyla süreci iyileştirdiğini de vurgulamıştır. Dolayısıyla, temizlik ve ortak alanlara dair sorunların kalıcı olmaktan ziyade dönemsel nitelikte olduğu, Akademi'nin gelişim süreci içinde aşamalı olarak çözüme kavuşturulduğu söylenebilir.

Diyanet Akademisi'nde fiziki mekânlar ve imkânlar bağlamında katılımcıların görüşleri incelendiğinde, yurtların özellikle bekâr kursiyerler için temel ihtiyaçları büyük ölçüde karşıladığı görülmektedir. Modern ve konforlu binalar, düzenli ve çeşitli yemek olanakları, temiz ve donanımlı odalar ile dersliklerin eğitim mekânlarına yakınlığı, kursiyerlerin akademik ve sosyal yaşamlarını destekleyen önemli unsurlar olarak öne çıkmıştır. Yurtların yalnızca barınma alanı değil, aynı zamanda eğitim sürecini tamamlayıcı bir unsur olarak işlev gördüğü yönünde genel bir kanaat oluşmuştur.

Bununla birlikte, Akademi'nin kuruluşunun ilk dönemlerinde barınma ve konaklama imkânlarının yeterliliği tartışmalı bulunmuş, kapasitenin üzerinde öğrenci alınması, odaların kalabalıklaşması ve fiziki yetersizlikler katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Ulaşım, temizlik ve yemek hizmetlerinde de çeşitli aksaklıklar yaşanmış, bu durum geçiş döneminin zorluklarını yansıtmıştır. Ancak idarenin hızlı müdahaleleri ve yeni düzenlemeler sonucunda sonraki yıllarda koşulların iyileştirildiği ifade edilmiştir.

Katılımcıların üzerinde çok durduğu konulardan biri ise evli kursiyerler için lojman imkânı bulunmamasıdır. Evli olan katılımcılar ya ailelerini geride bırakmak zorunda kalmış ya da kendi imkânlarıyla ev kiralayarak süreci yürütmek durumunda kalmıştır. Bekârlarla aynı harçlık ve ödenekle yetinmeleri kira ve geçim masrafları karşısında ciddi bir mağduriyet yaratmış, bu durum hem sosyal uyum hem de ekonomik açıdan önemli sıkıntılara yol açmıştır. Dolayısıyla lojman eksikliği, Akademi'nin en belirgin yapısal sorunlarından biri olarak öne çıkmaktadır.

Beslenme hizmetleri konusunda da dikkat çekici memnuniyetsizlikler dile getirilmiştir. Özellikle dışarıdan hizmet alınan yemek şirketleri nedeniyle yemeklerin kalite ve hijyen standartlarının çoğu zaman yetersiz olduğu, kimi zaman bozuk ya da yabancı maddeler içeren yiyeceklerin sunulduğu belirtilmiştir. Ayrıca protokol için öğle yemeklerinin daha özenli hazırlanırken sabah ve akşam öğünlerinin düşük kalitede

sunulması, öğrenciler arasında çifte standart algısı yaratmıştır. Bu nedenle pek çok kursiyerin sık sık dışarıdan yemek temin ettiği görülmüştür.

Son olarak, temizlik ve ortak alanların kullanımı konusunda ilk yıllarda dönemsel aksaklıklar yaşandığı belirtilmiştir. Temizlik personelinin yetersizliği, odaların düzenli temizlenememesi ve bazı fiziki düzenlemelerin öğrencilere zorluk çıkarması bu dönemde öne çıkan sorunlar olmuştur. Ancak idare tarafından yapılan yeni personel alımları ve düzenlemelerle birlikte sürecin zamanla iyileştiği ifade edilmiştir. Tüm bu değerlendirmeler, Diyanet Akademisi'nin fiziki imkânlarının genel olarak olumlu katkılar sağladığını, ancak evli kursiyerlerin barınma koşulları ile yemek hizmetlerindeki sorunların en sık dile getirilen eksiklikler arasında yer aldığını ortaya koymaktadır.

4.8. Eğitimin Mesleki Katkısı

Bu tema, Diyanet Akademisi'nde verilen eğitimin adayların mesleki gelişimlerine sağladığı katkıyı incelemektedir. Bu bölümde katılımcıların mesleki gelişim, farkındalık, aidiyet ve motivasyon konularındaki görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.9.Eğitimin Mesleki Katkısı

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Mesleki gelişim, farkındalık ve aidiyet olumlu	11	K1, K2, K6, K7, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K18
Staj ve uygulama eksikliği, dini musiki içeriğinin artırılması	7	K3, K4, K5, K8, K10, K16, K17
Aidiyet duygusuna katkı sağlamaması ve motivasyonu düşürmesi	4	K5, K6, K7, K14
Aidiyet ve motivasyonun her zaman paralel bir biçimde gelişmediği	2	K4, K17

Tablo 4.9'daki bulgularda mesleki gelişim, aidiyet ve motivasyona ilişkin görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler; mesleki gelişim, farkındalık ve aidiyet duygusunun olumlu yönde geliştiğini ifade edenler, aidiyet duygusuna katkı sağlamadığını ve motivasyonu düşürdüğünü belirtenler, staj ve uygulama eksikliğini dile getirerek özellikle dini musiki içeriğinin artırılması gerektiğini vurgulayanlar ile aidiyet

ve motivasyonun her zaman paralel biçimde gelişmediğini söyleyenler şeklinde sıralanmaktadır.

Katılımcılardan K1, K2, K6, K7, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K18 Diyanet Akademisi'nde aldıkları eğitimin mesleki gelişim, kurumsal aidiyet, farkındalık ve vizyon boyutlarına ilişkin olumlu görüşleri sunulmaktadır:

K2:

"Tabii ki. Dediğim gibi, eğitime gitmeden önce halimize göre Orada bana çok şey kattı. Her açıdan çok faydası oldu. Onun meyvesini de yiyoruz. Allah razı olsun hocalarımızdan. Mesleki becerimi geliştirdi. Vaaz hazırlama, konuşma gibi konularda orada sunumlar yaptık. Eğitim sürecinde ve sonrasında da kendimizi yavaş yavaş geliştirmeye çalışıyoruz. En azından bilgili bir şekilde, bilerek ve isteyerek görev yaptığım yerde motivasyonum arttı. Görevimi hoş bir şekilde yapmaya çalıştım. Vizyonda kazandırdı. Bir imam olarak eğitim aldığınızda elbette vizyon katar."

K6:

"Mesleki anlamda kendimizi geliştirdik. Çünkü biz daha önce mesela bir kişinin öldükten sonra nasıl kefenlendiğini hiç görmemiştik. Orada hoca canlı olarak kefen parçalarını getirdi, birini ölü gibi kefenledik. Bu yönden öğrenmiş olduk. Yıkamayı da orada öğrendik. Daha önce kalabalık bir topluluk önünde vaaz verme gibi bir tecrübemiz olmamıştı. Orada hutbe, namaz, vaaz gibi konularda bu tecrübeleri kazandık."

K9:

"Mesela mesleki tecrübe ve beceri hiçbir şekilde sahip olmayan biri sahaya çıktığında, karşılaşacağı belli başlı sorunları bilerek ve ona göre hareket edebilmeyi bir nevi öğrenmiş oluyor. Ayrıca mesleki tecrübe açısından Kur'an-ı Kerim okuyuşunun daha güzel olması, kulağa daha hoş gelmesi için dini musiki açısından da bir temel kazanıyor. Bu açıdan bence eğitim çok çok faydalıydı. Bana kalırsa, o eğitim süresi biraz daha uzatılıp, işi daha profesyonelce yapabilmek adına süre artırılabilir. Genel olarak, eğitim süreci gerekliydi. Elhamdulillah, bütün imam, müezzin ve Kur'an öğreticileri için bilgi, beceri ve tecrübe anlamında sıfırdan gelenler için büyük bir kazanımdı. Mesleki yeterliliklerinizi geliştirdiğinizi söylüyorsunuz. Aidiyetimizi güçlendirdi. Daha önce bizler fahri olarak ya da gönüllü olarak çalışmıştık, bazılarımız imam hatiplik, müezzinlik yapmıştı. Ancak mevzuat açısından, işin daha derin ve sistematik bir kurum aidiyeti olması gerektiğini akademide öğrendik. Önceden "Bu bizim işimiz" diyorduk ama Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde, o hassasiyetle yapmak ayrı bir sorumluluk. Çünkü görev yerimizde sadece halka karşı değil, aynı zamanda kurumumuza karşı da sorumluyuz. Bu aidiyetin benimsetilmesi üzerinde özellikle duruldu. Bir parantez açacak olursam; farklı cemaatlerden, medrese gibi farklı eğitimlerden gelen arkadaşlarımız vardı. Hocamız özellikle "Burası Diyanet, buraya girdikten sonra cemaat ve etrafınıza Diyanet çalışanı olarak bakmanız gerekir" diyordu ve bunu sık sık vurguluyordu. Tabii ki motivasyonumuzu da artırdı. Çünkü hocalarımız, yıllarca görev yapmış, deneyimli imamlar, bizlere tecrübelerini aktardı. Bu motivasyon verici oldu. Olumsuzluklardan da bahsettiler ama hocamız "Yeter ki Allah rızasını gözetin, gerisi hallolur" diyerek moral verdi. Ayrıca arkadaş ortamımızda herkesin farklı hayalleri ve hedefleri vardı; bu da iştia ve motivasyon oluştuyordu. Bununla beraber vizyonda kazandırdı. Özellikle imam hatiplerin görev yaptıkları yerlerde sadece beş vakit namaz kıldırıp gelmek değil, bulunduğunuz yerin insanların her türlü ihtiyacını gözetmek gerekiyor. Bu sadece dini bilgi vermekle ilgili değil; mesela köyünden örnek vereyim, insanlar para transferi, fatura ödemesi gibi konularda imamlara başvuruyor. İnsanlara bu şekilde faydalı olmak, mesleğe ayrı bir misyon ve vizyon katıyor. Çünkü bu meslek, insanların gönülleri dokunmaktır. Akademide de hocamızla bunu dinledik; dini bilgi vermek önemli ama öncelikle insanların sizi dinlemesi için onların gönlüne dokunmak gerekir. Kendi yaşantınızla onlara örnek olmanız gerekir. Akademide hocamızın yanı sıra gelen büyükler, Diyanet İşleri Başkan Yardımcımız gibi kişilerden de bu anlamda çok şey öğrendik. Sosyokültürel

etkinlikler dersinde Diyanet TV'nin hazırladığı belgeselleri izleyerek kendimize pay çıkarıyorduk, bu da bize çok fayda sağladı.”

K10:

“Tabii ki geliştirdi. Şöyle bir durum da oldu; benim ailemde hiç diyanet personeli yok. Daha önce fahri olarak görevim olmadı. İlahiyat okuyanlar da genellikle diyanet işi yapmak istemez; erkekler de kızlar da genelde öğretmenlik ya da başka alanları tercih eder. Diyanet biraz da kararızması düşük görülen bir meslek ilahiyat çevresinde. Ama buraya geldiğimde fark ettim ki, aslında diyaneti yanlış biliyormuşum. Diyanet kendi alanında kendini geliştirmiş ve gelişmeye devam eden bir kurummuş. Bu beni çok etkiledi. Ayrıca birçok hoca hanımı tanıdım; her şehirden arkadaşlarım oldu. Bu, tecrübe paylaşımı açısından çok faydalı oldu. Sorun yaşadığımda hemen bir arkadaşımı arayıp çözüm arayabiliyorum. Bu psikolojik olarak da çok rahatlatıcı. Diğer arkadaşlar da aynı fikirde, bu birlik ve beraberlik duygusu, diyanete karşı bağlılık da akademi sayesinde oluştu. Diyanetin gözümdeki karizması yükseldi ve bağlılığım arttı. Şimdi hemen hemen her kurumunu, faaliyetlerini az çok biliyorum ve kendimi daha da geliştirmek istiyorum. Mesela ilk kıraat okumayı öğrenmek isterim. Yaşam da uygun, nasip olursa bunu yapmayı arzu ediyorum. Akademi olmasaydı muhtemelen bunu düşünmezdim; “Kim okuyacak ki?” diye düşünürdüm. Ama şimdi çok istiyorum.”

K11:

“Hocam, bazı konularda korkularım vardı; mesela cenaze yıkama nasıl yapılacak, bayram hutbesi nasıl olur, bunlar gibi. Ama orada bütün korkularımı yendim. Mesleğe ve kuruma olan aidiyetim arttı mı diye sorarsanız, orada bilmediğimiz birçok şeyi öğrendik, dolayısıyla aidiyetim arttı diyebilirim. Mesleğe karşı motivasyonum arttı kesinlikle, iyi hocalarımızı gördükçe şevkimiz daha da arttı. Ve vizyon kazandırdı, Allah razı olsun.”

K12:

“Ben özellikle biraz önce bahsettiğim gibi, kendim medresede yetişmiş bir insanım. Arapçayı elhamdülillah biliyorum, hafızlık da yaptım. Ancak geçtiğimiz zamanlarda bir köye gittiğimizde cemaatin beklentisi neydi? Hocamızın güzel bir sedası olsun, güzel bir ezan okusun, namazı da güzel kıldırın sesiyle. Benim böyle bir özelliğim yoktu, gerçekten sesim çok kötü durumdaydı. Ancak eğitimle sesin kullanımı pekişti ve her yaratılıştaki bir ses var; bu ses eğitildikçe daha güzel kullanılıyor. Bu açıdan eğitim muhteşem bir avantajdı. Benim gözümde Diyanet Akademisi mesleki alanda yeterliliğimizi çok geliştirdi. Cemaatle iletişim konusunda her insan farklıdır, aynı düşüncede olmayabilir. İnsanlara nasıl cevap vermeliyiz? Nasıl kaynaşmalıyız? Camilerimize nasıl sıcak bakmalarını sağlamalıyız? Çocukları nasıl camilere çekmeliyiz? Bu alanda tecrübeli hocalarımız bize akıl verdiler, kendi tecrübelerini paylaştılar; bu yüzden mesleki açıdan hem bilgi hem de tecrübe olarak bizi çok doldurdular. Bu konuda gayet memnunum. Bunlar olunca, bize sahiplenince, biz de aday din görevlisi olarak Diyanet Kurumu'na sahipleniyoruz. Aidiyet hissediyoruz. Ben diyorum ki “Ben Diyanet'in bir personeliyim, bir hocasıyım.” Böyle olunca işin mesleki ve maddi boyutunu bir yana bırakıp tamamen hizmet olarak buraya güzel bir şekilde çalışmalıyım. Motivasyonumuz kesinlikle artış gösterdi. Genel olarak, Diyanet Akademisi'nde eğitim görmeyen arkadaşlarla kıyaslandığında, onlar daha hevesli ve heyecanlı gelmekle birlikte, karşılaştıkları zor pozisyonlarda nefsanî olarak daha kolay yılabiliyorlar. Biz ise biraz daha tecrübeli ve bilgili girdiğimiz için motivasyonumuzu yüksek tutuyoruz. Göreve başlayalı neredeyse bir yıl oldu. Çokça motivasyonumu kırarak durumlar yaşadım ama hocalarımızla konuşmak, onların tecrübelerini dinlemek motivasyonumu toparlamamı sağladı. Vizyon açısından şunu kazandırdı; eğitim sırasında hocalarımız sürekli şunu söylerdi: “Burada çok güzel eğitim görüyorsunuz ama Diyanet Akademisi'nde eğitim gördüğünüz için kendi vizyonunuz çok daha farklı olacak. Bilgi ve ilmi olarak çok daha donanımlı olacaksınız.” Kesinlikle imamlık çok kutsal, yüce bir meslek ama kendinizi geliştirmekten geri durmayın. Kendinizi geliştirdiğinizde kademe ilerlemekten de çekinmeyin. Vaizlik ve müftülük yolları açık. Akademide akademisyen hocalarımız eğitim veriyor. Siz de lisans, yüksek lisans ya da doktora mezunu olarak buralara gelin ki oturduğunuz öğrenci masalarının yerine hoca masalarında olun ve tecrübelerinizi yeni gelecek öğrencilere aktarın. “Boynuz kulağı geçer” derler ya, sürekli böyle bir ilişki ve gelişim içinde olalım.”

K13:

“Tabii ki, akademinin bana birçok şey kattığını düşünüyorum. Ancak bu, eğitim sürecinin sadece bir tekrar mahiyetinde olmasından ziyade, eğitim sürecinde bilmediğimiz bazı şeyleri görme ve farkına varma imkânı da sağladı. Müfredat, dediğim gibi, bir nevi tekrar niteliğinde olsa da oradaki hocalardan istifade etmek bize çok şey kattı. Ayrıca, merkez camilerindeki Selahattin Camii imamlarının derslere katılması ve onların tecrübelerinden faydalanmamız da önemliydi. Yüksek İhtisas Merkezi'ndeki hocalarımızın tecrübelerinden de istifade ettik. Zaten bu hocalarımız da din görevlisi olarak işe başlayıp sonrasında eğitim görevliliğine kadar yükselmiş, kendilerini geliştirmiş kişilerdi; dolayısıyla onların deneyimleri bizim için çok değerliydi. Mesleki anlamda, hocalarımızın da dediği gibi bizden öncekilerin de bu eğitimi görmelerini istedik. Çünkü yaşanması gereken bir tecrübe olduğuna kanaat getirdik. Evet, tabii ki aidiyetimiz güçlendi. Motivasyonumuzu da artırdık. Ancak bunu sağlayan daha çok, oradaki hocalarımızın samimiyeti, tecrübesi ve ilmi birikimi oldu. Bu da bizi mesleğe daha çok heveslendirdi. Elhamdülillah. Evet, vizyon olarak aynı şekilde. Daha gayretli bir şekilde hizmet etme sevgisi bizlere aşıladı.”

K15:

“Evet, öncelikle söylediği gibi kuruma karşı bir aidiyet bilinci oluşturuyor ve motivasyon sağlıyor. Mesela, benden önceki atanananlarla konuştuğumda, onların camiye gittiklerinde biraz daha acemi olduklarını, biraz daha zorlandıklarını gördüm. Cemaate karşı tutumları da biraz farklıydı. Ancak biz bir tecrübe kazandıkça cemaatle diyalogumuzun daha iyi olduğunu düşünüyorum. Şöyle oldu; mesela biz akademide okurken, belki akademi okumasaydım bir imam olarak bir ömür geçirebilirdim. Ama orada ihtisas okuyan, vaizlik ve müftülük için diğer ihtisas öğrencilerini görünce içimde yükselme isteği doğdu. Ayrıca oraya gelen çok emektar hocalarımız vardı. İmamlıktan başlayıp ne kadar yükseldiklerini, Allah için ne hizmet ettiklerini gördüğümde bende de öyle bir hissiyat oluştu. Bu noktada bana gerçekten bir vizyon kazandırdı diyebilirim.”

K18:

“Diyanet Akademisi'nde aldığımız eğitim, mesleki anlamda büyük katkılar sağladı ve yeterliliklerimizi önemli ölçüde geliştirdi. Kuruma olan aidiyet bağımız elhamdülillah zaten güçlü olmakla birlikte, bu akademi süreciyle mesleğe ve kuruma bağlılığımız daha da pekişti. Eğitim sürecinde kazandığımız donanım, motivasyonumuzu artırarak mesleğe başlama isteğimizi güçlendirdi. Ayrıca, aldığımız eğitim bizlere geniş bir vizyon kazandırdı.”

Katılımcılar, eğitim sürecinin mesleki becerilerini geliştirdiğini, farklı tecrübeler kazandığını ve görevlerini daha bilinçli bir şekilde icra etmelerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, kurum kültürünün benimsenmesiyle aidiyet duygusunun güçlendiği, motivasyonlarının arttığı ve mesleğe daha geniş bir vizyonla bakma imkânı kazandıkları vurgulanmaktadır. Diyanet Akademisi'nde alınan eğitimin mesleki bilgi ve becerileri somut uygulamalarla güçlendirdiği, kurumsal kültür ve mevzuata ilişkin farkındalığı artırarak aidiyet duygusunu pekiştirdiği ve katılımcılara görevlerine daha geniş bir perspektiften bakma imkânı sağlayan bir vizyon kazandırdığı görülmektedir; bu kapsamda eğitim, hem sahadaki temel ritüel ve iletişim süreçlerine yönelik yeterlikleri beslemiş hem de deneyimli eğitimciler ve akran etkileşimi yoluyla motivasyon ve kariyer hedeflerinde (örneğin vaizlik, ihtisas, müftülük gibi) yükselme arzusunu tetikleyen, sürdürülebilir mesleki gelişim yönelimini destekleyen bir çerçeve sunmuştur.

Katılımcılardan K3, K4, K5, K8, K10, K16, K17 Diyanet Akademisi'nde yürütülen eğitim programının katılımcı deneyimleri, özellikle teorik bilgi ile uygulama arasındaki denge, dini musiki eğitiminin yeterliliği ve staj imkânlarının kapsamı açısından önemli bulgular sunmaktadır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K3:

“Çok da geliştirdi diyemem hocam. Dediğim gibi, az önce cenaze örneği verdim. Öyle şeyler zaten köylerde bile artık yapılmıyor. İlçelerde, ölümler yani meftalar yıkıyor. Ama biz bunları “Elbet bir gün lazım olacak” diye öğreniyorsak, bunu daha detaylı, görerek ve birinci elden öğrenebilirdik”

K4:

Teorik açıdan yeterliydi, ancak uygulama açısından yetersizdi. Sekiz ay civarı eğitim gördük, fakat sadece bir kez cuma namazı kıldırma fırsatı bulduk. Onun da önceden planlanması yapılmalıydı. Akademiye başladığımızda, sanırım gerekli izinlerin alınması sürecinden dolayı yetiştirilemedi. Beş vakit namazı da sadece iki kere kıldırabildik. Vaaz da hatırladığım kadarıyla bir kere yaptık. Yani teorik bilgiler yeterliydi ama uygulama kısmı oldukça yetersizdi.

K5:

Onu dediğim gibi yeterlilik konusunda biraz daha geliştirebilirdi. Özellikle dini müzik konusunda benim eksikliğim vardı. Hoca da dersleri sınırlı olduğu için, mesela rast makamı hemen peşine Hicaz, hemen peşine başka bir makam anlatırdı. Bende ise yerleşmezdi çünkü bu konuda temelim yoktu. Ama yine de bir fikir sahibi olabiliyoruz. Bu dersler zaten yeniden düzenlenecekti. Kimi dersler artırılacak, kimi dersler kısaltılacaktı. Herhalde dini müzik de bunların içindeydi. Çünkü Hicaz makamı olsun, Uşak makamı olsun, ezan okumak, Kur'an okumak kişinin hoşuna giden şeylerdi. Bu konuda gelişebilir. Yani ben geliştim. Sıfırdım çünkü, hiç bilmezdim ama öğrendim.

K8:

Yeterliliği, yani dini musiki dersinde biraz sıkıntı vardı. Bir hocamız vardı o derste. Kendi üzerine düşeni fazlasıyla yapmaya çalışıyordu, yapıyordu ama sanki biraz az kalıyordu. Tabii ki o imkanlar nispetinde elinden geleni yapıyordu. Bir-iki-üç hoca daha olsaydı, daha iyi olurdu diye düşünüyorum. Onun dışındaki dersler güzeldi; verimlilik ve yeterlilik açısından. Tabii ki, insan orada yaptığı görevi dahi tanıyor, kendisini de tanıyor. Ne yaptığının farkında oluyor.

K10:

Yeterliydi ama dediğim gibi staj imkânları biraz daha artırılabilirdi. Çünkü biz üniversitede de staj

K17:

Özellikle müezzin-kayyum olduğum için makam bizim için çok önemli. Akademi giriş mülakatına girdiğimde sadece sabah ve seğah makamlarını biliyordum. Ama eğitim sürecinde bunların üzerine uşşak, rast ve hicaz makamlarını da ekledim. Gerçekten faydası oldu. Müezzin olduğum için makam konusunda bu eğitim bana büyük katkı sağladı. Ancak oradayken bazen makamları iyi okuyamıyorduk; ezanları, selamları tam olarak doğru okuyamıyorduk. Göreve başladıktan sonra ise sürekli tekrar ederek kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum. İlk göreve başladığım ilk hafta ile şimdi arasında ciddi fark var.

Katılımcılar genel olarak teorik derslerin faydalı olduğunu vurgulamakla birlikte, uygulama boyutunun yetersizliği, staj olanaklarının sınırlılığı ve bazı derslerde öğretici

çeşitliliğinin azlığı gibi hususların geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Özellikle dini musiki eğitimi, farklı katılımcılar tarafından hem kazanımların sağlandığı hem de içerik ve zaman kısıtları nedeniyle eksik bırakıldığı bir alan olarak öne çıkmıştır. Katılımcıların görüşleri, eğitim sürecinin mesleki gelişime katkı sunduğunu ancak daha fazla uygulama, kapsamlı dini musiki ve staj imkânlarının sağlanmasıyla çok daha verimli hale gelebileceğini göstermektedir.

Katılımcılardan K5, K6, K7 ve K14, Diyanet Akademisi'nde verilen eğitimin mesleki gelişime katkısı, aidiyet duygusu ve motivasyon üzerindeki etkilerine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. Genel olarak katılımcılar, eğitimin teorik açıdan faydalı olsa da mesleki gelişimi tam anlamıyla desteklemediğini, aidiyet duygusunu pekiştirmek yerine kimi zaman zayıflattığını belirtmiştir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K5:

İşte bahsettiğim sıkıntılar burada devreye giriyor. Mesela bir aday din görevlisi hasta olduğunda, hocanın bir kere “nasılsın?” demesi bile ona acayip bir aidiyet duygusu kazandırır. Çünkü gerçekten buna ihtiyaçları var. Dünyamız maddesel değerlere, kurallara göre gidiyor. İnsan hata edebilir. Ama bir aday din görevlisi hata yaptığında, hemen yüzüne vurmak yerine onu anlayışla karşılamak gerekir. Efendimizin ahlakını anlatırken, aday din görevlileri de bunu görmeyi bekliyor. Eğer gerçekten bu ahlâkı görseler, aidiyet duyguları çok daha artar. Olumsuzluklar anlatıldığı için biraz “biz nereye gidiyoruz?” düşüncesi oluştu. Muhtarla yaşanan sorunlar, cemaatle yaşanan sorunlar... Mesela, cemaat evde huzuru yoksa gelip sizin huzurunuzu kaçırabiliyor. Muhtar kendisini amiriniz sanıp size emir vermeye çalışabiliyor. Herhangi bir şikayet gittiğinde, sizin yanınızda durmayacaklarını, hemen yerinizi değiştireceklerini söylüyorlardı. Bu da moral bozuyor. Ama şunu da unutmamak lazım: Toplumu, özellikle çocukları maddesel bakış açısından kurtarmak için imamlara gerçekten çok ihtiyaç var. Buna göre yetiştirilmeleri lazım. Bir yandan talebe okutuyorsunuz, bir yandan cami temizliği veya eksikleriyle uğraşıyorsunuz. Mevzuata aykırı bir şey yaptığınızda müdürden uyarı geliyor, cemaatle ters düştüğünüzde cemaat tepki veriyor. Bu durum hocanın kendini yalnız hissetmesine, içine kapanmasına ya da cemaate karşı olumsuz duygular beslemesine sebep olabiliyor. Ben Diyanet Akademisi'nin çok faydalı olacağına inanıyorum. Biraz daha genişletilip toplumla ilgili konulara ağırlık verilirse, güzel sonuçlar ortaya çıkar. Çünkü gördüğüm kadarıyla imamlara gerçekten çok ihtiyaç var. Ama şöyle durumlar da oluyor: İmamlık “peygamberlik mesleği” deniyor. Bu ifadeler aday din görevlilerini motive ediyor. Ancak hemen ardından “imamlıkta kalmayın, yükselin” denince bir çelişki oluşuyor. “İmamlıktan daha yüksek ne var?” diye düşünüyorlar. Bu tür tezatlar da aidiyet duygusunu zedeliyor. Görünce de ister istemez aidiyet, ne kadar duyulabilirse o kadar duyuluyor.

K6:

“Ama nasıl açıklayacağımı bilmiyorum. Yani tamamen akademinin gösterdiği ilgiye bağlı. Çünkü akademi müdürümüz ve hocalarımızın muameleleri biraz çocukçaydı. Böyle bir tutumla karşılaşınca insanın muhabbeti artmaz, aksine azalır. Motivasyonumuz ilk başlarda arttırdı. Çünkü bize orada bayağı motivasyon veriyorlardı. “Sizi merkezlere ya da yakın yerlere atayacağız, görev yerleriniz iyi olacak” diyerek bizi rahatlattılar. Ama göreve başladığımızda öyle bir durumun olmadığını gördük.”

K14:

“Yani bu soruya çok olumlu bir cevap veremeyeceğim, çünkü mesleki anlamda ancak cüzi bir miktar gelişme sağlandı. Önceki dönemlerde verilen meslek içi ve hizmet içi eğitimlerden aslında

çok da bir farkı yoktu; sadece oradaki eğitimlerin uzun bir versiyonuydu. Yani iki ayda verilebilecek bir eğitimin, sekiz aya gereksiz yere uzatılmış bir hali gibiydi. Bu süreç, maddi, manevi ve mental açıdan bizde yorgunluklar bıraktı. Ancak başta da belirttiğim gibi, kağıt üzerinde geliştirilip mevcut kadro yükseltildiğinde çok daha iyi sonuçlar alınabileceğine inanıyorum. Bu konuda ümidim var. Fakat mevcut durumda genel anlamda bir patinaj, yerimizde sayma ve kendi kendimize hallenme durumu var gibi görünüyor. Kuruma aidiyet açısından da sekiz ay boyunca, tabiri caizse, mobbingvari tutumlarla karşı karşıya kaldık. Verdiğim örnekler bunu göstermekte. Bu yüzden mezun olduğumuzda aidiyetimizin yükselmesi gerekirken, şahsen çok artmadığını düşünüyorum; hatta biraz geriledi bile. Başlangıçta, bu mesleğe daha fazla hizmet etmeyi isteyen biriydim. Ancak mevcut bürokratik yapı ve devlet kurumu olmanın getirdiği mecburi durumlar, aidiyet konusunda bazı zorluklar yaşamamıza neden oluyor.”

Katılımcıların değerlendirmeleri, özellikle hocaların yaklaşımındaki yetersizlikler, adaylara yönelik ilgisiz veya olumsuz tutumlar, eğitim süresinin içerikle orantısız biçimde uzun tutulması ve bürokratik yapının getirdiği zorlukların motivasyon kaybına yol açtığını göstermektedir. Katılımcılar, din görevlilerinin toplumda üstlendiği rolün önemine dikkat çekmekle birlikte, yaşanan çelişkili mesajların aidiyet duygusunu zayıflatıldığını, eğitimin hizmet içi kurslardan çok da farklı olmadığını ve uzun süreli programın yıpratıcı etkiler doğurduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede, Diyanet Akademisi’nin potansiyeline dair ümitlerini koruyan katılımcılar, sürecin daha planlı, kapsayıcı ve mesleğin gerçek ihtiyaçlarına odaklanan bir yapıya kavuşturulması halinde mesleki gelişim ve aidiyet açısından çok daha güçlü katkılar sunabileceğini belirtmektedir.

Katılımcılardan K4 ve K7 görüşlerinde aidiyet ve motivasyonun her zaman paralel bir biçimde gelişmediği görülmektedir.

K4:

“Aidiyetimi güçlendirmede. Aksine bazı olumsuzluklar gördük. Aidiyetimiz artmasa da, motivasyonumuzu bazı açılardan artırdı. Bazı hocalarımız çok tecrübeli, çeşitli görevlerde bulunmuş kişilerdi. Yıllarca Diyanet’te görev yapmış hocalarımız vardı. Onların tecrübelerini dinlemek, Diyanet’in sunduğu imkanları daha iyi görmemizi sağladı. Özellikle kendi adıma yurtdışı görev imkanlarını yakından takip ediyorum. Bu açıdan motivasyon sağlandı. Şu an aktif olarak görev yapıyorum. Nasip olursa Japonya’da hizmet etme fırsatı bulmak istiyorum. Bu doğrultuda şimdiden kendimi hazırlıyorum; Japonca öğreniyor, bu alanda çalışmalar yapıyorum. Diyanet’in içinde olmadan önce dışarıdan gördüğümüz kadarıyla sanki içe kapanık bir kurum gibi görünüyordu. Ancak öyle olmadığını gördük. Bize, sadece din öğretmekle sınırlı kalmayıp yardım, kültürel faaliyetler gibi pek çok alanda çalışma yaptığını gösterdi. Yurtdışında da vakıflar aracılığıyla çok hizmet yürütüldüğünü öğrendik. Bu bakımdan bana vizyon kazandırdığını söyleyebilirim.”

K17 :

Aidiyetimiz Evet, güçlendi. Mesleğe motivasyonunuz noktasında bazen biraz da sıkılma durumu oluyordu. “Ya çıkalım gidelim, neresi olursa olsun görev yapalım” şeklinde düşünüyorduk. Ama gerçekten çok da sıkıntı olmuyordu. Bence eğitim bize bir vizyon kazandırdı. Oradaki hocaları gördükçe “Acaba biz de bu din ihtisas merkezlerinde ders verebilir miyiz?” diye düşünüyorduk. Çoğu hoca yurt dışında görev yapmıştı. Hatta iyi hatırlıyorum, bir konferansta yurt dışında görev

yapmanın sınavları nasıl çalışılacağı, karşılaşılabilecek sorunların nasıl aşılabileceği hakkında bilgi vermişlerdi. Bu bizi düşündürüyordu; “Acaba burada ders verebilir miyiz, ya da yurt dışında görev yapabilir miyiz?” diye. Hocalarımızın çoğu vaizlik yapmıştı, biz de vaizlik yapabilir miyiz diye düşündük. İşte bu yüzden bize çok şey kattı, vizyonumuzu yükseltti.

Bazı katılımcılar, eğitim sürecinde aidiyet duygularının zayıfladığını ancak mesleki motivasyonlarının arttığını ifade etmiştir. Bazı katılımcılar ise aidiyet duygularının güçlendiğini, motivasyonlarının ise zaman zaman dalgalansa da genel anlamda olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir. Bu durum, aidiyet ve motivasyonun birbirinden bağımsız ancak birbirini etkileyebilen iki ayrı boyut olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Katılımcı anlatıları Diyanet Akademisi’nin mesleki yeterlik, kurumsal kültür ve vizyon kazandırma boyutlarında anlamlı bir katkı sunduğunu; özellikle deneyimli eğitici kadro, sahaya dönük pratikler ve akran etkileşimi sayesinde hitabet, ritüel yönetimi ve kurum mevzuatına ilişkin farkındalığın belirgin biçimde arttığını göstermektedir. Bu katkı, birçok katılımcıda aidiyet duygusunu pekiştirirken, meslek içi yükselme hedefleri ve uzun vadeli kariyer tahayyülleri açısından motivasyonu da beslemiştir. Eğitim sürecinin, mesleğe daha geniş bir perspektiften bakma ve kurumsal sorumluluk bilincini içselleştirme yönünde önemli bir “başlangıç ivmesi” sunduğu anlaşılmaktadır.

Diğer yandan, kuramsal içerik ile pratik deneyim arasındaki dengenin her merkezde aynı ölçüde kurulamadığı; staj ve uygulama fırsatlarının sınırlılığı, bazı derslerde (özellikle dini musiki) süre ve derinlik yetersizlikleri ile eğitim süresinin içerikle orantısız uzadığı algısının aidiyet ve motivasyonda dalgalanmalara yol açabildiği görülmektedir. Hoca tutumlarındaki farklılıklar, bürokratik işleyişe dair olumsuz deneyimler ve sahadaki gerçek sorunlarla (cemaat–yerel aktör ilişkileri, destek mekanizmaları) baş etmeye yönelik somut hazırlığın yetersiz kaldığı izlenimi, kimi katılımcılarda aidiyetin zayıflamasına neden olmuştur. Bu tablo, aidiyet ve motivasyonun her zaman paralel ilerlemediğini; birbirini etkileyen fakat ayrı dinamiklere sahip iki boyut olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular ışığında, programın etkisini kalıcı ve yaygın kılmak için uygulama–staj altyapısının güçlendirilmesi, gerçek mekânlarda (cami, gasilhane, sahaya çıkış) yapılandırılmış ve geri bildirim temelli oturumların sistematikleştirilmesi, dini musiki eğitiminde kapsam ve icra derinliğinin artırılması, ayrıca süre–içerik dengesinin yeniden kalibre edilmesi kritik görünmektedir. Kurumsal iletişim ve danışmanlık/destek hatlarının

güçlendirilmesi, hoca tutumlarında ortak bir pedagojik standardın yerleştirilmesi ve çelişkili mesajların bertaraf edilmesi, aidiyet ile motivasyonu birlikte besleyecek; Akademi'nin mesleki gelişim üzerindeki olumlu etkisini daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir düzleme taşıyacaktır.

4.9. Karşılaşılan Sorunlar, Öneriler ve Serbest Görüşler

Bu tema, aday din görevlilerinin Diyanet Akademisi süresince karşılaştıkları temel sorunları kapsamaktadır. Bu tema, adayların eğitim süreciyle ilgili özgürce dile getirdikleri görüşler ile Diyanet Akademisi'nin daha etkili bir yapıya kavuşması için sundukları önerileri kapsamaktadır. Katılımcılar, sistemin geneliyle ilgili değerlendirmelerde bulunmuş, hem eğitim içeriği hem yönetim hem de fiziksel koşullara dair çok yönlü tavsiyeler dile getirmiştir. Bu görüşler, eğitimin daha nitelikli ve sahaya hazırlayıcı hâle gelebilmesi adına önemli yapısal dönüşümlere işaret etmektedir.

Tablo 4.10. Karşılaşılan Sorunlar, Öneriler ve Serbest Görüşler

Alt Kategoriler	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Kodu
Müfredat sadeleştirme ve içerik yenileme ve ekleme kişisel gelişime destek çalışmalar	11	K1, K3, K4, K6, K7, K10, K12, K13, K15, K17, K18
Eğitmen niteliği ve üslup problem ve temsiliyet sorunu İdari baskı ve iletişim eksikliği	11	K1, K2, K4, K5, K6, K7, K11, K12, K14, K15, K16
İzin vb. sosyal haklar, beslenme barınma, maddi destek yetersizliği	9	K2, K3, K4, K10, K11, K13, K14, K16, K17
Eğitimin eğitim düzeylerine göre şekillendirilmesi	6	K2, K4, K9, K10, K11, K12
Uygulama ve pratik eksikliği/Dini musiki eğitiminin artırılması	3	K5, K6, K17
Eğitim süresinin uzunluğu	2	K8, K10

Tablo 4.10'daki bulgularda katılımcıların karşılaştıkları sorunlar, öneriler ve serbest görüşler çeşitli alt kategoriler altında toplanmıştır. Bu kategoriler; eğitmen

niteliği, üslup problemleri ve temsiliyet sorunu ile birlikte idari baskı ve iletişim eksikliği, uygulama ve pratik eksikliği ile dini musiki eğitiminin artırılması ihtiyacı, müfredatın sadeleştirilmesi, içeriklerin yenilenmesi ve kişisel gelişime destek çalışmalarının yapılması, izin ve sosyal haklar ile beslenme, barınma ve maddi destek konularındaki yetersizlikler, eğitimin eğitim düzeylerine göre şekillendirilmesi gerekliliği ve eğitim süresinin uzunluğu şeklinde sıralanmaktadır.

K1, K3, K4, K6, K7, K10, K12, K13, K15, K17, K18 numaralı katılımcılar, eğitim sürecine dair müfredatın sadeleştirilmesi, içeriklerin yenilenmesi ve kişisel gelişime destek çalışmaları hakkında görüşlerini dile getirmiştir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Derslerin saatleri sanırım belli derslerin verilmesi gerektiği için bu şekilde planlanmış. Ama en azından gönüllü olanlara yönelik, ne bileyim, bir eser okuma etkinliği yapılabilir. Daha ilgili olanlar için kitap kritiği gibi çalışmalar olabilir. Zaten kitap kritiği yapıldığı için o konuda bir şey diyemiyorum. Yani birçok şeye yetişmeye çalışıyorduk, adeta koştur koştur geçiyordu. Bu yüzden, daha fazla ne eklenebilir, açıkçası aklıma gelmiyor.”

K3

“Arapça dersi programa ilave edilebilir. Ayrıca mesleki uygulamalar daha geniş kapsamlı hâle getirilebilir ve bu kapsam geliştirilerek uygulanabilir.”

K4:

“Örneğin, öğreticilere ekstra bir ders ya da seminer verilebilir. Bu şekilde onlara öğreticilik becerisi kazandırılabilir”

K6:

“Daha önce de belirttiğim gibi, derslerin kısa ve öz olması, müfredatın biraz azaltılması ve daha çok pratiğe dökülmesi iyi olur.”

K7:

“Daha çok alanda kendimizi geliştirmek amacıyla, özellikle dini musiki derslerine daha fazla yer verilebilir. Bu derslerin sayısı artırılabilir.”

K10:

“Aday din görevlilerinin eğitimi nasıl daha iyi olabilir diye sorarsanız; bence ders programının içeriği daha iyi düzenlenmeli. Özellikle 4-6 yaş grubu üzerine olan derslerde çok fazla tekrar ve boşluk vardı. Dersler daha verimli olmalı. Bu derslerde alanında uzman kişilerin olması önemli. Mesela mutlaka Diyanet personeli olmak zorunda değil; çocuk gelişimi uzmanları da katılabilir. Çünkü 4-6 yaş eğitiminde çocukların kursa uyumu, veli iletişimi, gelişim geriliği, özel durumlar gibi konular var. Bunları çözmek zor; bazen veliye bir şey söylemekte yetersiz kalıyoruz. Çocuk gelişimi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak faydalı olurdu.”

K12:

“Bu yoğunluk nedeniyle çok fazla tavsiye veremiyorum. Ama eğer bu yoğunluk olmasaydı, biraz daha rahat hareket edebilecek olsaydık kesinlikle şunu söylerdim: Aday din görevlilerinin eğitimi, o eğitim süresi içinde gayet kabul edilebilir ve güzel bir eğitim. Ancak eğitim bittikten sonra sözleşmeli olarak göreve başlayan hocaları biraz daha yanında bulursak; hem eğitim olarak, hem kurslar verilerek, gerekirse ayda bir veya iki ayda bir toplantılar yapılarak, hasbihal edilerek; böylelikle göreve başlayan arkadaşlarla daha güzel iletişim kurulabilir. Eksiklikler varsa bunlar daha güzel giderilebilir diye düşünüyorum. Benim daha iyi olabilir diye gördüğüm şey, eğitim sonrası destek ve iletişimidir.”

K13:

“Aday din görevlilerinin eğitimi, Kur'an'ın manası ve tefsiri üzerine daha çok yoğunlaşarak ve Kur'an dilinde, Arapça eğitimine ağırlık verilerek yapılmalı. Tabii ki bu eğitim hem ilahiyatta hem de daha öncesinde İmam Hatip'te sıkça tekrarlanmasına rağmen maalesef istenilen seviyeye ulaşamıyor. Aynı durum yabancı dil, özellikle İngilizce için de geçerli. Ülkemizdeki yabancı dil eğitimi maalesef insanlara yeterli kazanımı sağlayamıyor. Bunun daha çok iyileştirilebilmesi akademi sürecinde mümkün hale getirilebilir. Hem dil eğitimi hem Kur'an ve tefsir hem de daha çok hadis eğitimi verilmeli. Hadis konusunda da elhamdülillah orada Diyanet Akademisi'nin hazırlanmış bir kitabı vardı. Sonuç olarak, tefsir, Kur'an ve dil eğitimi alanlarında daha ağırlıklı derslerin olması daha uygun ve verimli olur diye düşünüyorum.”

K15:

“Eğitim sürecinde çok ciddi bir problemimiz olmadı ama şu şekilde söyleyebilirim. Mesela diyelim ki bende dâhil bazılarımız dini musiki yapamazdı. Bazıları da çok iyi yapardı. Sınıfta çok olduğu için, sayı çok olduğu için yetersiz olanlarla daha çok ilgilenilmesi gerekirdi ya da iyi olanlarla daha fazla ilgilenilmesi gerekirdi. Artık o onların takdiridir ama böyle her iki tarafta da bir karışık durumu oluşunca her ikisinde de bir gelişme olmadı. Bence o noktada biraz daha öğrenciye görelilik olması lazım. Mesela diyelim ki ben ezberde iyiysem ya da sesim kötüyse beni farklı bir şeye yönlendirmeleri lazım diyorum yani.”

K17:

“Ben müezzin olduğum için özellikle ses ve nefes eğitiminin önemini gördüm. Biz bu eğitimi almadan derslere başladık. Oysa makam okumada nefesin ve sesin kullanımı çok önemlidir. Bu eğitim başta verilseydi çok daha iyi olurdu. Dini musiki ve tecvid derslerine daha fazla ağırlık verilmesini isterdim. Kur'an-ı Kerim dersleri de daha yoğun olmalı. Hadis, akaid, kelam gibi dersler de gerekli ama özellikle Kur'an ve dini musikiye daha çok vakit ayrılmalı.”

K18:

“Aday din görevlilerinin eğitimi daha da güçlendirilebilir. Eğitim süresi biraz daha uzatılarak, programın daha derinlemesine ve kapsamlı hale getirilmesi mümkündür. Bu sayede katılımcılar, hem teorik hem de uygulamalı açıdan daha donanımlı olabilirler. Ayrıca, alanda görev yapmış tecrübeli din görevlilerinin deneyimlerini paylaşmaları, öğrencilerin pratik becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Eğitim sürecinde interaktif yöntemlerin artırılması, katılımcıların aktif katılımını teşvik ederken; güncel dinî meseleler üzerine derslerin düzenlenmesi, meslek hayatlarında karşılaşılabilecekleri durumlara hazırlıklı olmalarını sağlayacaktır. Diyanet Akademisi'nde aldığım eğitim süreci bana çok şey kattı ve mesleki gelişimime büyük katkı sağladı. Eğitimin uzunluğu ve içerik açısından yeterli olduğunu düşünüyorum. Ancak, daha fazla pratik deneyim ve alanda uygulamalı eğitim fırsatları sunulması, öğrenilen bilgilerin pekişmesi açısından faydalı olacaktır.”

Katılımcıların ifadeleri genel olarak; derslerin kısa, öz ve daha çok uygulamalı şekilde verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Arapça, yabancı dil, Kur'an ve tefsir, dini musiki, çocuk gelişimi gibi alanlarda daha güçlü ve kapsamlı derslerin müfredata dâhil

edilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Ayrıca eğitim sonrası da adaylara yönelik destekleyici kurslar ve seminerler önerilmektedir. Ses ve nefes eğitimi, bireysel farklılıklara uygun yönlendirmeler, kitap okuma etkinlikleri ve interaktif ders yöntemlerinin artırılması gibi öneriler öne çıkmaktadır.

Katılımcılar mevcut eğitimin faydalı olmakla birlikte, müfredatın daha dengeli ve ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi, uygulama odaklı yöntemlerin artırılması ve kişisel gelişime yönelik destekleyici faaliyetlerin yaygınlaştırılması ile çok daha verimli ve etkili bir eğitim ortamı oluşturulabileceğini vurgulamaktadır.

Katılımcılardan K1, K4, K5, K6, K7, K11, K12, K14, K15, K16 öğretim elemanlarının mesleki yeterlilik düzeylerinin yanı sıra öğrencilerle olan iletişim tarzlarının, adayların motivasyonunu ve kuruma olan aidiyet duygusunu önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca idari süreçlerde hissedilen baskı ve iletişim sorunları, eğitimin verimliliğini olumsuz yönde etkileyen temel unsurlar arasında dikkat çekmektedir. Bu bağlamda aşağıda verilen doğrudan katılımcı alıntıları, hem mevcut problemlerin görünür hale gelmesine hem de sürecin iyileştirilmesine yönelik somut ipuçları sunmaktadır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K1:

“Yani, dediğim gibi... Bir de hadis alanında hocamız çok yeterli değildi. Bu dersin, alanında daha yetkin ve konuya daha hâkim bir hoca tarafından verilmesinin çok daha iyi olacağını düşünüyorum.”

K4:

“Evet, az önce de belirttiğim gibi bazı hocalarımızın üslupları, bir eğitmen üslubuna uygun değildi. Daha önce bahsettiğim sorunu bizzat yaşadım. Sınıfta birkaç kez bu duruma şahit olduk; ben kendi adıma değil, başkalarının da yaşadığını gördüm. Bazı hocalar öğrencileri rencide edebiliyordu.”

K5:

“Bunları daha iyi geliştirip daha derinlemesine işlersek gerçekten çok iyi sonuç alınır. Çünkü bize verilen örnekler—Gözenli Mehmet Efendi, Hamdi Akseki, Mahmut Efendi—imam olarak birçok hizmette bulunmuş kişiler. Ancak aday din görevlisinin aklına bunların gerçek uygulaması ne kadar yansıyor? Bu kişiler talebelerine sahip çıkmış, evlerini açmış, gerektiğinde talebelerin yanında kalmış; projelere, hizmetlere bizzat emek harcamışlar. Böyle örnekler daha çok vurgulanırsa aidiyet duygusu artacaktır. Sadece kurallarla aidiyet duygusu pek yükselmiyor; örnek davranışlarla, fedakârlıklarla daha çok pekişiyor. İnsanlar “bunu yapsam hesabını veririm / bunun hesabını veririm” gibi sorumluluk hissi geliştirebiliyor.”

K6:

“Bir arkadaşımız sınıf ortasında bir yanlışlık yapmıştı, hocamız ise bunu gidip başka bir sınıfta isim vererek anlatmıştı. Bu, bir öğreticiye yakışmayacak bir davranıştı. Biz de bunu oraya bildirdik. Çözüm olarak, bir sınıfın mahremiyetinin korunması gerektiğini düşünüyorum; sınıf içinde yaşanan olay, başka bir yerde anlatılmaz.”

K7:

“Ayrıca bu alanda daha yeterli ve nitelikli hocaların, eğitim görevlilerinin derslere girmesi faydalı olur.”

K11:

“Yani bundan daha iyisi beklenmiyor, ancak her şey hocalarda bitiyor. Hocalarımız ne kadar iyi olursa, eğitimimiz de o kadar iyi olur diye düşünüyorum. Hocalarımız ne kadar iyi olursa, ders veren hocalarımız ne kadar donanımlı olursa, bizim için o kadar iyi olur.”

K12:

“En çok gözüme çarpan ve ivedilikle çözülmesini duyduğum bir problem var. O da şu: Biz içinde bulunduğumuz yerin ağırlığını, kıymetini öğrenmeye çalışıyoruz. Hocalarımız da bizlere bunu nakşettirmeye çalışıyor. Bunlar olurken tabii ki bu eğitimi alırken eğleneceğiz, kendi aramızda sohbet edeceğiz, hocalarla hasbihal edeceğiz. Ancak bunun yine belli bir seviyede, belli bir ağırbaşlılık ve vakarla yapılması gerekir. Birçok gelecek hoca aday arkadaşımız da bazen bu duruştan biraz uzaktı. Ben en çok bunu sıkıntı olarak gördüm. Daha güzel tecrübeler, hocalar tarafından hissettirilerek paylaşılabılır. Hatta bizzat o arkadaşlarla özel olarak ilgilenilebilir. Örneğin; “Sayın hocam, sen geleceğin imamısın, hocasınsın ve bu mihraplarda, minberlerde yer alacaksın. İnsanlara hitap edeceksin. Sadece bir memurluk değil, çok büyük bir hizmettir. “O yüzden insanlar seni, bir köye gidiyorsan veya bir mahalleye gidiyorsan, o mahallenin, o köyün lideri olarak görecektirler. Senin de o vizyona, o kafa yapısına sahip olman gerekir. Bunu öğretmek için hocalarımız ve akademi biraz daha titiz davranabilir.”

K14:

“Eğitim sürecinde, öğretmenlerimizin bize karşı tavırlarından sıkıntı yaşadık. Bunun yanında maddi olarak da ciddi zorluklar çektik. Bu iki konuya yönelik çözüm önerilerim var. Maddi kısım elbette ilgili mercilerin yetkisinde; ancak ücretlerin daha tatmin edici bir seviyeye çıkarılmasını öneririm. Çünkü mevcut ücretlerin düşük tutulması ve olumsuz bir durumda tüm masrafların kişiden tahsil edileceğinin bilinmesi, sanıldığı gibi olumlu bir motivasyon sağlamıyor. Aksine bu durum stres, psikolojik yıpranma ve yaşam enerjisinde ciddi düşüşlere yol açıyor. Yani amaçlandığı gibi “borç ödeyecek olma” düşüncesi insanları daha çok çalışmaya sevk etmiyor; tam tersine, psikolojik olarak zorluyor. Çok yakın arkadaşlarım sırf bu maddi kaygılar yüzünden ciddi sıkıntılar yaşıyor. Borç altına girme, memur olamama, eğitim sürecinin olumsuz sonuçlanması durumunda halk içindeki prestij kaybı gibi sebepler onları derinden etkiledi. Öğretmenlerimiz de bu gerçekleri bildikleri hâlde zaman zaman bu durum üzerinden baskı kurdular ve moral-motivasyonumuzu ciddi anlamda düşürdüler. Orada halka irşat görevi üstlenecek, dini bilgiyi insanlara ulaştıracak kişiler olarak değil de, sıradan öğrenciler gibi, daha çok azarlamaya dayalı bir yaklaşım sergilendi. Biz bu durumdan çok rahatsız olduk. Bu tarz tutumlardan vazgeçilirse çok daha iyi olur. Önerim şu: Oranın bir eğitim kurumu olduğu, amacının insanları yetiştirip bilgi aktarabilecek konuma getirmek olduğu bilinciyle hareket edilmeli. Bu bilinç doğrultusunda davranışlar, eğitim süreci, dersler, maddi-manevi imkânlar ve genel anlayış şekillendirilmeli. Bu yaklaşım süreci iyileştirecek ve istenilen sonucun elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Temel olarak, insanın değerli olduğunun kabul edilmesi gerekir. Aday din görevlilerinin kıymetli olduklarının hissettirilmesi ve buna göre içeriklerin düzenlenmesi çok önemlidir. Süreçle ilgili genel düşüncelerimi söyledim. Maddi ve manevi olarak öğrenciye kıymet verildiğinde, Allah’ın izniyle Diyanet Akademisi ülkeye çok faydalı olabilecek bir sisteme sahip. Kâğıt üzerindeki plan gerçekten verimli olabilir. Hem ayrılan zaman hem maddi hem de manevi kaynaklar anlamında güçlü bir potansiyel var. Ancak temelde öğrenciye değer verilmemesi, “Sana verdiğimizle yetin” anlayışı, projeyi tabiri caizse baştan başarısız kılabilir. Bu noktaya dikkat edilirse, Allah’ın izniyle çok daha işlevsel bir sistemi hayata geçirmek mümkün olur.”

K15:

“Öncelikle eğitim verecek hocalarımızın alanda yetkin olması lazım. Bunu önce de söyledik. Gerekirse ilahiyatlarına zaten destek alıyorlar ama daha fazla alınması lazım. Ya sınıflar büyütülecek tam böyle okul tarzı sınıflar, büyük sınıflar olacak ya da sınıflardaki mevcut azaltılacak. Öğrenciye görelilik olması lazım”

K16:

“Eğitmenlerin veya yöneticilerin korkutma, tehdit edici tarzda konuştukları zamanlarda motivasyonumuz zayıflıyordu. Sürekli bu tarz yaklaşımlar olduğunda biz öğrenciler rahatsız oluyorduk. Resmî işlerin ön plana çıktığı, maneviyatın ikinci planda kaldığı bir hava oluşuyordu. Aslında büyük bir sıkıntı veya problem yaşamadık. Ancak eğitimin daha iyi olabilmesi için ideal vizyonun korunması, öğrenciye yaklaşım ve muamelenin özenli olması, maneviyatın artırılması gerektiğini düşünüyorum. Bilgi açısından eksikler zamanla giderilebilir; ancak manevi eksiklikler daha zor telafi edilir. Bu yüzden samimiyet ve ihlâs çok önemlidir. Eğiticiler ve akademi yöneticileri samimi olmalı, öğrencilere mesleği sevdirmeli, korkutmamalı. Öğrenci ihtiyaçlarını ve sıkıntılarını dile getirdiğinde, tehditvari tepkiler vermek yerine yapıcı bir yaklaşım sergilenmeli. “Yanlış yaparsan tekmeyi atarız” tarzındaki söylemler bizleri yordu ve zarar verdi.”

Katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgular, öğretim elemanlarının mesleki yeterlilikleri ve öğrencilerle kurdukları iletişimin adayların motivasyonunu ve aidiyet duygusunu doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Özellikle bazı hocaların üslup ve yaklaşım tarzlarının öğrencileri rencide etmesi, sınıf içi mahremiyetin korunmaması, tehdit ve baskı içerikli söylemler eğitimin verimliliğini olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun yanında alanında daha yetkin ve nitelikli öğretim elemanlarının derslere katılımının gerekliliği vurgulanmış, öğrenciye değer verilmediğinde hem motivasyonun hem de süreçten elde edilen faydanın azaldığı ifade edilmiştir. Ayrıca maddi sıkıntılar ve idari baskılar, adayların psikolojik olarak yıpranmasına ve aidiyet duygularının zayıflamasına yol açmıştır. Öte yandan olumlu yönde, örnek şahsiyetlerin hayatlarının aktarılması, eğitimin manevi boyutunun güçlendirilmesi ve hocaların öğrencilerle daha samimi bir ilişki kurmaları, adayların mesleki gelişimini ve aidiyetini artırıcı unsurlar olarak öne çıkmıştır. Bu çerçevede, iletişim tarzının iyileştirilmesi, öğrenciye değer verilmesi ve manevi motivasyonun güçlendirilmesi sürecin daha verimli ve işlevsel hale gelmesine katkı sağlayacak temel unsurlar olarak görülmektedir.

K2, K3, K4, K10, K11, K13, K14, K16ve K17 numaralı katılımcılar, eğitim sürecinde karşılaşılan izin ve sosyal haklar, beslenme-barınma koşulları ve maddi destek yetersizliği konularına ilişkin görüşlerini dile getirmiştir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K2:

“Şöyle söyleyebilirim İzin konusunda, bize bir hafta izin verilmişti. Ancak bu süre biraz daha fazla olabilirdi. Çünkü aramızda hastası olanlar vardı, hasta olanlar oldu. Hatta maça gidip ayağını kıran biri olmuştu. Bu kişi altı gün rapor aldı ama yedi gün devamsızlık sınırı olduğu için eğitimden atılma riski oluştu. Yedi günü geçtiğinde eğitime devam edememe durumu söz konusu oluyordu. Bizim grupta böyle bir olumsuzluk yaşandı. Sonuç olarak ne olduğunu tam olarak bilmiyorum.”

K3:

“Benim sadece tek çektiğim sıkıntı hocam akademiden maddi sıkıntıydı. Diğerleri de bir şekilde çözülmüyor. Maaş çok azdı hocam. Biraz daha fazla artırılabilir. Yol ücreti dediğim gibi uzak yerlerde olanlar gidiş geliş yapanlar bir otobüsle gelemeyecekler. Benim gelmem için mesela en az iki otobüs değiştirmem lazımdı. Yani o da zor oluyordu benim için. Evet, bize yol ücreti veriyorlardı otobüsle gidip gelenler için veya yurttan kalmayanlar için ama hocam yetersiz bir ücretti. Yatan mesela bizim zamanımızda da 3000 liraya yakın yatıyordu. Zamlardan sonra 3000 lira biraz daha fazla artırıldı ama dediğim gibi yetersizdi yani. Daha fazla olabilirdi. Biz maddi sıkıntılardan dolayı biraz rezillik çektik. Ben yani eğer bu güzelleştirilebilecekse bizden sonra gelenlerin sıkıntı çekmemesini isterim yani. Evli barklı olanlar vardı. Allah yardım etsin. Yani ben çok kendi halime şükrederdim onları görünce. Adamlar evli barklıydı. 2-3 çocuğu olanlar vardı. Yani eve farklı yerde Adana’da olan bir hocamız vardı mesela. Adam sürekli cumadan sonra çıkardı direkt ailesinin yanına giderdi. Pazartesi de geceden çıkıp sabah erken burada olurdu. Kendi arabasıyla gelirdi. Evet, biraz maddi imkânı vardı. Ama zorluk oldu insanlar için. Eğer her şehirde yapılabilecekse çok daha güzel olur. Şehirde yapılmayacaksa eğer ailesi olanların bu durumu düşünülmesi lazım. Yol imkânları ve ödenen ödeneklerin biraz daha fazlalaştırılması lazım diye düşünüyorum.”

K4:

Ayrıca beslenme alanında da bazı sorunlar yaşadık. Beslenme konusundaki eksiklikler için de, denetimler yapılıyorsa bu denetimlerin daha sık yapılmasıyla çözüm bulunabilir.

K10:

“Kalacak yerle ilgili bir sıkıntı yaşandı. Biz üç kişilik odada kalıyorduk, ancak yurt yönetimi Diyanet’e değil, Diyanet Vakfı’na bağlı olduğu için bizi sadece belli bir süre kabul etmek istemişlerdi. O tarih dolunca, üç kişilik odalar aniden dört kişilik oldu. Bizim odamıza üç akademi öğrencisi ile birlikte bir de üniversite öğrencisi geldi; böylece dörtlü kaldık. Neyse ki dördüncü arkadaşla iyi anlaştık, sıkıntı yaşanmadı. Eğitimin gerekli olduğunu düşünüyorum, ancak ücretler düşük. Biz eğitim başlarken 3500 lira alıyorduk. Bu ücretle bir bekâr kişi ayını rahat geçirebilir; yemek ve konaklama zaten karşılanıyor. Ancak evli hocalar ve bayanlar için durum zor. Örneğin Hatay’dan gelen bir hocamız vardı. Antep’e her gün gidip geliyordu; özel aracı yoktu, dolmuşla gidip gelmek zorundaydı. En sonunda orada ev tuttu ve çocuklarına bakacak bir bakıcı tuttu. Çok zorluk yaşadı. Hocalarımız arasında maddi sıkıntılar çok. Bir kişi motorunu satın bebek bezi aldı, para durumu kötüydü ve bunu sormaya çekiniyordu. Bu durum oldukça zorlayıcıydı.

K11:

“Maaş konusu önemliydi. O zamanlar enflasyon biraz daha yeni yükselmeye başlamıştı. Üç bin beş yüz TL civarı bir ücret alıyorduk ve bu ne evliye ne de bekâra yetiyordu. Bunun düzeltilmesi bizim için yeterli olurdu. Bu durumu başka arkadaşlarla da konuşmuştuk.”

K13:

“Orada genellikle evli olanların, akademiye devam ettikleri sürece başka bir geçim kaynağına başvuramadıkları için, geçimlerini sağlayacak başka bir işe başlayamadıkları için, akademi harçlıklarının evliler için yetersiz olması nedeniyle biraz sıkıntılar yaşadım.”

K14:

“ Bunun yanında maddi olarak da ciddi zorluklar çektik. Bu iki konuya yönelik çözüm önerilerim var. Maddi kısım elbette ilgili mercilerin yetkisinde; ancak ücretlerin daha tatmin edici bir seviyeye çıkarılmasını öneririm.”

K16:

“Özellikle maddi anlamda bazı sıkıntılar yaşandı. Ben şahsen çok ciddi bir problem yaşamamam da, özellikle evli ve çocuklu arkadaşlarımız için bu durum zordu. O dönem Diyanet Akademisi 3 bin lira civarında bir harçlık veriyordu. Ancak kiralar 8-10 bin lira arasında değişiyordu ve bu rakamlar karşısında verilen ücret yetersiz kalıyordu.”

K17:

“Biz, bekârlar olarak çok fazla sıkıntı çekmedik. Ancak şunu rahatlıkla söyleyebilirim: Akademi başkanımız bizi ziyaret ettiğinde, durumu dile getirdik. Evli olan, hatta 2-3-4 çocuğu olan hocalarımız vardı. Onlar hem maddi hem manevi açıdan ciddi sıkıntılar yaşadılar. Maddi konular pek hoş karşılanmasa da gerçekten evli hocalarımız zor durumdaydı. O dönem biz 2500 lira alıyorduk. 2500 lira, bekâr biri için bile zar zor yeterken, evli ve 4 çocuklu birine “bu parayla geçin” denmesi büyük bir sorun. Böyle bir durumda kişi dersleri mi düşünsün, evi mi, çocuklarının ihtiyaçlarını mı? Biz bekârlar olarak kendimiz için bir talepte bulunmadık, ancak evli hocalarımıza, aday din görevlilerine ek imkân sağlanmasını istedik. Maddi açıdan şartların iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

Katılımcı ifadeleri, öncelikle izin haklarının yetersizliği, beslenme ve barınma imkânlarındaki aksaklıklar ve en çok da maddi ödeneklerin evli veya ailesi olan adaylar için yetersiz kalması üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bekâr katılımcılar çoğunlukla ciddi sorun yaşamadıklarını belirtirken, evli ve çocuk sahibi olan adayların ciddi maddi sıkıntılarla karşı karşıya kaldıkları vurgulanmaktadır. Diyanet Akademisi sürecinde maddi açıdan ciddi sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmiştir. Özellikle akademi süresince maaş verilmemesi ve yalnızca sınırlı bir harçlık sağlanması, katılımcılar tarafından en sık dile getirilen sorunlardan biri olmuştur. Adayların bir kısmı akademide yatılı kalmadıkları için ulaşım ve temel giderlerini kendi imkânlarıyla karşılamak durumunda kalmış, bu da ciddi bir maddi yük oluşturmuştur.

Evli ve çocuklu adaylar için bu süreç çok daha zorlayıcı olmuş, verilen harçlık barınma ve temel ihtiyaçlar için yeterli görülmemiştir. Katılımcılar, kiraların yüksekliğini ve aile geçindirmenin maliyetini göz önünde bulundurarak verilen harçlığın gerçekçi olmadığını belirtmişlerdir. Bekâr olan adayların ise maddi yükü daha az hissettikleri ifade edilmiştir. Tüm bu görüşler, Diyanet Akademisi'nin özellikle ailevi sorumlulukları olan

bireyler için daha kapsayıcı ve destekleyici ekonomik düzenlemelere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Özellikle düşük ücretler, ulaşım masrafları, ailevi yükümlülükler ve yaşam maliyetlerinin eğitim sürecine olumsuz yansıdığı; bunun da katılımcıların motivasyonunu ve eğitimden verim alabilme düzeyini düşürdüğü görülmektedir. Sosyal haklar ve maddi desteklerin artırılması, hem eğitimin kalitesini yükseltmek hem de adayların mesleğe daha güçlü bir şekilde hazırlanmasını sağlamak açısından önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır.

K2, K4, K9, K10, K11, K12 numaralı katılımcılar, eğitimin mezuniyet düzeylerine göre şekillendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır:

K2:

“Önerim şu: Eğitim mutlaka olmalı. Özellikle lisans mezunları için altı ay, diğer mezunlar için ise sekiz ay gibi bir süre belirlenebilir. Eğer eğitim birlikte yürütülüyorsa altı ay yeterli olur, ancak ayrı ayrı dersler veriliyorsa lisans mezunlarına altı ay, diğer mezunlara sekiz ay süre ayrılabilir.”

K4:

“Bana kalırsa lisans, ön lisans ve lise mezunlarının eğitimi aynı olmamalı; süre açısından da eşit olmamalı. Çünkü lise mezunu ile lisans mezunu arasında, en az dört-beş yıllık bir eğitim farkı var. Bu kişilere aynı eğitimi vermek pek adil değil. Böyle olunca gereksiz yere çok zamanımız harcanmış oluyor ve teorik konuları fazlaca tekrar etmiş oluyoruz. Bu nedenle mezuniyete göre hem eğitim süresi hem de içerik farklılaştırılabilir.”

K9:

Tabii ki hocam, dediğim gibi en başından beri bununla ilgili az çok fikrim var. Verilen eğitimin lisansa yönelik kısmı ayrı bir ders içeriği, Lise ve ön lisans kısmı ise ayrı olmalı.

K10:

“Bence böyle bir eğitim süreci kesinlikle gerekliydi. Çünkü ilahiyat fakültesi eğitimi —lisans düzeyinde bile olsa— bazı alanlarda yetersiz kalabiliyor. Lisansın yetersiz kaldığı bir ortamda, ön lisans mezunu ya da imam hatip lisesi mezunu kişilerin imam olarak görevlendirilmesi daha da dikkat çekici hâle geliyor. Bu sebeple, özellikle onlar için bu tarz bir akademi eğitimi çok daha elzemdi. Lisans düzeyinde de, özellikle kıraat alanında ciddi bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Bu akademi eğitimi, kıraat açısından bizlere çok büyük katkı sağladı. Çünkü ilahiyat fakültelerinde, örgün öğretim alınsa bile kıraat dersleri genellikle yeterince derinlemesine işlenmiyor ya da gerektiği gibi ciddiye alınmıyor. Tabii her üniversitenin uygulaması farklı olabilir ama genel izlenimim bu yönde.”

K11:

“Hocam, kendi açımdan baktığımda bu eğitim sürecinde birçok eksikliği tamamladığımı düşünüyorum. Bu eğitimin gerekli olup olmadığı konusuna gelince... Şahsen bir hafız olarak, kendi adıma konuşmam gerekirse, bana doğrudan gerekli değildi diyebilirim. Ancak eğitim sürecinde özellikle fıkıh ve itikadî konularda çok güzel ve değerli bilgiler edindik. Dolayısıyla, özellikle ilahiyat fakültesi mezunu olanlar için bu eğitim bence oldukça gerekli ve faydalı bir süreçti.”

K12:

“Bu eğitimin gerekliliğine gelirse: Göreve başlayan hoca arkadaşlar arasında genellikle iki ana grup bulunuyor. Birincisi, ilahiyat fakültesi mezunu, lisans düzeyinde eğitim almış arkadaşlarımız. Bu arkadaşlar genel itibarıyla akademik ve dini bilgi açısından oldukça donanımlılar. İkinci grup ise hafız olan arkadaşlarımızdan oluşuyor. Bu arkadaşlarımız da özellikle Kur'an-ı Kerim kıraati, ses eğitimi ve tilavet açısından son derece yetkin. Ancak bu iki grubun da birbirinden farklı eksiklikleri vardı. Örneğin, ilahiyat mezunlarında kıraat, ezber ve tilavet eksikliği dikkat çekiyordu. Hafız olan arkadaşlarımız ise hitabet, insanlarla iletişim ve akademik yaklaşımlar konusunda zaman zaman yetersiz kalabiliyordu. İşte bu noktada Diyanet Akademisi'nin sunduğu eğitim, bu iki grubun eksikliklerini tamamlayıcı bir rol üstlendi. Elhamdulillah, bu eğitimi almış olmak hem bizim için hem de camia adına çok yerinde bir adım oldu.”

Katılımcılar, lise, ön lisans ve lisans mezunlarının aynı süre ve içerikle eğitime tabi tutulmasının verimlilik kaybına yol açtığını belirtmektedir. Lisans mezunları için sürenin daha kısa tutulması, lise ve ön lisans mezunları için ise daha uzun ve temel derslere ağırlık verilen bir program uygulanması gerektiği dile getirilmiştir. Ayrıca içeriklerin de mezuniyet farklarına göre yeniden düzenlenmesinin, eğitimde adalet ve verimlilik sağlayacağı ifade edilmiştir.

K5, K6 ve K17 eğitim sürecinde sıklıkla dile getirdikleri uygulama ve pratik eksikliği ile dini musiki eğitiminin geliştirilmesi konularına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K5:

“Evet. Bazı derslerin uygulama ağırlığı artırılmalı. Örneğin İlmihâl daha pratik olmalı. Teorik dersler yerine uygulamaya dönük çalışmalar daha fazla yapılmalı. Mümkünse (zorlukları olsa da) adaydan bir ay süreyle bir camide pratik yapması istenebilir; o bir ayda namaz kıldırma, cemaatle çalışma gibi deneyimler edinir ve kendini görür. Şu an pratik genelde cuma namazı gibi zamanlarla sınırlı kalıyor; bunun genişletilmesi fayda sağlar. İlmihâl, hadis ve musiki derslerinin pratikçe artırılması yararlı olur.”

K6:

“Bilgiyi sadece teorik olarak anlatmak yerine, uygulama ortamı sağlanmalı. Zaten bu bilgilerin çoğunu DHBT'de, İlahiyat'ta, İmam Hatip'te gördük. Onun yerine, bizi örneğin bir gassalin yanına gönderip, orada cenaze yıkandığında bizim de bulunmamız veya yardımcı olmamız gibi uygulamalar yapılırsa çok daha faydalı olur. Benim düşüncem bu şekilde.”

K17:

“Eğitim süresi bazı dersler için uzun, bazıları için ise kısa kaldı. Özellikle bazı teorik derslerin süresi azaltılıp, pratik derslere – örneğin müezzinlik bilgi-beceri ya da dini musiki derslerine – daha fazla zaman ayrılabilirse çok daha faydalı olacağını düşünüyorum”

Katılımcıların ifadeleri, verilen eğitimin büyük ölçüde teorik düzeyde kaldığını, ancak mesleğin doğası gereği uygulamalı eğitim süreçlerinin daha yoğun ve sistematik

biçimde ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle ilmihâl, hadis, cenaze hizmetleri ve dini musiki gibi derslerde uygulamalı etkinliklerin artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Katılımcılar, mesleki deneyim kazandıracak cami uygulamaları, toplumsal hizmet görevleri ve birebir gözlem imkânlarının önemine işaret etmektedir. Bu bağlamda sunulan görüşler, eğitim programında uygulamaya dayalı içeriklerin artırılmasının adayların mesleki yeterliliklerini güçlendireceğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

K8 ve K10 numaralı katılımcılar, eğitim süresinin uzunluğuna ilişkin görüşlerini dile getirmiştir.

Bu noktada bazı katılımcı görüşleri:

K8:

“Eğitim süreci bize biraz uzun geldi. Sanki altı ay olsaydı daha uygun olurdu. Biz sekiz ay eğitim gördük; üzerine iki ay yaz tatili, bayram tatilleri derken toplamda on ayı buldu. Bu da biraz fazla gibi geldi.”

K10:

“Son olarak, eğitim süreci çok uzun. Sekiz ay değil, en fazla altı ay olursa daha uygun olur. Kalacak yer ise sadece Diyanet’e veya ihtisas merkezlerine ait yerlerde düzenlenirse çok daha iyi olur.”

Katılımcılar, sekiz ay süren eğitimin çeşitli tatillerle birlikte on aya kadar uzamasının yorucu ve gereksiz olduğunu belirtmiştir. Eğitim süresinin en fazla altı ayla sınırlandırılmasının daha verimli olacağı ve adayların motivasyonunu artıracığı ifade edilmiştir. Ayrıca, barınma imkânlarının da yalnızca Diyanet’e veya ihtisas merkezlerine bağlı yerlerde düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Katılımcıların görüşleri, Diyanet Akademisi’nde verilen eğitimin daha işlevsel ve nitelikli hâle gelebilmesi için pek çok alanda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Öncelikle öğretim elemanlarının mesleki yeterliliği ve öğrencilere karşı sergiledikleri iletişim tarzının adayların motivasyonunu ve aidiyet duygusunu doğrudan etkilediği ifade edilmiştir. Bu bağlamda, alanında uzman ve öğrenciye değer veren öğretmenlerin sürece dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca eğitim sürecinin büyük ölçüde teorik kaldığı, uygulamalı etkinliklerin ise sınırlı olduğu belirtilmiştir. İlmihâl, hadis, cenaze hizmetleri ve dini musiki gibi derslerde uygulamaların artırılması,

camii ve saha deneyimlerinin daha yoğun biçimde programa dâhil edilmesi gerektiği öne çıkmıştır. Bununla birlikte, idari baskılar, iletişim sorunları ve yetersiz maddi destekler eğitimin verimliliğini olumsuz etkileyen başlıca sorunlar arasında yer almıştır. Özellikle evli ve aile sahibi adaylar, sağlanan ödeneklerin yetersizliği nedeniyle ciddi zorluklar yaşadıklarını dile getirmiştir.

Diğer taraftan, müfredatın sadeleştirilmesi ve güncellenmesi, Arapça, yabancı dil, Kur'an, tefsir ve dini musiki gibi alanlarda daha kapsamlı derslerin verilmesi önerilmiştir. Katılımcılar ayrıca eğitim süresinin mezuniyet düzeylerine göre farklılaştırılmasını, lisans mezunları için daha kısa, lise ve ön lisans mezunları için ise daha uzun süreli ve temel derslere ağırlık veren programların uygulanmasını gerekli görmüştür. Eğitim süresinin sekiz aydan fazla sürmesinin yorucu olduğu, bu sürenin en fazla altı ay ile sınırlandırılmasının verimliliği artıracadı belirtilmiştir. Sonuç olarak, eğitim sürecinin pratik yönünün güçlendirilmesi, sosyal ve maddi hakların iyileştirilmesi, bireysel farklılıklara uygun programların geliştirilmesi ve iletişim tarzının olumlu yönde dönüştürölmesi, Akademi'nin daha verimli ve mesleğe hazırlayıcı bir yapıya kavuşması açısından kritik öneme sahiptir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu araştırma, Diyanet Akademisi'nin aday din görevlilerini yetiştirme sürecini hem kurumsal yapı hem de bireysel deneyimler açısından kapsamlı biçimde incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada öncelikle, 2022 yılı Diyanet Akademisi aday din görevlisi alımına ilişkin resmi kontenjan, başvuru, mülakat ve yerleştirme verileri sistematik biçimde incelenmiştir. Her bir unvan (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Müezzin-Kayyım) için açılan kontenjanlar, başvuru oranları, yerleşme sayıları ve puan dağılımları ayrıntılı biçimde analiz edilmiştir. Bu analizler, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yalnızca kadro doldurmayı değil, nitelikli personel seçimini öncelediğini; bazı kategorilerde kontenjanların dolmamasının ise bilinçli bir tercih olabileceğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında 2024 yılı itibarıyla eğitimini tamamlamış 18 aday din görevlisinin deneyimlerinden hareketle Diyanet Akademisi eğitim süreci değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular dokuz temada toplanmış ve her temada elde edilen bulgular ilgili literatürle aşağıdaki şekilde tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğu Diyanet Akademisi eğitimlerini genel olarak verimli ve gerekli bulmaktadır. Akademideki eğitim sürecinin aday din görevlilerinin mesleki yeterliklerini arttırma ve görevlerine daha hazır hale getirme açısından etkili bir uygulama olduğu katılımcılar tarafından dile getirilmektedir. Bazı katılımcılar ilk dönem olmanın getirdiği bazı aksaklıklar nedeniyle eğitimden beklenen verimi tam olarak alamadıklarını ifade etse de genel kanaat olumludur.

Bu bulgular, literatürdeki ilgili çalışmalardan elde edilen sonuçlarla desteklenmektedir. Nitekim Öz ve Kaya (2024) tarafından yapılan araştırmaya katılan katılımcıların %72,1'i meslek öncesi hazırlayıcı eğitime ihtiyaç duyduğunu belirtmiş, %51,1'i ise Diyanet Akademisi tarafından verilen eğitimlerin gerekli olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, aynı çalışmada eğitim öncesi ve sonrası kendini mesleğe hazır hissetme oranları %50,5'ten %86'ya yükselmiş olup, Akademi'nin adayların mesleğe hazırlık ve kurumsal aidiyet kazanmasında önemli bir işlev üstlendiğini göstermektedir. Yine Yıldız

(2025) tarafından yürütülen araştırmada, katılımcıların Akademi eğitimini faydalı ve gerekli bulduğu; mesleğe hazırlık açısından önemli ve geç kalınmış bir eğitim olarak değerlendirdiği tespit edilmiştir. Çinemre & Yıldız (2024) çalışmasında adaylar genel olarak Akademi eğitimini verimli bulmuş; eksiklikleri ise ilk dönem uygulamalarına bağlamışlardır. Ertürk (2024), Kur'an Kursu Öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada, adayların büyük kısmı Akademi eğitimine kısmen ihtiyaç duyduklarını ifade etmiş; bunun ilahiyat fakültelerinde aldıkları öğretmenlik eğitimlerinin yetersizliğine ve sahada deneyim eksikliğine bağlandığı görülmüştür. Kocaman ve Koyuncu (2024) da Akademi'nin adayların mesleki yeterlik ve kurumsal aidiyet kazanmasında etkili olduğunu vurgulamaktadır. Öz ve Kaya'nın (2024) bulgularında da, eğitim öncesi ve sonrası kendini mesleğe hazır hissetme oranlarındaki belirgin artış, Akademi'nin gerekliliğini doğrulamaktadır. Dolayısıyla, söz konusu araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, Diyanet Akademisi eğitim sürecinin aday din görevlilerinin mesleki yeterliklerini artırma, görevlerine hazırlık sağlama ve kurumsal aidiyet kazandırma açısından etkili ve gerekli bir uygulama olduğunu ortaya koymaktadır. İlk dönem uygulamalarında yaşanan aksaklıklar ve eksiklikler, sistem oturdukça ve iyileştirmeler yapıldıkça giderilebilecek niteliktedir.

Araştırmamızda katılımcılar, Diyanet Akademisi'ne aday seçim ve yerleştirme sürecini hem güçlü yönleri hem de geliştirilmesi gereken yönleriyle değerlendirmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sınav ve mülakat sisteminin genel itibarıyla adayları seçmede yeterli ve işlevsel olduğunu ifade etmiş, çok aşamalı sınavların adayların bilgi, yeterlilik ve hazır bulunuşluklarını ölçmede titiz bir rol oynadığını vurgulamıştır. Bununla birlikte süreçlerin gereğinden fazla aşamalı ve yorucu olması, sözlü sınavların kısa sürede yapılması ve değerlendirme kriterlerinin şeffaf olmaması bazı katılımcılar tarafından eleştirilmiştir. Eğitim sonrasındaki atama politikalarında ise yüksek puan alan adayların dahi dezavantajlı bölgelerde görevlendirilebilmesi nedeniyle yerleşimle ilgili memnuniyetsizlikler öne çıkmıştır. Katılımcılar, aday seçme sürecinin tek başına yeterli olmadığını, asıl değerlendirmenin Akademi sürecinde verilen eğitim ve uygulamalarla tamamlandığını ifade etmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında, süreç genel olarak işlevsel bulunmakla birlikte, şeffaflığın artırılması, süreçlerin sadeleştirilmesi ve eğitim sonrası yerleştirme politikalarının adaletli biçimde düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular, literatürle de büyük ölçüde örtüşmektedir. Polat (2025), ölçme ve değerlendirme sistemlerinin merkezileştirilmesi, e-sınav merkezlerinin kurulması ve objektiflik ile fırsat eşitliği sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Yıldız (2025) katılımcıların sınavları verimsiz ve adaletsiz bulduklarını, bazı merkezlerde not farklılıklarının haksız rekabet doğurduğunu belirtmiştir. Bizim bulgularımızda ise net bir adaletsizlikten ziyade, yerleştirme yapılan yerlere karşı duyulan memnuniyetsizlikten kaynaklanan adaletsizlik algısı öne çıkmaktadır. Çinemre ve Yıldız (2024) da ölçme ve değerlendirmede adaletsizlik ve uygulama birliği eksikliği olduğunu, farklı merkezlerde farklı puanlama ve atamaların haksız rekabet doğurduğunu belirtmiştir. Ertürk'ün (2024) çalışmasında adaylar, atanma sürecinin belirsizliği ve resmî bilgilendirme eksikliğinden dolayı memnuniyetsizlik yaşamış; bu durum, yerleştirme sürecinde şeffaflık ve bilgilendirme ihtiyacına işaret etmektedir. Ceylan (2024) ise yazılı ve sözlü sınavların kapsam geçerliliğine dikkat edilse de sınav zorluklarının dengelenmediğini ve çağdaş ölçme araçlarının yeterince kullanılmadığını belirtmiştir; ayrıca adaylarla görevlilerin değerlendirme sürecine ilişkin algılarındaki farklılık sözlü sınavın doğasından kaynaklanmaktadır. Kocaman ve Koyuncu (2024), Akademi süresince yapılan ölçme ve değerlendirmelerin adayların atanmasında belirleyici olduğunu, ancak KPSS/DHBT puanları ile Akademi GNO ve mezuniyet sınavı sonuçları arasındaki farkların adaylar tarafından adaletsizlik olarak algılandığını vurgulamış; merkezi bir sınav sistemi önerilmiştir. Öz ve Kaya (2024) da adayların merkezi olmayan ölçme ve değerlendirme uygulamalarının adaletsizliğe yol açtığını ve KPSS ile DHBT puanlarının atama sürecine yansıtılmamasının eleştirildiğini belirtmiştir.

Bu araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde Diyanet Akademisi aday seçim ve yerleştirme sürecinin genel olarak işlevsel olduğunu; ancak şeffaflık, değerlendirme yöntemlerinin standardizasyonu ve atama politikalarının adaletli bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmamızda, Diyanet Akademisi aday din görevlilerine yönelik eğitim süresi konusunda katılımcılar arasında farklı görüşlerin olduğu saptanmıştır. Bazı adaylar mevcut 8-9 aylık eğitimi gereğinden uzun bulmuş ve sürenin kısaltılarak daha yoğun ve verimli bir program hâline getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna karşın diğer katılımcılar, temel dini bilgi ve becerilerin kazanılması açısından sürenin yetersiz

kaldığını ve daha uzun bir eğitim programının faydalı olabileceğini belirtmişlerdir. Katılımcılar, eğitimin planlanması ve içeriğinin ihtiyaçlara göre şekillendirilmesinin verimliliği artıracağına dikkat çekmiş, teorik bilgi aktarımının azaltılarak pratik uygulamaya ağırlık verilmesi ve bireysel farklılıkların seviye belirleme ile dikkate alınması önerilerini dile getirmişlerdir. Bu bulgular, katılımcılar arasında eğitim süresine dair homojen bir görüş birliği olmadığını; uzun, kısa ve makul bulanların birbirine yakın oranlarda olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, “uzun” diyenlerin genellikle programın yoğunlaştırılması önerisiyle konuşmaları, “kısa” bulanların ise daha fazla içerik veya süre talep etmeleri, sorunun sadece süreyle değil, sürenin içeriğe uygun biçimde planlanmasıyla ilgili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, literatürle de paralellik göstermektedir. Yıldız (2025) katılımcıların eğitim süresi ve yoğunluğu konusunda farklı görüşlerde olduğunu, sürenin müfredatla uyumuna dikkat çekildiğini belirtmiştir. Çinemre ve Yıldız (2024) ise yoğun program nedeniyle bazı adayların verimsizlik, stres ve yorgunluk hissettiklerini, izin ve dinlenme sürelerinin artırılması gerektiğini aktarmaktadır. Ertürk (2024) da aday din görevlileri mesleki eğitim programı süresinin uzun ve yorucu bulunduğunu ve adayların çoğunun eğitimin 6 ayla sınırlandırılmasını önerdiğini bildirmiştir. Kocaman ve Koyuncu (2024) eğitimin temel, hazırlayıcı ve staj aşamalarını kapsadığını, staj ve uygulama derslerinin kredilerinin artırılarak her iki döneme yayılması gerektiğini ifade etmiş; katılımcıların kısa süreli derslerin yoğunluğundan dolayı stres ve yorgunluk yaşadığını vurgulamıştır. Öz ve Kaya (2024) ise bazı adayların eğitim süresini uzun bulduğunu, 2024 programıyla ders kredilerinin azaltılmasının bu eleştirilere yanıt olarak görüldüğünü belirtmiş; uzun ders süreleri ve yoğun programın adaylarda zorluk yarattığını ifade etmiştir.

Araştırmalardan elde edilen bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, Diyanet Akademisindeki eğitim süresinin optimize edilmesinin ve içeriğin adayların ihtiyaçlarına göre planlanmasının önemini göstermektedir. Eğitim süresi ve yoğunluğunun adayların verimliliğini ve motivasyonunu doğrudan etkilediği, bu nedenle ders planlamasında esneklik, uygulama ağırlıklı içerik ve uygun dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Araştırmamızda, Diyanet Akademisi aday din görevlilerine yönelik müfredat ve ders içeriklerinin hem güçlü yönleri hem de eksiklikler taşıdığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların önemli bir kısmı, müfredatın önceki eğitim süreçlerinde aldıkları derslerin tekrar niteliğinde olduğunu, bu nedenle özgünlükten uzak kaldığını ve uygulamaya dönük katkısının sınırlı olduğunu ifade etmiştir. Özellikle hadis usulü ve tefsir usulü gibi derslerin tekrar olarak algılanması, bazı adayların motivasyonunu olumsuz etkilemiştir. Buna karşılık, dini musiki, kıraat, ezber ve staj gibi pratik yönlerin artırılmasının önemli olduğu sıkça vurgulanmıştır. Öte yandan bazı katılımcılar, müfredatın genel anlamda sahaya dönük temel yeterlilikleri kazandırdığını ve özellikle Kur'an-ı Kerim ilimlerine verilen ağırlığın faydalı olduğunu belirtmiş; bu durum, adayların önceki bilgi ve eğitim geçmişlerine göre farklı beklentilere sahip olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda, Akademi müfredatının daha esnek ve farklılaştırılmış bir yapıya kavuşturulması, bilgi tekrarından kaynaklı motivasyon kaybını önleyecek ve sahaya yönelik sosyal, pedagojik ve iletişimsel becerilerin kazandırılmasına katkı sağlayacaktır.

Bu bulgular literatürdeki ilgili araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Yıldız (2025), derslerin genel olarak uygun bulunmasına karşın bazı içeriklerin yüzeysel ve tekrar niteliğinde olduğunu; temel İslam bilimlerinden çok sahaya yönelik derslerin artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Çinemre ve Yıldız (2024) çalışmasında ise bazı derslerin (İslam Ahlakı, Davet ve Nebevi Metot) kaldırılması, Hitabet, Tecrübe Aktarımı ve Mesleki Uygulama gibi derslerin artırılması önerilmiştir. Ertürk (2024) adayların aday din görevlileri mesleki eğitim programı müfredatını “kısmen ihtiyaçlara cevap verebilir” olarak değerlendirdiğini; özellikle “Akaid-Kelam”, “Dinî Musiki” ve “Meslekî Bilgi ve Beceri” derslerinden yeterince verim alınamadığını belirtmiş, sahaya dönük derslerin artırılmasını önermiştir. Ayrıca, Ceylan (2024) teorik, pedagojik ve uygulamalı dersleri genel olarak yeterli bulsa da, müfredatın yoğun ve ilahiyat eğitiminin tekrarı olduğu yönünde eleştiriler aldığını; pedagojik derslerin alan uzmanı olmayan hocalarca verilmesinin eksiklik olarak görüldüğünü bildirmiştir. Kocaman ve Koyuncu (2024) da temel İslami ilimler derslerinin kısa ve yoğun tekrar niteliğinde olduğunu, kelam-akâid derslerinin güncel sorunlarla ilişkilendirilerek işlenmesi ve İslam Ahlâkı derslerinin daha etkin hâle getirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Öz ve Kaya (2024) çalışmasında ise adayların en çok Kur'an-ı Kerim (%73,1), musiki (%42,5) ve ilmihal (%34,1) derslerinden fayda sağladığı; siyer, tefsir, akaid/kelam ve manevi danışmanlık derslerinden ise yeterince istifade edilmediği görülmüş, ders içeriklerinin mesleki gereksinimlerle uyumunun artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Dolayısıyla hem araştırmamız hem de literatür, Diyanet Akademisi müfredatının sahaya dönük ve uygulamaya yönelik içeriklerle güçlendirilmesi gerektiğini; derslerin esnek, güncel ve adayların mesleki gereksinimlerine uygun hâle getirilmesinin eğitim verimliliğini artıracaklarını göstermektedir.

Araştırmamızda, Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğitimci ve yönetici kadronun genel olarak bilgi birikimi, alan uzmanlığı ve sosyal yaklaşımları açısından olumlu değerlendirildiği görülmüştür. Katılımcılar, özellikle genç ve dinamik kadronun derslere ilgisi, iletişime açıklığı ve öğrencilerin sorunlarını çözme yaklaşımını güçlü yön olarak belirtmiş; yaklaşık üçte ikisi hocaların alanlarında uzman olduğunu vurgulamıştır. Buna karşın, eğitim sürecinde uygulanan disiplin kurallarının aşırı katı olması, derslere giriş-çıkışlarda toleranssız davranılması ve bazı yöneticilerin mesafeli veya sert tutumu, bazı adaylar tarafından psikolojik baskı oluşturucaı bulunmuştur. Ayrıca, ilk dönemlerde müftü, imam veya şube müdürü gibi alan dışı kişilerin derslere girmesi, pedagojik yetersizlikler ve bazı idari personelin olumsuz tavırları, eğitim sürecinde tutarsızlık ve sıkıntı yaratan unsurlar olarak öne çıkmıştır.

Bu bulgular literatürle de paralellik göstermektedir. Yıldız (2025) öğretmenlerin alan bilgisi açısından yeterli olduğunu, ancak pedagojik açıdan zayıf kaldığını belirtmiştir; Yıldız ve Çinemre (2024) de benzer şekilde kadrolu öğretmenlerin görevlendirmeyeı gelenlere göre daha donanımlı olduğunu vurgulamıştır. Ertürk (2024) adayların “rehber hocaların tutum ve davranışları” nedeniyle stajların verimliliğinin azaldığını; özellikle pedagojik formasyon eksikliklerinin eğitim kalitesini doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Ceylan (2024), eğitim görevlilerinin alan bilgisinin güçlü olmasına karşın pedagojik formasyon eksikliklerinin belirgin olduğunu ve geleneksel yöntemlere ağırlık verilmesinin bu eksikliğin göstergesi olduğunu ifade etmiştir. Kocaman ve Koyuncu (2024) da Kur'an-ı Kerim ve Temel İslami İlimler derslerinde eğitim görevlilerinin yeterli bulunduğunu, ancak Din Hizmetleri ve Mesleki Beceri derslerinde pedagojik yetersizlikler gözlemlendiğini belirtmiş; yöneticilerin ise yapıcı, çözüm odaklı ve iletişim yetkinliğine sahip olmalarının olumlu değerlendirildiğini vurgulamıştır. Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında da eğitimciler arasındaki pedagojik formasyon eksikliği ve nitelik farklılıklarına dikkat çekilmiş; hizmet içi eğitimlerle yeterliliklerin artırılması önerilmiştir.

Araştırmalarda ulaşılan bulgular, Diyanet Akademisi eğitimci ve yönetici kadrosunun genel olarak güçlü yönlere sahip olduğunu, ancak pedagojik formasyon, alan uzmanlığı ve idari personelin öğrenciyle ilişkisi gibi alanlarda standardizasyon ve iyileştirme ihtiyacının bulunduğunu göstermektedir. Hizmet içi eğitimler ve pedagojik yeterlik kriterlerinin belirlenmesi, eğitim sürecinin kalitesini artıracak temel adımlar olarak öne çıkmaktadır.

Araştırmamızda katılımcılar, Diyanet Akademisi’ndeki derslerin ağırlıklı olarak ğretmen merkezli ve klasik anlatım çerçevesinde yürüdüğünü belirtmiş; derslerin düzenli saatlere bağlı olarak işlediği, temel araçların kitap, tahta ve slayt olduğu gözlemlenmiştir. Zaman zaman konferans salonlarında uzman konukların sunumlarıyla program zenginleşse de, genel formatın “anlatan–dinleyen” ekseninde seyretmesi, ğrenci katılımını sınırlamıştır. Programın yoğun temposu, belirli tarihlere kadar kitap tamamlama gibi beklentiler ve blok ders uygulamaları, bazı katılımcılar tarafından hızlı ve baskılayıcı bulunmuş; bu durum strese yol açmıştır. Materyal kullanımı ve etkileşim düzeyi hocalara göre değişkenlik göstermiş, hac, cenaze, diksiyon ve musiki gibi konularda görsel-uygulamalı araçların kullanımı öğrenmenin kalıcılığını artırmış, ancak bu çeşitlilik tüm derslere standardize edilememiştir. Uygulamalı boyut, mescitlerde hutbe ve vaaz denemeleri, tatbikat camilerinde hitabet çalışmaları, ezan uygulamaları ve gasil haneye yapılan ziyaretler aracılığıyla kuramsal bilginin pratiğe aktarılmasında anlamlı bir yer tutmuştur. Bununla birlikte, cenaze, nikâh ve sahada üstlenilen rollerin gerçek mekân ve senaryolar içinde daha sistematik öğretilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Genel olarak bulgular, derslerin müfredatla uyumlu ve düzenli biçimde yürütüldüğünü; ancak yöntem bilimsel standardizasyon, materyal çeşitliliğinin kurumsallaştırılması ve uygulamalı öğretimin kapsamının genişletilmesi alanlarında gelişme ihtiyacının sürdüğünü göstermektedir.

Bu bulgular literatürle de örtüşmektedir. Polat (2025), uygulamalı eğitimlerin güçlendirilmesi, staj programlarının zorunlu hale getirilmesi ve hibrit öğrenme modellerinin uygulanmasını önermektedir. Yıldız (2025) katılımcıların uygulamalı dersleri (Kur’an-ı Kerim, Dinî Musiki, Mesleki Uygulama) en verimli alanlar olarak gördüğünü, ilahiyat eğitimine göre daha pratik bulduklarını ifade etmiştir. inemre ve Yıldız (2024, 2025) müfredatın genel olarak uygun olduğunu belirtmiş, ancak bazı

derslerin (İslam Ahlakı, Davet ve Nebevi Metot) azaltılması ve Hitabet, Tecrübe Aktarımı, Mesleki Uygulama gibi derslerin artırılması gerektiğini önermiştir. Ertürk (2024) derslerin yoğun, ezbere dayalı ve tekrar niteliğinde olduğunu; stajların ise uygulama açısından yetersiz kaldığını ifade etmiş, bu durumun öğrencilerin aktif öğrenme ve uygulama beklentilerini yansıttığına dikkat çekmiştir. Ceylan (2024), derslerde anlatım, soru-cevap ve gösterip yaptırma yöntemlerinin kullanıldığını, ancak genel eğilimin öğretmen merkezli olduğunu belirtmiş ve aktif öğrenme yöntemlerinin artırılmasını önermiştir. Kocaman ve Koyuncu (2024), teorik bilgi ağırlıklı derslerin uygulamalı etkinliklerle desteklenmesi gerektiğini vurgulamış, Öz ve Kaya (2024) ise uygulama boyutu (%52,2) ve öğretim yöntemleri memnuniyetinin (%64,9) orta düzeyde olduğunu, teorik derslerin uygulama ile desteklenmesinin verimliliği artıracığını belirtmiştir.

Dolayısıyla, araştırmamız ve ilgili literatür bulguları, ders işleyişinin genel olarak müfredat uyumlu ve düzenli olduğunu, ancak öğretim yöntemlerinin öğrenci merkezli ve etkileşimli hâle getirilmesi, materyal kullanımının standardize edilmesi ve uygulamalı öğretim kapsamının genişletilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu iyileştirmeler, Akademi'nin pedagojik etkililiğini ve adayların mesleki yeterlik kazanımını anlamlı şekilde artıracaktır.

Araştırmamızda katılımcılar, Diyanet Akademisi'nin fiziki mekânlarını ve imkânlarını genel olarak olumlu bulmakla birlikte, bazı eksikliklere de dikkat çekmiştir. Yurtlar, özellikle bekâr kursiyerler için modern ve konforlu binalar, temiz ve donanımlı odalar, çeşitli yemek olanakları ve dersliklerin eğitim mekânlarına yakınlığı ile akademik ve sosyal yaşamı destekleyen önemli unsurlar olarak öne çıkmıştır. Bu durum, yurtların yalnızca barınma alanı değil, eğitim sürecini tamamlayıcı bir unsur olarak işlev gördüğünü göstermektedir. Buna karşın, Akademi'nin kuruluşunun ilk dönemlerinde kapasitenin üzerinde öğrenci alınması, odaların kalabalıklaşması ve bazı fiziki yetersizlikler katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Ulaşım, temizlik ve yemek hizmetlerinde yaşanan aksaklıklar, geçiş döneminin zorluklarını yansıtmıştır. İdarenin hızlı müdahaleleri ve yeni düzenlemelerle bu sorunların büyük ölçüde giderildiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, evli kursiyerler için lojman imkânı bulunmaması ciddi bir eksiklik olarak öne çıkmıştır; evli kursiyerler ya ailelerini geride bırakmak zorunda

kalmış ya da kendi imkânlarıyla ev kiralamak durumunda kalmış, bu durum hem sosyal uyum hem de ekonomik açıdan sıkıntılar yaratmıştır. Beslenme hizmetleri de bazı katılımcılar tarafından eleştirilmiş, dışarıdan alınan hizmetlerin kalite ve hijyen standartlarının yetersiz olduğu, sabah ve akşam öğünlerinde çifte standart algısı olduğu ifade edilmiştir. Temizlik ve ortak alanlarda ise ilk yıllarda aksaklıklar yaşanmış, ancak idare tarafından yapılan personel alımları ve düzenlemelerle durum zamanla iyileştirilmiştir. Katılımcılar ayrıca dinlenme, izin ve sosyal etkinlik imkânlarının sınırlı olmasının yoğun programla birleştiğinde motivasyonu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Bu bulgular literatürle de paralellik göstermektedir. Yıldız ve Çinemre (2024) katılımcıların sosyal ve dinlenme imkânlarının yetersizliğinden şikâyet ettiğini ve yoğun programın motivasyonu düşürdüğünü belirtmiş, Ertürk (2024) de sosyal faaliyetlerin sınırlı olduğunu vurgulamıştır. Ceylan (2024) eğitim görevlilerinin akademi merkezlerinin barınma, donanım ve hijyen açısından yeterli olduğunu belirtmesine karşın, Kocaman ve Koyuncu (2024) fiziksel altyapının yatılı imkânlar ve öğrenme ortamları açısından iyileştirilmesi gerektiğini önermiştir. Öz ve Kaya (2024) ise bazı ihtisas merkezlerinde sınıflar ve eğitim altyapısının yetersiz bulunduğunu, kaynak ve kütüphane imkânlarının artırılması gerektiğini ifade etmiştir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, Diyanet Akademisi'nin fiziki imkânları genel olarak adayların eğitim ve sosyal yaşamını desteklemekte, ancak evli kursiyerlerin barınma sorunları, yemek hizmetleri ve sosyal-dinlenme imkânlarının yetersizliği gibi alanlarda geliştirmeler yapılması gerekmektedir. Bu iyileştirmeler, Akademi'nin öğrenme ortamının bütüncül verimliliğini artıracaktır.

Araştırmamızda katılımcılar, Diyanet Akademisi'nin aday din görevlilerine mesleki yeterlik, kurumsal aidiyet ve vizyon kazandırma açısından anlamlı katkılar sunduğunu ifade etmiştir. Özellikle deneyimli eğitim kadrosu, sahaya dönük uygulamalar ve akran etkileşimi sayesinde hitabet, ritüel yönetimi, görev mevzuatı ve mesleki farkındalıkta belirgin bir artış gözlemlenmiştir. Bu katkılar, birçok katılımcıda aidiyet duygusunu pekiştirirken, meslek içi yükselme hedefleri ve uzun vadeli kariyer planları açısından motivasyonu da güçlendirmiştir. Eğitim sürecinin adaylara mesleğe daha geniş bir perspektiften bakma ve kurumsal sorumluluk bilincini içselleştirme yönünde bir “başlangıç ivmesi” sağladığı anlaşılmaktadır. Buna karşılık, kuramsal içerik ile pratik

deneyim arasındaki denge tüm merkezlerde eşit sağlanamamış; staj ve uygulama fırsatları sınırlı kalmış, bazı derslerde (özellikle dini musiki) süre ve derinlik yetersizlikleri yaşanmış, eğitim süresinin içerikle orantısız uzunluğu bazı katılımcılarda aidiyet ve motivasyon dalgalanmalarına yol açmıştır. Hoca tutumlarındaki farklılıklar, bürokratik işleyişe ilişkin olumsuz deneyimler ve sahadaki gerçek sorunlarla baş etmeye yönelik hazırlığın yetersizliği, aidiyetin zaman zaman zayıflamasına sebep olmuştur. Bu durum, aidiyet ve motivasyonun birbirini etkileyen fakat ayrı dinamiklere sahip iki boyut olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Katılımcılar, programın etkisini kalıcı ve yaygın kılmak için uygulama ve staj altyapısının güçlendirilmesi, gerçek mekânlarda (cami, gasil hane, sahaya çıkış) yapılandırılmış ve geri bildirim temelli oturumların sistematikleştirilmesi, dini musiki eğitiminde kapsam ve icra derinliğinin artırılması ile süre-içerik dengesinin yeniden kalibre edilmesini önermektedir. Kurumsal iletişim ve danışmanlık/destek hatlarının güçlendirilmesi ve hoca tutumlarında ortak pedagojik standardın yerleştirilmesi, aidiyet ve motivasyonu birlikte besleyerek Akademi'nin mesleki gelişim üzerindeki olumlu etkisini sürdürülebilir hâle getirecektir.

Bu bulgular literatürle de desteklenmektedir. Öz ve Kaya (2024), Akademi'nin mesleki bilgi ve beceri kazanımı (%55,2), kurumsal aidiyet (%86,8) ve mesleğe hazırlık (%38,8) alanlarında önemli katkı sağladığını; formasyon ve uygulama derslerinin özellikle Kur'an kursu öğretmenleri için belirleyici olduğunu belirtmiştir. Kocaman ve Koyuncu (2024) mesleki ve kurumsal oryantasyon faaliyetlerine önem verilmesi gerektiğini vurgulamış, Ceylan (2024) ise Akademi'nin kaliteli din hizmeti sunmak için zorunlu bir ihtiyaç olduğunu ve aidiyet duygusunu güçlendirdiğini ifade etmiştir. Ertürk (2024) adayların mesleki bilgi açısından yeterli, beceri açısından ise kısmen yeterli olduklarını; Özellikle Kur'an-ı Kerim, meslekî beceri ve din hizmetleri formasyonu alanlarında gelişmeye ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Çinemre ve Yıldız (2024) katılımcıların Akademi eğitiminin sahaya yönelik bilgi, donanım ve pratik kazandırdığını, Kur'an-ı Kerim ve Dinî Musiki derslerinin mesleğe hazırlıkta en etkili dersler olduğunu ortaya koymuştur. Yıldız (2025) de katılımcıların çoğunun Akademi eğitimiyle mesleğe daha hazır hâle geldiklerini ve bilgi-donanım kazandıklarını ifade ettiğini belirtmiştir.

Bu bulgular doğrultusunda, Diyanet Akademisi eğitimi, aday din görevlilerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme, kurumsal aidiyet kazandırma ve mesleğe hazırlık açısından önemli katkılar sunmakta; eksikliklerin giderilmesi ve uygulamalı, geri bildirim temelli süreçlerin yaygınlaştırılmasıyla bu etki daha kapsayıcı ve sürdürülebilir hâle gelebilecektir.

Araştırmamızda katılımcılar, Diyanet Akademisi eğitim sürecinde çeşitli alanlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Öncelikle öğretim elemanlarının mesleki yeterliliği ve adaylarla iletişim tarzı, motivasyon ve aidiyet üzerinde belirleyici olmuştur; katılımcılar, alanında uzman ve öğrenciyi gözeten eğitmenlerin sürece dahil edilmesi gerektiğini düşünmektedir. Eğitim sürecinin büyük ölçüde teorik kaldığı ve uygulamalı etkinliklerin sınırlı olduğu vurgulanmıştır. İlmihâl, hadis, cenaze hizmetleri ve dini musiki derslerinde uygulamaların artırılması, cami ve saha deneyimlerinin programa daha yoğun biçimde dâhil edilmesi gerektiği öne çıkmıştır. Ayrıca idari baskılar, iletişim sorunları ve yetersiz maddi destekler, özellikle evli ve aile sahibi adaylar için ciddi zorluklar yaratmıştır. Müfredatın sadeleştirilmesi ve güncellenmesi, Arapça, yabancı dil, Kur'an, tefsir ve dini musiki alanlarında daha kapsamlı derslerin sunulması önerilmiş; eğitim süresinin mezuniyet düzeylerine göre farklılaştırılması ve sekiz aydan fazla sürmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Katılımcılar, bu düzenlemelerin eğitim sürecinin pratik yönünü güçlendireceğini, sosyal ve maddi hakları iyileştireceğini ve bireysel farklılıklara uygun programların geliştirilmesini sağlayacağını düşünmektedir.

Bu bulgular literatürle de paralellik göstermektedir. Polat, Akademi eğitiminde müfredatın yenilenmesi, ölçme-değerlendirme reformu, saha uygulamalarının güçlendirilmesi ve veri temelli karar alma süreçlerinin önemine dikkat çekmektedir. Yıldız (2025) katılımcıların sınav ve ölçme-değerlendirme süreçlerindeki adaletsizlik, pedagojik formasyon eksikliği, staj sürelerinin ve kapsamının yetersizliği, eğitim süresinin düzenlenmesi ve harçlıkların iyileştirilmesi gibi konuları önemsendiğini; ayrıca farklı öğrenim düzeylerine göre müfredat ayrımının yapılmasını önerdiğini belirtmektedir. Yıldız ve Çinemre ise ölçme-değerlendirme adaletsizliği, staj süresi ve içeriğinin yetersizliği, motivasyon eksikliği, eğitimcilerin pedagojik yetersizliği ve farklı mezun gruplarına tek program uygulanmasının sorun oluşturduğunu dile getirmektedir. Ertürk (2024) ise ders yükünün azaltılması, gereksiz tekrarların kaldırılması, ortak sınav

uygulamasý, stajların kapsam ve süresinin artırılması, sosyal etkinliklerin çoğaltılması, harçlık ve aile desteğinin iyileştirilmesi, eğitim ve atama takvimlerinin netleştirilmesi ve Akademi'ye özgü ders materyallerinin hazırlanması gerektiğini düşünmektedir. Ceylan, Diyanet Akademisi'nin din hizmetlerinde kaliteyi artırma potansiyeline sahip olduğunu ancak sürdürülebilir başarı için müfredatın sadeleştirilmesi, pedagojik eğitim ve materyal kullanımında hizmet içi kursların düzenlenmesi, ölçme süreçlerinde standartlaşma ve şeffaflık sağlanması, yöneticilere liderlik ve iletişim becerileri eğitimi verilmesi, fiziki imkânlar arasında sosyal ve kültürel alanların artırılması ve paydaşlar arası koordinasyonun güçlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Kocaman ve Koyuncu ise adayların mesleki yeterlilik ve kurumsal aidiyet kazandığını, ancak motivasyonu olumsuz etkileyebilecek yönetici ve eğitici davranışlarına dikkat edilmesi gerektiğini; pedagojik formasyon derslerinde alan uzmanlarından istifade edilmesi, program geliştirme uzmanları aracılığıyla ihtiyaç analizleri yapılması, derslerin uygulamaya dönük işlenmesi, staj kredilerinin artırılması ve tüm sınav-değerlendirmelerin merkezi olarak yürütülmesi gerektiğini düşünmektedir. Öz ve Kaya da katılımcıların kaynak eksikliği, maddi sıkıntılar, uzun ders saatleri ve ölçme-değerlendirme farklılıkları ile karşılaştığını; içerik ve uygulama iyileştirmeleri, ders kitapları ve kütüphane zenginleştirmesi, pedagojik formasyon desteği, formasyon ağırlığının artırılması ve manevi danışmanlık alanında özel programların geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, Akademi eğitiminde uygulama ve pratik süreçlerin güçlendirilmesi, pedagojik formasyonun iyileştirilmesi, sosyal-maddi desteklerin artırılması ve ölçme-değerlendirme süreçlerinin merkezi ve şeffaf hâle getirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu tür düzenlemeler, adayların motivasyon ve aidiyetini güçlendirecek; Akademi'nin mesleki yeterlik kazandırma işlevini daha verimli ve sürdürülebilir hâle getirecektir.

Genel olarak araştırmanın bulguları, Diyanet Akademisi uygulamasının aday din görevlilerinin mesleki, pedagojik ve kurumsal gelişimine anlamlı katkılar sunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, müfredat içeriği, uygulama ağırlığı, pedagojik formasyon, fiziki imkânlar ve değerlendirme süreçlerinde standartlaşma ve şeffaflık gereksinimi devam etmektedir. Literatürle büyük ölçüde örtüşen bu sonuçlar, Akademi modelinin din hizmetleri eğitiminde önemli bir yenilik olduğunu; ancak sistemin

olgunlaşmasıyla birlikte daha sürdürülebilir bir yapıya kavuşabileceğini ortaya koymaktadır.

5.2.Sonuç

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapacak adayların bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla kurulan, tarihsel bir arka plana sahip ve yeni bir eğitim kurumu olan Diyanet Akademisi hayata geçirilmiştir. Daha önce doğrudan atama yoluyla gerçekleştirilen istihdam uygulamasının yerine, akademide verilen eğitimi başarıyla tamamlayanların göreve başlaması sistemi getirilmiştir. Akademi programı kapsamında aday din görevlilerinin katılımı zorunlu olup, atama yalnızca programın başarıyla tamamlanmasıyla mümkün olmaktadır. Derslerin büyük kısmı ortak olmakla birlikte, adayların unvanlarına göre farklı içerikler de sunulmaktadır. İlk mezunlarını vermiş olan bu programla ilgili yapılan araştırmalar henüz sınırlı sayıdadır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür.

2022 yılı aday din görevlisi alım ve yerleştirme verileri ile mezuniyet oranlarının bütüncül analizi, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kontenjan doluluğundan ziyade nitelikli personel seçimini önceleyen bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir. Kontenjanların tamamının doldurulmaması, seçim sürecinde kalite standartlarının korunmasına yönelik bilinçli bir tercihi yansıtmaktadır. Bu bulgular, Diyanet Akademisi'nin din görevlilerini mesleğe hazırlamada seçici, kalite odaklı ve sürdürülebilir bir model geliştirdiğini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen veriler, Diyanet Akademisi'nin aday din görevlilerini mesleğe hazırlamada genel anlamda işlevsel ve gerekli bir kurum olduğunu göstermektedir. Katılımcıların çoğu, bu sürecin mesleki özgüvenlerini artırdığını, sahada karşılaştıkları görevler için daha donanımlı hale geldiklerini ve özellikle hitabet, dinî musiki, cenaze hizmetleri, mevzuat farkındalığı gibi alanlarda somut kazanımlar elde ettiklerini belirtmiştir. Bu yönüyle, daha önce uygulanan kısa süreli hizmet içi eğitimlerle karşılaştırıldığında, Diyanet Akademisi'nin daha sistemli, yoğun ve etkili bir eğitim modeli sunduğu görülmektedir.

Katılımcıların görüşleri, Diyanet Akademisi'nde verilen eğitimin daha işlevsel ve nitelikli hâle gelebilmesi için pek çok alanda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu ortaya

koymuştur. Özellikle öğretim elemanlarının mesleki yeterliliği ve öğrencilere karşı sergiledikleri iletişim tarzının, adayların motivasyonunu ve aidiyet duygusunu doğrudan etkilediği belirtilmiştir. Bu nedenle, alanında uzman, pedagojik donanıma sahip ve öğrenciye değer veren eğitmenlerin sürece dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca eğitim sürecinin büyük ölçüde teorik kaldığı, uygulamalı etkinliklerin ise sınırlı olduğu ifade edilmiştir. İlmihâl, hadis, cenaze hizmetleri ve dinî musiki gibi derslerde uygulamalara ağırlık verilmesi, cami ve saha deneyimlerinin programda daha yoğun biçimde yer alması önerilmiştir. Bunun yanı sıra, idari baskılar, iletişim sorunları ve yetersiz maddi desteklerin eğitimin verimliliğini olumsuz etkilediği dile getirilmiştir. Özellikle evli ve aile sahibi adayların sağlanan ödeneklerin yetersizliği nedeniyle ciddi sıkıntılar yaşadığı aktarılmıştır. Katılımcılar ayrıca müfredatın sadeleştirilmesi ve güncellenmesi, Arapça, yabancı dil, Kur'an, tefsir ve dinî musiki gibi alanlarda daha kapsamlı derslerin verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Eğitim süresinin mezuniyet düzeylerine göre farklılaştırılması gerektiği, lisans mezunları için daha kısa, lise ve ön lisans mezunları için ise daha uzun süreli programların uygulanmasının uygun olacağı dile getirilmiştir. Ayrıca sekiz ayı aşan eğitim süresinin yorucu olduğu, bu sürenin en fazla altı ayla sınırlandırılmasının verimliliği artıracığı belirtilmiştir. Sonuç olarak, eğitim sürecinin pratik yönünün güçlendirilmesi, sosyal ve maddi hakların iyileştirilmesi, bireysel farklılıklara uygun programların geliştirilmesi ve iletişim tarzının olumlu yönde dönüştürülmesi, Akademi'nin daha verimli ve mesleğe hazırlayıcı bir yapıya kavuşması açısından kritik öneme sahiptir.

Bununla birlikte, eğitim sürecinin çeşitli boyutlarında yapısal ve içeriksel eksiklikler de tespit edilmiştir. Öncelikle müfredatın özellikle ilahiyat fakültesi mezunları açısından büyük ölçüde tekrara dayalı olması, motivasyon kaybına yol açmıştır. Teorik derslerin ağırlığının fazla olması, pratik ve uygulamalı eğitimlerin sınırlı kalması, programın en çok eleştirilen yönlerinden biri olmuştur. Hitabet ve musiki gibi pratik derslerin daha aktif ve cami ortamında uygulanması gerektiği sıkça dile getirilmiştir.

Eğitim süresine ilişkin görüşler homojen değildir. Bir grup katılımcı sekiz aylık sürenin uzun olduğunu belirtirken, bir diğer grup sürenin kısa ya da içerikle orantısız olduğunu ifade etmiştir. Ortak kanaat, sürenin daha verimli ve hedef odaklı hâle getirilmesi gerektiğidir.

Eğitimci ve yönetici kadro genel olarak olumlu değerlendirilmiş, özellikle alanında uzman ve iletişime açık eğitmenlerin eğitime büyük katkı sağladığı belirtilmiştir. Ancak pedagojik formasyon eksiklikleri, alan dışı eğitimcilerin derslere girmesi ve bazı hocaların öğrenciye mesafeli yaklaşması sürecin olumsuz yönleri arasında yer almıştır. Eğitimcilerin yalnızca akademik bilgi değil, aynı zamanda temsil gücü ve örneklik bakımından da adaylar üzerinde güçlü bir etki bıraktığı dikkate alındığında, bu bulgu kritik önem arz etmektedir.

Fiziksel imkânlar açısından bakıldığında, bekâr adaylar için yurt imkânlarının büyük ölçüde yeterli olduğu, modern binalar ve dersliklerin süreci desteklediği ifade edilmiştir. Ancak evli kursiyerler için lojman yetersizliği ciddi bir sorun olarak öne çıkmış, bu durum hem ekonomik hem de sosyal uyum açısından sıkıntılar doğurmuştur. Ayrıca yemek hizmetleri, temizlik ve sosyal faaliyetlerde dönemsel aksaklıklar yaşanmıştır. Sağlanan ekonomik destek ise günümüz şartlarında yetersiz bulunmuş, özellikle evli adaylar için mağduriyet yaratmıştır.

Sonuç olarak, araştırma bulguları Diyanet Akademisi'nin aday din görevlilerinin mesleki gelişimine anlamlı katkılar sağladığını; ancak müfredat, eğitim süresi, pedagojik yöntemler, fiziki koşullar ve ekonomik destekler bağlamında çeşitli iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların genel memnuniyeti yüksek olmakla birlikte, sürecin kalıcı ve etkili hâle gelmesi için yapısal düzenlemeler kaçınılmaz görünmektedir. Akademi'nin kurumsal yapısının güçlendirilmesi ve geleceğe dönük planlamalarının sürdürülebilir hâle getirilmesi, mesleki formasyonun kalıcılığı açısından önemlidir.

5.3. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ve literatür ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

-Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kontenjan planlamasında, özellikle imam-hatiplik unvanı için yalnızca İlahiyat Fakültesi mezunlarına öncelik verme eğiliminden vazgeçerek arz-talep dengesini dikkate alması önerilmektedir. İmam Hatip Lisesi, İlahiyat Ön Lisans ve hafızlık geçmişine sahip adayların sürece daha etkin katılımı, kurumun hem personel çeşitliliğini hem de görev motivasyonunu artıracaktır. Sürecin

daha etkin işlemesi için kontenjan-planlama uyumunun güçlendirilmesi, mülakat kriterlerinin standartlaştırılması ve mezuniyet sonrası performansın izlenmesi de önerilmektedir. Bu yaklaşım, Diyanet Akademisi'nin din görevlisi yetiştirme sürecinde nitelik, motivasyon ve sürdürülebilirliği güçlendirecektir.

-Eğitim müfredatı, adayların mezuniyet düzeyleri ve bireysel farklılıkları dikkate alınarak yeniden yapılandırılmalıdır. Bu bağlamda, İmam Hatip Lisesi, ön lisans ve lisans mezunları için program içerikleri farklılaştırılmalı, hafız olan ve olmayan adaylara aynı yaklaşım sergilenmemeli, ihtiyaçlara göre farklı modüller geliştirilmelidir. Tekrarlayan teorik dersler azaltılarak, sahaya dönük ve uygulamalı derslere daha fazla ağırlık verilmelidir. Ayrıca, eğitim süreci planlanırken kursiyerlerin mevcut bilgi birikimleri ve gelişim düzeyleri esas alınmalı; eksik görülen alanlarda telafi edici destek sağlanmalıdır. Bu doğrultuda, “öğrenciye görelilik” ilkesi benimsenerek program, farklı eğitim geçmişi ve ihtiyaçlara sahip adayların beklentilerine cevap verecek biçimde esnek ve modüler bir yapıya kavuşturulmalıdır.

-Eğitimcilerin akademik uzmanlıklarının yanı sıra pedagojik yeterlilik, iletişim becerileri ve sahadaki deneyimleri dikkate alınmalıdır. Alan dışı eğitimcilerin ders vermesi önlenmeli; temsil gücü yüksek, örnek kişiliğe sahip öğretim elemanları istihdam edilmelidir. Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğitimcilerin, eğitim süreçlerinde mobbing, baskı ve olumsuz tutumlara dayalı yaklaşımlar yerine, değer, merhamet ve şefkat temelli bir eğitim anlayışını benimsemeleri gerekmektedir. Zira, aday din görevlilerinin mesleki formasyonlarının yanı sıra kişilik gelişimlerinin de desteklenmesi, ancak insani değerleri önceleyen bir eğitim ortamının inşası ile mümkün olabilmektedir. Bu çerçevede, eğitimcilerin rehberlik edici, destekleyici ve kuşatıcı bir rol üstlenmeleri, hem adayların mesleki motivasyonunu artıracak hem de kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirecektir.

-Staj ve saha çalışmaları yalnızca gözleme değil, aktif katılıma dayalı olmalıdır. Cami, gasil hane, nikâh ve cenaze hizmetleri gibi alanlarda gerçek mekânlarda yapılan uygulamalar sistematik hâle getirilmelidir. Dini musiki, hitabet ve iletişim derslerinin uygulama ağırlığı artırılmalıdır.

-Aday din görevlilerinin verim aldıklarını ve ders saatinin artırılmasını önerdikleri Dini Musiki derslerine ve staj uygulamalarına ayrılan süre yeniden değerlendirilmelidir. Dini musiki eğitimi artırılmalı; ses, makam ve icra çalışmaları daha profesyonel hale getirilmelidir. Uygulamaya yönelik staj uygulamalarına daha fazla yer verilmelidir.

-Sekiz aylık süreç, içerikle orantılı olacak şekilde yoğunlaştırılmalı ve süre-içerik dengesi yeniden kalibre edilmelidir. Farklı eğitim seviyelerine göre program süresi esnekleştirilmelidir. Eğitim süresi sekiz ay olarak planlanmaya devam edecekse içerik daha nitelikli hale getirilmeli, verimliliği azaltan tekrarlar kaldırılarak dersler yoğunlaştırılmalıdır. Uygulamalı yönü güçlendirilerek daha etkin bir program hazırlanmalıdır. Eğer süre uzun olacaksa içerik niteliği arttırılmalıdır.

-Bekâr kursiyerler için mevcut yurt imkânları korunmalı; evli kursiyerler için lojman desteği sağlanmalıdır. Yemek, temizlik ve sosyal alanlarda kalite standardı yükseltilmelidir.

-Adaylara sağlanan harçlık, günümüz ekonomik şartlarına uygun hâle getirilmeli; evli kursiyerler için ek destek sağlanmalıdır.

-Evli kursiyerlerin eğitim sürecinde karşılaştıkları barınma ve maddi zorlukların giderilmesi için kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda, öncelikle evli kursiyerlere lojman imkânı sağlanmalı, kira ve yaşam giderlerine destek verilmelidir. Çocuklu ailelere yönelik özel düzenlemeler yapılarak aile bütünlüğünün korunması gözetilmelidir. Ayrıca evli ve ailesiyle yaşayan kursiyerlerin maddi yükünü hafifletecek alternatif eğitim modelleri geliştirilmelidir. Bu kapsamda, yarı zamanlı çalışma imkânı tanıyacak esnek programlar veya ikinci öğretim tarzı akşam dersleri uygulanabilir. Bunun yanı sıra, evli kursiyerlerin eş ve çocuklarıyla birlikte barınabilecekleri 1+1 veya aileye uygun lojman/pansiyon imkânları oluşturulmalı; katılımcıların odalarını arkadaşlarıyla değil aile bireyleriyle paylaşabilecekleri koşullar tesis edilmelidir. Ulaşım, barınma ve temel ihtiyaçlara yönelik destekler çeşitlendirilmelidir.

-Geleneksel öğretim yöntemlerinin yanı sıra dijital materyaller, görsel-işitsel araçlar ve etkileşimli platformlar kullanılmalıdır. Tüm derslerde materyal çeşitliliği ve uygulamalı yöntemlerin standardize edilmesi sağlanmalıdır.

-Öğrencilerin görüş ve önerilerini dikkate alan güçlü bir geri bildirim sistemi kurulmalıdır.

- Kursiyerlerin sosyal ve kültürel gelişimlerini destekleyecek faaliyetlerin artırılması, seminer, açık oturum ve münazara tarzı etkinliklere daha fazla yer verilmesi; ayrıca kursiyerlerin bireysel ve mesleki sorunlarını paylaşabilecekleri danışmanlık mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir.

- Aday din görevlilerinin yoğun geçen Akademi eğitim süreçlerinde dinlenme ve sosyal haklarını kullanabilmelerine imkân tanınmalıdır. Eğitim sürecindeki yoğunluğu azaltmaya yönelik projeler geliştirilmeli, benzer içerikli derslerin birleştirilmesi (cem edilmesi) gibi düzenlemeler yapılmalıdır. İzin hakları ve diğer sosyal koşulların iyileştirilmesi konusu da bu çerçevede yeniden değerlendirilebilir. Ayrıca, adayların sosyal ve kültürel etkinliklere katılabilmeleri için daha fazla zaman ayrılması yararlı olacaktır.

- Eğitim sonrası atama ve yerleştirme politikaları, şeffaf ve adil bir şekilde düzenlenmeli; adayların başarı ve yeterlilikleri objektif kriterlerle dikkate alınmalıdır.

- Eğitim programları, sürekli veri analizi ve geribildirimler doğrultusunda güncellenmeli, yenilikçi ve uluslararası standartlara uygun hâle getirilmelidir.

-Diyanet Akademisinin eğitim faaliyetlerini geliştirilmesine yönelik farklı paydaşların katılımıyla, çalıştay, sempozyum vb. etkinlikler yapıp eğitim sürecin geliştirilmesi adına bilimsel çalışmalar yapılabilir. Eğitim programları gözden geçirilebilir. Akademik araştırma ve çalışmalar yardımıyla iyileştirilme çalışmaları ortaya konulabilir.

Bu önerilerin hayata geçirilmesi, Diyanet Akademisi'nin daha etkili ve katılımcı bir eğitim kurumu hâline gelmesine katkı sağlayacaktır. Akademinin kurumsal yapısı olgunlaştıkça ve uygulamalı boyutu güçlendikçe, aday din görevlilerinin mesleki yeterlikleri daha da artacak; sahada karşılaşacakları zorluklara karşı daha hazırlıklı, donanımlı ve özgüvenli bireyler olarak görev alacaklardır. Ayrıca ileride yapılacak çalışmaların farklı akademi merkezlerinde, farklı mezun gruplarıyla karşılaştırmalı olarak yürütülmesi, politika yapıcılar için daha kapsamlı ve yol gösterici veriler sunacaktır.

KAYNAKÇA

Akın, A. (2010). *Cumhuriyet dönemi din eğitimi* [Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

Akyıldız, A. (2010). Şer'iyye ve Evkaf Vekâleti. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (Cilt 39, ss. 7–8). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Aras, İ. (2010). *Cumhuriyet Dönemi'nde din görevlilerinin yetiştirilmesi ve istihdamı* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

Arslan, M. (2011). *Türkiye'de Diyanet İşleri Başkanlığı: Tarihsel gelişim, teşkilat yapısı ve faaliyetleri*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Aşlamacı, İ. (2024). *Örgün ve yaygın din eğitiminin 100 yılı*. DEM Yayınları.

Ayas, O. (1998). *Camilerde görev yapan imamların hizmet içi eğitim ihtiyaçları* [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi].

Ayhan, H. (2000). Cumhuriyet dönemi din eğitimine genel bir bakış: Atatürk'ün İslam dini ve din eğitimi hakkındaki görüşleri. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 18, 1–22.

Aydın, Ö. (2019). Yaygın din eğitiminde yeni bir kurumsal model olarak Diyanet Akademisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(2), 239–276.

Bardakoğlu, A. (2010). 3 Mart 1924 Kanunları ve Diyanet. İçinde 21. *Yüzyıl Türkiye'sinde Din ve Diyanet* (Cilt 1). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Berkes, N. (2002). *Türkiye'de çağdaşlaşma*. Yapı Kredi Yayınları.

Bulut, M. (1997). *Diyanet İşleri Başkanlığının yaygın din eğitimindeki yeri* [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi].

Bulut, M. (2003). Din görevlisi yetiştirme sorunu ve Diyanet İşleri Başkanlığına eleman yetiştiren kurum olarak imam-hatip okulları. İçinde II. *Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri* (Cilt 2, ss. 542–565). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Buyrukçu, M. (t.y.). *Türkiye’de din görevlisi yetiştirme problemi ve çözüm önerileri*.

Buyrukçu, R. (2006). Türkiye’de din görevlisi yetiştirme problemi ve çözüm önerileri. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 47(2), 99–126.

Ceylan, A. (2024). *Diyanet Akademisi eğitim programlarının öğretim elemanı değerlendirmesi: Nitel bir analiz*.

Ceylan, T. (2024). Eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisine ilişkin görüşleri. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 18, 145–187.

Coşkun, R. (2006). Din görevlilerinin eğitimi üzerine düşünceler. *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 17, 95–106.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (S. B. Demir, Çev.). EDAM.

Dam, N., & Ertürk, A. (2020). *Diyanet İşleri Başkanlığı mesleğe hazırlık eğitim programının değerlendirilmesi*.

Demircioğlu, A., & Çelik, B. (2019). Yaygın din eğitiminin neliği. *Kastamonu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1–2), 7–23.

DİB. (2022a). 2022 yılı Diyanet Akademisi aday din görevlisi (KKÖ, İ-H, M-K) alımı sınavı KPSS taban puanları [PDF dosyası]. <https://diyanet.gov.tr>

DİB. (2022b). 2022 yılı Diyanet Akademisi aday din görevlisi (KKÖ, İ-H, M-K) alımı duyurusu [PDF dosyası]. <https://diyanet.gov.tr>

DİB. (2022c). Sözlü sınav sonuç puan tablosu: Diyanet Akademisi aday din görevlisi alımı 2022 [PDF dosyası]. <https://diyanet.gov.tr>

DİB. (2023). *Diyanet Akademisi 1. dönem mezuniyet programı basın açıklaması*. <https://diyanet.gov.tr>

Diyanet Akademisi. (t.y.). *Aday din görevlileri mesleki eğitim programı (Hafız Kur’an kursu öğreticisi)*.

Diyanet Akademisi. (2024a). *Diyanet Akademisi ilk mezunlarını verdi*. <https://diyanetakademi.diyaret.gov.tr/Detay/856>

Diyanet Akademisi. (2024b). *Diyanet Akademisi 2023 yılı faaliyet raporu*. Diyanet Akademisi.

Diyanet Akademisi. (2024c). *Dini ihtisas merkezleri*. T.C. Diyanet İşleri Başkanlığı. <https://diyanetakademi.diyaret.gov.tr/sayfa/748>

Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 32207 (2023). <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=40209&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Diyanet İşleri Başkanlığı. (1983). *Aday memurların yetiştirilmelerine ilişkin genel yönetmelik*.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2003). *II. Din Şûrası Tebliğ ve Müzakereleri (23–27 Kasım 1998)*. Türkiye Diyanet Vakfı.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2012). *Hizmet içi eğitim yönetmeliği*.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023a). *Diyanet Akademisi hizmet içi eğitim yönetmeliği*.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2023b). *Diyanet İşleri Başkanlığı tanıtım kitapçığı*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Diyanet İşleri Başkanlığı. (2024). *2024–2028 Stratejik Plan*. DİB Strateji Geliştirme Başkanlığı.

Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2014). *Personel yeterlikleri*. <https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/...>

Duman, A. Y. (2000). *Yetişkinler eğitimi*. Ütopya Yayınevi.

Duman, Y. (2024). Kurumsal bir reform olarak Diyanet Akademisi: Kuruluş süreci ve uygulama alanları. *İlahiyat Tetkikleri Dergisi*, 51(2), 95–117.

Ertürk, A. (2024). Aday Kur'an kursu öğretmenlerine göre Diyanet Akademisi meslekî eğitim programının değerlendirilmesi. *Bilimname*, 52, 429–465. <https://doi.org/10.28949/bilimname.1486919>

Ertürk, İ. (2021). *Diyanet İşleri Başkanlığı mesleğe hazırlık ve tashih-i huruf hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesi* [Doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].

Ertürk, İ. (2021). *Türkiye’de din görevlilerinin hizmet içi eğitimi*. İlahiyat Yayınları.

Furat, A. Z. (2012). Nitelikli din görevlisi yetiştirmede ilahiyat fakültelerinde sürdürülen eğitim-öğretim faaliyetlerinin yeterliliği. *Marife: Dini Araştırmalar Dergisi*, 12(1).

Gözyaydın, İ. (2009a). Diyanet: Laik devletin dinsel kolu. *Toplum ve Bilim*, 114, 25–46.

Gözyaydın, İ. (2009b). *Türkiye Cumhuriyeti’nde dinin tanzimi*. İletişim Yayınları.

Gözyaydın, İ. (2020). Religion and the Turkish state: Secularism, Islam and politics. In *The Oxford Handbook of Turkish Politics*. Oxford University Press.

Kara, H. (2017). Tek parti dönemi din politikası (1923–1946). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 111–136.

Keyifli, Ş. (2017). Türkiye’de dinin kamusal alanda yeniden konumlanması. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 55–73.

Keyifli, Y. (1997). *Yaygın din eğitimi*. Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Keyifli, Y. (2013). *Yaygın din eğitimi ve yeni yaklaşımlar*. DEM Yayınları.

Kocaman, K., & Koyuncu, M. (2024). İlk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğretmenlerine göre Diyanet Akademisi. *Mevzu Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(Mart), 539–590. <https://doi.org/10.56720/mevzu.1429639>

Küçükcan, T. (2003). State, Islam, and religious liberty in modern Turkey. *Brigham Young University Law Review*, 2003(2), 475–506.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage.

Öcal, M. (2017). *Osmanlı'dan günümüze Türkiye'de din eğitimi*. Dergâh Yayınları.

Öz, M., & Kaya, H. (2024). Diyanet Akademisi merkezlerinde verilen mesleki eğitimlerin etkililiği ve verimliliği üzerine nicel bir araştırma.

Öztürk, Ş. (1999). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın din eğitimi ve hizmet içi eğitim faaliyetleri. *Cumhuriyetin 75. yılında Türkiye'de din eğitimi ve öğretimi ilmi toplantısı* (ss. 401–410). Türk Yurdu Yayınları.

Resmî	Gazete.	(29	Mart	1950).	Kanun	No.	5634.
Resmî	Gazete.	(2	Temmuz	1965).	Kanun	No.	633.
Resmî	Gazete.	(28	Şubat	1978).	Karar	No.	7/14656.
Resmî	Gazete.	(13	Aralık	1983).	Kanun	No.	190.
Resmî	Gazete.	(9	Ekim	1984).	Kanun	No.	202.
Resmî	Gazete.	(13	Temmuz	2010).	Kanun	No.	6002.

Resmî Gazete. (2022). *Diyanet Akademisi Kanunu*.

Topal, M. (2023). Din görevlilerinin mesleki eğitimi ve Diyanet Akademisi. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 23(1), 112–132.

Toprak, B. (1981). *Türkiye'de din, devlet ve laiklik*. AFA Yayınları.

Tosun, C. (2002). *Din eğitimi bilimine giriş*. Pegem A Yayıncılık.

Tosun, C. (2015). Din hizmetlerinde iletişim ve etik. İçinde *Din Hizmetlerinde Kalite Sempozyumu Bildirileri* (ss. 113–126). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.

Yavuz, M. H. (2009). *Secularism and Muslim democracy in Turkey*. Cambridge University Press.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, F., & Çinemre, M. (2024). Diyanet Akademisi ilk dönem mezunlarının eğitim değerlendirmesi: Nitel bir araştırma.

Yücel, İ. (1994). Diyanet İşleri Başkanlığı. *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* (Cilt 9, ss. 455–460). Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Zürcher, E. J. (2010). *Modernleşen Türkiye'nin tarihi*. İletişim Yayınları.



EKLER

EK-1. Etik Kurul Onayı



EK-2. Araştırma İzni



