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

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİ'NE BAKIŞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA SOYLU

BALIKESİR, 2026

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

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİ'NE BAKIŞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA SOYLU

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. AHMET ALİ ÇANAKCI

BALIKESİR, 2026

“Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü tarafından 2025/060 *nolu Proje ile desteklenmiştir.”*

T.C.

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı'nda 202312571019 numaralı Esra SOYLU'nun hazırladığı "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Diyanet Akademisi'ne Bakışı" konulu YÜKSEKLİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 09/07/2026 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

Üye (Başkan) Prof. Dr. Mehmet BAHÇEKAPILI İmza

Üye (Danışman) Doç. Dr. Ahmet Ali ÇANAKCI İmza

Üye Prof. Dr. Hacer AŞIK EV İmza

Enstitü Onayı

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı ve
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.
- Yükseköğretim Kurulu tarafından 2024 yılında yayınlanan "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Faaliyetlerinde Üretken Yapay Zekâ Kullanımına Dair Etik Rehber" ve Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Çalışmalarda Üretken Yapay Zekâ Kullanımı: Etik İlkeler ve Uygulama Rehberi hakkında bilgi sahibiyim. Üretken yapay zekânın kullanılmasına ilişkin doğabilecek sorumluluklarımı kabul ettiğimi beyan ederim

09/07/2026

İmza

Esra SOYLU

ÖNSÖZ

Din hizmetlerinin niteliğinin artırılması, çağın ihtiyaçlarına uygun bilgi, beceri ve yeterliklerle donatılmış nitelikli din görevlilerinin yetiştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu doğrultuda Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde kurulan Diyanet Akademisi, din görevlilerinin mesleki gelişimlerini desteklemeyi, kurumsal aidiyetlerini güçlendirmeyi ve din hizmetlerini daha etkin şekilde yürütebilecek donanıma sahip bireyler olarak yetişmelerini amaçlamaktadır. Henüz yeni bir kurum olan Diyanet Akademisinin uygulamalarının, eğitim süreçlerinin ve aday din görevlileri üzerindeki etkilerinin bilimsel yöntemlerle değerlendirilmesi ise hem kurumun gelişimi hem de din eğitimi alanına katkı sunması bakımından önem taşımaktadır.

Bu araştırmada, Diyanet Akademisi Kur'an Kursu Öğreticiliği Mesleki Eğitim Programını tamamlayan ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticilerinin Akademi sürecine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Katılımcıların meslek eğitimi programına yönelik değerlendirmeleri; eğitim içeriği, eğitim görevlileri, ölçme ve değerlendirme süreçleri, kurumsal işleyiş, fiziki imkanlar, barınma olanakları, mesleki motivasyon, kurumsal aidiyet ve programın genel etkililiği gibi çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Araştırma sonucunda Diyanet Akademisinin Kur'an kursu öğreticilerinin mesleki gelişimlerine ve kurumsal aidiyetlerine önemli katkılar sağladığı görülmekle birlikte, eğitim süresi, müfredat yapısı, ölçme-değerlendirme uygulamaları ve sosyal imkanlar gibi bazı alanlarda geliştirilmesi gereken yönlerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve tamamlanması sürecinde bilgi, tecrübe ve akademik rehberliğiyle değerli katkılar sunan danışmanım Doç. Dr. Ahmet Ali ÇANAKCI'ya; yüksek lisans eğitimim boyunca akademik birikimi, yönlendirmeleri ve desteğiyle araştırma sürecime katkı sağlayan Prof. Dr. Hacer Aşık Ev'e teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın değerlendirme sürecinde jüri üyeliği görevini üstlenen ve değerli görüşleriyle çalışmama katkı sağlayan Prof. Dr. Mehmet BAHÇEKAPILI'ya teşekkür ve şükranlarımı arz ederim. Tez çalışmamın yazım ve son düzenleme

aşamasında bilgi ve tecrübelerini paylaşarak katkıda bulunan Dr. Öğr. Üyesi Asem ABDELGHANY'e şükranlarımı sunarım.

Ayrıca araştırmaya gönüllü olarak katılarak görüş ve deneyimlerini paylaşan ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticilerine teşekkür ederim. Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme, çalışma sürecinde sabır ve anlayışıyla yanımda olan kardeşim Emine'ye şükranlarımı sunarım.

BALIKESİR, 2026 **ESRA SOYLU**

ÖZET

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİ'NE BAKIŞI

SOYLU, Esra
Yüksek Lisans, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Ali Ç ANAKCI
2026, 159 Sayfa

Bu çalışmada, Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi'ne ilişkin görüş, deneyim ve değerlendirmeleri incelemiştir. Araştırmada, katılımcıların Diyanet Akademisi eğitim sürecine yönelik görüşlerinin ortaya konulması, Akademi eğitiminin mesleki gelişim, kurumsal aidiyet ve mesleki yeterliliklerine katkılarının belirlenmesi ve eğitim sürecinin geliştirilmesine yönelik önerilerin tespit edilmesi amaçlamıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni benimsenmiştir. Veriler, Diyanet Akademisi'nden mezun olarak görev yapan 27 din görevlisi ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmış, elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, katılımcıların Diyanet Akademisini mesleğe hazırlık sürecinde gerekli ve işlevsel bir kurum olarak gördüklerini göstermiştir. Katılımcılar, Akademi eğitiminin mesleki gelişimlerine, mesleki kimlik kazanmalarına ve kurumsal aidiyetlerinin güçlenmesine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılar, öğrenme sürecinde özellikle musiki, meal ve ezber ağırlıklı derslerde zorlandıklarını belirtirken; teorik derslerin tekrar niteliği taşıması, uygulamalı eğitimlerin yetersizliği ve ölçme-değerlendirme süreçlerine ilişkin sorunları da programın geliştirilmesi gereken yönleri arasında değerlendirmişlerdir. Ayrıca Akademi sürecinin mesleki özgüveni artırdığı ve Diyanet İşleri Başkanlığını daha yakından tanımaya katkı sunduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak araştırmada, Diyanet Akademisinin mesleğe hazırlık sürecine önemli katkılar sunduğu, ancak programın etkililiğinin artırılması için çeşitli iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Diyanet Akademisi, Mesleki Eğitim, Din Görevlileri, Kur'an Kursu Öğreticisi.

ABSTRACT

QUR'AN COURSE INSTRUCTORS' PERSPECTIVES ON THE DİYANET ACADEMY

SOYLU, Esra

Master's Degree, Department of Philosophy and Religious Studies

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet Ali Ç ANAKCI

2026, 159 Pages

This study examined the views, experiences, and evaluations of Qur'an course instructors regarding the Diyanet Academy. The research aimed to reveal the participants' views on the Diyanet Academy training process, determine the contributions of the Academy's training to their professional development, institutional belonging, and professional competence, and identify suggestions for improving the training process. A qualitative research approach employing the phenomenological design was adopted. Data were collected through semi-structured interviews with 27 religious officials who had graduated from the Diyanet Academy and were actively serving in their positions, and the data were analyzed using content analysis. The findings showed that the participants regarded the Diyanet Academy as a necessary and functional institution in the process of preparing for the profession. They stated that the Academy's training contributed to their professional development, the formation of their professional identity, and the strengthening of their institutional belonging. While participants reported experiencing particular difficulties in courses focused on music, Qur'an translation (meal), and memorization, they also identified the repetitive nature of theoretical courses, the inadequacy of practical training, and issues related to assessment and evaluation processes as areas requiring improvement in the program. Furthermore, it was determined that the Academy process enhanced participants' professional self-confidence and helped them gain a deeper understanding of the Presidency of Religious Affairs. In conclusion, the study found that the Diyanet Academy makes significant contributions to the process of professional preparation; however, various improvements are needed to enhance the effectiveness of the program.

Keywords: Religious Education, Diyanet Academy, Vocational Training, Religious Officials, Quran Course Instructor.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ……...……...…iii
ÖZET…….....v
ABSTRACT…….....vi
İÇİNDEKİLER…….……..viii
TABLOLAR LİSTESİ.....xi
KISALTMALAR xiii
GİRİŞ
1. Araştırmanın Konusu (Problemi) 1
2. Araştırmanın Amacı 3
3. Araştırmanın Önemi..... 3
4. Araştırmanın Kaynakları / Araştırmayla İlgili Literatür..... 4
5. Araştırmanın Varsayımları 12
6. Araştırmanın Yöntemi 12
6.1. Araştırmanın Deseni..... 12
6.2. Çalışma Grubu..... 13
6.3. Veri Toplama Araçları..... 15
6.4. Verilerin Toplanması ve Analizi 16
6.5. Araştırmanın Güvenirliğini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar ve Etik İlkeler 17
7. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 18
BİRİNCİ BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE: DİYANET AKADEMİSİ
1.1.DİYANET AKADEMİSİ'NİN ORTAYA ÇIKIŞI VE KURUMSALLAŞMASI 19
1.1.1. Diyanet Akademisi'nin Misyonu, Görev ve Yetkileri 20
1.2. DİYANET AKADEMİSİ EĞİTİM SİSTEMİ..... 22
1.2.1. Eğitim Programları..... 22
1.2.1.1. Yüksek İhtisas Programları 23
1.2.1.2. Hizmet İçi Eğitim Programları..... 24
1.2.1.3. Aday Din Görevlileri Eğitim Programları..... 28
1.2.1.3.1. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğretisi) 29

1.2.1.3.2. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi) 31
1.2.1.3.3. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticiliği) -İşitme ve Görme Engelli 33
1.2.2. Akademi Eğitim Görevlisi 35
1.2.3. Mesleki Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme 37
1.2.4. Aday Din Görevlisi Yeterlilikleri (Kur'an Kursu Öğreticisi) 39

İKİNCİ BÖLÜM

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİ'NE BAKIŞI BULGULAR VE YORUMLAR

2.1. EĞİTİM İHTİYACI VE ÖN EĞİTİM ALTYAPISI 43
2.1.1. Akademiye Duyulan İhtiyaç 43
2.1.2. Lisans Eğitimin Etkisi 46
2.1.3. Akademinin Lisans Eğitimine Katkısı 49
2.2. EĞİTİM PROGRAMININ NİTELİĞİ VE UYGUNLUĞU 52
2.2.1. Programın Mesleki Uygunluğu 52
2.2.2. Programın Genel Değerlendirilmesi 55
2.2.3. Program Bileşenleri 59
2.3. DERS İÇERİKLERİ VE ALAN EĞİTİMİ 63
2.3.1. Teorik Dersler 63
2.3.2. Uygulamalı Dersler 67
2.3.3. Pedagojik Formasyon 70
2.4. ÖĞRETİM SÜRECİ VE YÖNTEMLER 74
2.4.1. Öğretim Yöntem ve Teknikleri 74
2.4.2. Yöntem Kazanımı 78
2.4.3. Öğretim Teknolojileri ve Materyal Kullanımı 83
2.5. EĞİTİMCİLER (ÖĞRETİCİ KADRO) 86
2.5.1. İletişim ve Etkileşim 86
2.5.2. Alan Yeterliliği 90
2.5.3. Pedagojik Yeterlilik 94
2.6. ÖĞRENME SÜRECİNDE YAŞANAN ZORLUKLAR 98
2.6.1. Zorlanılan Dersler ve Öğrenme Engelleri 98
2.7. ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ 100
2.7.1. Sınav Sistemi 101
2.7.2. Sınavların Uygulanışı 105
2.8. YÖNETİM VE KURUMSAL İŞLEYİŞ 109

2.8.1. Yönetici Yaklaşımı 110
2.8.2. Kurumsal İşleyiş ve Yönetim Memnuniyeti 113
2.9. FİZİKİ VE SOSYAL İMKANLAR 116
2.9.1. Fiziki Altyapı ve Donanım 117
2.9.2. Barınma ve Yatılılık İmkanları 120
2.10. MESLEKİ VE KURUMSAL ETKİLER 124
2.10.1. Mesleki Motivasyon, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet, DİB Algısı 124
2.11. YERLEŞTİRME VE SİSTEM ELEŞTİRİSİ 128
2.11.1. Atama ve Puanlama Sistemi 129
2.12. GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER 133
2.12.1. Karşılaşılan Temel Sorunlar 133
2.12.2. Çözüm Önerileri ve Sistem Geliştirme 137
2.12.3. Verimlilik ve Amacına Ulaşma Durumu 141
SONUÇ VE ÖNERİLER 145
KAYNAKÇA 151
EKLER 155

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri 14

Tablo 2. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğretisi)..... 30

Tablo 3. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)..... 32

Tablo 4. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticiliği)-İşitme ve Görme Engelli 34

Tablo 5. Araştırma Bulgularına Ait Tema ve Kategoriler..... 42

Tablo 6. Katılımcıların Akademiye Duyulan İhtiyacına İlişkin Görüşleri..... 43

Tablo 7. Katılımcıların Lisans Eğitimin Etkisine İlişkin Görüşleri 47

Tablo 8. Katılımcıların Diyanet Akademisi'nin Lisans Eğitimine Katkısına İlişkin Görüşleri..... 50

Tablo 9. Katılımcıların Programın Mesleki Uygunluğuna İlişkin Görüşleri 52

Tablo 10. Katılımcıların Programın Genel Değerlendirmesine İlişkin Görüşleri 55

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Programı/Müfredatına Yönelik Görüşleri..... 59

Tablo 12. Katılımcıların Teorik Temel İslami İlimler Derslerine İlişkin Görüşleri.. 64

Tablo 13. Katılımcıların Uygulamalı Derslere İlişkin Görüşleri 67

Tablo 14. Katılımcıların Pedagojik Formasyona İlişkin Görüşleri 70

Tablo 15. Katılımcıların Öğretim Yöntem ve Tekniklerine İlişkin Görüşleri..... 74

Tablo 16. Katılımcıların Yöntem Kazanımına İlişkin Görüşleri..... 78

Tablo 17. Katılımcıların Öğretim Teknolojileri ve Materyal Kullanımına İlişkin Görüşleri..... 83

Tablo 18. Katılımcıların İletişim ve Etkileşime İlişkin Görüşleri..... 87

Tablo 19. Katılımcıların Alan Yeterliliğine İlişkin Görüşleri..... 90

Tablo 20. Katılımcıların Pedagojik Yeterliğe İlişkin Görüşleri 94

Tablo 21. Katılımcıların Zorlanılan Dersler ve Öğrenme Engellerine İlişkin Görüşleri..... 98

Tablo 22. Katılımcıların Sınav Sistemine İlişkin Görüşleri 101

Tablo 23. Katılımcıların Sınavların Uygulanışına İlişkin Görüşleri 105

Tablo 24. Katılımcıların Yönetici Yaklaşımına İlişkin Görüşleri..... 110

Tablo 25. Katılımcıların Kurumsal İşleyiş ve Yönetim Memnuniyetine İlişkin Görüşleri..... 113

Tablo 26. Katılımcıların Fiziki Altyapı ve Donanıma İlişkin Görüşleri 117

Tablo 27. Katılımcıların Barınma ve Yatılılık İmkanlarına İlişkin Görüşleri..... 120

Tablo 28. Katılımcıların Mesleki Motivasyon, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet, DİB Algısına İlişkin Görüşleri 124

Tablo 29. Katılımcıların Atama ve Puanlama Sistemine İlişkin Görüşleri 129

Tablo 30. Katılımcıların Diyanet Akademisi Sürecinde Karşılaşılan Temel Sorunlara İlişkin Görüşleri 133

Tablo 31. Katılımcıların Çözüm Önerileri ve Sistem Geliştirmeye İlişkin Görüşleri 137

Tablo 32. Katılımcıların Diyanet Akademisinin Verimlilik ve Amacına Ulaşma Durumuna İlişkin Görüşleri 141

KISALTMALAR LİSTESİ

ADMEP : Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı

DİB : Diyanet İşleri Başkanlığı

KKÖ : Kur'an Kursu Öğreticileri

DİYA : Diyanet Akademisi

BAP : Bilimsel Araştırma Projesi

ABYS : Akademi Bilgi Yönetim Sistemi

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın konusu (problemi), amacı, önemi, kaynakları/araştırmayla ilgili literatür, varsayımları, yöntemi, kapsamı ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1. Araştırmanın Konusu (Problemi)

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) tarafından din görevlilerinin mesleğe hazırlanması, mesleki yeterliklerinin geliştirilmesi ve kurumsal aidiyetlerinin güçlendirilmesi amacıyla hayata geçirilen Diyanet Akademisi (DİYA), din hizmetleri alanında yeni bir eğitim modeli olarak dikkat çekmektedir. Akademi bünyesinde yürütülen meslek eğitim programlarının aday din görevlilerinin bilgi, beceri ve tutumları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, programın güçlü yönlerinin ve geliştirilmesi gereken boyutlarının ortaya konulması açısından önem taşımaktadır. Özellikle programı tamamlayarak mezun olan din görevlilerinin eğitim sürecine ilişkin deneyimleri, Akademi uygulamalarının amaçlarına ne ölçüde ulaştığını değerlendirmeye imkan sağlamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın konusu, Diyanet Akademisi Kur'an Kursu öğreticiliği Meslek Eğitim Programını tamamlayan ikinci dönem mezunu din görevlilerinin Diyanet Akademisi sürecine ilişkin görüş, deneyim ve değerlendirmelerini temel almaktadır. Bununla birlikte, Aday Din Görevlileri Diyanet Akademisi Kur'an Kursu Öğreticiliği Mesleki Eğitim Programının ikinci dönem mezunları tarafından nasıl değerlendirildiği ve programın güçlü yönleri ile geliştirilmesi gereken yönlerine ilişkin bilimsel verilerin sınırlı olduğu görülmektedir**.** Bu doğrultuda araştırmanın temel problemi, **"**Diyanet Akademisi Kur'an Kursu Öğreticiliği Meslek Eğitim Programının ikinci dönem mezunları tarafından nasıl değerlendirildiği ve programın güçlü yönleri ile geliştirilmesi gereken yönlerinin neler olduğu" şeklinde ortaya konulmuş olup, bu temel problem çerçevesinde araştırmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Kur'an kursu öğreticilerinin, Diyanet Akademisi Başkanlığı'na yönelik ihtiyaçları ve bu eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Kur'an kursu öğreticilerinin, mezun oldukları yükseköğretim programlarında (İlahiyat/İslami İlimler) aldıkları eğitimin Diyanet Akademisi sürecine katkısına ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?
3. Kur'an kursu öğreticilerine göre Diyanet Akademisi'nde verilen eğitimin mesleki ihtiyaçlara uygunluk düzeyi ve genel etkililiği nasıldır?
4. Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Programının mesleki uygunluğu, genel yapısı ve program bileşenlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi'nde verilen teorik dersler, uygulamalı meslek dersleri ve pedagojik formasyon derslerine ilişkin görüş ve deneyimleri nelerdir?
6. Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi'nde kullanılan öğretim yöntem ve teknikleri ile öğretim materyallerine ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?
7. Kur'an kursu öğreticilerinin öğrenme sürecinde karşılaştıkları güçlükler ve zorlandıkları derslere ilişkin görüşleri nelerdir?
8. Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğitim görevlilerinin alan bilgisi, pedagojik yeterlikleri ve iletişim becerilerine ilişkin değerlendirmeleri nelerdir?
9. Kur'an kursu öğreticilerinin ölçme ve değerlendirme süreçleri ile yerleştirme ve atama-puanlama sistemine ilişkin görüşleri nelerdir?
10. Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi yöneticileri, fiziki imkânlar ve yatılılık şartlarına ilişkin görüş ve değerlendirmeleri nelerdir?
11. Kur'an kursu öğreticilerine göre Diyanet Akademisi eğitiminin mesleki motivasyonlarına, bireysel gelişimlerine ve DİB'e yönelik kurumsal aidiyetlerine etkisi ile Diyanet Akademisi'ne yönelik önerileri nelerdir?
12. Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi eğitim sürecinde karşılaşılan temel sorunlar, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ile Akademinin verimliliği ve amaçlarına ulaşma düzeyine ilişkin görüş ve değerlendirmeleri nelerdir?

2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Diyanet Akademisi Kur'an Kursu Öğreticiliği Meslek Eğitim Programını tamamlayan ikinci dönem mezunu din görevlilerinin Diyanet Akademisi sürecine ilişkin görüş, deneyim ve değerlendirmelerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktır. Bu doğrultuda araştırmada, katılımcıların Diyanet Akademisi'ne duydukları ihtiyaç, lisans eğitimlerinin Akademi sürecine katkısı, eğitim programının içeriği, öğretim süreçleri, teorik ve uygulamalı derslerin etkililiği, öğretim yöntem ve teknikleri, öğretim materyalleri, eğitim görevlilerinin alan ve pedagojik yeterlikleri ile ölçme ve değerlendirme uygulamalarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Akademi yöneticilerine ilişkin değerlendirmeler, fiziki ve teknolojik imkânlar, barınma ve yatılılık koşulları ile Akademi sürecinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Bunun yanında Diyanet Akademisi eğitiminin katılımcıların mesleki motivasyonları, mesleki gelişimleri, özgüvenleri ve DİB'e yönelik kurumsal aidiyetleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda Diyanet Akademisi'nin geliştirilmesi gereken yönlerinin belirlenmesi, programın etkililiğinin değerlendirilmesi ve din görevlilerinin mesleğe hazırlık süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayabilecek önerilerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

3. Araştırmanın Önemi

Din hizmetlerinin nitelikli ve etkili bir şekilde yürütülebilmesi, bu alanda görev yapan personelin mesleki yeterliklerinin sürekli olarak geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Türkiye'de din hizmetleri, tarihsel süreç içerisinde kurumsal bir yapı olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yürütülmekte olup, bu kapsamda din görevlilerinin yetiştirilmesi ve mesleğe hazırlanması öncelikli alanlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda 2022 yılında kurulan Diyanet Akademisi Başkanlığı, aday din görevlilerinin hizmet öncesi mesleki yeterliklerini geliştirmeyi ve sahaya daha donanımlı bireyler kazandırmayı amaçlayan; mevcut ihtisas merkezlerinin birikimi ve kurumsal tecrübesi temelinde yeniden yapılandırılarak kurumsal bir çerçeveye kavuşturulan bir eğitim yapısını temsil etmektedir. Bununla

birlikte, söz konusu kurumsal yapılanmanın görece yeni olması, yürütülen eğitim faaliyetlerine ilişkin akademik çalışmalar artış göstermekle birlikte henüz yeterli düzeye ulaşmamıştır (Diyanet Akademisi Tanıtım Kataloğu, 2024, 2).

Bu araştırma, ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi Başkanlığına ilişkin görüş ve deneyimlerini ele alarak, Diyanet Akademisi'nin sahadaki yansımalarını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Bu yönüyle çalışma, Akademi'de yürütülen faaliyetlerin etkililiğini doğrudan katılımcı deneyimlerine dayalı olarak değerlendirilmesine imkan sunmakta ve din eğitimi alanında süreci yaşayan katılımcıların deneyimlerine dayalı verileri ortaya koymaktadır. Elde edilen verilerin, süreçlerin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerinin belirlenmesine katkı sağlaması beklenmekte olup, bu bağlamda elde edilen bulguların, genelde din görevlisi özelde (Kur'an kursu öğreticisi) yetiştirme süreçlerinin niteliğinin artırılmasına yönelik bilimsel temelli düzenlemelere katkı sağlaması beklenmektedir.

4. Araştırmanın Kaynakları / Araştırmayla İlgili Literatür

Diyanet Akademisi ve aday din görevlilerinin eğitim süreçlerine ilişkin literatür incelendiğinde, konuyu doğrudan ele alan çalışmaların zaman içerisinde artış gösteren araştırma alanı haline gelmekte olduğu görülse de Diyanet Akademisi yeni bir uygulama alanı olması sebebiyle bu konu hakkında yapılan çalışmaların belirli ölçüde artmış olduğu görülmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri, Diyanet Akademisinin yakın dönemde kurulmuş bir kurum olması ve bu alandaki akademik araştırmaların henüz gelişim aşamasında bulunmasıdır. Bununla birlikte son yıllarda yapılan bazı tez, makaleler ve tebliğler aday din görevlilerinin eğitim süreçlerini ve mesleki gelişimlerini farklı boyutlarıyla ele alarak literatüre katkı sağlamaya başlamıştır. Öte yandan Diyanet Akademisi öncesi dönemde din görevlilerine yönelik gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerini konu alan çalışmalar da literatürde önemli bir yer tutmaktadır. DİB personeline yönelik hizmet içi eğitimleri ele alan bu araştırmalar din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri, eğitim programlarının etkililiği ve hizmet içi eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi gibi konular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede ilgili literatür incelenirken hem Diyanet Akademisine ilişkin sınırlı sayıdaki güncel çalışmalar hem de Akademi

öncesi dönemde din görevlilerine yönelik hizmet içi eğitimleri ele alan tez, makale ve tebliğler dikkate alınmıştır.

Kara (2006), *"Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim İhtisas Kurslarının Din Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi"* adlı yüksek lisans tezinde DİB bünyesinde yürütülen ihtisas kurslarını incelemiştir. İstanbul Pendik Haseki, Konya Selçuk, Trabzon Akçaabat Darıca, Erzurum M. Nuri Yılmaz ve Kayseri Eğitim Merkezlerinde gerçekleştirilen araştırmada, kursiyer ve mezunlardan oluşan 137 katılımcıya uygulanan anketler aracılığıyla kursların amaç, içerik, öğretim süreci ve etkililiği değerlendirilmiştir. Bulgular, ihtisas kurslarının din hizmetlerinde görev alacak personelin yetiştirilmesinde önemli bir işlev üstlendiğini; ancak öğretim sürecinin daha sistematik hale getirilmesi ve uygulama boyutunun güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Çalışmanın DİB personeline yönelik hizmet içi din eğitiminin geliştirilmesine katkı sağlayan araştırmalar arasında yer aldığı söylenebilir.

Coşkun (2010), *"Geleneksellik ve Modernlik Ekseninde Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi İhtisas Kursları"* konulu doktora tezinde DİB bünyesinde yürütülen ihtisas kurslarının geçirdiği değişim ve dönüşüm sürecini geleneksellik–modernlik ekseninde incelemiştir. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmada, ihtisas eğitimine devam eden kursiyerler ile mezunlardan oluşan 379 katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma bulguları, ihtisas kurslarının din hizmetlerinde görev alacak personelin mesleki ve ilmî yeterliliklerinin geliştirilmesinde önemli bir işlev üstlendiğini ortaya koyarken, değişen toplumsal ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim programlarının güncellenmesi ve çağdaş eğitim yaklaşımlarına uygun hâle getirilmesi gerektiğini göstermiştir. Çalışma, DİB'in hizmet içi din eğitimi faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik önemli değerlendirmeler sunmaktadır.

Bulut (2019), *"Din Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (İç Batı Anadolu Bölümü Örneği)"* isimli doktora tezinde DİB bünyesinde görev yapan din görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Uşak, Afyonkarahisar ve Kütahya illerinde görev yapan 792 din görevlisi üzerinde anket tekniğiyle gerçekleştirilen araştırmada, alan bilgisi, eğitim-öğretim ve genel kültür konularına ilişkin veriler beşli Likert ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bulgular, din görevlilerinin özellikle temel alan bilgisi, eğitim-öğretim süreçleri ve genel kültür alanlarında önemli düzeyde hizmet içi eğitim ihtiyacı

duyduklarını ortaya koymuş; çeşitli demografik ve mesleki değişkenlerin bu ihtiyaçlar üzerindeki etkisini göstermiştir. Bu çalışma din görevlilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunmaktadır.

Dam ve Ertürk (2020), *"Diyanet İşleri Başkanlığı Mesleğe Hazırlık Eğitim Programının İçerik ve Etkinliğinin Değerlendirilmesi"* isimli makalelerinde Kur'an kursu öğreticileri, imam-hatipler ve müezzin-kayyımlar için zorunlu olan Mesleğe Hazırlık Eğitim Programının hedef, içerik ve etkililiğini incelemişlerdir. Araştırmada programın yapısal ve işlevsel boyutları değerlendirilmiş, katılımcılar üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bulgular doğrultusunda programın din hizmetlerinin niteliğine katkısı ve uygulama sürecinde karşılaşılan sorunlar ele alınmış, geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur. Çalışmanın, hizmet içi eğitim uygulamalarının değerlendirilmesine katkı sağladığı ifade edilmektedir.

Kocaman ve Koyuncu (2024), *"İlk Dönem Mezunu Aday Kur'an Kursu Öğreticilerine Göre Diyanet Akademisi"* konulu çalışmasında Diyanet Akademisi mesleki eğitim programının ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticileri tarafından nasıl değerlendirildiğini incelemişlerdir. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada, katılımcıların görüşleri yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmış ve içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Bulgular, katılımcıların programa genel olarak olumlu yaklaştıklarını; ancak bazı eksikliklerin giderilmesi amacıyla programın geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur. Diyanet Akademisi meslekî eğitim programını ele alan ilk araştırmalar arasında yer alması bakımından literatüre önemli katkı sunmaktadır.

Ertürk (2024a), *"Aday Kur'an Kursu Öğreticilerine Göre Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Programının Değerlendirilmesi"* konulu çalışmasında Diyanet Akademisi bünyesinde aday Kur'an kursu öğreticilerine yönelik yürütülen Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programını (ADMEP-KKÖ) incelemiştir. Tarama modeliyle gerçekleştirilen araştırmada, programın yapısal ve işlevsel boyutları değerlendirilmiştir. Bulgular, aday Kur'an kursu öğreticilerinin meslekî hazırlık eğitimine kısmen ihtiyaç duyduklarını, programın meslekî bilgi kazandırmada yeterli, beceri kazandırmada ise kısmen yeterli bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca programın süre ve içerik bakımından geliştirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Araştırma, Diyanet Akademisi meslekî eğitim programlarının değerlendirilmesine katkı sunmaktadır.

Ertürk (2024b), *"Aday İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara Göre Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Programının Değerlendirilmesi"* isimli çalışmasında Diyanet Akademisi bünyesinde yürütülen Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı'nın (ADMEP) hedef, içerik ve etkililiğini incelemiştir. Trabzon Ali Haydar Özak ve Samsun Aşıkkutlu Dinî İhtisas Merkezleri'nde eğitim gören aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlardan anket yoluyla veri toplanmıştır. Bulgular, katılımcıların meslekî hazırlık eğitimine ihtiyaç duyduklarını, programın meslekî bilgi kazandırmada yeterli, beceri kazandırmada ise kısmen yeterli olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu araştırma, ADMEP'in değerlendirilmesine yönelik bulgular sunarak programın geliştirilmesine ilişkin öneriler içermekte ve Diyanet Akademisi meslekî eğitim literatürüne katkı sağlamaktadır.

Kalay ve Bilen (2024), *"Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Ders Notu Seçme Hadisler Kitabı Üzerine Bir Değerlendirme"* isimli çalışmasında Diyanet Akademisi kapsamında aday din görevlilerine yönelik sekiz aylık meslekî eğitim sürecinde kullanılan "Seçme Hadisler" ders notları kitabını incelemiştir. Araştırmada, eserin içeriği analiz edilerek hadis alanında sahada karşılaşılabilecek durumlara çözüm üretme yeterliliği değerlendirilmiştir. Araştırmada, hadis eğitiminin Kur'an-ı Kerim, tecvid, musiki ve diğer İslami ilimlerle birlikte din hizmetlerinin etkinliği açısından taşıdığı önem vurgulanmış, bunun yanında eğitim materyallerinin geliştirilmesine yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Ceylan (2024), *"Eğitim Görevlilerinin Diyanet Akademisine İlişkin Görüşleri"* konulu çalışmasında Diyanet Akademisi'ne yönelik eğitim görevlilerinin görüşlerini incelemiştir. Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki farklı akademilerden seçilen 10 eğitim görevlisiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla yürütülen araştırmada durum çalışması deseni kullanılmış ve veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, katılımcıların Akademi'nin gerekliliğini olumlu karşıladıklarını ve programları genel olarak yeterli bulduklarını; ancak öğretim yöntemleri, materyaller ve ölçme-değerlendirme süreçlerinin çoğunlukla geleneksel ve öğretmen merkezli olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca fiziki imkânların yeterli görüldüğü ve akademinin geliştirilmesine yönelik beklentilerin bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma, Diyanet Akademisi'nin eğitim süreçlerine ilişkin geliştirme alanlarını ortaya koyması bakımından literatüre katkı sağlamaktadır.

Öz ve Kaya (2024), *"Aday Din Görevlilerine Göre Akademi Merkezlerinde Verilen Mesleki Eğitimlerin Etki ve Verimliliği"* adlı çalışmasında, Diyanet Akademisi merkezlerinde aday din görevlilerine sunulan hizmet öncesi mesleki eğitim programlarının etki ve verimliliğini incelemiştir. Dokuz akademi merkezinde eğitim gören 513 aday din görevlisi üzerinde anket yöntemiyle yürütülen araştırmada, programın mesleğe hazırlık sürecine katkıları değerlendirilmiştir. Bulgular, hizmet öncesi eğitimin mesleki bilgi ve becerilerin geliştirilmesinde önemli bir ihtiyaç olduğunu; özellikle Kur'an-ı Kerim, musiki ve ilmihal derslerinden daha fazla yararlanıldığını göstermiştir. Ayrıca ders-ölçme uyumsuzlukları, merkezler arası değerlendirme farklılıkları, kaynaklara erişim güçlükleri ve yetersiz aylık harçlık gibi geliştirilmesi gereken alanlar tespit edilmiştir. Söz konusu araştırma, Diyanet Akademisi eğitim programlarının geliştirilmesine katkı sunmaktadır.

Özşahin (2024), *"Diyanet Akademisi Eğitim Faaliyetleri Arasında Yer Alan Dinî Mûsikî Programının İncelenmesi"* isimli yüksek lisans tezinde DİB bünyesinde yürütülen Dinî Mûsikî Programı'nın içeriğini, hedeflerini, öğretim yöntemlerini ve uygulama sürecinde karşılaşılan sorunları incelemiştir. Nitel araştırma yaklaşımıyla yürütülen çalışmada durum çalışması deseni kullanılmış; doküman analizi, literatür taraması, yarı yapılandırılmış ve odak grup görüşmeleri ile gözlem yoluyla elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Bulgular, programın kursiyerlerin mesleki ve müzikal yeterliliklerini geliştirmeye yönelik olarak yapılandırıldığını ve derslerin çoğunlukla meşk usulüyle yürütüldüğünü ortaya koymuştur. Ayrıca mesleki beceri, müzikal farkındalık ve icra becerisi kazandırmanın temel hedefler arasında yer aldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte ortak öğretim programı eksikliği, duyuru yetersizliği ve fiziki imkânlara ilişkin sorunlar tespit edilmiş; programın geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur. İlgili araştırma, Dinî Mûsikî Programı'nın değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Yıldız (2025), *"Diyanet Akademi Eğitiminin İlk Dönem Mezunlarının Gözünden Değerlendirilmesi"* isimli yüksek lisans çalışmasında, Diyanet Akademisi eğitimini tamamlayan ilk dönem imam-hatip mezunlarının adaylık sürecinde aldıkları eğitime ilişkin görüşlerini incelemiştir. Nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseni kullanılan araştırmada, 14 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, katılımcıların Akademi eğitimini genel olarak faydalı ve mesleğe hazırlayıcı

bulduklarını; ders çeşitliliğini yeterli gördüklerini, ancak öğretici aktarım becerileri ve motivasyonun geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Çalışma, Diyanet Akademisi eğitim süreçlerinin geliştirilmesine yönelik öneriler sunmaktadır.

Yıldız ve Çinemre (2024), *"İlk Dönem Mezunu Aday Din Görevlilerinin Gözünden Diyanet Akademisi İmam-Hatip Eğitiminin Değerlendirilmesi"* adlı makale, Diyanet Akademisi eğitimini tamamlayan ilk dönem imam-hatiplerin adaylık sürecine ilişkin görüşlerini incelemişlerdir. Çalışma, aynı konuyu daha kapsamlı ele alan *"Diyanet Akademi Eğitiminin İlk Dönem Mezunlarının Gözünden Değerlendirilmesi"* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiş olup nitel yöntemle yürütülmüştür. 14 katılımcı ile yapılan görüşmeler içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Bulgular, katılımcıların Akademi eğitimini mesleğe hazırlık açısından genel olarak faydalı bulduklarını; ancak programın geliştirilmesi, öğreticilerin pedagojik yeterliliklerinin güçlendirilmesi ve motivasyonla ilgili sorunların giderilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Her iki çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmış ve eğitim sürecinin geliştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

Polat (2025), *"Diyanet Personel Eğitiminde Yeni Bir Paradigma: "Diyanet Akademisi" Model Önerisi"* adlı doktora çalışmasında DİB personel eğitimine yönelik program ve politikaları iç ve dış paydaş görüşleri doğrultusunda değerlendirerek Diyanet Akademisi için bir model geliştirmeyi amaçlamıştır. Alanyazında Akademi üzerine yapılan ilk doktora çalışması olan araştırma, bütüncül tek durum çalışması deseniyle yürütülmüştür. Doküman analizi ve paydaş görüşlerinden elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen modelin uygulanabilirliği değerlendirilmiştir. Bulgular, önerilen modelin merkeziyetçi yapı, standartlaştırılmış ölçme-değerlendirme sistemi ve disiplinler arası yaklaşımıyla personel eğitim ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olduğunu göstermektedir. Çalışma, Diyanet Akademisi'nin kurumsal eğitim sistemine yönelik politika ve uygulama önerileri sunmaktadır.

Baştürk (2025), *"Aday Din Görevlilerinin Diyanet Akademisindeki Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi"* isimli yüksek lisans tezinde 2022 yılında kurulan Diyanet Akademisi tarafından yürütülen aday din görevlisi eğitim programlarının etkililiğini birinci dönem mezunlarının deneyimleri doğrultusunda incelemiştir. Nitel araştırma yöntemi kapsamında fenomenoloji deseni kullanılan çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla 18 katılımcıdan veri toplanmış ve veriler betimsel

analiz ile değerlendirilmiştir. Bulgular, Akademi eğitiminin mesleki yeterlik, özgüven ve sahaya hazırlık açısından katkı sağladığını; ancak müfredat, eğitim süresi, pedagojik yöntemler, fiziki imkânlar ve ekonomik destekler bakımından geliştirilmesi gereken alanlar bulunduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, aday din görevlilerine yönelik mesleki eğitim programlarının değerlendirilmesine katkı sunmaktadır.

Ertürk (2025), *"Diyanet Akademisi: İhtiyaç mı, Ziyade mi?"* isimli tebliğ metninde, Diyanet Akademisi'nin kuruluş gerekçeleri, yapısal özellikleri ve din görevlisi yetiştirme sürecine katkılarını ele almıştır. 2022 sonrası yasal düzenlemeyle birlikte aday din görevlilerine yönelik hizmet öncesi eğitim modelinin önceki uygulamalara göre daha sistematik bir yapı sunduğu vurgulanmıştır. Akademinin, imam-hatip ve ilahiyat eğitiminin alternatifi değil tamamlayıcısı olduğu; mesleki yeterlik, kurumsal aidiyet ve eğitim etkinliği açısından önemli katkılar sağladığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte, niceliksel genişleme riskine dikkat çekilerek eğitim kalitesini önceleyen dengeli bir gelişim yaklaşımının gerekliliği öne çıkarılmıştır.

Güngör (2025), "Diyanet Akademisi Başkanlığının Kuruluşu, İşleyişi, Din Eğitimi ve Din Hizmetlerine Katkıları" isimli tebliğ çalışmasında, Diyanet Akademisi'nin kurumsal yapılanması, işleyişi ve mesleki eğitim süreçlerini ele almıştır. Araştırmada, Akademi'nin merkeziyetçi ve güçlü bir bürokratik yapı ile din görevlisi yetiştirme sürecinde önemli bir kurumsal dönüşümü temsil ettiği belirtilmiştir. Mevzuatın büyük ölçüde tamamlanmış olmasına rağmen atama kriterleri, ölçme-değerlendirme süreçleri, eğitim kadrosunun niteliği ve programlar arası uygulama birliği gibi alanlarda bazı belirsizliklerin sürdüğü ifade edilmiştir. Buna karşın, mesleki eğitimlerin uygulamaya dönük yapısı ve eğitim sürecinin sistematik hale getirilmesi önemli kazanımlar olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, Akademi'nin din eğitimi ve din hizmetlerine katkı potansiyelinin yüksek olduğunu, ancak bu potansiyelin etkinleştirilmesi için sürekli iyileştirme ve geri bildirim süreçlerine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Keskiner (2026), *"Diyanet Akademisi 4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğretici Eğitiminin Mezunlar Gözüyle Değerlendirilmesi"* isimli makalesinde, Diyanet Akademisi bünyesinde yürütülen 4-6 yaş Kur'an kursu öğreticisi meslekî eğitim programını ilk mezunların görüşleri doğrultusunda değerlendirmiştir. Karma yöntem yaklaşımı ve açımlayıcı sıralı desenin kullanıldığı araştırmada, 307 öğreticiye anket

uygulanmış, ayrıca sekiz katılımcıyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, katılımcıların programı genel olarak gerekli ve faydalı bulduklarını; özellikle uygulama/staj, Kur'an-ı Kerim ve öğreticilik formasyonu derslerini yararlı gördüklerini ortaya koymuştur. Bununla birlikte uygulamalı eğitimlerin yetersizliği, öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme-değerlendirme süreçleri, akademiler arasındaki standart farklılıkları ve barınma imkânlarına ilişkin eksikliklerin programın geliştirilmesi gereken yönleri arasında yer aldığı belirlenmiştir.

Ceylan (2026), *"Saha Deneyimleri Işığında Diyanet Akademisi Eğitimleri: Mezun Din Görevlilerinin Görüşlerine Dayalı Bir Analiz"* isimli makalesinde, Diyanet Akademisinden mezun olarak göreve başlayan din görevlilerinin Akademi eğitimlerine ilişkin görüşlerini incelemiştir. Nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseninin benimsendiği araştırmada, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan 26 imam-hatip ve müezzin-kayyımla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş, elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Yılmaz (2026)**,** *"Diyanet Akademisi İlk Dönem Mezunu Din Görevlilerinin Eğitim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma"* isimli çalışmasında, Diyanet Akademisi ilk dönem mezunu imam-hatip ve Kur'an kursu öğreticilerinin eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerilerini incelemiştir. Fenomenoloji deseninin benimsendiği araştırmada, Ardahan ilinde görev yapan 11 din görevlisiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, katılımcıların ekonomik yetersizlikler, eğitim süresi ve planlamasına ilişkin belirsizlikler, uygulamalı eğitimlerin yetersizliği, ders içeriklerinin saha ihtiyaçlarıyla tam olarak örtüşmemesi ve sınav süreçlerindeki standart eksikliği gibi çeşitli sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koymuştur. Buna karşın Akademi eğitiminin mesleki özgüven, göreve hazırlık, Kur'an tilaveti, hitabet ve iletişim becerilerinin gelişimine önemli katkılar sağladığı belirlenmiştir. Çalışmada, Diyanet Akademisi eğitimlerinin daha uygulama temelli, standartlaştırılmış ve saha ihtiyaçlarına duyarlı bir yapıya kavuşturulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Alanla ilgili çalışmalar değerlendirildiğinde, Diyanet Akademisi'nin yeni bir kurum olmasına rağmen, son yıllarda bu alanda yapılan akademik çalışmaların belirgin biçimde artış gösterdiği dikkat çekmektedir. DİB bünyesindeki bu yeni

yapılanmanın din görevlisi yetiştirme süreçlerine getirdiği yenilikler, kurumsal yapısı ve eğitim programları literatürde giderek daha fazla incelenmektedir. Bu durum, Diyanet Akademisi'nin akademik ilgi uyandıran ve din eğitimi alanında öne çıkan bir yapı olarak değerlendirildiğini ve gelecekte de çeşitli çalışmalara konu olabileceğini göstermektedir. Bu yönüyle çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

5. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma aşağıda belirtilen temel varsayımlar çerçevesinde yürütülmüştür:

1. Veri toplama aracı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun, araştırmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda gerekli ve yeterli nitelikte veri üretme kapasitesine sahip olduğu varsayılmaktadır.

2. Araştırmaya katılan ikinci dönem mezunu olan Kur'an kursu öğreticilerinin, görüşme sürecinde kendilerine yöneltilen sorulara herhangi bir dış etki altında kalmaksızın, özgür iradeleriyle ve samimi biçimde yanıt verdikleri kabul edilmektedir.

Bu varsayımlar, araştırma sürecinin planlanması, veri toplama aşamasının yürütülmesi ve bulguların yorumlanması sürecinde temel hareket noktası olarak benimsenmiştir.

6. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın desenine, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve analizine, geçerlik, güvenirlik ve etik ilkelerine yer verilmiştir.

6.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticilerinin DİYA sürecine ilişkin deneyim, algı ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlayan nitel bir araştırmadır. Araştırmada katılımcıların Diyanet Akademisi sürecine yönelik yaşantılarını, bu sürece yükledikleri anlamları ve deneyimlerine ilişkin görüşlerini derinlemesine incelemek amaçlandığından nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir.

Olgu bilim (fenomenoloji), bireylerin belirli bir olguya ilişkin deneyimlerini, bu deneyimlere yükledikleri anlamları ve söz konusu olguyu nasıl algıladıklarını ortaya koymayı amaçlayan nitel bir araştırma desenidir. Bu desende araştırmacı, katılımcıların yaşantılarından hareketle olgunun özünü anlamaya ve açıklamaya çalışmakta; bireylerin öznel deneyimlerini derinlemesine incelemektedir. Fenomenolojik yaklaşım, günlük yaşamda farkında olunan ancak yeterince açıklanamayan veya hakkında derinlemesine bilgi bulunmayan olguların araştırılmasında etkili bir yöntem (Yıldırım ve Şimşek, 2011, 72-75) olarak kullanılmaktadır. Bu araştırmada incelenen olgu, Diyanet Akademisi Kur'an Kursu Öğreticiliği Meslek Eğitim Programını tamamlayan ikinci dönem mezunu din görevlilerinin Akademi sürecine ilişkin yaşantılarıdır. Katılımcıların Diyanet Akademisi eğitimini doğrudan deneyimlemiş olmaları, bu sürece ilişkin algılarını, deneyimlerini, mesleki gelişimlerine etkilerini ve programın güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerine ilişkin değerlendirmelerini kendi bakış açılarıyla ortaya koymalarına imkan sağlamaktadır. Araştırmanın amacı, katılımcıların ortak deneyimlerinden hareketle Diyanet Akademisi eğitim sürecinin özünü anlamak ve açıklamak olduğundan, nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir.

Araştırma sürecinde katılımcıların deneyimlerinden hareketle elde edilen veriler sistematik biçimde incelenip çözümlenerek veriler; tema, kategori, alt kategori ve kodlar oluşturularak (Creswell, 2017, 197) yorumlanmıştır.

6.2. Çalışma Grubu

2024 yılı ikinci dönemi itibariyle Diyanet Akademisi bu dönemde Kur'an kursu öğreticilerine ihtisas merkezleri olarak sadece İstanbul ve Ankara'da eğitim vermiştir. Haseki Abdurrahman Gürses Kıraat Dini İhtisas Merkezi'nde 22 kursiyere hafızlık eğitimi ve Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi'nde 73 kursiyere (özel eğitim, hafızlık eğitimi, 4-6 yaş eğitimi) eğitim vermiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2024 yılı Haseki Abdurrahman Gürses Kıraat Dini İhtisas Merkezi ve Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi'nde eğitimlerini tamamlayıp Türkiye'nin farklı yerlerine atamaları gerçekleşmiş ikinci dönem mezunu olan Kur'an kursu öğreticileri oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde olasılıksız örneklem yöntemlerinden kartopu örneklem kullanılmıştır. Kartopu örnekleme *"Kişiden kişiye,*

kişiden de durumlara ulaşarak farklı olguları açıklayabilmek" (Baltacı, 2018, 256) amacıyla kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda çalışma grubu büyüklüğü belirlenirken veri doygunluğu esas alınmaktadır (Creswell, 2017, 189). Bu araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda katılımcı ifadelerinin benzer temalar etrafında tekrar etmeye başladığı ve yeni görüşmelerin araştırmaya anlamlı bir katkı sağlamadığı değerlendirilmiş, veri toplama süreci 27 Kur'an Kursu öğreticisi ile tamamlanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunun yalnızca kadın katılımcılardan oluşmasının temel nedeni, araştırmanın Diyanet Akademisi Kur'an Kursu Öğreticiliği Mesleki Eğitim Programını tamamlayan ikinci dönem mezunları ile sınırlandırılmış olmasıdır. Diyanet Akademisinde Kur'an kursu öğreticiliğine yönelik meslek eğitimi programı yalnızca kadın adaylara yönelik olarak yürütüldüğünden, araştırma kapsamında ulaşılan ikinci dönem mezunlarının tamamı kadınlardan oluşmaktadır. Bu nedenle çalışma grubunun yalnızca kadın katılımcılardan oluşması, araştırmacının cinsiyete dayalı bir tercihten değil, araştırmanın kapsamı ve incelenen meslek grubunun yapısından kaynaklanmaktadır.

Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların demografik dağılımına tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Mezuniyet	Mezun Olunan Akademi Merkezi	Akademinin Kategorisi
K1	Kadın	28	Önlisans	Ankara	Özel Eğitim
K2	Kadın	25	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K3	Kadın	33	İLİTAM+Diğer Lisans	Ankara	Özel Eğitim
K4	Kadın	25	Lisans	Ankara	Hafızlık Eğitimi
K5	Kadın	34	İLİTAM	İstanbul-Haseki	Hafızlık Eğitimi
K6	Kadın	30	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K7	Kadın	39	Lisans	Ankara	Özel Eğitim
K8	Kadın	30	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K9	Kadın	30	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K10	Kadın	30	Önlisans	Ankara	Özel Eğitimi
K11	Kadın	29	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K12	Kadın	27	Lisans	Ankara	Hafızlık Eğitimi
K13	Kadın	30	İLİTAM+Diğer Lisans	Ankara	Hafızlık Eğitimi
K14	Kadın	37	Lisans	Ankara	Hafızlık Eğitimi

Tablo 1- Devamı

K15	Kadın	29	Önlisans	Ankara	Özel Eğitim
K16	Kadın	35	İLİTAM	Ankara	Özel Eğitim
K17	Kadın	50	Lisans	İstanbul-Haseki	Hafızlık Eğitimi
K18	Kadın	26	Lisans	İstanbul-Haseki	Hafızlık Eğitimi
K19	Kadın	32	İLİTAM	Ankara	Hafızlık Eğitimi
K20	Kadın	30	Lisans	İstanbul-Haseki	Hafızlık Eğitimi
K21	Kadın	30	Lisans	İstanbul-Haseki	Hafızlık Eğitimi
K22	Kadın	29	İLİTAM	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K23	Kadın	31	Lisans	Ankara	Hafızlık Eğitimi
K24	Kadın	33	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K25	Kadın	32	İLİTAM	İstanbul-Haseki	Hafızlık Eğitimi
K26	Kadın	26	Lisans	Ankara	4-6 Yaş Eğitimi
K27	Kadın	28	Lisans	Ankara	Hafızlık Eğitimi

Tablo 1'de bulunan çalışma grubundaki katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında tamamı kadın, yaş aralığının 25-50 aralığında, eğitim düzeyi 3 kişinin ön lisans, 5 kişinin İlahiyat Lisans Tamamlama Programı (İLİTAM), 2 kişinin İLİTAM ve aynı zamanda diğer lisan mezunu olduğu, 17 kişinin ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Akademi eğitimi olarak mezun olunan kategoriye baktığımızda o dönem itibariyle sadece 2 tane Dini ihtisas merkezinde eğitimlerini tamamlamışlardır. Akademi eğitimi olarak ise, 13 kişinin hafızlık eğitiminde, 8 kişinin 4-6 yaş eğitiminden, 6 kişinin ise özel eğitim kategorisinden mezun oldukları görülmektedir.

6.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi çerçevesinde yürütülmüş olup, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat (görüşme) formu kullanılarak gerçekleştirilen görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Görüşme, katılımcıların araştırma konusuna ilişkin bilgi, düşünce, tutum ve deneyimlerini ortaya koymalarını sağlayan bir veri toplama tekniği olup, derinlemesine veri sunması ve uygulama açısından esneklik sağlaması nedeniyle sıklıkla tercih edilmektedir (Ocak, 2019, 236; Baltacı, 2019, 374; Yıldırım-Şimşek, 2011, 119). Bu doğrultuda katılımcıların öznel değerlendirmelerini ortaya koyabilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, araştırılan konuya ilişkin

katılımcılardan benzer nitelikte verilerin elde edilmesi amacıyla kullanılan bir görüşme türüdür (Balaban Salı, 2010, 145).

Formun hazırlanma sürecinde öncelikle araştırma konusu ile ilgili literatür ayrıntılı biçimde incelenmiş; kuramsal çerçeve ve daha önce yapılmış çalışmalar doğrultusunda sorular oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular, alanında uzman iki öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda bazı sorular revize edilerek görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Görüşme formu, araştırmanın temel boyutlarını kapsayacak şekilde yapılandırılmış olup toplam 32 ana sorudan ve bu sorulara bağlı olarak alt sorulardan oluşmaktadır.

6.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama ve analiz süreci, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde planlanmış ve sistematik bir biçimde yürütülmüştür. Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler öncesinde etik ilkelere uygunluk gözetilmiş ve gerekli resmi izinler alınmıştır. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve veri kullanım süreci hakkında bilgilendirme yapılmış; gönüllü katılım esas alınarak onamları alınmıştır. Katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş ve her bir katılımcı "K1, K2, …" şeklinde kodlanmıştır.

Mülakatlar 2024 yılında 27 katılımcı ile çevrimiçi ortamda Google Forms üzerinden gerçekleşmiştir. Google Forms üzerinden elde edilen katılımcı yanıtları daha sonra bilgisayar ortamında kelimesi kelimesine yazıya aktarılmış ve içerik analizinde kullanılan yaklaşık 40 sayfalık ham veri metni oluşturulmuştur. Böylece veriler eksiksiz ve sistematik biçimde analiz sürecine hazır hale getirilmiştir.

Araştırmada nitel veri çözümleme tekniklerinden içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkileri ortaya çıkarmayı, benzer ifadeleri belirli temalar altında bir araya getirerek anlamlı bir bütün oluşturmayı amaçlayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, 227). İçerik analizi kapsamında veriler öncelikle ayrıntılı biçimde okunmuş, tekrar eden ifadeler ve araştırma problemiyle ilişkili anlamlı birimler belirlenerek kodlanmıştır. Ardından benzer kodlar bir araya getirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Böylece katılımcı görüşleri kavramsal bir çerçeve içerisinde anlamlandırılmıştır.

Kodlama, sınıflandırma ve veri düzenleme süreçlerinde Microsoft Word ve Microsoft Excel programlarından yararlanılmıştır. Tüm araştırma süreci boyunca bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine riayet edilmiş; katılımcı mahremiyeti titizlikle korunmuştur.

6.5. Araştırmanın Güvenirliğini Sağlamaya Yönelik Uygulamalar ve Etik İlkeler

Araştırmanın teorik çerçevesini oluşturmak ve konuya ilişkin kaynaklara ulaşmak amacıyla öncelikle kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın kapsam ve sınırlılıklarını belirlemek, yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alacak soruları oluşturmak ve veri toplama aracının niteliğini artırmak amacıyla alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Uzmanlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda bazı sorular revize edilmiş ve görüşme formuna son şekli verilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, Haseki Abdurrahman Gürses Kıraat Dini İhtisas Merkezi ve Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi'nden mezun olan ikinci dönem Kur'an kursu öğreticilerine uygulanmıştır. Veri toplama sürecinden önce katılımcılarla iletişime geçilerek araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmış, uygun oldukları zaman dilimleri dikkate alınarak çevrim içi görüşme süreci planlanmıştır. Araştırmaya toplam 27 Kur'an kursu öğreticisi gönüllülük esasına dayalı olarak katılmıştır. Görüşme formunda katılımcılara araştırmaya katılımın tamamen gönüllü olduğu, istedikleri zaman herhangi bir gerekçe göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ve elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş, görüşme kayıtları ve elde edilen veriler anonimleştirilerek değerlendirilmiş ve raporlanmıştır. Formun onaylanması, katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ettikleri şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırma için Balıkesir Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 29.11.2024 tarihli ve 2024/11-36 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayından sonra Diyanet Akademisi Başkanlığına 466517 başvuru numarası ile araştırma izni talebinde bulunulmuş ve söz konusu başvuru, Diyanet Akademisi Başkanlığı tarafından 22.01.2025 tarihinde onaylanmıştır.

7. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışma Diyanet Akademisi bünyesinde 2024 yılı Haseki Abdurrahman Gürses Kıraat Dini İhtisas Merkezi ve Ankara Dini Yüksek İhtisas Merkezi'nde eğitimlerini tamamlayıp atamaları gerçekleşmiş ikinci dönem mezunu olan 27 Kur'an kursu öğreticisini kapsamaktadır. Bu çerçevede Diyanet Akademisi bünyesinde 2024 yılı ikinci dönem mezunu olan, gönüllü olarak katılan 27 Kur'an kursu öğreticileriyle yapılan görüşmelerle ve ulaşılan bulgular/sonuçlarla sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: DİYANET AKADEMİSİ

1.1. DİYANET AKADEMİSİ'NİN ORTAYA ÇIKIŞI VE KURUMSALLAŞMASI

Değişen toplumsal koşullar, çağın gerektirdiği yeni ihtiyaçlar ve DİB'in hizmet kalitesini artırmaya yönelik kurumsal dönüşüm hedefleri, hizmet içi eğitim alanında daha kapsamlı ve kurumsal bir yapının oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda, 2012 yılından itibaren bir akademi kurulmasına yönelik çalışmalar başlatılmış ve konu çeşitli düzeylerde değerlendirilmiştir. Uzun bir hazırlık sürecinin ardından Diyanet Akademisinin kuruluşuna ilişkin kanun teklifi 16 Mart 2022 tarihinde TBMM'de görüşülmüş, yapılan müzakereler sonucunda oy birliğiyle kabul edilmiştir (Polat, 2025, 82). Söz konusu düzenleme Diyanet Akademisi, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'a 7383 sayılı Kanun ile eklenen 7/A maddesi doğrultusunda 24 Mart 2022 tarihinde kurulmuştur (T.C. Resmî Gazete, 2022).

Diyanet Akademisi Başkanlığının kurulmasıyla birlikte DİB'in eğitim faaliyetleri daha kurumsal ve sistematik bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu kapsamda müezzin-kayyım, imam-hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve vaiz[1] kadrolarına atanacak

[1] DİB bünyesinde görev yapan imam-hatip, müezzin-kayyım, vaiz ve Kur'an kursu öğreticilerinin görevleri, din hizmetlerindeki rolleri ve meslekî yeterlikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa Öcal, "Geçmişten Günümüze Vâizlik, Vâizler ve Vaazlar Hakkında Bazı Tespit ve Teklifler", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 23/2 (Ağustos 2015), 125-162, https://izlik.org/JA73LW34YH; İbrahim Kurt, "Kuruluşundan Bugüne Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Eğitimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme", *RUSUH Uşak Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 3/2 (Aralık 2023), 78-91, https://izlik.org/JA94AJ46ZY; İbrahim Kurt, *Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Eğitiminin Müftü - Vaiz Yeterlikleri Açısından Değerlendirilmesi* (Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2023); Mehmet Korkmaz, "Kur'an Kurslarında Din Eğitimi ve Sorunları", *Din Eğitimi ve Sorunları,* ed. Mustafa Köylü (2. Baskı, İstanbul: DEM Yayınları, 2022), 345-392; Mehmet Korkmaz, "Kur'an Kurslarında Din Eğitimi", Din Eğitimi El Kitabı, ed. Recai Doğan – Remziye Ege (9. Baskı, Ankara: Grafiker Yayınları, 2022), 324-350; Ahmet Ali Çanakcı, *Yaygın Din Eğitiminde Din Görevlilerinin Rolü (Balıkesir Örneği)* (Bursa: Emin Yayınları, 2014).

personel için meslek öncesi eğitim zorunlu hale getirilmiş; eğitim süreleri unvan ve mezuniyet durumuna göre altı aydan iki yıla, vaizler için ise en az iki yıla kadar belirlenmiştir. Daha önce hizmet içi eğitim kapsamında yürütülen ihtisas ve kıraat eğitimleri yasal bir zemine oturtularak bağımsız bir statü kazanmıştır. Akademi, doğrudan DİB'e bağlı olarak yapılandırılmış; taşra teşkilatı ise dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezlerinden oluşmuştur. Ayrıca DİB bünyesinde gerçekleştirilen tüm eğitim faaliyetleri tek çatı altında toplanmış, eğitim görevliliği ve müftülük gibi uzmanlık gerektiren alanlar için modüler ve tamamlayıcı eğitimler ile sertifika programlarının uygulanabilmesine imkân sağlanmıştır. Bunun yanında yurt dışından gelen kursiyerlerin eğitimleri için yasal altyapı oluşturulmuş, kıraat ve dinî musiki alanlarında yetkin ilahiyat mezunlarının eğitim görevlisi olarak istihdam edilmelerinin önü açılmıştır. Kurumsal yapı bakımından ise Diyanet Akademisi Başkanlığı; İhtisas ve Mesleki Eğitim, Hizmet İçi Eğitim ve Rehberlik, Eğitim Programları ve Koordinasyon, İzleme ve Değerlendirme ile İdari ve Mali İşler daire başkanlıklarından oluşan bir teşkilat yapısına kavuşturulmuştur (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu, 2023, 14-15).

Sonuç olarak DİYA, DİB'in eğitim faaliyetlerini daha planlı, sistemli ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturmak amacıyla kurulmuş önemli bir kurumsal yapılanmadır. Akademi ile birlikte meslek öncesi ve hizmet içi eğitim süreçleri yasal bir zemine oturtulmuş, din hizmetlerinde görev alacak personelin bilgi, beceri ve mesleki yeterliklerinin geliştirilmesine yönelik daha kapsamlı bir eğitim modeli oluşturulmuştur. Bu yönüyle Diyanet Akademisi, DİB'in değişen toplumsal ihtiyaçlara uyum sağlama ve din hizmetlerinin niteliğini artırma hedeflerinin önemli bir işlev görmektedir.

1.1.1. Diyanet Akademisi'nin Misyonu, Görev ve Yetkileri

Her kurumun kuruluş amacı doğrultusunda belirlediği bir misyonu bulunmaktadır. Diyanet Akademisi de din hizmetlerinin niteliğini artırmak ve bu alanda görev yapacak personelin mesleki gelişimini desteklemek amacıyla belirli hedefler doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Diyanet Akademisinin misyonu, din hizmetlerinde görev alacak personeli; yeterli ilmî ve mesleki bilgi

birikimine sahip, meslek etiği ve temsil bilinci gelişmiş, kurumsal aidiyet duygusu güçlü, yeniliklere açık, iletişim ve sosyal katılım becerileri yüksek, ayrıca kitle iletişim araçlarını etkili ve bilinçli bir şekilde kullanabilen nitelikli din görevlileri olarak yetiştirmektir (Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu, 2023, 13).

Diyanet Akademisi, DİB'in din hizmetleri sınıfında görev alacak personelin mesleki eğitimlerini yürütmek, hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemek ve ihtiyaç duyulan alanlarda kurs, seminer ve sertifika programları geliştirmekle görevlidir. Akademi, eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinin yanı sıra eğitim materyalleri geliştirme, kısa ve uzun vadeli eğitim planları oluşturma ve ilgili kurumlarla iş birliği yapma sorumluluğunu da üstlenmektedir. Bunun yanında yurt içi ve yurt dışındaki din görevlilerine yönelik eğitim faaliyetleri yürütmekte, mesleki yeterliklerin geliştirilmesine yönelik araştırma, proje ve yayın çalışmaları gerçekleştirmektedir. Akademi ayrıca, eğitimlerin etkinliğini ve verimliliğini değerlendirmekte, eğitim standartlarını yükseltmeye yönelik stratejiler geliştirmekte, ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel, dini ve kültürel faaliyetler düzenlemektedir. Kurumsal işleyiş kapsamında akademi merkezlerinin planlanması, bütçe ve personel ihtiyaçlarının belirlenmesi, idari ve mali süreçlerin yürütülmesi ile aday din görevlileri ve personelin yeterliklerinin belirlenmesi, geliştirilmesi ve güncellenmesi de Akademinin temel görev ve yetkileri arasında yer almaktadır (Diyanet Akademisi Birim Faaliyet Raporu, 2024, 4).

Sonuç olarak DİYA, din hizmetlerinin niteliğini artırma hedefi doğrultusunda hem mesleki eğitim hem de hizmet içi eğitim süreçlerini bütüncül bir yapı içerisinde yürüten kurumsal bir merkez niteliği taşımaktadır. Akademinin misyonu ve görev alanları, din görevlilerinin ilmî, mesleki ve ahlaki yönden donanımlı, değişen toplumsal koşullara uyum sağlayabilen ve kurumsal temsil gücü yüksek bireyler olarak yetiştirilmesini amaçlamaktadır. Bu yönüyle Akademi, din hizmetlerinin planlanması, yürütülmesi ve geliştirilmesinde stratejik bir rol üstlenerek eğitim faaliyetlerinin standartlaştırılmasına ve niteliğinin artırılmasına önemli katkılar sunmaktadır.

1.2. DİYANET AKADEMİSİ EĞİTİM SİSTEMİ

Diyanet Akademisi eğitim sistemi, Diyanet İşleri Başkanlığında görev alacak aday din görevlilerinin mesleğe hazırlanması ve görevde bulunan personelin mesleki gelişiminin desteklenmesi amacıyla oluşturulan bütüncül bir eğitim yapısını ifade etmektedir. Bu sistem; aday din görevlilerine yönelik yürütülen eğitim programları, eğitim süreçlerinde görev alan eğitim görevlileri, mesleki yeterliklerin belirlenmesinde önemli bir işleve sahip olan ölçme ve değerlendirme uygulamaları ile aday din görevlilerinde kazandırılması hedeflenen yeterlilik alanlarından oluşmaktadır. Diyanet Akademisi, teorik bilgi ile uygulama becerisini bir araya getiren eğitim anlayışı doğrultusunda din hizmetlerinin niteliğini artırmayı hedeflemekte; bu amaçla farklı programlar aracılığıyla aday din görevlilerinin mesleki, pedagojik ve kurumsal yeterliklerini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu bölümde Diyanet Akademisi eğitim sistemi; eğitim programları, eğitim görevlileri, mesleki eğitimde ölçme ve değerlendirme süreçleri ile Kur'an kursu öğreticilerinde bulunması gereken yeterlilikler çerçevesinde ele alınacaktır.

1.2.1. Eğitim Programları

Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alanlarda yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler, çalışanların güncel bilgi ve becerilerle donatılmasını, yeniliklere uyum sağlayabilecek şekilde sürekli geliştirilmesini zorunlu hâle getirmektedir. Bu doğrultuda DİYA, DİB'in stratejik hedefleri çerçevesinde personeline görevlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmak, kurumsal aidiyet ve hizmet verimliliğini artırmak, ayrıca bilimsel, teknolojik, mesleki ve kültürel alanlarda gelişimlerini destekleyerek üst görevlere hazırlamak amacıyla çeşitli eğitim programları yürütmektedir (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), 2024, 4-5).

Bu kapsamda yürütülen eğitim programları şunlardır: Yüksek İhtisas Programları, Hizmet İçi Eğitim Programları, Aday Din Görevlileri Eğitim Programlarıdır (DİB, 2018).

1.2.1.1. Yüksek İhtisas Programları

Diyanet Akademisi bünyesinde yürütülen Yüksek İhtisas Eğitim Programları iki farklı programdan oluşmaktadır. Bunlardan biri Yüksek İhtisas Eğitim Programı (2025)'dır.

Diyanet Akademisinin kurulmasına yönelik çalışmalar 2012 yılından itibaren yürütülmüş ve hazırlanan kanun teklifi, 2022 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeyle DİB, imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi ve vaiz adaylarını göreve başlamadan önce meslekî eğitimden geçirerek alanında yetkin, kurumsal aidiyeti güçlü ve nitelikli din görevlileri yetiştirmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda söz konusu personel gruplarına yönelik tüm eğitimler meslekî eğitim adı altında Diyanet Akademisinde yürütülmeye başlanmış ve programların her dönemi 14 hafta ders ile 15. haftada gerçekleştirilen sınavdan oluşacak şekilde yapılandırılmıştır (Yüksek İhtisas Eğitim Programı, 2025, 7-6).

Yüksek İhtisas Eğitim Programı, DİB personelinin Arapça sözlü ve yazılı iletişim becerilerini geliştirmeyi, klasik ve modern metinleri anlayıp yorumlayabilmelerini, ulusal ve uluslararası Arapça dil yeterliklerine ulaşmalarını ve başta Kur'an-ı Kerim olmak üzere İslami ilimlere ilişkin temel kaynaklardan yararlanabilmelerini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda DİB, personelinin görev alanlarına ilişkin hizmetleri daha etkin yürütebilmesi için Arapça öğretimine özel önem vermiş ve Dini Yüksek İhtisas Merkezlerinde Arapça Hazırlık Programını uygulamaya koymuştur. Program, her biri 14 hafta ders ve 1 hafta sınavdan oluşan 2 dönem halinde toplam 1008 saat olarak yürütülmektedir. Hazırlık eğitiminin ardından uygulanan Yüksek İhtisas Eğitim Programı ise 6 dönem, haftada 36 saat olup ve toplam 3024 saatlik bir eğitim sürecini kapsamaktadır (Yüksek İhtisas Eğitim Programı, 2025).

Diğeri ise Yabancı Uyruklu Misafir Öğrenciler/Mahallin Din Görevlileri Yüksek İhtisas Eğitim Programı (2025)'dır. Bu programı ile, Başkanlık personelin Arapça duygu ve düşüncelerini sözlü ve yazılı olarak etkili biçimde ifade edebilmesini, klasik ve modern metinleri anlayıp yorumlayabilmesini ve ulusal ve uluslararası düzeyde geçerliliği bulunan Arapça dil yeterliklerine sahip olmasını amaçlamaktadır. Kur'an'ın dili olması nedeniyle Arapçaya özel önem veren DİB, kursiyerlerin temel İslami kaynaklardan yararlanarak görevlerini daha etkin yerine

getirebilmeleri amacıyla Dini Yüksek İhtisas Merkezlerinde Arapça Hazırlık Programı uygulamaktadır. 2 dönemden oluşan bu program, 14 hafta ders ve 1 hafta sınav toplam 1008 saat sürmektedir. Hazırlık eğitiminin ardından yürütülen Yüksek İhtisas Eğitim Programı ise 6 dönemden oluşmakta ve bu program 14 hafta ders, bir hafta sınav olmak üzere toplam 3024 saatlik bir eğitim sürecini kapsamaktadır (Yabancı Uyruklu Misafir Öğrenciler Yüksek İhtisas Eğitim Programı, 2025).

1.2.1.2. Hizmet İçi Eğitim Programları

Diyanet Akademisi Başkanlığı bünyesinde gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler; Arapça Hizmet İçi Eğitim Programı (Uzaktan Eğitim), Aşere Eğitim Programı, Din Görevlilerinin Vaaz Becerilerini Geliştirme Hizmet İçi Eğitim Programı, Dînî Musikî Programı, Etkili Hutbe Sunumu Hizmet İçi Eğitim Programı, Ezanı Güzel Okuma Öğretim Programı, Hafızlığı Muhafaza Hizmet İçi Eğitim Programı, Kıraât (Aşere-Takrîb) Eğitim Programı, Kur'an-ı Kerim Hizmet İçi Eğitim Programı, Talim ve Tashih-i Huruf Hizmet İçi Eğitim Programı, Hüsn-i Tilavet Hizmet İçi Eğitim Programı 2025, Hüsn-i Tilavet Rehber Öğreticiler Programı-2026 başlıkları altında yürütülmektedir (Hizmet İçi Eğitim Program, 2023).

Arapça Hizmet İçi Eğitim Programı (Uzaktan Eğitim): Din hizmetlerinde görev yapan personelin Kur'an-ı Kerim, hadis ve temel İslam ilimlerine ait kaynakları anlayabilme yeterliklerini geliştirmek, ihtisas eğitimine hazırlık süreçlerini desteklemek, hac ve umre hizmetleri ile mültecilere yönelik din hizmetlerinin niteliğini artırmak ve personelin mesleki gelişimine katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Arapça ağırlıklı bir yapıya sahip olan program, dil bilgisi ve Arapça metin okumaları derslerinden oluşmakta olup haftada 10 saat olmak üzere toplam 240 kredi ve 6 aylık bir eğitim sürecini kapsamaktadır (Arapça Hizmet İçi Eğitim Programı (Uzaktan Eğitim), 2024).

Aşere Eğitim Programı: Kırâat eksenli bir yaklaşımla kursiyerlerin bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlamakta olup öğretim sürecinde bireysel farklılıklar, yetenekler ve öğrenme ihtiyaçları dikkate alınmaktadır. Programda kursiyerlerin aktif katılımı teşvik edilmekte, doğru okuma becerisinin kazandırılmasına öncelik verilmekte ve görsel-işitsel materyallerden yararlanılarak etkili bir öğrenme ortamı oluşturulması hedeflenmektedir. Ayrıca süreç ve sonuç odaklı ölçme-değerlendirme

uygulamalarıyla öğrenme düzeyleri takip edilmektedir. Üçer aylık üç dönemden oluşan program, haftada 32 saat olmak üzere toplam 1152 kredi kapsamında yürütülmekte; Kur'an ve Kırâat Tarihi, Aşere Usulü, Arapça, Kırâat Çözümlemeleri, Aşere Uygulamaları, Tecvid Uygulamaları, Kur'an İmlâsı, Kırâat-Anlam İlişkisi, Kur'an Meali ve Dinî Mûsikî derslerini içermektedir (Aşere Eğitim Programı, 2025).

Din Görevlilerinin Vaaz Becerilerini Geliştirme Hizmet İçi Eğitim Programı: İmam-hatip ve müezzin-kayyım olarak görev yapan personelin vaaz sunumuna ilişkin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Program kapsamında katılımcıların etkili iletişim, rehberlik, planlama ve değerlendirme becerileri kazanmaları, Türkçeyi doğru ve etkili kullanmaları, kurumsal aidiyet ve temsil yeteneklerini güçlendirmeleri ve Kur'an ile sünnet temelinde kuşatıcı bir din dili geliştirmeleri hedeflenmektedir. Teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşan program, 28 kredisi teorik ve 12 kredisi uygulama alanına ait olmak üzere toplam 40 kredi olarak yapılandırılmıştır. Programın hedef kitlesini DİB taşra teşkilatında görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlar oluşturmaktadır (Din Görevlilerinin Vaaz Becerilerini Geliştirme Hizmet İçi Eğitim Programı, 2023).

Dînî Musikî Programı: Cami içi ve cami dışı dinî ve kültürel etkinliklerde ihtiyaç duyulan mûsikî formlarını icra edebilen, grup çalışmasına yatkın, dini törenleri yönetme ve icra etme yeterliliğine sahip personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda kursiyerlerin imam-hatiplik ve müezzinliğin din hizmetlerindeki yerini kavramaları, ses eğitimi, bilgi ve becerilerini geliştirmeleri ve Kur'an-ı Kerim, ezan, salâ, kâmet, tesbih duaları, temcid, münâcât, mihrâbiye, tekbir, salâvât, ilâhi, kasîde ve mevlid gibi dinî mûsikî formlarını hem teorik hem uygulamalı olarak icra edebilmeleri hedeflenmektedir. Ayrıca öğretim süreçlerine aktif katılım, öğretim yöntem ve tekniklerini kullanabilme, yaygın icra hatalarını tespit edip düzeltme becerileri kazandırılması da programın amaçları arasında yer almaktadır. Program, on ikişer haftalık üç dönemden oluşmakta ve toplam 1080 kredi olarak yapılandırılmıştır (Dînî Musikî Programı, 2024).

Etkili Hutbe Sunumu Hizmet İçi Eğitim Programı: Din görevlilerinin hutbe sunumuna ilişkin bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirerek irşat hizmetlerini daha etkili ve nitelikli şekilde yürütebilmelerini amaçlamaktadır. Bu kapsamda kursiyerlerin etkili iletişim, Türkçeyi doğru kullanma, hutbe sunum tekniklerini

uygulama, dinleyici etkisini değerlendirme ve kurumsal aidiyet geliştirme becerileri kazanmaları hedeflenmektedir. Ayrıca Kur'an ve sünnet temelli, kuşatıcı ve dengeli bir din dili oluşturabilmeleri amaçlanmaktadır. Program teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşmakta; teorik kısmı 18 kredi, uygulama kısmı 6 kredi olmak üzere toplam 24 kredi şeklinde yapılandırılmıştır. Programın hedef kitlesini Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlar oluşturmaktadır (Etkili Hutbe Sunumu Hizmet İçi Eğitim Programı,2023).

Ezanı Güzel Okuma Öğretim Programı: Ezan, salâ ve kâmetin cami mûsikîsi geleneğine uygun biçimde doğru ve güzel icra edilmesini yaygınlaştırmayı ve bu alanda görev yapan imam-hatip ile müezzinlerin bilgi ve becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Program aynı zamanda, ihtiyaç duyulan alanlarda hızlı ve etkin hizmet sunulabilmesi için mahallinde hizmet içi eğitim kurslarının önemine vurgu yapmakta; bu tür eğitimlerin personelin mesleki bilgi ve becerilerini kısa sürede ve düşük maliyetle geliştirmede etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Günümüzde personel sayısının fazla olduğu kurumlarda, mesleki yeterliklerin artırılması ve eksikliklerin giderilmesinde yerinde eğitim uygulamaları önemli bir işlev üstlenmektedir. Program, haftada 20 saat olacak şekilde planlanmış olup toplam 80 saatlik bir süreden oluşmaktadır (Ezanı Güzel Okuma Öğretim Programı, 2024).

Hafızlığı Muhafaza Hizmet İçi Eğitim Programı: Hafızlığı yeterli düzeyde olmayan personelin hafızlık becerilerinin pekiştirilmesi ile talim ve mûsikî alanındaki bilgi ve uygulama yeterliklerinin geliştirilmesi amacıyla "Hafızlığı Muhafaza Hizmet İçi Eğitim Programı" hazırlanmıştır. Program kapsamında kursiyerlerin hafızlıklarını güçlendirmeleri, Kur'an-ı Kerim'i tilavet usullerine uygun biçimde okuyabilmeleri, aşır okuma becerilerini geliştirmeleri, temel makamları tilavette uygulayabilmeleri ve Kur'an'ın anlam dünyasına ilişkin bilgi sahibi olmaları hedeflenmektedir. Program haftada 16 saat olmak üzere toplam 24 haftalık (384 saatlik) bir yapıdan oluşmaktadır (Hafızlığı Muhafaza Hizmet İçi Eğitim Programı,2024).

Kıraât (Aşere-Takrîb) Eğitim Programı, Eğitim Programı: Kırâat ilmi, vücûhat ve kırâat–anlam ilişkisi alanlarında donanımlı "kurrâ" yetiştirerek daha nitelikli ve etkin din hizmeti sunulmasını amaçlamaktadır. Program, Aşere ve Takrîb olmak üzere iki bölümden oluşmakta olup Aşere bölümü 4, Takrîb bölümü ise 6 dönemden oluşacak şekilde toplam 10 dönem olarak yapılandırılmıştır. Her dönem

12 hafta sürmekte ve haftalık ders yükü 30 saat olarak planlanmaktadır. Bu kapsamda Aşere bölümü 1440 kredi, Takrîb bölümü 2160 kredi olmak üzere program toplamı 3600 kredi üzerinden yürütülmektedir (Kıraât (Aşere-Takrîb) Eğitim Programı, 2024).

Kur'an-ı Kerim Hizmet İçi Eğitim Programı: Kur'an-ı Kerim Hizmet İçi Eğitim Programı, DİB teşkilatında görev yapan personelin Kur'an-ı Kerim'i okuma becerilerini geliştirmeyi, mesleki bilgi ve yeterliklerini artırmayı ve değişen şartlara uyum sağlayarak kendilerini sürekli yenilemelerine katkı sunmayı amaçlamaktadır. Program, mahallinde günde 5 saat olmak üzere haftada 20 saat, Akademi merkezlerinde ise haftada 30 saat olarak uygulanmaktadır. İçerik bakımından "Kur'an Okumaya Giriş", "Talim Üzere Yüzüne Okuma", "Talim Üzere Ezbere Okuma", "Tecvit Uygulamaları" ile imam-hatip ve müezzinler için "İmamlık ve Müezzinlik Becerisi" derslerinden oluşmaktadır (Kur'an-ı Kerim Hizmet İçi Eğitim Programı, 2024).

Talim ve Tashih-i Huruf Hizmet İçi Eğitim Programı: DİB teşkilatında görev yapan personelin Kur'an-ı Kerim'i talim ve tecvit kurallarına uygun biçimde okuma becerilerini geliştirmeyi, mesleki bilgi ve yeterliklerini artırmayı ve değişen şartlara uyum sağlayarak kendilerini sürekli geliştirmelerine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Program haftada 20 saat olarak uygulanmakta olup, "Talim ve Tecvit Uygulamaları", "Talim Üzere Yüzüne Okuma", "Talim Üzere Ezbere Okuma", "Kur'ân-ı Kerîm Meâli", "İlmihal Bilgisi", "Dinî Mûsiki" ile "Din Görevliliği/Kur'an Kursu Öğreticiliği Formasyonu" derslerinden oluşmaktadır (Talim ve Tashih-i Huruf Hizmet İçi Eğitim Programı, 2024).

Hüsn-i Tilavet Hizmet İçi Eğitim Programı: Modern öğrenme-öğretme yaklaşımları, teknolojik imkanlar ve mûsikî ilminin verileri doğrultusunda, DİB personelinin Kıraat-i Âsım Rivayet-i Hafs üzere Kur'an okuma becerilerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Program kapsamında kursiyerlerin Kur'an tilavetinde tecvit, anlam ve mûsikî dengesini gözeterek etkili ve usulüne uygun okuma becerisi kazanmaları ve bu sayede nitelikli din hizmeti sunabilen personel olarak yetişmeleri hedeflenmektedir. Program haftada 30 saat olarak uygulanmaktadır (Hüsn-i Tilavet Hizmet İçi Eğitim Programı, 2025).

Hüsn-i Tilavet Rehber Öğreticiler Programı: Kısıtlı kapasite ve bütçe imkanları nedeniyle sınırlı sayıda personel yetiştirilebildiğinden, Kur'an-ı Kerim okuma becerileri ile dinî mûsikî alanında gelişime ihtiyaç duyan personelin kısa sürede belirli bir yeterlilik düzeyine ulaştırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda, mahalli imkanların da sürece dâhil edilmesi hem bir imkân hem de bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir. Bu ihtiyaçtan hareketle, Hüsn-i Tilavet Kursu mezunu olup öğreticilik yapabilecek personele yönelik "Hüsn-i Tilavet Rehber Öğreticiler Programı" geliştirilmiştir. Program 8 hafta süreyle toplam 256 saat olarak planlanmıştır. Öğrenme-öğretme sürecinde, programın Kur'an-ı Kerim'i güzel okuma ve dinî mûsikî alanını geliştirmeye yönelik olduğu dikkate alınarak hedeflenen temel bilgi ve becerilerin kazandırılmasına odaklanılmaktadır (Hüsn-i Tilavet Rehber Öğreticiler Programı, 2026).

1.2.1.3. Aday Din Görevlileri Eğitim Programları

Diyanet Akademisi Kanunu ve ilgili yönetmelikler doğrultusunda, aday din görevlilerinin görev yapacakları hizmet alanlarının gerektirdiği mesleki bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazanmalarına yönelik eğitim programları hazırlanmıştır. Bu programlar; Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (İmam-Hatip), Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım), Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi), Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticisi) -İşitme ve Görme Engelli- olarak sınıflandırılmıştır (Aday Din Görevlileri Eğitim Programları, 2025). Bu çalışmanın konusu olan Kur'an Kursu Öğreticiliği Mesleki Eğitim Programı ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (İmam-Hatip), mesleki bilgi ve becerilerini görevlerinde etkin biçimde kullanabilen, meslek ahlâkı ve temsil yeteneği gelişmiş, kurumsal aidiyet bilinci yüksek, iletişim becerileri güçlü ve toplumu din konusunda aydınlatabilecek nitelikte din görevlileri yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Program, haftada 36 saat olmak üzere 14'er haftalık iki dönemden oluşmakta ve toplam 1008 saat olarak uygulanmaktadır. Eğitim içeriği; Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat ile

Kültürel Etkinlikler olmak üzere altı temel alanda yapılandırılmıştır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (İmam-Hatip), 2025).

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım), mesleki bilgi ve becerilerini görevlerinde etkin şekilde kullanabilen, meslek ahlâkı ve temsil yeteneği gelişmiş, kurumsal aidiyet bilinci yüksek, iletişim becerileri güçlü ve toplumu din konusunda aydınlatabilecek nitelikte din görevlileri yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Program, haftada 36 saat olmak üzere 14'er haftalık iki dönemden oluşmakta ve toplam 1008 saat olarak uygulanmaktadır. Eğitim içeriği; Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat ile Kültürel Etkinlikler olmak üzere altı temel alanda yapılandırılmıştır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım), 2025).

1.2.1.3.1. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğretisi)

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi), mesleki bilgi ve becerilerini görevlerinde etkili biçimde kullanabilen, meslek ahlâkı ve temsil yetkinliği gelişmiş, kurumsal aidiyet bilinci yüksek, iletişim becerileri güçlü, yeniliklere açık ve toplumu din konusunda aydınlatabilecek nitelikte din görevlileri yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

Programın amacı, aday din görevlilerini Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun ve güzel okuyabilen, Kur'an kursu öğreticiliğinin gerektirdiği bilgi, beceri ve pedagojik yeterliklere sahip, eğitim-öğretim süreçlerini planlayıp yürütebilen, temel İslam ilimlerine hâkim ve dinî konularda toplumu sağlıklı biçimde aydınlatabilen bireyler olarak yetiştirmektir. Ayrıca adayların Kur'an ve sünnet temelinde kuşatıcı bir din anlayışını benimsemeleri, din hizmetlerini sahih kaynaklara dayalı olarak etkili yöntemlerle yürütebilmeleri, teknolojiyi ve kitle iletişim araçlarını etkin kullanabilmeleri, iletişim ve rehberlik becerileri gelişmiş, insan haklarına saygılı, sosyal katılım ve temsil yetkinliği yüksek din görevlileri olmaları hedeflenmektedir (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

Program, haftada 36 saat olmak üzere 14'er haftalık iki dönemden oluşmakta ve toplam 1008 saat olarak uygulanmaktadır. Eğitim içeriği; Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat ve Kültürel Etkinlikler olmak üzere altı temel alanda yapılandırılmıştır. Bu kapsamda tecvid, talim, Kur'an-ı Kerim meali, akaid, fıkıh, hadis, manevi danışmanlık ve rehberlik, hafızlık eğitimi öğreticilik formasyonu, dinî mûsikî, uygulama/staj ve kamu mevzuatına ilişkin derslere yer verilmiştir. Aşağıdaki tabloda hafız Kur'an kursu öğreticilerinin ders programı ve almış oldukları derslere ait krediler yer almaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

Tablo 2. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğretisi)

ALANLAR	DERSLER	KREDİ	KREDİ TOPLAM
KUR'AN-I KERİM	Tecvid Bilgisi	28	336
	Talim Uygulamaları	28	
	Yüzüne Okuma	168	
	Ezbere Okuma	112	
TEMEL İSLAMİ İLİMLER	Kur'an-ı Kerim Meali	56	280
	Akaid-Kelam	56	
	İslam İbadet ve Sosyal Hayat Fıkhı	112	
	Hadis	56	
DİN HİZMETLERİ	Davet ve Nebevi Metot	28	56
	Manevi Danışmanlık ve Rehberlik	28	
MESLEKİ BİLGİ ve BECERİ	Öğreticilik Mesleğine Giriş	28	252
	Hafızlık Eğitimi Öğreticilik Formasyonu	112	
	Dini Musiki	56	
	Uygulama/Staj	56	
MEVZUAT	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	28	28
KÜLTÜREL ETKİNLİKLER	Kültürel Etkinlikler	56	56
GENEL TOPLAM	-	1008	1008

(Kaynak: Diyanet Akademisi, 2025)

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi)'nın toplam 1008 krediden oluştuğu görülmektedir. Programda en yüksek ağırlık Kur'an-ı Kerim alanına ayrılmış olup bu alan toplam 336 kredi ile programın

yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Bunu 280 kredi ile Temel İslami İlimler ve 252 kredi ile Mesleki Bilgi ve Beceri alanları takip etmektedir. Programda kredilerin büyük bölümünün Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler ve Mesleki Bilgi ve Beceri alanlarında yoğunlaşması, adayların hem alan bilgisi hem de öğreticilik formasyonu bakımından donanımlı yetiştirilmesine önem verildiğini göstermektedir.

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

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), mesleki bilgi ve becerilerini görevlerinde etkili biçimde kullanabilen, meslek ahlâkı ve temsil yetkinliği gelişmiş, kurumsal aidiyet bilinci yüksek, iletişim becerileri güçlü, yeniliklere açık ve toplumu din konusunda aydınlatabilecek nitelikte din görevlileri yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

Programın amacı, aday din görevlilerinin Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun ve güzel okuyabilen, din hizmetlerinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip, Kur'an ve sünnet merkezli kuşatıcı bir din anlayışını benimseyen bireyler olarak yetiştirilmesidir. Bu kapsamda adayların temel İslami ilimlere hakim, dini konuları delilleriyle açıklayabilen, güncel sorunları Kur'an, sünnet ve kültürel miras çerçevesinde değerlendirebilen ve toplumu din konusunda sağlıklı biçimde bilgilendirebilen niteliklere sahip olmaları hedeflenmektedir. Ayrıca tebliğ ve irşat görevlerini sahih kaynaklara dayalı olarak etkili yöntemlerle yerine getirebilmeleri, dini istismara karşı bilinç geliştirmeleri, cami içi ve cami dışı din hizmetlerini planlayıp yürütebilmeleri, iletişim ve rehberlik becerileri gelişmiş, teknolojiyi etkin kullanabilen, insan haklarına saygılı ve sosyal katılım yetkinliği yüksek bireyler olarak yetişmeleri amaçlanmaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

Program, 14'er haftalık iki dönemden oluşmakta olup haftada 36 saat üzerinden planlanmış ve toplam 1008 saat olarak yapılandırılmıştır. Eğitim içeriği; Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat ve Kültürel Etkinlikler olmak üzere altı ana alanda düzenlenmiştir. Bu kapsamda Kur'an-ı Kerim (tecvid, yüzüne okuma, ezbere okuma), Temel İslami İlimler (Kur'an meali, akaid-kelam, ilmihal, hadis, İslam ahlakı), Din Hizmetleri

(davet ve Nebevi metot, manevi danışmanlık ve rehberlik), Mesleki Bilgi ve Beceri (öğreticilik mesleğine giriş, 4-6 yaş eğitimi öğreticilik formasyonu, dinî mûsikî, uygulama/staj), Mevzuat ve Kültürel Etkinlikler derslerine yer verilmektedir. Aşağıdaki tabloda 4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticilerinin ders programı ve almış oldukları derslere ait krediler yer almaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

Tablo 3. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)

ALANLAR	DERSLER	KREDİ	KREDİ TOPLAM
KUR'AN-I KERİM	Tecvid Bilgisi	28	252
	Talim Uygulamaları	28	
	Yüzüne Okuma	140	
	Ezbere Okuma	28	
TEMEL İSLAMİ İLİMLER	Kur'an-ı Kerim Meali	28	252
	Akaid-Kelam	28	
	İslam İbadet ve Sosyal Hayat Fıkhı	84	
	Hadis	56	
DİN HİZMETLERİ	Davet ve Nebevi Metot	28	56
	Manevi Danışmanlık ve Rehberlik	28	
MESLEKİ BİLGİ VE BECERİ	Öğreticilik Mesleğine Giriş	28	364
	4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu	196	
	Dini Musiki	56	
	Uygulama/Staj	84	
MEVZUAT	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	28	28
KÜLTÜREL ETKİNLİKLER	Kültürel Etkinlikler	56	56
GENEL TOLAM			1008

(Kaynak: Diyanet Akademisi, 2025)

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programının (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi) toplam 1008 krediden oluştuğu görülmektedir. Programda en yüksek kredi oranının 364 kredi ile Meslekî Bilgi ve Beceri alanına ayrıldığı dikkat

çekmektedir. Özellikle 4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu dersine ayrılan 196 kredi, programın erken çocukluk dönemi din eğitimi ve pedagojik yeterliklerin geliştirilmesine öncelik verdiğini göstermektedir. Kur'an-ı Kerim ve Temel İslami İlimler alanlarının eşit kredi oranına (252 kredi) sahip olması ise adayların hem dini alan bilgisinin hem de Kur'an okuma ve öğretme becerilerinin dengeli biçimde geliştirilmesinin hedeflendiğini ortaya koymaktadır. Bu kredi dağılımı, programın 4-6 yaş grubu din eğitiminde görev alacak öğreticilerin pedagojik yeterlikleri ile dinî alan bilgilerini birlikte geliştirmeyi amaçlayan bir anlayışla yapılandırıldığını ortaya koymaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), 2025).

1.2.1.3.3. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticiliği) -İşitme ve Görme Engelli

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticisi – İşitme ve Görme Engelli), mesleki bilgi ve becerilerini görevlerinde etkin biçimde kullanabilen, meslek ahlakı ve temsil yetkinliği gelişmiş, kurumsal aidiyet bilinci ve özgüveni yüksek, iletişim ve sosyal katılım becerileri güçlü, yeniliğe açık ve toplumu din konusunda bilinçlendirebilecek nitelikte din görevlileri yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticisi – İşitme ve Görme Engelli), 2025).

Programın amacı, aday din görevlilerinin Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun ve güzel okuyabilen, din hizmetlerinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip, Kur'an ve sünnet ekseninde kuşatıcı bir din anlayışını benimseyen bireyler olarak yetiştirilmesidir. Bu kapsamda adayların temel İslami ilimlere hâkim, dinî meseleleri delilleriyle açıklayabilen, güncel sorunları Kur'an, sünnet ve kültürel miras çerçevesinde değerlendirebilen ve toplumu din konusunda doğru biçimde aydınlatabilen niteliklere sahip olmaları hedeflenmektedir. Ayrıca tebliğ ve irşat faaliyetlerini sahih kaynaklara dayalı olarak etkili yöntemlerle yürütebilmeleri, dini istismara karşı bilinç geliştirmeleri, cami içi ve cami dışı din hizmetlerini planlayıp uygulayabilmeleri, teknolojiyi etkin kullanabilmeleri, iletişim ve rehberlik becerileri gelişmiş, insan haklarına saygılı ve sosyal katılım yetkinliği yüksek bireyler olarak yetişmeleri amaçlanmaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticisi – İşitme ve Görme Engelli), 2025).

Program, 14'er haftalık iki dönem halinde düzenlenmiş olup haftada 36 saat üzerinden planlanmış ve toplam 1008 saatlik bir eğitim sürecini kapsamaktadır. Eğitim içeriği; Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat ve Kültürel Etkinlikler olmak üzere altı temel alan etrafında yapılandırılmıştır. Bu kapsamda Kur'an-ı Kerim (tecvid, yüzüne okuma, ezbere okuma), Temel İslami İlimler (Kur'an meali, akaid-kelam, ilmihal, hadis, İslam ahlakı), Din Hizmetleri (davet ve Nebevi metot, manevi danışmanlık ve rehberlik), Mesleki Bilgi ve Beceri (öğreticilik mesleğine giriş, özel eğitim öğreticilik formasyonu, Türk İşaret Dili/Braille öğretimi formasyonu, dinî mûsikî, uygulama/staj), Mevzuat ve Kültürel Etkinlikler derslerine yer verilmektedir. Aşağıdaki tabloda İşitme ve Görme Engelli Kur'an Kursu Öğreticilerinin ders programı ve almış oldukları derslere ait krediler yer almaktadır (Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticisi – İşitme ve Görme Engelli), 2025).

Tablo 4. Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticiliği)-İşitme ve Görme Engelli

ALANLAR	DERSLER	KREDİ	KREDİ TOPLAM
KUR'AN-I KERİM	Tecvid Bilgisi	28	252
	Talim Uygulamaları	28	
	Yüzüne Okuma	140	
	Ezbere Okuma	56	
TEMEL İSLAMİ İLİMLER	Kur'an-ı Kerim Meali	56	252
	Akaid-Kelam	56	
	İslam İbadet ve Sosyal Hayat Fıkhı	84	
	Hadis	56	
DİN HİZMETLERİ	Davet ve Nebevi Metot	28	56
	Manevi Danışmanlık ve Rehberlik	28	
MESLEKİ BİLGİ ve BECERİ	Öğreticilik Mesleğine Giriş	28	364
	Özel Eğitim Öğreticilik Formasyonu	84	
	Türk İşaret Dili/Braille Öğretimi Formasyonu	140	
	Dini Musiki	56	
	Uygulama/Staj	56	
MEVZUAT	Devlet Teşkilatı ve Kamu Mevzuatı	28	28
KÜLTÜREL ETKİNLİKLER	Kültürel Etkinlikler	56	56
GENEL TOLAM			1008

(Kaynak: Diyanet Akademisi, 2025)

Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticiliği-İşitme ve Görme Engelli) kapsamında toplam 1008 kredilik bir eğitim öngörüldüğü görülmektedir. Programda en yüksek kredi oranı 364 kredi ile Meslekî Bilgi ve Beceri alanına ayrılmıştır. Bu alan içerisinde yer alan Türk İşaret Dili/Braille Öğretimi Formasyonu (140 kredi) ile Özel Eğitim Öğreticilik Formasyonu (84 kredi), engelli bireylere yönelik din eğitimi hizmetlerinin gerektirdiği özel bilgi ve becerilerin kazandırılmasına verilen önemi ortaya koymaktadır. Programda Kur'an-ı Kerim ve Temel İslami İlimler alanlarına toplam kredinin önemli bir bölümü ayrılmış olup, her iki alanın 252 kredi olarak yer aldığı görülmektedir.

1.2.2. Akademi Eğitim Görevlisi

Akademi merkezleri; dini yüksek ihtisas merkezleri, dini ihtisas merkezleri ve eğitim merkezlerinden oluşan kurumsal yapıları kapsamaktadır ((Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023, md. 4). Eğitim görevlisi olarak atanabilmek için en az dört yıllık dini yükseköğretim mezunu olmak ve Dini Yüksek İhtisas Merkezi eğitimini tamamlamış bulunmak ya da ilahiyat alanında doktora derecesine sahip olmak gerekmektedir. Dini mûsikî ve kıraat gibi özel yetenek gerektiren alanlarda yapılacak görevlendirmelerde ise en az dört yıllık dini yükseköğretim mezuniyeti şartı aranmaktadır. Bununla birlikte, eğitim görevlisi kadrolarının belirli bir oranı dahilinde dini yükseköğretim dışı alanlardan yapılacak alımlarda, adayların lisans mezunu olmaları ve yüksek lisans eğitimini tamamlamış bulunmaları zorunludur. Ayrıca tüm adayların ilgili mevzuat çerçevesinde yapılacak sınavlarda başarılı olmaları gerekmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 2015, md. 6r/1-4).

Eğitim görevlilerinin temel yeterlikleri; Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun okuyabilme, tecvid kurallarını uygulayabilme ve Kur'an tarihi ile ilgili bilgi sahibi olmanın yanı sıra temel İslam ilimlerine ilişkin kavramsal ve metodolojik birikime sahip olmayı kapsamaktadır. Bu yeterlikler; İslam'ın inanç, ibadet ve ahlak esaslarını delilleriyle açıklayabilme, fıkhî hükümleri değerlendirebilme, ayet ve hadisleri anlam-bağlam ilişkisi içerisinde yorumlayabilme ve İslam düşüncesindeki farklı ekolleri karşılaştırabilme becerilerini içermektedir. Ayrıca eğitim görevlilerinin Arapça klasik metinleri çözümleyebilmesi, dini kaynakları etkin biçimde

kullanabilmesi, dini metinlerin tahlil ve tenkidine yönelik yaklaşımları değerlendirebilmesi, güncel dini meseleleri temel İslam bilimleri perspektifinden yorumlayabilmesi ve analitik-eleştirel düşünme becerisine sahip olması beklenmektedir. Bunun yanında fetva usul ve ilkelerini, Din İşleri Yüksek Kurulu karar ve mütalaalarını bilmesi, yabancı dili mesleki düzeyde kullanabilmesi ve din-akıl-bilim ilişkisi ile yaşayan dünya dinleri hakkında yeterli bilgiye sahip olması da eğitim görevlilerinden beklenen temel yeterlikler arasında yer almaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, Personel Yeterlikleri, 2014, 17-18).

Eğitim görevlilerinin özel yeterlikleri; kursiyerlerin zihinsel, duyuşsal, kültürel, dini ve ahlaki gelişim özelliklerini dikkate alarak öğrenme süreçlerini planlayabilme, uygulayabilme ve değerlendirebilme becerilerini kapsamaktadır. Bu yeterlikler arasında kursiyerlerin bireysel ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerini belirleme, mesleki rehberlik sunma, öğrenme ortamlarını uygun şekilde düzenleme ve bireysel farklılıkları gözeterek öğretim faaliyetlerini yürütme yer almaktadır. Ayrıca eğitim görevlilerinin yaygın din eğitimi[2] alanındaki kavram, ilke ve yaklaşımları yorumlayabilmesi, Kur'an öğretimi ile temel İslam bilimlerinin öğretimine yönelik yöntem ve teknikleri etkin biçimde kullanabilmesi beklenmektedir. Bunun yanında öğretim materyalleri geliştirme, bilimsel araştırma yöntemlerinden yararlanma, hutbe ve vaaz hazırlama ile sunma becerilerine sahip olma, iletişim ve dini danışmanlık ilkelerini uygulayabilme, eğitim süreçlerinde yerel ve bölgesel dinamikleri dikkate alma ve mesleki gelişime katkı sağlayacak bilimsel ve kültürel faaliyetleri takip etme de eğitim görevlilerinin özel yeterlikleri arasında değerlendirilmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı, Personel Yeterlikleri, 2014, 18).

Eğitim görevlisi yeterlikleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu yeterliklerin yalnızca alan bilgisine sahip olmayı değil, aynı zamanda eğitim-öğretim süreçlerini etkili biçimde planlama, uygulama ve değerlendirme becerilerini de kapsadığı görülmektedir. Temel yeterlikler eğitim görevlilerinin dini bilgi, yorumlama ve akademik donanımını güçlendirirken; özel yeterlikler kursiyer merkezli öğretim, rehberlik, iletişim ve mesleki uygulama becerilerinin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Bu yönüyle eğitim görevlilerinden hem dini

[2] Yaygın din eğitimi hakkında için bkz. Ahmet Ali Çanakcı, "Cumhuriyet Dönemi Örgün ve Yaygın Din Eğitimi", *Türkiye Vizyonu Multidisipliner Çalışmalar 2019*, ed. B. Kırmızı-B. İşigüzel (Bursa: Ekin Yayınevi, 2019), 12-41.

ilimlerde yetkin hem de pedagojik açıdan donanımlı bireyler olarak Diyanet Akademisinin eğitim faaliyetlerine nitelikli katkı sunmaları beklenmektedir.

1.2.3. Mesleki Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme

Diyanet Akademisinde yürütülen mesleki eğitim programlarında aday din görevlileri ve kursiyerlerin bilgi, beceri ve mesleki yeterliliklerinin değerlendirilmesi amacıyla çeşitli sınav uygulamalarına yer verilmektedir. Mesleki eğitim sürecinde katılımcılar yazılı, sözlü ve uygulamalı sınavlara tabi tutulmakta; bu sınavlar ayrı ayrı uygulanabileceği gibi birlikte de gerçekleştirilebilmektedir. Sınavların uygulanış biçimi Akademi Başkanlığı tarafından belirlenmekte ve sınav haftasının başlamasından en az bir hafta önce ilgililere duyurulmaktadır (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Mesleki eğitim sürecinde uygulanan sınavlar; ara sınavı, dönem sonu sınavı, bütünleme sınavı, mazeret sınavı ve mezuniyet sınavından oluşmaktadır. Ara sınavı, dönem içerisinde ilgili dersin eğitim görevlisi tarafından gerçekleştirilen değerlendirme faaliyetidir. Dönem sonu sınavı ise eğitim dönemi sonunda her ders için sınav komisyonu tarafından yapılan sınavı ifade etmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Bütünleme sınavı, dönem sonu değerlendirmeleri sonucunda başarısız olunan en fazla iki ders ile dönem not ortalaması bakımından başarısız sayılan adayların 70 puanın altında not aldığı dersler için düzenlenmektedir. Bu sınav, sonuçların ilan edilmesini takip eden on gün içerisinde yapılmakta olup, dönem sonu başarı notu ile bütünleme sınavı notundan yüksek olanı esas alınmaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda başarısız olanların Akademi ile ilişiği kesilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Mazeret sınavı ise ara sınavı, dönem sonu sınavı veya bütünleme sınavlarına geçerli mazeretleri nedeniyle katılamayan adaylar için uygulanmaktadır. Mazeretin ilgili Akademi merkezi tarafından kabul edilmesi şartıyla adaylara mazeret sınavına girme hakkı tanınmaktadır. Adayların mazeret durumlarını ortaya çıkmasını takip eden ilk iş günü içerisinde ilgili Akademi merkezine bildirmeleri gerekmektedir. Mazeretsiz olarak sınava katılmayan veya mazereti uygun görülmeyen adaylar ilgili

sınavdan başarısız sayılmaktadır (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Mesleki eğitim sürecinin sonunda gerçekleştirilen mezuniyet sınavı, aday din görevlileri ve kursiyerlerin mesleğe kabul edilmeleri amacıyla yapılan merkezi bir sınav niteliği taşımaktadır. Mezuniyet sınavında 70 puanın altında not alan adaylar, genel not ortalamalarına bakılmaksızın başarısız kabul edilmektedir. Nihai başarı puanı hesaplanırken genel not ortalamasının %60'ı ile mezuniyet sınavı puanının %40'ı dikkate alınmaktadır. Geçerli mazeretleri nedeniyle mezuniyet sınavına katılamayan adaylara ise bir ay içerisinde ikinci bir sınav hakkı tanınmaktadır (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Her ders için en az bir ara sınav ve bir dönem sonu sınavı yapılması zorunludur. Ara sınavları ve dönem sonu sınavları Akademi merkezleri tarafından yürütülmekle birlikte, gerekli görülmesi hâlinde Akademi Başkanlığı tarafından merkezi olarak da gerçekleştirilebilmektedir. Merkezi sınavlar, eğitim döneminde yer alan derslerin tamamını veya belirli bir kısmını kapsayabilmektedir. Çoktan seçmeli test şeklinde uygulanan merkezi sınavların değerlendirilmesi Akademi Başkanlığı tarafından yapılırken, diğer ölçme araçlarının kullanıldığı merkezi sınavlarda değerlendirme ilgili dersin eğitim görevlisi tarafından gerçekleştirilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Dönem sonu sınavları, ilgili dersin eğitim görevlisinin de yer aldığı üç kişilik bir sınav komisyonu tarafından uygulanmaktadır. Mezuniyet sınavı sonuçları ise Akademi merkezleri tarafından bir hafta içerisinde Akademi Bilgi Yönetim Sistemine (ABYS) işlenerek Akademi Başkanlığına bildirilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 15).

Diyanet Akademisinde uygulanan sınavlar 100 tam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Adayların bir dersten başarılı sayılabilmeleri için en az 60 puan almaları ve dönem not ortalamalarının (DNO) en az 70 olması gerekmektedir. Başarı notunun hesaplanmasında ara sınav puanının %30'u, dönem sonu sınav puanının ise %70'i esas alınmaktadır. Yazılı, sözlü ve uygulamalı sınavların birlikte uygulanması durumunda ise bu sınavlardan alınan puanların aritmetik ortalaması dikkate alınmaktadır. Bütünleme sınavı sonrasında da başarısız olanlar, dönem not ortalaması 70'in altında kalanlar veya ikiden fazla dersten başarısız olanlar eğitimde

başarısız sayılmaktadır. Bu kişilerin durumları Akademi Başkanlığına bildirilmekte ve gerekli onayın ardından eğitim programı ile ilişikleri kesilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 16).

Diyanet Akademisinde mesleki eğitim programını başarıyla tamamlayanlara, mezun oldukları eğitim alanını gösteren Diyanet Akademisi Diploması verilmektedir. Diploma, DİB Başkanı ile Akademi Başkanının imzalarını taşımakta olup şekil ve içeriği Başkanlık tarafından belirlenmektedir. Diplomasını kaybeden mezunlara, talep etmeleri hâlinde mezun oldukları Akademi merkezi tarafından Mezuniyet Belgesi düzenlenmektedir. Ayrıca Akademide eğitim gören veya mezun olan kişilere, eğitim sürecindeki akademik başarılarını gösteren not dökümü (transkript) verilebilmekte ve bu bilgiler Akademi Bilgi Yönetim Sistemine (ABYS) kaydedilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023, md. 19).

1.2.4. Aday Din Görevlisi Yeterlilikleri (Kur'an Kursu Öğreticisi)

Kur'an kursu öğreticilerinin temel yeterlikleri; alan bilgisi, dini bilgi birikimi ve mesleki yetkinlikleri kapsayan çeşitli bilgi ve becerilerden oluşmaktadır. Bu kapsamda öğreticilerin Kur'an-ı Kerim'i tecvit kurallarına ve mahreç özelliklerine uygun şekilde okuyabilmeleri, belirlenen sure ve ayetleri ezbere bilmeleri ve bunların anlamlarını açıklayabilmeleri beklenmektedir. Ayrıca Kur'an-ı Kerim'in tarihi, temel özellikleri, ana konuları ve ilgili kavramlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Öğreticilerin itikat, ibadet, ahlak, siyer ve temel İslam bilimleri alanlarında bilgi sahibi olmaları; inanç esaslarını, fıkhî ve itikadi mezhepleri, Hz. Peygamber'in hayatını ve İslam'ın ortaya çıktığı dönemin temel özelliklerini açıklayabilmeleri beklenmektedir. Bunun yanında ayet ve hadisleri güncel şartlar, toplumsal ihtiyaçlar ve diğer bilim dallarının verileri ışığında yorumlayabilmeleri önemli bir yeterlik alanı olarak değerlendirilmektedir. Temel yeterlikler arasında ayrıca yaşayan dünya dinleri hakkında genel bilgi sahibi olmak, temel kaynaklardan etkin biçimde yararlanabilmek ve görevin gerektirdiği düzeyde Arapça kullanabilmek de yer almaktadır. Bu yeterlikler, Kur'an kursu öğreticilerinin mesleki görevlerini etkili ve bilinçli bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli olan asgari bilgi ve beceri alanlarını oluşturmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, Personel Yeterlikleri, 2014, 22).

Kur’an kursu öğreticilerinin özel yeterlikleri, eğitim-öğretim süreçlerini etkili bir şekilde planlama, uygulama ve değerlendirme becerilerini kapsamaktadır. Bu yeterlikler çerçevesinde öğreticilerin öğrencilerin zihinsel, duyuşsal, sosyal, kültürel ve dinî gelişim özelliklerini tanımaları; bireysel ilgi, ihtiyaç ve öğrenme özelliklerini dikkate alarak uygun öğrenme ortamları oluşturmaları beklenmektedir. Öğreticilerin eğitim programlarının temel özelliklerini bilmeleri, öğretim faaliyetlerini öğrencilerin ihtiyaçları ve eğitim hedefleri doğrultusunda planlamaları ve yürütmeleri gerekmektedir. Bu süreçte Kur’an-ı Kerim öğretimine yönelik yöntem ve tekniklerin yanı sıra din eğitimi alanındaki öğretim ilke ve yöntemlerini etkili bir şekilde kullanmaları, uygun eğitim materyallerinden yararlanmaları ve ölçme-değerlendirme araçlarını etkin biçimde uygulamaları önem taşımaktadır. Özel yeterlikler arasında ayrıca öğrenme-öğretme sürecini değerlendirme, eğitim sürecindeki eksiklikleri belirleyerek gerekli tedbirleri alma, zamanı ve mevcut kaynakları verimli kullanma becerileri de yer almaktadır. Bunun yanında öğreticilerin dinî danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunabilmeleri, iletişim ilkelerine hâkim olmaları, farklı yaş gruplarıyla etkili iletişim kurabilmeleri, yerel ve bölgesel dinamikleri dikkate alabilmeleri ve karşılaşılan problemlere çözüm üretebilmeleri beklenmektedir. Bu yeterlikler, Kur’an kursu öğreticilerinin eğitim ve rehberlik hizmetlerini nitelikli bir şekilde yerine getirmelerine katkı sağlamaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı, Personel Yeterlikleri, 2014, 22-23).

Genel olarak Kur’an kursu öğreticilerinin sahip olması gereken yeterlikler, yalnızca bilgi düzeyiyle sınırlı olmayıp aynı zamanda öğretim sürecini planlama, uygulama ve değerlendirme becerilerini de içermektedir. Bu çerçeve, öğreticilerin mesleki rollerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli bütüncül bir yeterlilik yapısını ortaya koymaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİ'NE BAKIŞI BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, "Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi'ne Bakışı" başlıklı araştırma kapsamında elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla katılımcıların Diyanet Akademisi'ne ilişkin deneyim, görüş ve değerlendirmeleri ortaya konulmuş; elde edilen veriler içerik analizi yöntemi çerçevesinde incelenmiştir.

İçerik analizi sürecinde öncelikle görüşme verileri ayrıntılı biçimde incelenmiş ve katılımcı ifadeleri araştırmanın amacı doğrultusunda anlamlı bütünler halinde sınıflandırılmıştır. Analiz sürecinde benzer anlam ve içerik taşıyan ifadeler bir araya getirilerek kodlar oluşturulmuş, ardından bu kodlar ortak özellikleri doğrultusunda alt kategoriler ve kategoriler altında toplanmıştır. Elde edilen kategori ve alt kategoriler arasındaki ilişkiler dikkate alınarak araştırmanın kavramsal çerçevesine uygun temalar belirlenmiştir. Böylece katılımcıların Diyanet Akademisi'ndeki deneyimlerine ilişkin görüşleri sistematik ve bütüncül bir yapı içerisinde değerlendirilmiştir. Bulguların daha anlaşılır ve güvenilir biçimde sunulabilmesi amacıyla katılımcı ifadeleri doğrudan alıntılarla desteklenmiş, her tema kendi bağlamı içerisinde yorumlanmıştır.

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen veriler; "Eğitim İhtiyacı ve Ön Eğitim Altyapısı", "Eğitim Programının Niteliği ve Uygunluğu", "Ders İçerikleri ve Alan Eğitimi", "Öğretim Süreci ve Yöntemler", "Eğitimciler (Öğretici Kadro)", "Öğrenme Sürecinde Yaşanan Zorluklar", "Ölçme ve Değerlendirme Süreci", "Yönetim ve Kuramsal İşleyiş", "Fiziki ve Sosyal İmkanlar", "Mesleki ve Kuramsal Etkiler", "Yerleştirme ve Sistem Eleştirisi" ile "Genel Değerlendirme ve Öneriler" olmak üzere on iki ana tema altında toplanmıştır. Söz konusu temalar doğrultusunda oluşturulan kategoriler Tablo 5'te gösterilmiş; bu

kategorilere bağlı olarak geliştirilen alt kategori ve kodlar ise ilgili bulguların sunulduğu sonraki tablolarda ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.

Tablo 5. Araştırma Bulgularına Ait Tema ve Kategoriler

Temalar	Kategoriler
Eğitim İhtiyacı ve Ön Eğitim Altyapısı	• Akademiye Duyulan İhtiyaç • Lisans Eğitimin Etkisi • Akademinin Lisans Eğitimine Katkısı
Eğitim Programının Niteliği ve Uygunluğu	• Programın Mesleki Uygunluğu • Programın Genel Değerlendirilmesi • Program Bileşenleri
Ders İçerikleri ve Alan Eğitimi	• Teorik Dersler • Uygulamalı Dersler • Pedagojik Formasyon
Öğretim Süreci ve Yöntemler	• Öğretim Yöntem ve Teknikleri • Yöntem Kazanımı • Öğretim Teknolojileri ve Materyal Kullanımı
Eğitimciler (Öğretici Kadro)	• İletişim ve Etkileşim • Alan Yeterliliği • Pedagojik Yeterlilik
Öğrenme Sürecinde Yaşanan Zorluklar	• Zorlanılan Dersler ve Öğrenme Engelleri
Ölçme ve Değerlendirme Süreci	• Sınav Sistemi • Sınavların Uygulanışı
Yönetim ve Kuramsal İşleyiş	• Yönetici Yaklaşımı • Kuramsal İşleyiş ve Yönetim Memnuniyeti
Fiziki ve Sosyal İmkanlar	• Fiziki Altyapı ve Donanım • Barınma ve Yatılılık İmkanları

Tablo 5-devamı

Mesleki ve Kuramsal Etkiler	• Mesleki Motivasyon, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet, DİB Algısı
Yerleştirme ve Sistem Eleştirisi	• Atama ve Puanlama Sitemi
Genel Değerlendirme ve Öneriler	• Karşılaşılan Temel Sorunlar • Çözüm Önerileri ve Sistem Geliştirme • Verimlilik ve Amacına Ulaşma Durumu

2.1. EĞİTİM İHTİYACI VE ÖN EĞİTİM ALTYAPISI

Eğitim ihtiyacı ve ön eğitim altyapısı teması, katılımcıların Diyanet Akademisine yönelik ihtiyaç algılarını, Akademi öncesinde aldıkları eğitimin Akademi sürecine etkisini ve Akademi eğitiminin lisans eğitimine sağladığı katkıları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; akademiye duyulan ihtiyaç**,** lisans eğitimin etkisi ve akademinin lisans eğitimine katkısı kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.1.1. Akademiye Duyulan İhtiyaç

Araştırmada katılımcıların "Mesleki eğitime/Diyanet Akademisi'ne ihtiyaç duyma durumunuz nedir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Akademiye Duyulan İhtiyacına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Akademiye ihtiyaç duyma	Eğitimi gerekli görme	K7, K10, K12, K13, K18, K19, K25
	Sahaya hazırlık ihtiyacı	K8, K9, K24, K27
	Kurumsal pratik katkı	K5, K22, K27
Akademiye ihtiyaç duymama	Eğitimi gereksiz görme	K1, K2, K3, K6, K17, K20

Tablo 6-devamı

Akademiye kısmi ihtiyaç	Kısmen gerekli görme	K4, K14
Zorunluluk algısı	Mecburi/zorunlu eğitim	K11, K15, K16, K21, K23, K26
Program eleştirisi	Ders içeriklerine yönelik eleştiri	K5, K9, K24

Katılımcıların tablo 6'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Eğitimi gerekli görme", "Mecburi/zorunlu eğitim" ve "Eğitimi gereksiz görme" şeklinde kodların öne çıktığı görülmüştür. Bulgular, katılımcıların önemli bir bölümünün Diyanet Akademisi'ni mesleğe hazırlık ve kurumu tanıma açısından gerekli gördüğünü, buna karşılık bazı katılımcıların ise özellikle eğitim süresi ve içerik tekrarları nedeniyle Akademi'ye duyulan ihtiyacı sorguladıklarını ortaya koymaktadır.

Konuya ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"Kesinlikle olması gerektiğini düşünüyorum." (K13)

"Sahaya hazırlık açısından bu eğitime ihtiyacım olduğunu düşünüyorum."

(K8)

"Kurumu tanıma noktasında... ihtiyaç olduğunu gösteriyor." (K27)

"İhtiyaç duymadım." (K2)

"Zorunlu bir eğitim olduğu için aldım." (K23)

"Bu kadar uzun süreli değil." (K24)

Katılımcıların bir kısmı Akademi eğitimini meslek öncesinde alınması gereken gerekli bir eğitim süreci olarak değerlendirmiştir. "Eğitimi gerekli görme" kodu altında yer alan görüşlerde, Akademi'nin aday din görevlilerini mesleğe hazırladığı ve göreve başlamadan önce önemli kazanımlar sağladığı ifade edilmiştir. K13'ün "Kesinlikle olması gerektiğini düşünüyorum." ifadesi bu görüşü açık biçimde yansıtmaktadır. Benzer şekilde bazı katılımcılar (K8, K27), lisans eğitiminde kazanılan teorik bilgilerin sahada uygulanabilmesi için Akademi eğitiminin gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu, Akademi'nin meslek öncesi saha hazırlığı açısından önemli görülmesidir. "Sahaya hazırlık ihtiyacı" kodu altında değerlendirilen görüşlerde katılımcılar, doğrudan din hizmetleri alanında görev yapacak personelin uygulamalı eğitim almasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

K8'in "Sahaya hazırlık açısından bu eğitime ihtiyacım olduğunu düşünüyorum." şeklindeki ifadesi, Akademi'nin teorik bilgiyi uygulamaya dönüştüren bir yapı olarak algılandığını göstermektedir. Bu durum, özellikle Kur'an kursu öğreticiliği gibi uygulama becerilerinin ön planda olduğu görevlerde meslek öncesi eğitimin önemini ortaya koymaktadır.

Katılımcılar tarafından dile getirilen bir diğer ihtiyaç alanı ise kurumsal işleyişi tanıma ve Diyanet İşleri Başkanlığını daha yakından tanıma süreci olmuştur. "Kurumsal pratik katkı" kodu altında yer alan görüşlerde Akademi'nin yalnızca meslekî yeterlik kazandırmadığı, aynı zamanda adayların kurum kültürünü tanımalarına katkı sunduğu ifade edilmiştir. K27'nin "Kurumu tanıma noktasında... ihtiyaç olduğunu gösteriyor." şeklindeki değerlendirmesi bu durumu ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte bazı katılımcılar Akademi eğitimine ihtiyaç duymadıklarını belirtmişlerdir. "Eğitimi gereksiz görme" kodu altında yer alan görüşlerde özellikle ilahiyat lisans eğitiminin yeterli olduğu ve Akademi'de verilen bazı derslerin lisans eğitiminin tekrarından ibaret kaldığı düşüncesi dikkat çekmektedir. Ayrıca bazı katılımcılar Akademi'yi tamamen gereksiz görmemekle birlikte kısmen gerekli bulduklarını ifade etmişlerdir. K4'ün yalnızca "Kısmen." şeklindeki değerlendirmesi bu yaklaşımı yansıtmaktadır.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu ise bazı katılımcıların Akademi eğitimini bir ihtiyaçtan ziyade zorunlu bir süreç olarak değerlendirmeleridir. "Mecburi/zorunlu eğitim" kodu altında toplanan görüşlerde katılımcılar eğitime kişisel ihtiyaçtan çok mevzuat gereği katıldıklarını ifade etmişlerdir. K23'ün "Zorunlu bir eğitim olduğu için aldım." ifadesi bu durumu açıkça göstermektedir. Bu bulgu, Akademi'nin amaç ve işlevinin bazı adaylar tarafından yeterince içselleştirilemediğini düşündürmektedir.

Öte yandan bazı katılımcılar Akademi'nin varlığından çok uygulanış biçimine yönelik eleştirilerde bulunmuştur. Özellikle eğitim süresinin uzunluğu ve bazı ders içeriklerinin tekrar niteliği taşıması, ihtiyaç algısını olumsuz etkileyen unsurlar arasında yer almıştır. K24'ün "Bu kadar uzun süreli değil." şeklindeki değerlendirmesi bu eleştirilerin temelini oluşturmaktadır.

Araştırmanın bu bulguları, Diyanet Akademisi alanında yapılan çalışmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında adayların önemli bir kısmı Akademi eğitimini gerekli ve işlevsel bulmuş; özellikle meslek öncesi hazırlık ve kurumsal uyum açısından Akademi'nin önemli katkılar sağladığını belirtmiştir. Mevcut araştırmada ortaya çıkan "eğitimi gerekli görme" ve "kurumsal pratik katkı" temaları bu bulgularla paralellik göstermektedir.

Benzer şekilde Ertürk'ün (2024a) "Aday Kur'an Kursu Öğreticilerine Göre Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Programının Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında da adayların büyük çoğunluğu Akademi'nin göreve başlamadan önce mesleki hazırlık sağladığını ifade etmiştir. Araştırmada özellikle uygulamalı derslerin ve saha tecrübesinin adayların mesleki yeterliklerini geliştirdiği vurgulanmıştır. Bu sonuç, mevcut araştırmada öne çıkan "sahaya hazırlık ihtiyacı" temasını desteklemektedir.

Sonuç olarak mevcut araştırma ile ilgili literatür birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların önemli bir bölümünün Diyanet Akademisi'ni meslekî gelişim, sahaya hazırlık ve kurumsal uyum açısından gerekli gördüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte eğitim süresinin uzunluğu, bazı derslerin lisans eğitimini tekrar etmesi ve programın uygulama boyutunun daha da güçlendirilmesi gerektiğine yönelik eleştiriler dikkat çekmektedir. Bu durum, Diyanet Akademisi'nin temel işlevine yönelik olumlu bir kabulün bulunduğunu; ancak programın içerik ve uygulama bakımından sürekli geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

2.1.2. Lisans Eğitimin Etkisi

Araştırmada katılımcıların "Lisans eğitiminizin Diyanet Akademisi'ne etkisi nedir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Lisans Eğitimin Etkisine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Lisans eğitiminin altyapı oluşturması	Temel bilgi sağlama	K3, K5, K6, K9, K20, K27
Lisans eğitiminin akademiyi kolaylaştırması	Hazır bulunuşluk sağlama	K2, K8, K10, K22, K24, K25
Akademinin lisans tekrarına dönüşmesi	Tekrar niteliği	K11, K14, K19, K23, K27
Lisans eğitiminin daha güçlü görülmesi	Üniversite eğitiminin üstünlüğü	K4, K19
Akademinin tamamlayıcı rolü	Eksik alanları tamamlama	K7, K15
Kur'an eğitiminin öne çıkması	Kur'an derslerinde katkı	K4
Sahaya/pratiğe hazırlık	Uygulamaya dönüklük	K8, K12, K15

Katılımcıların tablo 7'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Hazır bulunuşluk sağlama", "Temel bilgi sağlama" ve "Tekrar niteliği" şeklinde kodların öne çıktığı görülmüştür. Katılımcı ifadeleri incelendiğinde lisans eğitiminin çoğunlukla Akademi sürecine teorik hazırlık sağladığı, buna karşılık Akademi'nin ise uygulama ve mesleki deneyim boyutuyla öne çıktığı anlaşılmıştır.

Konuya ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"Altyapı vazifesi gördü." (K5)

"Çok daha verimli geçmesini sağladı." (K24)

"Üniversitenin tekrarı gibi." (K11)

"Üniversitede aldığım eğitim… çok üst düzeydi." (K4)

"Bazı dersleri tamamlar nitelikte idi." (K7)

"Akademide verilen Kur'an eğitimi çok iyiydi." (K4)

"Akademi daha çok sahaya alıştırıyor." (K12)

Katılımcıların önemli bir kısmı lisans eğitimini Akademi sürecinin teorik altyapısını oluşturan temel bir aşama olarak değerlendirmiştir. Özellikle ilahiyat lisans programlarında kazanılan temel İslami ilimler bilgisinin Akademi derslerinin anlaşılmasını kolaylaştırdığı ve mesleki eğitim sürecine uyumu artırdığı ifade edilmiştir. Bu durum, Diyanet Akademisi alanında yapılan çalışmalarda da benzer biçimde ele alınmaktadır.

Kocaman ve Koyuncu'nun (2024), adayların ilahiyat lisans sürecinde edindikleri teorik bilgi sayesinde Akademi eğitimlerine daha bilinçli ve hazırlıklı katıldıklarını belirtmektedir. Çalışmada özellikle teorik temel İslami ilimleri alanında edinilen altyapının Akademi sürecindeki başarıyı olumlu etkilediği vurgulanmıştır. Mevcut araştırmada katılımcıların "altyapı vazifesi gördü" ve "çok daha verimli geçmesini sağladı" şeklindeki ifadeleri, söz konusu çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bu bağlamda lisans eğitiminin Akademi'ye teorik hazırlık sağlayan temel bir süreç olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Ertürk'ün (2024a) çalışmasında da adayların büyük kısmının lisans eğitimini Akademi sürecini kolaylaştıran önemli bir hazırlık aşaması olarak değerlendirdiği görülmektedir.

Bununla birlikte araştırma bulgularında bazı katılımcıların Akademi eğitimini lisans eğitiminin tekrarına dönüşen bir süreç olarak değerlendirdiği görülmüştür. Katılımcılar özellikle teorik derslerin üniversitede aldıkları derslerle büyük ölçüde benzerlik taşıdığını ifade etmişlerdir. Bu durum, Diyanet Akademisi üzerine yapılan çalışmalarda da dikkat çeken konular arasında yer almaktadır. Yıldız ve Çinemre'nin (2024) çalışmasında adayların bir kısmı, Akademi programlarında yer alan teorik derslerin üniversite içerikleriyle benzer olduğunu ve bunun zaman zaman tekrar hissi oluşturduğunu belirtmiştir. Mevcut araştırmada yer alan "Üniversitenin tekrarı gibi" ifadesi, bu bulguyla doğrudan paralellik göstermektedir.

Aynı şekilde Baştürk'ün (2025) yüksek lisans tezinde de adayların özellikle teorik derslerde tekrar algısı yaşadıkları ifade edilmiştir. Çalışmada katılımcılar, lisans eğitimi ile Akademi programı arasındaki içerik benzerliğinin bazı derslerde motivasyonu azalttığını belirtmişlerdir. Bu durum mevcut araştırmada ortaya çıkan "Akademinin lisansın tekrarı olması" temasını desteklemektedir. Ayrıca Ertürk'ün (2025) tebliğinde de Akademi'nin lisans eğitiminden farklılaşması gerektiği ve özellikle teorik içeriklerde özgünlüğün artırılmasının önemli olduğu vurgulanmıştır.

Bu yönüyle mevcut araştırma bulguları, ilgili literatürde ifade edilen eleştirilerle benzerlik göstermektedir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu ise Akademi'nin lisans eğitimini tamamlayıcı bir işlev üstlenmesidir. Katılımcılar özellikle uygulamalı derslerin ve meslekî beceri eğitimlerinin lisans dönemindeki eksiklikleri giderdiğini ifade etmişlerdir. Bu durum, Ceylan'ın (2024) çalışmasında da benzer biçimde ele alınmaktadır. Söz konusu çalışmada eğitim görevlileri, lisans programlarının çoğunlukla teorik bilgi kazandırdığını; buna karşılık Akademi'nin uygulama, hitabet, vaaz ve din hizmetleri pratiği bakımından tamamlayıcı bir rol üstlendiğini ifade etmişlerdir. Mevcut araştırmada katılımcıların "Bazı dersleri tamamlar nitelikte idi" şeklindeki ifadeleri bu görüşü desteklemektedir.

Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında da adayların özellikle uygulamalı eğitimlerden memnun oldukları ve bu eğitimlerin mesleki yeterliklerini geliştirdiği belirtilmiştir. Çalışmada hitabet uygulamaları, Kur'an eğitimi ve cami içi uygulamaların adayların özgüvenini artırdığı ifade edilmiştir. Bu durum mevcut araştırmadaki "Akademinin tamamlayıcı rolü" temasını destekleyen önemli bulgular arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak araştırma bulguları ile literatürde yer alan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, lisans eğitiminin Diyanet Akademisi için teorik bir altyapı oluşturduğu; Diyanet Akademisi'nin ise daha çok uygulama, saha deneyimi ve mesleki beceri geliştirme işlevi üstlendiği görülmektedir. Bununla birlikte bazı çalışmalarda ve mevcut araştırmada ortaya çıktığı üzere, Akademi programlarının teorik açıdan lisans eğitimine benzerlik göstermesi tekrar algısına neden olabilmektedir. Bu nedenle Akademi programlarının özellikle uygulama merkezli yönünün güçlendirilmesi ve lisans eğitiminden farklılaşan özgün içeriklerin artırılması gerektiği söylenebilir.

2.1.3. Akademinin Lisans Eğitimine Katkısı

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademisi'nin lisans eğitimine katkısı nedir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Diyanet Akademisi'nin Lisans Eğitimine Katkısına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Akademinin bilgi pekiştirmesi	Bilgilerin tekrar edilmesi	K6, K12, K16, K18, K19
Akademinin tamamlayıcı rolü	Lisansı destekleme	K7, K10, K13, K21, K27
Kur'an/Kıraat katkısı	Tecvit, makam, kıraat gelişimi	K2, K4, K21, K22, K24, K26
Pratik/saha odaklı katkı	Teoriyi pratiğe dönüştürme	K15, K21, K22, K27
Akademinin sınırlı katkısı	Katkıyı yetersiz görme	K1, K3, K9, K11, K17
Uzman eğitici vurgusu	Alan uzmanı hocaların katkısı	K6, K14
Lisansın daha güçlü görülmesi	Lisans eğitimini daha kaliteli bulma	K14, K24

Katılımcıların tablo 8'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Bilgilerin tekrar edilmesi", "Lisansı destekleme", "Tecvit, makam, kıraat gelişimi", "teorik bilgiyi pratiğe dönüştürme", "uzman eğitici katkısı" ve "katkıyı yetersiz görme" şeklinde kodların öne çıktığı görülmüştür. Elde edilen bulgular, Diyanet Akademisi'nin özellikle uygulama merkezli eğitim anlayışıyla lisans eğitimini destekleyen bir yapı olarak değerlendirildiğini; buna karşılık bazı katılımcılar tarafından içerik tekrarları ve teorik yoğunluk nedeniyle sınırlı katkı sunan bir kurum olarak algılandığını göstermektedir.

Konuya ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"Lisans bilgilerim pekişti." (K12)

"İkisi birbirini tamamlayan bir eğitim oldu." (K13)

"Kur'an eğitimime katkısı yüksekti." (K2)

"Teoride kalan bilgileri pratikte gördük." (K21)

"Alanında uzman hocalar girdiği sürece gayet verimliydi." (K14)

Katılımcıların önemli bir bölümü, Diyanet Akademisi'nin lisans döneminde edinilen bilgileri pekiştirici bir işlev gördüğünü ifade etmiştir. Özellikle temel dini

bilgiler, ibadet uygulamaları ve meslekî içeriklerin tekrar edilmesi sayesinde bilgilerin daha kalıcı hale geldiği belirtilmiştir. “Lisans bilgilerim pekişti” (K12) ifadesi, Akademi’nin tekrar ve güçlendirme işlevini ortaya koymaktadır. Bu durum, Diyanet Akademisi üzerine yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Kocaman ve Koyuncu’nun (2024), çalışmalarında adayların Akademi eğitimini teorik bilgileri yeniden gözden geçirme ve mesleki açıdan güçlendirme süreci olarak değerlendirdiklerini belirtmektedir. Araştırmada özellikle lisans sürecinde edinilen bilgilerin Akademi uygulamalarıyla daha işlevsel hale geldiği vurgulanmıştır. Mevcut araştırmada ortaya çıkan “bilgi pekiştirme” teması, söz konusu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Benzer şekilde Ertürk’ün (2024a) çalışmasında da adayların büyük kısmı, Akademi’nin lisans eğitiminde edinilen teorik bilgileri desteklediğini ifade etmiştir. Çalışmada özellikle Kur’an öğretimi, dini danışmanlık ve pedagojik uygulamalara yönelik eğitimlerin teorik bilgilerin somutlaşmasına katkı sağladığı belirtilmiştir. Bu bağlamda mevcut araştırmada katılımcıların Akademi’yi tamamlayıcı bir yapı olarak değerlendirmeleri, ilgili literatürle örtüşmektedir.

Araştırmada dikkat çeken önemli bulgulardan biri de Kur’an, kıraat, tecvid ve makam eğitimlerinin Akademi’nin en güçlü yönleri arasında görülmesidir. Katılımcılar özellikle uygulamalı Kur’an derslerinin lisans eğitimine kıyasla daha yoğun ve verimli geçtiğini ifade etmişlerdir. “Kur’an eğitimime katkısı yüksekti” (K2) ifadesi, bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Özşahin’in (2024) tezindeki değerlendirmelerle benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada Akademi bünyesinde verilen kıraat, makam ve dini musiki eğitimlerinin adayların ses kullanımı, tilavet becerisi ve mesleki yeterlikleri üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu ifade edilmektedir. Mevcut araştırmada katılımcıların Kur’an eğitimine yönelik olumlu değerlendirmeleri, Akademi’nin özellikle uygulamalı din eğitimi alanında etkili bir yapı olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak mevcut araştırma bulguları ile Diyanet Akademisi alanında yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, Akademi’nin özellikle Kur’an eğitimi, kıraat, uygulamalı meslek dersleri ve saha deneyimi açısından lisans eğitimini tamamlayan önemli bir işlev üstlendiği görülmektedir. Buna karşılık teorik derslerde yaşanan içerik tekrarları, program süresine yönelik eleştiriler ve bazı formasyon derslerinin işlevselliğine ilişkin tartışmalar Akademi’nin geliştirilmesi

gereken yönleri arasında değerlendirilebilir. Bu nedenle Diyanet Akademisi'nin, lisans eğitimini tekrar eden bir yapıdan ziyade uygulama merkezli, beceri kazandırmaya yönelik ve sahaya hazırlık odaklı bir eğitim modeli doğrultusunda geliştirilmesinin daha işlevsel olacağı söylenebilir.

2.2. EĞİTİM PROGRAMININ NİTELİĞİ VE UYGUNLUĞU

Eğitim programının niteliği ve uygunluğu teması, katılımcıların Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Programının mesleki ihtiyaçlara uygunluğuna, programın genel yapısına ve programı oluşturan bileşenlere ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular**;** programın mesleki uygunluğu**,** programın genel değerlendirilmesi ve program bileşenleri kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.2.1. Programın Mesleki Uygunluğu

Araştırmada katılımcıların "Almış olduğunuz eğitimin mesleki ihtiyaçlarınıza uygun hazırlandığını düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Programın Mesleki Uygunluğuna İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Programın mesleki uygunluğu	Eğitimi uygun bulma	K4, K8, K12, K13, K15, K16, K20, K22, K24, K26
Programın kısmen yeterli olması	Kısmi memnuniyet	K2, K11, K20, K23
Programın yetersiz görülmesi	İçerik yetersizliği	K3, K9, K14, K21, K25, K27
Ders içeriklerine yönelik eleştiri	Gerekli görülmeyen dersler	K1, K5, K6, K8, K25
Alan dersleri ihtiyacı	Arapça/siyer/formasyon ihtiyacı	K1, K5, K10, K14

Tablo 9- devamı

Uygulama ve staj vurgusu	**Stajın katkısı**	**K6, K8, K19, K27**
4-6 yaş eğitimi odağı	Çocuk eğitimi/formasyon ihtiyacı	K8, K9, K14, K25, K27
Teori-pratik dengesi	Uygulama ağırlığı isteği	K19

Katılımcıların tablo 9'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Eğitimi uygun bulma", "İçerik yetersizliği", "Gerekli görülmeyen dersler", "Çocuk eğitimi/formasyon ihtiyacı", kodlarının öne çıktığı görülmüştür. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların önemli bir kısmının programı mesleki açıdan gerekli ve işlevsel bulduğu; buna karşın bazı katılımcıların içerik, uygulama yoğunluğu ve alan dersleri bakımından programın geliştirilmesi gerektiğini düşündükleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların konuya ilişkin bazı görüşleri şu şekildedir:

"Kesinlikle çok uygun." (K12)

"Eksikleri olmakla beraber uygun hazırlanmıştı." (K16)

"Dersler ve içerikleri mesleki açıdan daha faydalı olacak şekilde hazırlanmalı." (K9)

"Bazı dersler ihtiyaç dışıydı." (K8)

"Siyer dersi muhakkak olmalıydı." (K10)

"Staj eğitimi burada çok önemli." (K6)

"4-6 yaş için materyal etkinlik üzerinde daha çok durulmalı." (K9)

"Daha fazla teoridense pratik uygulamalar ağırlıklı olmalıydı." (K19)

Katılımcıların önemli bir bölümü Diyanet Akademisi'nde verilen eğitimin mesleki ihtiyaçlara uygun hazırlandığını ifade etmiştir. "Kesinlikle çok uygun" (K12) şeklindeki ifadeler, özellikle mesleğe hazırlık, din hizmetlerinin uygulanışı ve sahaya uyum açısından programın işlevsel görüldüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcılar, eğitim sürecinin din görevliliği mesleğinin temel gerekliliklerini karşılamaya yönelik planlandığını ve uygulamalı derslerin mesleki yeterliliklerini geliştirdiğini belirtmişlerdir. Bu bulgu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmalarında benzerlik göstermektedir. İlgili çalışmada aday Kur'an kursu

öğreticilerinin büyük kısmı, Akademi eğitimini mesleğe hazırlık açısından gerekli ve faydalı bulduklarını ifade etmiş; özellikle uygulamalı eğitimlerin mesleki özgüven kazandırdığı belirtilmiştir.

Benzer şekilde Ertürk'ün (2024a) çalışmasında da katılımcılar, programın genel çerçevesini olumlu değerlendirmiş; ancak bazı derslerin daha işlevsel hale getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu araştırmada da bazı katılımcılar programı genel anlamda yeterli bulmakla birlikte belirli eksikliklerin bulunduğunu belirtmişlerdir. "Eksikleri olmakla beraber uygun hazırlanmıştı" (K16) ifadesi, programın tamamen yetersiz görülmediğini ancak geliştirilmeye açık yönlerinin bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, Diyanet Akademisi eğitim programlarının henüz gelişim sürecinde olan bir yapıya sahip olduğu yönündeki literatür değerlendirmeleriyle örtüşmektedir.

Araştırmada dikkat çeken önemli bulgulardan biri de bazı katılımcıların program içeriklerini mesleki ihtiyaçlar açısından yetersiz görmeleridir. Katılımcılar özellikle bazı derslerin sahadaki ihtiyaçlarla doğrudan ilişkili olmadığını ve programın daha işlevsel hale getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. "Dersler ve içerikleri mesleki açıdan daha faydalı olacak şekilde hazırlanmalı" (K9) ifadesi, bu eleştiriyi açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Yıldız ve Çinemre'nin (2024) çalışmalarında paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada adaylar, bazı teorik derslerin mesleki uygulamalarla yeterince ilişkilendirilemediğini ve içeriklerin zaman zaman tekrar niteliği taşıdığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Baştürk'ün (2025) çalışmasında da adayların bir kısmı programın içerik bakımından daha uygulama merkezli olması gerektiğini belirtmiştir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer alt kategori uygulama ve staj eğitiminin önemidir. Katılımcılar, özellikle staj uygulamalarının mesleğe hazırlık sürecinde önemli katkılar sunduğunu ifade etmişlerdir. "Staj eğitimi burada çok önemli" (K6) şeklindeki ifade, uygulama süreçlerinin meslekî gelişim açısından belirleyici görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. İlgili çalışmada adaylar, uygulamalı eğitimlerin teorik derslere göre daha kalıcı öğrenme sağladığını ve mesleki yeterliklerini geliştirdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca Ertürk'ün (2024b) çalışmasında da uygulama ağırlıklı derslerin adayların meslekî özgüvenlerini artırdığı ifade edilmektedir.

Katılımcı görüşlerinde dikkat çeken önemli bir başka unsur ise 4-6 yaş grubu eğitimine yönelik ihtiyaç vurgusudur. Özellikle Kur'an kurslarında görev yapacak adayların çocuk gelişimi, materyal hazırlama ve okul öncesi pedagojisi alanlarında daha fazla eğitim almaları gerektiği belirtilmiştir. "4-6 yaş için materyal etkinlik üzerinde daha çok durulmalı" (K9) ifadesi, bu ihtiyacı açık biçimde göstermektedir. Güngör'ün (2025) çalışmasında Akademi'nin güncel din hizmetleri ihtiyaçlarına göre program geliştirmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak araştırma bulguları ile Diyanet Akademisi alanında yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, Akademi programlarının genel olarak mesleki ihtiyaçlara cevap verdiği; özellikle uygulama, staj ve sahaya hazırlık açısından önemli katkılar sunduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ders içeriklerinin güncellenmesi, ihtiyaç dışı görülen derslerin azaltılması, 4-6 yaş eğitimi ve formasyon alanlarının güçlendirilmesi ve teori-pratik dengesinin uygulama lehine yeniden düzenlenmesi gerektiği görülmektedir. Bu bağlamda Diyanet Akademisi'nin, mesleki yeterlik odaklı ve sahadaki güncel ihtiyaçlara cevap verebilen dinamik bir eğitim modeli doğrultusunda geliştirilmesinin önemli olduğu söylenebilir.

2.2.2. Programın Genel Değerlendirilmesi

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademisi'nin uygulanması ile ilgili görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Programın Genel Değerlendirmesine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Akademiyi gerekli görme	Mesleğe hazırlık	K4, K6, K8, K19, K20, K26
Akademinin olumlu katkıları	Bilgi tazeleme/aidiyet	K7, K19, K20, K22
Süre eleştirisi	Eğitimin uzun sürmesi	K2, K5, K8, K11, K22, K25
Tekrar eleştirisi	Lisans tekrarına dönüşmesi	K2, K27

Tablo 10-devamı

Program geliştirme önerileri	İçerik ve kategori düzenlemesi	K9, K12, K23
Formasyon ve saha ihtiyacı	Uygulamalı eğitimin artırılması	K9, K23
Eğitici yeterliliği	Uzman hoca ihtiyacı	K15, K17, K22
Kurumsal eksiklikler	Doküman/sistem eksikliği	K15
Maddi-manevi yıpranma	Sürecin zorlayıcılığı	K10, K16, K27
Olumsuz değerlendirme	Zaman ve masraf kaybı	K3

Katılımcıların tablo 10'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Mesleğe hazırlık", Bilgi tazeleme/aidiyet" "Eğitimin uzun sürmesi" kodları ön plana çıkmaktadır. Elde edilen bulgular, katılımcıların Diyanet Akademisi'ni genel olarak gerekli bir eğitim süreci olarak değerlendirdiklerini; ancak uygulama biçimi, içerik yapısı ve organizasyonel işleyiş bakımından geliştirilmesi gereken yönler bulunduğunu göstermektedir.

Bazı katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Mesleğe hazırlık açısından gerekli görüyorum." (K8)

"Bilgilerimizin tazelenmesi açısından." (K7)

"Dersler her kategoriye göre farklı düzenlenmeli." (K9)

"Daha çok sahaya yönelik düzenlenirse muntazam olur." (K23)

"Bazı derslerin kesinlikle hocası yoktu." (K15)

"Her akademi kendi PDF'leriyle ders işliyor." (K15)

Araştırmada öne çıkan ilk bulgu, katılımcıların Akademiyi mesleğe hazırlık bakımından gerekli bir eğitim süreci olarak değerlendirmeleridir. "Mesleğe hazırlık açısından gerekli görüyorum" (K8) ifadesinde olduğu gibi birçok katılımcı, Akademinin aday din görevlilerini göreve başlamadan önce mesleki açıdan hazırlayan önemli bir kurum olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdiği çalışmada elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Araştırmada katılımcılar, Akademi eğitiminin göreve başlamadan önce mesleki yeterlikleri geliştirdiğini ve sahaya hazırlık sürecine katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Ertürk (2024a), aday Kur'an kursu

öğreticilerinin büyük çoğunluğunun Akademi eğitimini meslek öncesi hazırlık açısından gerekli gördüklerini belirtmektedir. Bu durum, mevcut araştırmada ortaya çıkan "Akademiyi gerekli görme" temasını desteklemektedir.

Katılımcılar ayrıca Akademinin bilgi tazeleme ve kurumsal aidiyet oluşturma yönüne dikkat çekmişlerdir. "Bilgilerimizin tazelenmesi açısından" (K7) ifadesi, Akademinin yalnızca yeni bilgi kazandıran değil aynı zamanda mevcut bilgileri güncelleyen bir işlev üstlendiğini göstermektedir. Bu bulgu, Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında ortaya çıkan mesleki eğitimlerin bilgi güncelleme ve mesleki yeterlikleri güçlendirme işleviyle benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde Yıldız'ın (2025) çalışmasında da Akademi mezunlarının önemli bir bölümü eğitim sürecinin hem mesleki gelişime hem de kurumsal aidiyetin güçlenmesine katkı sağladığını ifade etmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde Akademi uygulamasının yalnızca bilgi aktarımı değil, aynı zamanda kurumsal kimlik ve meslek bilinci oluşturma işlevi de gördüğü söylenebilir.

Bununla birlikte araştırmada dikkat çeken önemli bulgulardan biri eğitim süresine yönelik eleştirilerdir. Katılımcıların önemli bir kısmı mevcut eğitim süresini uzun bulduklarını ifade etmiştir. "Süresini uzun buldum" (K2) şeklindeki değerlendirme bu görüşü açık biçimde yansıtmaktadır. Benzer sonuçlar Ertürk'ün (2024a) çalışmasında da görülmektedir. Söz konusu araştırmada aday Kur'an kursu öğreticileri, programın genel olarak faydalı olduğunu belirtmekle birlikte eğitim süresinin yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Baştürk (2025) de aday din görevlilerinin eğitim süresine ilişkin benzer eleştirilerde bulunduğunu ve bazı katılımcıların programın daha kısa ve yoğun bir yapıda olmasını tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Mevcut araştırma bu bulguları desteklemekte ve eğitim süresinin Akademi uygulamalarında en fazla tartışılan konular arasında yer aldığını göstermektedir.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer tema, Akademi programının zaman zaman lisans eğitiminin tekrarına dönüşmesi yönündeki eleştirilerdir. Katılımcılardan biri Akademi eğitimini "Tekrardan öteye gidemedi" (K2) şeklinde değerlendirmiştir. Bu bulgu, Yıldız ve Çinemre'nin (2024) çalışmasında ortaya çıkan teorik derslerin lisans eğitimindeki içeriklerle benzerlik göstermesi nedeniyle oluşan tekrar algısıyla uygunluk göstermektedir. Benzer şekilde Baştürk (2025), bazı adayların Akademi derslerini ilahiyat fakültesinde aldıkları derslerin devamı veya tekrarı olarak

değerlendirdiklerini belirtmektedir. Ertürk (2025) de Diyanet Akademisinin lisans eğitiminden ayrışan özgün bir mesleki eğitim modeli geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırma, Akademinin uygulama yönünün güçlendirilmesi ve teorik içeriklerin yeniden yapılandırılması gerekliliğine işaret etmektedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı programın uygulama boyutunun artırılması gerektiğini ifade etmiştir. "Daha çok sahaya yönelik düzenlenirse muntazam olur" (K23) ifadesi, adayların uygulama temelli eğitime yönelik beklentilerini göstermektedir. Bu bulgu, Ceylan'ın (2024) çalışmasında eğitim görevlilerinin dile getirdiği uygulama ağırlıklı eğitim ihtiyacıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca Ertürk (2024b), aday imam-hatip ve müezzin-kayyımların uygulamalı eğitimlerden daha fazla yararlanmak istediklerini belirtmektedir. Yıldız (2025) da Akademinin en güçlü yönlerinden birinin uygulamalı eğitimler olduğunu, ancak bu alanın daha da geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırma bulguları, Diyanet Akademisinde teorik bilgi ile uygulama arasında daha dengeli bir yapı kurulması gerektiğini göstermektedir.

Araştırmada eğitim görevlilerinin yeterliliklerine ilişkin değerlendirmeler de dikkat çekmektedir. Bazı katılımcılar, "Bazı derslerin kesinlikle hocası yoktu" (K15) ifadesinde görüldüğü gibi uzman eğitim görevlisi eksikliği yaşandığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde bazı derslerin alanında uzman kişiler tarafından yürütülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu bulgu, Ceylan'ın (2024) araştırmasında eğitim görevlilerinin uzmanlık alanlarına uygun görevlendirilmesinin önemine ilişkin değerlendirmelerle örtüşmektedir. Baştürk (2025) de bazı adayların derslerin niteliğinin eğitim görevlilerinin uzmanlığına bağlı olarak değişebildiğini ifade ettiklerini belirtmektedir. Bu durum, Akademi programlarının başarısında insan kaynağının belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların bir kısmı ise kurumsal işleyişe ilişkin eksikliklere dikkat çekmiştir. Özellikle "Her akademi kendi PDF'leriyle ders işliyor" (K15) ifadesi, eğitim materyalleri ve uygulama standartları konusunda bir birlik ihtiyacına işaret etmektedir. Bu bulgu, Polat'ın (2025) Diyanet Akademisi modeline ilişkin geliştirdiği önerilerle uyumludur. Polat, Akademi merkezleri arasında standart uygulamaların oluşturulmasının kurumsal kaliteyi artıracağını vurgulamaktadır.

Benzer şekilde Güngör (2025) de Akademinin kurumsallaşma sürecinin devam ettiğini ve uygulama birliğinin güçlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Sonuç olarak mevcut araştırma ile Diyanet Akademisi alanında yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, aday din görevlilerinin Akademiyi genel olarak gerekli, yararlı ve mesleğe hazırlayıcı bir kurum olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bununla birlikte eğitim süresinin uzunluğu, bazı derslerin lisans eğitiminin tekrarı niteliğinde olması, uygulama ağırlığının yetersiz bulunması, uzman eğitim görevlisi ihtiyacı ve kurumsal standartlaşma eksiklikleri gibi konular geliştirilmesi gereken alanlar olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, Diyanet Akademisinin temel işlevinin kabul gördüğünü; ancak programın içerik, süre, uygulama ve organizasyon boyutlarında sürekli iyileştirmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

2.2.3. Program Bileşenleri

Araştırmada katılımcıların "Eğitim programı/müfredatına yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Programı/Müfredatına Yönelik Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Müfredatın yeterliliği	Programı yeterli bulma	K12, K13, K15, K25, K27
Müfredatın tekrar niteliği	Lisans tekrarına dönüşme	K2, K4, K20
Uygulama odaklı eğitim ihtiyacı	Daha fazla pratik isteği	K17, K18, K22
İçerik yoğunluğu sorunu	Yüzeysel işleme	K8, K11, K14
Gereksiz/etkisiz dersler	Ders eleştirileri	K4, K10
Formasyon yetersizliği	Eğitim bilimleri eksikliği	K5

Tablo 11-devamı

Materyal ve kaynak sorunu	Ortak kaynak ihtiyacı	K6, K15
Ölçme-değerlendirme eleştirisi	Fazla sınav/mülakat	K6, K9, K19, K21, K24, K26
Şeffaflık ve adalet sorunu	Mülakat sistemi eleştirisi	K19, K21, K24, K26
Güncel içerik ihtiyacı	Güncel/pratik konu talebi	K9, K22
Uzman eğitici katkısı	Alanında uzman hocalar	K14
Ders saatlerinin yetersizliği	Süre/saat problemi	K14
Psikososyal yaklaşım ihtiyacı	Kursiyere yaklaşım eleştirisi	K21

Katılımcıların tablo 11'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, Diyanet Akademisi müfredatına ilişkin olumlu ve olumsuz değerlendirmelerin bir arada bulunduğu görülmekte olup katılımcı görüşleri "Mülakat sistemi eleştirisi", "Programı yeterli bulma", "Fazla sınav/mülakat" kodları altında toplanmıştır. Bulgular, Diyanet Akademisi eğitim programının mesleki yeterlilik kazandırma açısından önemli görüldüğünü; ancak uygulama boyutu, içerik güncelliği ve ölçme-değerlendirme süreçleri bakımından geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların konuya ilişkin bazı görüşleri şu şekildedir:

"Program lisans eğitiminin bir tekrarı niteliğindeydi." (K2)

"Müfredat daha pratiğe yönelik olabilirdi." (K18)

"Bazı derslerin içerikleri yoğundu." (K8)

"Bazı derslerin gerçekten sıkıcı ve gereksiz olduğunu düşünüyorum." (K4)

"Formasyon açısından yetersizdi." (K5)

"Tek bir kitap haline getirilmesi kolaylık sağlayabilirdi." (K6)

"Bu kadar fazla sınav olmamalı." (K9)

"Sözlü sınavlar adil değildi." (K19)

"İçeriğin güncel konular anlamında güncellenmesi daha iyi olur." (K22)

"Alanında uzman hocalarımız girdiğinde sıkıntımız yoktu." (K14)

"Musiki dersini sadece üç dört defa işleyebildik." (K14)

"Gelene güzel bir üslupla konuşulmalı." (K21)

Katılımcıların bir kısmı müfredatı genel anlamda yeterli bulduklarını ifade etmiştir. Özellikle K13'ün "Gayet yerindeydi." şeklindeki değerlendirmesi, programın temel mesleki yeterlilikleri kazandırma açısından olumlu algılandığını göstermektedir. Benzer şekilde K12, K15, K25 ve K27 kodlu katılımcılar da programın genel çerçevesini yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, Diyanet Akademisi'nin aday din görevlilerini mesleğe hazırlama işlevini yerine getirdiğini göstermektedir. Literatürde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında aday Kur'an kursu öğreticilerinin önemli bir kısmının akademi eğitimini mesleki gelişim açısından faydalı gördüğü belirtilmiştir. Aynı şekilde Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada da akademi programının mesleki yeterlilik kazandırma açısından olumlu değerlendirildiği ifade edilmektedir. Öz ve Kaya (2024) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise akademi merkezlerinde verilen eğitimlerin mesleki aidiyet ve kurumsal uyum açısından olumlu katkılar sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada dikkat çeken önemli bulgulardan biri, bazı katılımcıların müfredatı lisans eğitiminin tekrarına dönüşen bir yapı olarak değerlendirmeleridir. K2'nin "Program lisans eğitiminin bir tekrarı niteliğindeydi." ifadesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde K4 ve K20 kodlu katılımcılar da akademi derslerinin önemli ölçüde lisans dönemindeki içeriklerle benzerlik taşıdığını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, akademi programının özgün bir mesleki formasyon modeli geliştirme konusunda beklentileri tam olarak karşılayamadığını göstermektedir. Literatürde de benzer değerlendirmeler bulunmaktadır. Yıldız ve Çinemre'nin (2024) çalışmasında bazı aday din görevlilerinin akademi eğitimini lisans bilgilerinin tekrar edildiği bir süreç olarak değerlendirdikleri belirtilmiştir. Baştürk'ün (2025) yüksek lisans tezinde de kursiyerlerin önemli bir kısmının teorik tekrarların yoğunluğundan şikâyet ettiği ifade edilmektedir. Ertürk (2025) ise Diyanet Akademisi'nin mevcut yapısının lisans eğitiminden farklılaşması

gerektiğini, aksi halde programın "tekrar eden bir eğitim modeli" olarak algılanabileceğini vurgulamaktadır.

Araştırmada katılımcılar tarafından dile getirilen önemli sorunlardan biri de içerik yoğunluğu ve derslerin yüzeysel işlenmesidir. K8'in "Bazı derslerin içerikleri yoğundu." ifadesi, kısa sürede yoğun bilgi aktarımının öğrenme sürecini zorlaştırdığını göstermektedir. K11 ve K14 kodlu katılımcılar da benzer biçimde ders içeriklerinin yoğunluğu nedeniyle bazı konuların yüzeysel işlendiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, müfredat planlamasında içerik-süre dengesinin yeniden değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Literatürde Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında da aday din görevlilerinin ders yoğunluğu nedeniyle öğrenme süreçlerinde zorlandıkları belirtilmiştir. Ceylan'ın (2024) eğitim görevlileriyle yaptığı çalışmada ise müfredatın yoğun yapısının eğitim verimliliğini olumsuz etkileyebildiği ifade edilmektedir.

Katılımcılar bazı dersleri gereksiz veya işlevsiz bulduklarını da ifade etmişlerdir. K4'ün "Bazı derslerin gerçekten sıkıcı ve gereksiz olduğunu düşünüyorum." şeklindeki değerlendirmesi, müfredatta yer alan bazı derslerin mesleki ihtiyaçlarla tam olarak örtüşmediğini göstermektedir. Bu durum, program içeriğinin doğrudan saha ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Literatürde de benzer sonuçlar bulunmaktadır. Baştürk (2025), aday din görevlilerinin özellikle meslekle doğrudan ilişkili olmayan teorik derslere yönelik eleştirilerde bulunduğunu belirtmektedir. Ertürk (2025) ise akademi programlarının görev alanlarına göre farklılaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Araştırmada formasyon yetersizliği de önemli bir tema olarak ortaya çıkmıştır. K5'in "Formasyon açısından yetersizdi." ifadesi, eğitim bilimleri ve pedagojik formasyon alanındaki eksiklik algısını yansıtmaktadır. Özellikle Kur'an kursu öğreticiliği ve çocuk eğitimi alanında görev yapacak personelin pedagojik yeterlilik beklentisi dikkat çekmektedir. Literatürde Kocaman ve Koyuncu (2024) ile Ertürk'ün (2024a) çalışmalarında da aday Kur'an kursu öğreticilerinin pedagojik formasyon içeriklerinin artırılması gerektiğini ifade ettikleri görülmektedir.

Katılımcılar ayrıca müfredatta güncel içeriklere daha fazla yer verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. K22'nin "İçeriğin güncel konular anlamında güncellenmesi daha iyi olur." ifadesi, çağdaş dini ve toplumsal problemlere yönelik

içerik beklentisini göstermektedir. Literatürde Polat (2025), din hizmetlerinin değişen toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilmesi için akademi müfredatlarının güncellenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Güngör (2025) de dijitalleşme, manevi danışmanlık ve güncel dini meseleler gibi alanların müfredatta daha görünür olması gerektiğini belirtmektedir.

Araştırmada uzman eğiticilerin katkısı da olumlu değerlendirilen unsurlar arasında yer almaktadır. K14'ün "Alanında uzman hocalarımız girdiğinde sıkıntımız yoktu." ifadesi, eğitici niteliğinin eğitim kalitesi üzerindeki etkisini göstermektedir. Literatürde Özşahin'in (2024) dinî mûsikî programı üzerine yaptığı çalışmada da alan uzmanı eğiticilerin öğrenme motivasyonunu artırdığı belirtilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırma bulguları, Diyanet Akademisi müfredatının mesleki yeterlilik kazandırma açısından önemli bir işlev gördüğünü; ancak uygulama ağırlığının artırılması, teorik tekrarların azaltılması, ölçme-değerlendirme süreçlerinin yeniden yapılandırılması, güncel içeriklerin eklenmesi ve materyal standardizasyonunun sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularının, Diyanet Akademisi alanında yapılan güncel akademik çalışmaların sonuçlarıyla büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir.

2.3. DERS İÇERİKLERİ VE ALAN EĞİTİMİ

Ders içerikleri ve alan eğitimi teması, katılımcıların Diyanet Akademisinde yürütülen teorik ve uygulamalı dersler ile pedagojik formasyon eğitimine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; teorik dersler**,** uygulamalı dersler ve pedagojik formasyon kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.3.1. Teorik Dersler

Araştırmada katılımcıların "Teorik temel İslami ilimler dersleri ile ilgili görüş ve deneyimleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Teorik Temel İslami İlimler Derslerine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Teorik derslerin faydalılığı	Dersleri verimli bulma	K1, K7, K17, K18, K19, K25, K26
Lisans tekrarına dönüşme	Tekrar niteliğinde görme	K2, K12
Güncel içerik ihtiyacı	Güncel dini/fıkhi meseleler talebi	K5, K6, K10, K11, K13, K14
Çözüm odaklılık eksikliği	Problemlere cevap üretememe	K3, K11, K20
Meal dersinin olumlu değerlendirilmesi	Meal dersinin katkısı	K2, K4, K10, K13, K19
Hadis derslerinin katkısı	Ezber ve hadis bilgisi gelişimi	K7, K9, K15, K19
İçerik yoğunluğu	Ders yoğunluğu/yükü	K16, K21
Gereksiz ders algısı	Bazı dersleri gereksiz görme	K8, K9, K10, K23
Ders birleştirme önerisi	Derslerin entegre edilmesi	K10, K23
Yeni ders ihtiyacı	Güncel fetva ihtiyacı	K10, K12, K23
Akademik eleştiri	İlahiyat eğitimi eleştirisi	K27
Ders içerik düzeyi	Basit/yüzeysel içerik	K3, K10, K16

Katılımcıların tablo 12'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda Diyanet Akademisi müfredatına ilişkin olumlu ve olumsuz değerlendirmelerin bir arada bulunduğu görülmekte olup katılımcı görüşleri "Dersleri verimli bulma", "Güncel dini/fıkhi meseleler talebi", "Meal dersinin katkısı" ve "Bazı dersleri gereksiz görme" ön plana çıktığı görülmektedir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Fakülte derslerinin tekrarı mahiyetindeydi." (K2)

"Güncel fıkhi meseleler üzerine odaklanmalı." (K10)

"Çözüm odaklı değiliz." (K11)

"Meal dersi çok faydalıydı." (K10)

"Hadis ezber eksiği herkeste vardı tamamladık." (K9)

“Meal dersi çok yoğun ve yorucuydu.” (K21)

“İslam Ahlakı… tek derste toplanabilir.” (K23)

“Bazı sapkın görüşlü hocalar…” (K27)

“Kelam dersi yüzeyseldi.” (K10)

Araştırmada önemli bir grup katılımcı, teorik derslerin mesleki gelişim açısından faydalı olduğunu ifade etmiştir. Özellikle meal, hadis ve temel dini bilgiler derslerinin bilgi tazeleme, eksik öğrenmeleri tamamlama ve dini altyapıyı güçlendirme bakımından katkı sağladığı belirtilmiştir. K18’in “Çok faydalıydı.” ifadesi ile K9’un “Hadis ezber eksiği herkeste vardı tamamladık.” değerlendirmesi, teorik derslerin mesleki bilgi yeterliliğini desteklediğini göstermektedir. Benzer şekilde meal dersine ilişkin olumlu görüşler de dikkat çekmektedir. K10’un “Meal dersi çok faydalıydı.” ifadesi, Kur’an’ın anlam merkezli öğretiminin kursiyerler üzerinde olumlu bir etki bıraktığını ortaya koymaktadır.

Bu bulgu, Diyanet Akademisi üzerine yapılan akademik çalışmalarla da örtüşmektedir. Kocaman ve Koyuncu’nun (2024) aday Kur’an kursu öğreticileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada, temel İslâmî ilimler derslerinin dini bilgi altyapısını güçlendirdiği belirtilmiştir. Benzer şekilde Ertürk’ün (2024a) aday Kur’an kursu öğreticileri üzerine yaptığı araştırmada, teorik derslerin dini bilgi birikimini sistematik hale getirdiği; ancak bu derslerin uygulama boyutuyla desteklenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yıldız ve Çinemre’nin (2024) imam-hatip eğitimi üzerine yaptığı çalışmada da aday din görevlilerinin özellikle Kur’an-ı Kerim dersinin mesleki açıdan verimli buldukları belirtilmektedir. Bu yönüyle mevcut araştırma bulguları literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Bununla birlikte bazı katılımcılar teorik derslerin büyük ölçüde lisans eğitiminde alınan derslerin tekrarından oluştuğunu ifade etmişlerdir. K2’nin “Fakülte derslerinin tekrarı mahiyetindeydi.” ifadesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcılar, akademi programının lisans eğitiminden farklılaşması gerektiğini; tekrar eden teorik içeriklerin yerine daha özgün ve mesleki ihtiyaç odaklı derslerin verilmesini beklediklerini belirtmişlerdir. Ertürk’ün (2024b) aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlar üzerine yaptığı çalışmada, bazı katılımcıların akademi derslerini ilahiyat fakültesi eğitiminin devamı ve tekrarı şeklinde değerlendirdikleri belirtilmiştir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu, katılımcıların güncel dini ve fıkhi meseleler üzerine daha fazla içerik talep etmeleridir. K10'un "Güncel fıkhi meseleler üzerine odaklanmalı." şeklindeki değerlendirmesi, teorik derslerin çağdaş dini problemlerle ilişkilendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Katılımcılar özellikle toplumda sık karşılaşılan dini sorular, aile problemleri, gençlik meseleleri, güncel fetva konuları ve dini tartışmalar üzerine daha fazla içerik görmek istediklerini belirtmişlerdir.

Bu durum literatürdeki çalışmalarla da örtüşmektedir. Ceylan'ın (2024) eğitim görevlileri üzerine yaptığı araştırmada, akademi müfredatının güncel dini meselelerle daha güçlü ilişkilendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Güngör'ün (2025) çalışmasında de Diyanet Akademisi'nin sadece klasik dini bilgi aktaran bir kurum değil; aynı zamanda güncel dini sorunlara çözüm üreten bir yapı olması gerektiği vurgulanmaktadır. Mevcut araştırma bulguları, bu değerlendirmeleri destekler niteliktedir.

Araştırmada bazı katılımcılar ise ders içeriklerinin yoğunluğu ve yüzeyselliği konusunda eleştirilerde bulunmuştur. K21'in "Meal dersi çok yoğun ve yorucuydu." ifadesi, ders içeriklerinin kısa sürede yoğun biçimde verilmesinin öğrenme sürecini zorlaştırdığını göstermektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar, kelam ve ahlak gibi derslerin yüzeysel işlendiğini ya da yeterince işlevsel olmadığını ifade etmişlerdir. K10'un "Kelam dersi yüzeyseldi." değerlendirmesi bu durumu ortaya koymaktadır. Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında belirtilen "yoğun müfredat nedeniyle derslerin yeterince derinleştirilememesi" sorunuyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Baştürk'ün (2025) çalışmasında da bazı derslerin içerik yoğunluğu nedeniyle kursiyerlerin verimli öğrenme gerçekleştiremedikleri ifade edilmiştir. Özşahin'in (2024) dini mûsikî programı üzerine yaptığı tez çalışmasında da uygulama derslerine ayrılan sürenin yetersiz kaldığı belirtilmektedir. Bu yönüyle araştırma bulguları, ders saatleri ve içerik planlaması bakımından akademi müfredatının yeniden düzenlenmesi gerektiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcılar teorik temel İslami ilimler derslerini dini bilgi altyapısını güçlendiren önemli bir unsur olarak görmekle birlikte; derslerin güncel meselelerle ilişkilendirilmesi, uygulama boyutunun artırılması, tekrar eden içeriklerin azaltılması ve ölçme-değerlendirme süreçlerinin yeniden düzenlenmesi gerektiğini düşünmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer

şekilde Diyanet Akademisi'nin klasik teorik öğretim anlayışından daha uygulama merkezli, problem çözme odaklı ve mesleki uzmanlaşmayı destekleyen bir yapıya dönüştürülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

2.3.2. Uygulamalı Dersler

Araştırmada katılımcıların "Kur'an-ı Kerim, Tecvid, Ezber ve Dini Musiki derslerine yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 13'te gösterilmiştir

Tablo 13. Katılımcıların Uygulamalı Derslere İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Kur'an derslerinin faydalılığı	Kur'an/Tecvid derslerini yararlı bulma	K1, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K16, K20, K26, K27
Mesleki beceri kazandırma	Uygulama becerisi gelişimi	K6, K7, K8
Ders saatlerinin yetersizliği	Süre yetersizliği	K5, K8, K11, K13, K14, K22, K25, K26, K27
Dini musikinin olumlu katkısı	Musiki dersinden memnuniyet	K4, K12, K21
Dini musikinin yetersizliği	Musiki dersini verimsiz bulma	K2, K3, K5, K10, K11, K15
Makam öğretim eleştirisi	Fazla makam/yüzeysel öğretim	K3, K15
Uygulama ağırlığı isteği	Pratik odaklı eğitim talebi	K10, K11
Ölçme-değerlendirme eleştirisi	Sözlü sınav adaleti sorunu	K18, K24

Tablo 13-devamı

Objektiflik sorunu	**Hoca inisiyatifi eleştirisi**	**K18, K24**
Mahremiyet/etik sorunu	Kurumsal etik eleştirisi	K19
Arap-Türk okuyuş ayrımı eleştirisi	Okuyuş standardı sorunu	K20
Derslerin mesleki gerekliliği	Alan derslerini gerekli görme	K6, K8, K9, K27
Olumsuz değerlendirme	Musikiyi gereksiz bulma	K17

Katılımcıların tablo 13'te sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Kur'an/Tecvid derslerini yararlı bulma", "Süre yetersizliği", "Musiki dersini verimsiz bulma" ve "Alan derslerini gerekli görme" kodları ön plana çıktığı görülmektedir. Katılımcı görüşleri genel olarak uygulamalı derslerin mesleki yeterlilik kazandırma açısından önemli olduğu yönünde yoğunlaşmakla birlikte, özellikle ders süreleri, uygulama eksikliği ve ölçme-değerlendirme süreçlerine yönelik eleştiriler dikkat çekmiştir.

Katılımcıların konuya ilişkin bazı görüşleri şu şekildedir:

"Kur'an dersleri en verimli geçen alandı." (K4)

"Musiki dersi daha fazla olmalıydı." (K13)

"Nazariyata değil fiiliyata ağırlık verilmeliydi." (K10)

"1 veya 2 makamı oturtmak daha güzel olurdu." (K15)

"Musiki dersi uygulamaya yönelik olmalı." (K11)

"Profesyonel ölçekler kullanılmalı." (K24)

"Kişilerin inisiyatifine bırakılan alan çok genişti." (K24)

"Mahremiyet konusu Diyanet gibi kurumu zedeleyebiliyor." (K19)

"Arap ve Türk okuyuşu ayrımı olmamalı." (K20)

"Bence akademide alınması gereken dersler." (K9)

Araştırmada en fazla vurgulanan tema, Kur'an-ı Kerim ve Tecvid derslerinin faydalılığı olmuştur. Katılımcıların önemli bir kısmı bu derslerin meslek hayatına doğrudan katkı sunduğunu ifade etmiştir. K4'ün "Kur'an dersleri en verimli geçen alandı." şeklindeki ifadesi, uygulamalı alan derslerinin adaylar üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir. Benzer şekilde bazı katılımcılar, bu derslerin sadece teorik bilgi değil aynı zamanda uygulama becerisi kazandırdığını belirtmiştir. K7'nin "Mesleki beceri kazandırdı." ifadesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Elde edilen bu bulgular, Diyanet Akademisi eğitimlerinde uygulamalı alan derslerinin mesleki yeterlilik geliştirmede önemli görüldüğünü göstermektedir.

Yıldız ve Çinemre'nin (2024) imam-hatip eğitimi üzerine gerçekleştirdiği çalışmayla paralellik göstermektedir. Araştırmada aday din görevlilerinin özellikle Kur'an-ı Kerim merkezli uygulamalı dersleri mesleki gelişim açısından gerekli gördükleri ifade edilmiştir. Aynı şekilde Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında da aday Kur'an kursu öğreticilerinin uygulamalı dersleri meslek hayatına hazırlayıcı unsur olarak değerlendirdikleri belirtilmiştir. Öz ve Kaya'nın (2024) araştırmasında ise akademi merkezlerinde verilen uygulamalı eğitimlerin din hizmetlerinde özgüven ve yeterlilik hissini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda mevcut araştırma bulguları, literatürdeki çalışmalarla büyük ölçüde paralellik göstermektedir.

Katılımcı görüşlerinde dikkat çeken bir diğer husus, uygulama ağırlıklı eğitim ihtiyacıdır. Özellikle dini musiki derslerinin teorik içerikten ziyade uygulamaya dayalı yürütülmesi gerektiği yönünde görüşler ön plana çıkmıştır. K10'un "Nazariyata değil fiiliyata ağırlık verilmeliydi." ve K11'in "Musiki dersi uygulamaya yönelik olmalı." ifadeleri bu beklentiyi açıkça ortaya koymaktadır. Ayrıca bazı katılımcılar makam öğretiminin yüzeysel kaldığını ve çok sayıda makam öğretmek yerine sınırlı sayıda makamın daha derinlikli işlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu bulgular, Özşahin'in (2024) Diyanet Akademisi bünyesindeki dinî mûsikî eğitimine ilişkin yüksek lisans tezindeki sonuçlarla benzerlik arz etmektedir.

Araştırmada ölçme-değerlendirme süreçlerine yönelik eleştiriler de dikkat çekmiştir. Katılımcılar sözlü sınavların objektif olmadığını ve değerlendirme süreçlerinin kişisel inisiyatife açık olduğunu ifade etmiştir. K24'ün "Profesyonel

ölçekler kullanılmalı.” ve “Kişilerin inisiyatifine bırakılan alan çok genişti.” şeklindeki ifadeleri bu eleştiriyi açık biçimde yansıtmaktadır. Bu durum, uygulamalı derslerde standartlaştırılmış ölçme araçlarına duyulan ihtiyacı göstermektedir. Benzer sonuçlara Ertürk’ün (2024b) imam-hatip ve müezzin-kayyım adaylarına yönelik çalışmasında da ulaşılmıştır. Araştırmada kursiyerlerin sözlü sınav süreçlerinde şeffaflık ve objektiflik beklentisi taşıdıkları belirtilmiştir. Ayrıca Ceylan’ın (2024) eğitim görevlilerinin görüşlerini ele aldığı çalışmada da ölçme-değerlendirme süreçlerinin daha sistematik hale getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu yönüyle mevcut çalışma, ilgili literatürde yer alan değerlendirmelerle uyumluluk göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, Diyanet Akademisi bünyesinde yürütülen Kur’an-ı Kerim, Tecvid, Ezber ve Dini Musiki derslerinin genel anlamda faydalı ve mesleki gelişime katkı sağlayıcı olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte uygulama ağırlığının artırılması, ders sürelerinin genişletilmesi, ölçme-değerlendirme süreçlerinin objektif hale getirilmesi ve özellikle dini musiki derslerinde daha işlevsel bir öğretim yaklaşımının benimsenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer şekilde Diyanet Akademisi eğitimlerinde uygulama merkezli, yeterlilik odaklı ve standartlaştırılmış bir eğitim modeline duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır.

2.3.3. Pedagojik Formasyon

Araştırmada katılımcıların “Pedagojik formasyon derslerine yönelik görüşleriniz nelerdir?” sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Pedagojik Formasyona İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Formasyonun gerekli görülmesi	Mesleki katkı sağlama	K6, K8, K9, K26, K27
Uygulama/staj ihtiyacı	Daha fazla uygulama talebi	K2, K4, K11, K14, K20, K23

Tablo 14-devamı

Uzman eğitici ihtiyacı	Alanında uzman hoca eksikliği	K12, K14, K20
Formasyonun yetersizliği	Verimsiz/yetersiz bulma	K1, K5, K13, K16
Tekrar algısı	Lisans formasyonunun tekrarı	K19, K21, K23
Kaynak/materyal eksikliği	Ders kaynağı eksikliği	K10, K18
Teori-pratik çatışması	Uygulama eksikliği	K4, K11, K22
Olumsuz öğretici deneyimi	Mobbing	K3
Kurumsal destek eksikliği	Yönetimsel sahiplenmeme	K3
Hocanın olumlu etkisi	Eğitici motivasyonu	K7, K21
Seçmeli ders önerisi	Formasyonun seçmeli olması	K22
Alan özelleştirme ihtiyacı	Engel türlerine göre uzmanlaşma	K15
Olumsuz değerlendirme	Gereksiz görme	K17

Katılımcıların tablo 14'te sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Daha fazla uygulama talebi", "Mesleki katkı sağlama", "Verimsiz/yetersiz bulma" ve "Lisans formasyonunun tekrarı" kodları ön plana çıkmaktadır. Katılımcı görüşleri genel olarak pedagojik formasyon derslerinin gerekli olduğu yönünde yoğunlaşmakla birlikte, uygulama eksikliği ve teorik yoğunluk en fazla eleştirilen hususlar arasında yer almıştır.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Sahada en çok işimize yarayacak dersti." (K8)

"Staja daha çok zaman ayrılmalı." (K4)

"Alanında uzman bir tane bile hocamız derse girmedi." (K14)

"Pedagojik formasyon çok eksik verildi." (K16)

"Aynı şeyleri tekrar etmek gibi oldu." (K19)

"Kaynak bulunmadığından zorlandım." (K10)

"Yine teori-pratik çatışması var." (K22)

“Kurumumuz bize sahip çıkmadı.” (K3)

“Formasyonu sevdiren hocamızdı.” (K7)

“Formasyon dersleri seçmeli ders olmalıdır.” (K22)

“Sadece işitme ve görmeyi görmemiz daha iyi olurdu.” (K15)

Araştırmada öne çıkan en temel tema, pedagojik formasyonun mesleki katkısı olmuştur. Katılımcıların önemli bir kısmı formasyon derslerini sahada doğrudan kullanılabilecek içerikler bakımından gerekli ve işlevsel görmektedir. K8’in “Sahada en çok işimize yarayacak dersti.” ifadesi, pedagojik formasyonun din hizmetlerinde insan ilişkileri, iletişim ve eğitim süreçleri açısından önemli görüldüğünü göstermektedir. Benzer şekilde bazı katılımcılar, özellikle farklı yaş gruplarına hitap etme, sınıf yönetimi ve rehberlik becerileri açısından formasyon derslerinin mesleki yeterlilik sağladığını ifade etmiştir.

Bu bulgu, Öz ve Kaya’nın (2024) akademi merkezlerinde verilen mesleki eğitimlerin etki ve verimliliğini incelediği çalışmayla paralellik göstermektedir. Araştırmada aday din görevlilerinin pedagojik içerikli dersleri sahaya hazırlayıcı ve iletişim becerilerini geliştirici unsur olarak değerlendirdikleri belirtilmiştir.

Katılımcı görüşlerinde dikkat çeken bir diğer alt kategori de, uygulama ve staj ihtiyacı olmuştur. Katılımcılar pedagojik formasyon derslerinin teorik düzeyde kaldığını, uygulama boyutunun ise yetersiz olduğunu ifade etmiştir. K4’ün “Staja daha çok zaman ayrılmalı.” ve K22’nin “Yine teori-pratik çatışması var.” ifadeleri, formasyon derslerinin uygulama temelli yürütülmesi gerektiğine yönelik beklentiyi açık biçimde ortaya koymaktadır. Özellikle sahada karşılaşılabilecek gerçek durumlara yönelik deneyim eksikliği, katılımcılar tarafından önemli bir problem alanı olarak değerlendirilmiştir.

Bu sonuçlar, Ertürk’ün (2024a) aday Kur’an kursu öğreticilerine yönelik yaptığı çalışmadaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırmada kursiyerlerin teorik içeriklerin yoğunluğundan ziyade uygulamalı eğitime ihtiyaç duydukları ve staj süreçlerinin daha işlevsel hale getirilmesini talep ettikleri ifade edilmiştir. Yıldız ve Çinemre’nin (2024) çalışmasında da imam-hatip adaylarının mesleki yeterlilik kazanımında uygulama temelli eğitimlerin daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda mevcut araştırma bulguları, Diyanet

Akademisi'nde teori ile pratiğin dengeli biçimde yapılandırılması gerektiğini göstermektedir.

Katılımcıların bir kısmı pedagojik formasyon derslerini yetersiz ve verimsiz bulduklarını ifade etmiştir. K16'nın "Pedagojik formasyon çok eksik verildi." ifadesi bu görüşü özetlemektedir. Özellikle ders içeriklerinin yüzeysel işlendiği ve kursiyer ihtiyaçlarını tam karşılamadığı düşünülmektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar (K14, K16) formasyon derslerinin lisans döneminde alınan derslerin tekrarı niteliğinde olduğunu belirtmiştir. K19'un "Aynı şeyleri tekrar etmek gibi oldu." ifadesi, pedagojik içeriklerin özgünlük ve yenilik açısından yetersiz bulunduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, Polat'ın (2025) Diyanet personel eğitiminde yeni paradigma önerisini ele aldığı doktora çalışmasıyla ilişkilendirilebilir. Polat, Diyanet Akademisi'nin mevcut eğitim modelinde tekrar eden içeriklerin azaltılması ve mesleki uzmanlaşmaya dayalı yeni bir yapı geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Mevcut araştırma bulguları da bu değerlendirmeleri destekler niteliktedir.

Araştırmada kaynak ve materyal eksikliği de dikkat çeken bir diğer tema olmuştur. K10'un "Kaynak bulunmadığından zorlandım." ifadesi, pedagojik formasyon derslerinde ortak ve sistematik materyal eksikliğine işaret etmektedir. Katılımcılar ders içeriklerinin daha düzenli materyallerle desteklenmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu durum, eğitim sürecinin kurumsal standartlar çerçevesinde yeniden yapılandırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar eğiticilerin motivasyon sağlayıcı etkisine dikkat çekmiştir. K7'nin "Formasyonu sevdiren hocamızdı." ifadesi, öğretici niteliğinin derslere yönelik tutum üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, eğitim süreçlerinde öğretici faktörünün önemini ortaya koyan literatür bulgularıyla uyumludur.

Sonuç olarak araştırma bulguları, pedagojik formasyon derslerinin genel olarak mesleki katkı sağlayan gerekli dersler olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Ancak uygulama eksikliği, teori-pratik çatışması, staj sürelerinin yetersizliği, uzman eğitici ihtiyacı ve içerik tekrarları önemli problem alanları olarak öne çıkmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer biçimde Diyanet Akademisi'nde pedagojik formasyon eğitimlerinin daha uygulama merkezli,

uzmanlaşmaya dayalı ve sahaya yönelik biçimde yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

2.4. ÖĞRETİM SÜRECİ VE YÖNTEMLER

Öğretim süreci ve yöntemler teması, katılımcıların Diyanet Akademisinde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerine, bu yöntemlerin mesleki gelişimlerine sağladığı katkılara ve eğitim sürecinde yararlanılan öğrenim materyallerine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; öğretim yöntem ve teknikleri**,** yöntem kazanımı ve öğretim teknolojileri ve materyal kullanımı kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.4.1. Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademisi'nde almış olduğunuz derslerde daha çok hangi yöntem ve teknikler kullanıldı? Bu yöntem ve teknikler dersin anlaşılmasında sizce ne kadar etkili oldu?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Öğretim Yöntem ve Tekniklerine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Öğretmen merkezli öğretim	Düz anlatım kullanımı	K2, K8, K9, K12, K14, K15, K16, K17, K19, K20, K23, K24
Soru-cevap tekniği	Etkileşimli anlatım	K2, K15, K21, K26
Uygulamalı öğretim	Gösterip yaptırma	K6, K7, K23, K26, K27
Sunum ve öğrenci etkinliği	Öğrenci merkezli uygulamalar	K5, K9, K12, K21

Tablo 15-devamı

Formasyon derslerinin katkısı	Drama/etkinlik uygulamaları	K6, K7, K9, K23
Staj uygulamalarının katkısı	Okul/saha deneyimi	K3, K7, K10
Tecrübe paylaşımı	Deneyim aktarımı	K18, K22
Derslerin verimli görülmesi	Yöntemlerin etkili bulunması	K1, K5, K6, K7, K13, K15, K16, K19, K24, K27
Teorik ağırlık eleştirisi	Pratik eksikliği	K11, K20, K25
Yöntem çeşitliliği eksikliği	Alternatif teknik ihtiyacı	K2
Alan uzmanı eğitici vurgusu	Uzman hoca katkısı	K14
Blok ders eleştirisi	Uzun derslerde dikkat sorunu	K23

Katılımcıların tablo 15'te sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin çeşitli alt kategori ve kodlara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular; öğretmen merkezli öğretim, soru-cevap yöntemi, uygulamalı öğretim, öğrenci katılımı, formasyon etkinlikleri, staj uygulamaları, tecrübe paylaşımı, yöntemlerin etkililiği ve teorik ağırlık eleştirisi etrafında şekillenmiştir.

Bazı katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Klasik yöntemler hocalar anlattı biz dinledik." (K17)

"Anlatım soru cevap olarak işlendi." (K15)

"Vaaz vermeye yönelik uygulamalı yöntemler kullanıldı." (K6)

"Öğrenci sunumu olarak dersler işlendi." (K9)

"Formasyon alanında aktif çalışmalar yaptık." (K9)

"Stajdan çok verim aldık." (K7)

"Tecrübe paylaşımı çok kıymetliydi." (K18)

"Uygulamalı gidilmesi çok faydalı oldu." (K13)

"Teorikte kaldı, pratiğe yönelik olması gerekirdi." (K11)

"Daha farklı teknikler kullanılabilirdi." (K2)

"Alanında uzman hocalarımız çok iyiydi." (K14)

"Düz anlatımın yoğun olduğu derslerde sıkılma oranı artıyordu." (K23)

Araştırmada en dikkat çekici bulgulardan biri, derslerde büyük ölçüde öğretmen merkezli yöntemlerin kullanılmasıdır. Katılımcıların önemli bir kısmı derslerin klasik anlatım yöntemiyle işlendiğini ifade etmiştir. K17'nin "Klasik yöntemlerle hocalar anlattı biz dinledik." şeklindeki ifadesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde K23, düz anlatımın yoğun olduğu derslerde dikkat ve motivasyon kaybı yaşandığını ifade ederek blok ders uygulamalarını eleştirmiştir. Bu bulgu, Diyanet Akademisi eğitimlerinde geleneksel öğretim anlayışının baskın olduğunu göstermektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada derslerin çoğunlukla anlatım merkezli işlendiği ve uygulama boyutunun sınırlı kaldığı ifade edilmektedir. Benzer şekilde Ertürk'ün (2024b) aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlarla gerçekleştirdiği araştırmada da katılımcılar, teorik ağırlıklı öğretim yöntemlerinin ders verimliliğini düşürdüğünü belirtmiştir. Mevcut araştırma bulguları, söz konusu çalışmalarla uygunluk göstermektedir.

Araştırmada öğretim sürecinde kullanılan soru-cevap yönteminin ise katılımcılar tarafından daha olumlu değerlendirildiği görülmüştür. K15'in "Anlatım soru cevap olarak işlendi." şeklindeki ifadesi, etkileşimli öğretimin derslerin anlaşılmasını kolaylaştırdığına işaret etmektedir. Katılımcılar, karşılıklı iletişim ve tartışma imkanı sunan yöntemlerin öğrenmeyi daha kalıcı hale getirdiğini belirtmiştir.

Katılımcı görüşlerinde öne çıkan önemli alt kategorilerden biri de uygulamalı öğretim yöntemlerinin etkili bulunmasıdır. Özellikle vaaz uygulamaları, gösterip yaptırma teknikleri ve saha temelli etkinliklerin mesleki yeterlilik açısından katkı sağladığı ifade edilmiştir. K6'nın "Vaaz vermeye yönelik uygulamalı yöntemler kullanıldı." ve K13'ün "Uygulamalı gidilmesi çok faydalı oldu." şeklindeki değerlendirmeleri, uygulama merkezli öğretimin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca staj uygulamalarına ilişkin görüşlerde de benzer bir durum görülmektedir. K7'nin "Stajdan çok verim aldık." ifadesi, saha deneyiminin mesleki gelişime doğrudan katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada öğrenci katılımına dayalı yöntemlerin de olumlu değerlendirildiği görülmektedir. Katılımcılar; sunum, grup çalışması ve müzakere etkinliklerinin öğrenme sürecini desteklediğini ifade etmiştir. K9'un "Öğrenci sunumu olarak dersler işlendi." şeklindeki değerlendirmesi, öğrenci merkezli öğretim uygulamalarının derslere aktif katılımı artırdığını göstermektedir. Özellikle formasyon derslerinde kullanılan drama ve etkinlik uygulamalarının dikkat çekici olduğu anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte bazı katılımcılar, öğretim yöntemlerinin yeterince çeşitlendirilmediğini ve derslerin teori ağırlıklı kaldığını ifade etmiştir. K11'in "Teorikte kaldı, pratiğe yönelik olması gerekirdi." şeklindeki değerlendirmesi, uygulama eksikliğine yönelik eleştirileri göstermektedir. K2'nin "Daha farklı teknikler kullanılabilirdi." ifadesi ise yöntem çeşitliliği beklentisini ortaya koymaktadır. Özellikle uzun süreli düz anlatım uygulamalarının dikkat kaybına yol açtığı ve öğrenme motivasyonunu azalttığı anlaşılmaktadır.

Literatürde de benzer eleştiriler dikkat çekmektedir. Ertürk (2025), Diyanet Akademisi'nin teorik yoğunluğunun azaltılarak daha esnek ve uygulama merkezli bir öğretim yapısına dönüştürülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Baştürk'ün (2025) çalışmasında da kursiyerlerin aktif katılım sağlayamadığı derslerde öğrenme veriminin düştüğü belirtilmektedir. Öz ve Kaya (2024) ise özellikle uygulama eksikliğinin mesleki yeterlilik algısını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır.

Araştırmada ayrıca alan uzmanı eğiticilerin ders verimliliği üzerindeki etkisi de dikkat çeken bulgular arasında yer almaktadır. K14'ün "Alanında uzman hocalarımız çok iyiydi." şeklindeki değerlendirmesi, eğitici niteliğinin öğretim

sürecindeki belirleyici rolünü göstermektedir. Katılımcılar, alanında uzman öğreticilerin dersleri daha anlaşılır, etkili ve uygulamaya dönük şekilde işlediğini ifade etmiştir. Ceylan'ın (2024) çalışmasında eğitim görevlilerinin akademik yeterliliği ve saha deneyiminin eğitim kalitesini doğrudan etkilediği belirtilmektedir. Polat'ın (2025) doktora çalışmasında ise Diyanet Akademisi'nde görev yapan eğiticilerin hem alan uzmanlığına hem de pedagojik yeterliliğe sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırma bulguları, Diyanet Akademisi'nde öğretim yöntemlerinin büyük ölçüde geleneksel anlatım temelli yürütüldüğünü; ancak uygulamalı öğretim, staj, öğrenci katılımı ve etkileşimli yöntemlerin daha etkili bulunduğunu göstermektedir. Katılımcılar özellikle mesleki beceri kazandıran uygulama ağırlıklı yöntemlerin artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer şekilde, Diyanet Akademisi'nin klasik öğretim anlayışından uzaklaşarak uygulama merkezli, etkileşimli ve öğrenci katılımını önceleyen bir yapıya dönüştürülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Kocaman ve Koyuncu, 2024; Ertürk, 2024a; Ertürk, 2024b; Öz ve Kaya, 2024; Yıldız, 2025; Polat, 2025).

2.4.2. Yöntem Kazanımı

Araştırmada katılımcıların "Kur'an Kursu Öğreticisi olarak hangi öğretim yöntem ve tekniklerini biliyorsunuz? Bu yöntem ve teknikleri öğrenmenizde/anlamanızda Diyanet Akademisi'nin ne kadar katkısı oldu?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Yöntem Kazanımına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Öğretim tekniklerini öğrenme	Teknik bilgi kazanımı	K6, K9, K10, K19, K25, K26
Formasyon derslerinin katkısı	Pedagojik gelişim	K8, K9, K12, K24

Tablo 16-devamı

Akademinin katkısını olumlu değerlendirme	**Mesleki gelişim katkısı**	**K6, K10, K19, K21, K22, K26**
Akademinin katkısını yetersiz görme	Katkı eksikliği	K1, K2, K3, K11, K20, K27
Lisans eğitiminin etkisi	Önceden öğrenilmiş bilgi	K2, K8, K9, K14, K27
Uygulama deneyimi kazanımı	Teknikleri pratikte kullanma	K6, K26
İletişim ve rehberlik becerisi	Öğrenciye yaklaşım öğrenme	K21, K22
Hafızlık/formasyon özel katkısı	Alan özelinde yöntem öğrenimi	K27
İşaret dili/Braille eğitimi	Özel alan becerileri	K7, K16
Sınav odaklılık eleştirisi	Ezberci sistem	K3
Yöntem bilgisinde yetersizlik	Teknikleri hatırlayamama	K13, K18, K21

Katılımcıların tablo 16'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, öğretim tekniklerini öğrenme, formasyon derslerinin katkısı, akademinin mesleki gelişime etkisi, uygulama deneyimi, iletişim becerileri, özel alan eğitimi ve yöntem bilgisindeki yetersizlik gibi çeşitli alt kategori ve kodlara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, Diyanet Akademisi'nin öğretim yöntem ve teknikleri konusunda kursiyerlere belirli düzeyde katkı sunduğunu; ancak bu katkının tüm katılımcılar tarafından aynı düzeyde değerlendirilmediğini göstermektedir.

Araştırmada dikkat çeken temel bulgulardan biri, katılımcıların önemli bir kısmının öğretim yöntem ve teknikleri konusunda bilgi kazandığını ifade etmesidir. Özellikle drama, gösterip yaptırma, gözlem, soru-cevap ve etkinlik temelli öğretim tekniklerinin öğrenildiği belirtilmiştir. K6'nın "Drama, gösterip yaptırma, gözlem vb." şeklindeki ifadesi, kursiyerlerin farklı öğretim yöntemleriyle tanıştığını

göstermektedir. Bu durum, Diyanet Akademisi'nin yalnızca alan bilgisi kazandıran değil aynı zamanda öğretim sürecine yönelik pedagojik beceriler geliştirmeyi hedefleyen bir yapı ortaya koyduğunu göstermektedir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Drama, gösterip yaptırma, gözlem vb." (K6)

"Formasyon dersinde bütün teknikleri görmeye çalışıyorduk." (K12)

"Diyanet Akademisinin bu hususta katkısı olmadı." (K2)

"Bunları lisans eğitiminde görüyorduk." (K27)

"Pratikte uygulama imkanı bulduk." (K26)

"İnsanlara daha doğru iletişime geçmeyi öğrendik." (K22)

"Modern yöntemler hafızlık eğitiminde de kullanılabilirmiş." (K27)

"Akademi işaret dilimi geliştirmeme sebep oldu." (K16)

"Ezber ve sınav odaklı eğitim gördük." (K3)

"Şu anda aklıma teknik gelmiyor." (K21)

Katılımcılar tarafından en fazla vurgulanan konulardan biri de pedagojik formasyon derslerinin öğretim tekniklerini öğrenmedeki katkısıdır. K12'nin "Formasyon dersinde bütün teknikleri görmeye çalışıyorduk." şeklindeki değerlendirmesi, öğretim yöntem ve tekniklerinin özellikle formasyon dersleri aracılığıyla kazandırıldığını göstermektedir. Katılımcılar; drama, sınıf yönetimi, etkinlik geliştirme ve öğrenci merkezli öğretim uygulamaları gibi konularda akademinin katkı sağladığını ifade etmiştir.

Ceylan'ın (2024) eğitim görevlileri üzerine yaptığı çalışmada, pedagojik formasyon içerikli derslerin kursiyerlerin öğretim yeterliliklerini geliştirdiği ifade edilmektedir. Polat'ın (2025) doktora çalışmasında ise Diyanet Akademisi'nin klasik hizmet içi eğitim modelinden farklı olarak pedagojik yeterlilik kazandırmaya yöneldiği belirtilmektedir. Ayrıca Baştürk'ün (2025) çalışmasında da formasyon derslerinin özellikle genç kursiyerlerin mesleki özgüvenini artırdığı vurgulanmaktadır.

Araştırmada bazı katılımcılar Diyanet Akademisi'nin öğretim yöntem ve teknikleri açısından önemli katkılar sağladığını belirtmiştir. K19'un "Büyük katkısı

oldu.” ifadesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Özellikle uygulama temelli derslerin ve staj süreçlerinin mesleki gelişime katkı sunduğu ifade edilmiştir. K26’nın “Pratikte uygulama imkanı bulduk.” şeklindeki değerlendirmesi, teorik bilgilerin saha uygulamalarıyla desteklendiğini göstermektedir.

Benzer şekilde Yıldız ve Çinemre’nin (2024) çalışmasında da uygulama merkezli öğretim faaliyetlerinin kursiyerlerin mesleki yeterlilik algısını artırdığı belirtilmektedir. Ertürk’ün (2024a) aday Kur’an kursu öğreticileri üzerine yaptığı araştırmada ise uygulamalı eğitimlerin teorik derslere göre daha verimli bulunduğu ifade edilmektedir. Güngör’ün (2025) çalışmasında da Diyanet Akademisi’nin din hizmetlerinde uygulama merkezli personel yetiştirme amacı taşıdığı vurgulanmaktadır.

Bununla birlikte bazı katılımcılar, öğretim yöntem ve teknikleri bakımından Diyanet Akademisi’nin yeterli katkı sunmadığını ifade etmiştir. K2’nin “Diyanet Akademisinin bu hususta katkısı olmadı.” şeklindeki değerlendirmesi, özellikle pedagojik yeterlilik konusunda beklentilerin tam anlamıyla karşılanamadığını göstermektedir. Benzer şekilde bazı katılımcılar öğretim yöntemlerini zaten lisans eğitiminde öğrendiklerini ifade ederek akademinin katkısını sınırlı görmüştür. K27’nin “Bunları lisans eğitiminde görüyorduk.” ifadesi bu durumu ortaya koymaktadır.

Ertürk’ün (2024b) aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlar üzerine yaptığı çalışmada bazı kursiyerlerin akademi eğitimini lisans eğitiminin devamı veya tekrarı olarak değerlendirdiği belirtilmektedir. Polat’ın (2025) çalışmasında da akademi programlarının lisans eğitiminden daha farklı ve uygulama ağırlıklı bir yapıya dönüştürülmesi gerektiği ifade edilmektedir. Baştürk’ün (2025) çalışmasında ise öğretim yöntemleri konusunda verilen içeriklerin zaman zaman yüzeysel kaldığı ve uygulama boyutunun sınırlı olduğu belirtilmektedir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu, öğretim yöntemlerinin uygulama yoluyla öğrenilmesinin daha etkili bulunduğudur. Katılımcılar özellikle staj, sınıf içi uygulama ve saha deneyimi sayesinde öğretim tekniklerini daha iyi kavradıklarını ifade etmiştir. Bu durum, teorik bilginin uygulamayla desteklenmesinin öğrenme sürecinde önemli bir işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Literatürde de benzer şekilde uygulama temelli öğretimin önemine vurgu yapılmaktadır. Kocaman ve Koyuncu (2024), aday Kur'an kursu öğreticilerinin öğretim yöntemlerini en etkili biçimde saha uygulamaları sırasında öğrendiklerini belirtmektedir. Özşahin'in (2024) dini musiki eğitimi üzerine yaptığı çalışmada da uygulamalı öğretim süreçlerinin mesleki beceri gelişiminde daha etkili olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmada ayrıca iletişim ve rehberlik becerilerine ilişkin olumlu değerlendirmeler de dikkat çekmektedir. K22'nin "İnsanlara daha doğru iletişime geçmeyi öğrendik." şeklindeki ifadesi, Diyanet Akademisi'nin yalnızca öğretim yöntemleri değil aynı zamanda insan ilişkileri ve rehberlik konusunda da katkı sağladığını göstermektedir. Bunun yanında işaret dili ve Braille eğitimi gibi özel alan becerilerinin kazandırılması da katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmiştir. K16'nın "Akademi işaret dilimi geliştirmeme sebep oldu." ifadesi, akademinin özel gereksinim alanlarına yönelik katkısını ortaya koymaktadır. Ceylan'ın (2024) çalışmasında belirtilen "din hizmetlerinde özel alan uzmanlaşması" yaklaşımıyla örtüşmektedir. Polat (2025) da Diyanet Akademisi'nin farklı hedef kitlelere yönelik uzmanlık becerileri geliştirmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Araştırmada bazı katılımcılar ise öğretim sürecinin ezber ve sınav odaklı yürütüldüğünü ifade ederek sistemi eleştirmiştir. K3'ün "Ezber ve sınav odaklı eğitim gördük." şeklindeki değerlendirmesi, uygulama merkezli öğrenme beklentisinin tam olarak karşılanamadığını göstermektedir. Ayrıca bazı katılımcıların öğretim tekniklerini hatırlamakta zorlandıkları görülmektedir. K21'in "Şu anda aklıma teknik gelmiyor." ifadesi, öğretim yöntemlerinin kalıcı öğrenmeye dönüşmesi konusunda bazı eksikliklerin bulunduğunu göstermektedir. Ertürk (2025), Diyanet Akademisi'nin öğretim süreçlerinde ezber merkezli yapıdan uzaklaşması gerektiğini belirtmektedir. Baştürk'ün (2025) çalışmasında da öğretim yöntemlerinin uygulama temelli ve sürekli kullanılabilir biçimde yapılandırılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırma bulguları, Diyanet Akademisi'nin öğretim yöntem ve teknikleri konusunda kursiyerlere belirli düzeyde pedagojik katkılar sunduğunu; özellikle formasyon dersleri, uygulamalı etkinlikler ve staj süreçlerinin öğretim becerilerini geliştirdiğini göstermektedir. Bununla birlikte bazı katılımcılar akademinin katkısını sınırlı görmekte ve lisans eğitiminin tekrar

edildiğini düşünmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer biçimde, Diyanet Akademisi'nin daha uygulama merkezli, aktif öğrenmeyi destekleyen ve öğretim tekniklerini kalıcı beceriye dönüştüren bir yapıya kavuşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır (Kocaman ve Koyuncu, 2024; Ertürk, 2024a; Ertürk, 2024b; Ceylan, 2024; Öz ve Kaya, 2024; Yıldız, 2025; Baştürk, 2025; Polat, 2025).

2.4.3. Öğretim Teknolojileri ve Materyal Kullanımı

Araştırmada katılımcıların "Derslerde akademi eğitim görevlilerinin öğretim teknolojileri ve materyal kullanımıyla ilgili görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Öğretim Teknolojileri ve Materyal Kullanımına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Materyal kullanımını yeterli bulma	Teknolojik yeterlilik	K4, K5, K6, K8, K9, K12, K14, K15, K16, K22, K23, K24, K25
Akıllı tahta/slayt kullanımı	Görsel destek kullanımı	K12, K14, K23, K27
Materyal eksikliği	Kaynak yetersizliği	K3
Teknoloji kullanımının sınırlı olması	Klasik yöntemlerin baskınlığı	K10, K20, K21, K26
Öğreticiler arası farklılık	Eğiticiye göre değişim	K10, K11
Formasyon derslerinde materyal kullanımı	Uygulamalı materyal desteği	K26
Braille materyal eksikliği	Özel eğitim materyali sorunu	K7
Gezi-gözlem yöntemi	Yerinde öğrenme katkısı	K21
Yenilik eksikliği eleştirisi	Geleneksel sistem eleştirisi	K20
Materyallerin öğrenmeyi kolaylaştırması	Kalıcılık ve özetleme	K23, K27

Katılımcıların tablo 17'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, materyal kullanımını yeterli bulma, akıllı tahta ve slayt kullanımı, materyal eksikliği, teknoloji kullanımının sınırlı olması, öğreticiler arası farklılık, formasyon derslerinde materyal kullanımı, özel eğitim materyali eksikliği ve materyallerin öğrenmeyi kolaylaştırması şeklinde temalar ortaya çıkmıştır. Katılımcı görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde, Diyanet Akademisi'nde öğretim teknolojileri ve materyal kullanımının belirli ölçüde yeterli bulunduğu; ancak uygulamada öğreticiler arasında farklılıkların bulunduğu ve teknolojik çeşitliliğin sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır.

Katılımcıların konuya ilişkin bazı görüşleri şu şekildedir:

"Gayet yeterliydi." (K4)

"Slaytlar konuları toparlamada işimizi kolaylaştırıyordu." (K27)

"Hiçbir şekilde kaynak verilmedi." (K3)

"Projeksiyon dışında farklı materyal olmadı." (K21)

"Bazı öğretim görevlileri aktif kullanırken bazıları pasifti." (K10)

"Formasyon derslerinde yeterince materyal kullandık." (K26)

"Braille dışında diğer dersler yeterliydi." (K7)

"Gezi gözlem yöntemi çok faydalı oldu." (K21)

"Tahtadaki özetler toparlayıcı oldu." (K23)

Katılımcıların önemli bir kısmı akademide kullanılan öğretim teknolojilerini yeterli gördüklerini ifade etmiştir. Özellikle akıllı tahta, projeksiyon ve slayt kullanımının derslerin anlaşılmasını kolaylaştırdığı belirtilmiştir. K27'nin "Slaytlar konuları toparlamada işimizi kolaylaştırıyordu." ifadesi ile K23'ün "Tahtadaki özetler toparlayıcı oldu." şeklindeki değerlendirmesi, görsel materyallerin öğrenmenin kalıcılığına katkı sağladığını göstermektedir. Bu bulgu, Öz ve Kaya'nın (2024) aday din görevlilerinin meslekî eğitim süreçlerinde görsel ve teknolojik materyallerin öğrenmeyi desteklediğine ilişkin tespitleriyle benzerlik göstermektedir. Araştırmacılar, özellikle dijital sunumların ve görsel materyallerin derslerin sistematik biçimde anlaşılmasını kolaylaştırdığını ifade etmektedir.

Benzer şekilde Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada da, eğitim sürecinde

kullanılan teknolojik araçların mesleki gelişimi desteklediği; ancak bu kullanımın öğreticilerin bireysel yeterliliklerine göre değişiklik gösterdiği belirtilmiştir. Bu araştırmada da katılımcılar bazı eğitim görevlilerini teknolojiyi etkili kullanan kişiler olarak değerlendirirken, bazı öğreticilerin ise geleneksel yöntemlerle sınırlı kaldığını ifade etmişlerdir. K10'un "Bazı öğretim görevlileri aktif kullanırken bazıları pasifti." ifadesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda öğretim teknolojilerinin kullanımında kurumsal standartlaşmanın henüz tam anlamıyla sağlanamadığı söylenebilir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu ise teknoloji kullanımının çoğunlukla klasik sunum araçlarıyla sınırlı kalmasıdır. Katılımcılar özellikle projeksiyon ve slayt kullanımının yaygın olduğunu; ancak farklı öğretim materyallerinin yeterince kullanılmadığını belirtmişlerdir. K21'in "Projeksiyon dışında farklı materyal olmadı." ifadesi bu durumu desteklemektedir. Bu bulgu, Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticilerine yönelik çalışmasındaki sonuçlarla aynı doğrultadır. Söz konusu çalışmada da eğitim süreçlerinde öğretim teknolojilerinin kullanımının çoğunlukla düz anlatımı destekleyici araçlarla sınırlı kaldığı, öğrenci merkezli ve etkileşimli materyal kullanımının yeterince kullanılmadığı ifade edilmektedir.

Katılımcılar tarafından dile getirilen önemli eleştirilerden biri de materyal ve kaynak eksikliğidir. Özellikle K3'ün "Hiçbir şekilde kaynak verilmedi." şeklindeki ifadesi, bazı derslerde materyal desteğinin yetersiz kaldığını göstermektedir. Benzer şekilde Baştürk'ün (2025) aday din görevlilerinin eğitim deneyimlerini incelediği çalışmada da, katılımcıların ders materyallerinin standartlaştırılması ve erişilebilir kaynakların artırılması yönünde beklenti içerisinde oldukları belirtilmektedir. Bu durum, öğretim sürecinin yalnızca anlatıma dayalı ilerlemesinin öğrenme sürecini sınırlandırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada özel eğitim alanına ilişkin materyal eksiklikleri de dikkat çekmektedir. Özellikle görme engelli bireylere yönelik Braille materyallerinin yetersizliğine ilişkin görüşler, Diyanet Akademisi'nde özel alan eğitimlerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. K7'nin "Braille dışında diğer dersler yeterliydi." ifadesi, özel eğitim materyallerinin çeşitlendirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Ceylan'ın (2024) eğitim görevlilerinin görüşlerine dayalı çalışmasında vurgulanan "alan farklılıklarına uygun materyal

geliştirme ihtiyacı" ile örtüşmektedir. Eğitim görevlileri de özellikle özel alanlarda materyal desteğinin artırılması gerektiğini belirtmektedir.

Öğretim teknolojileri ve materyal kullanımına ilişkin bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, Diyanet Akademisi'nde teknolojik araç kullanımına yönelik olumlu bir algının bulunduğu; ancak materyal çeşitliliği, uygulama zenginliği ve öğreticiler arası standartlaşma konusunda geliştirilmesi gereken yönlerin olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle yalnızca projeksiyon ve slayt kullanımına dayalı öğretim anlayışının ötesine geçilerek etkileşimli, uygulamalı ve öğrenci merkezli materyal kullanımının artırılması gerektiği söylenebilir. Alan yazındaki çalışmalar da bu araştırmanın bulgularını desteklemekte; Diyanet Akademisi'nin teknolojik altyapı bakımından gelişim gösterdiği, ancak pedagojik materyal kullanımında daha yenilikçi ve uygulama merkezli bir yapıya ihtiyaç duyduğu sonucuna işaret etmektedir.

2.5. Eğitimciler (Öğretici Kadro)

Eğitimciler (öğretici kadro) teması, katılımcıların Diyanet Akademisinde görev yapan eğitim görevlileriyle kurdukları iletişim ve etkileşimi, eğitim görevlilerinin alan bilgisi yeterliliklerini ve pedagojik yeterliklerine ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; iletişim ve etkileşim**,** alan yeterliliği ve pedagojik yeterlilik kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.5.1. İletişim ve Etkileşim

Araştırmada katılımcıların "Akademi eğitim görevlilerinin aday din görevlileriyle iletişimi nasıldı? Bu iletişimin Diyanet Akademisi'nin verimliliği üzerinde nasıl bir etkisi oldu?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 18'te gösterilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların İletişim ve Etkileşime İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Olumlu iletişim	Samimi ve sıcak iletişim	K2, K6, K7, K8, K9, K11, K12, K13, K14, K15, K19, K22, K23, K24, K26, K27
Değer verilme hissi	Saygı ve aidiyet	K8, K18, K19, K27
Ulaşılabilir öğretici	Hocalara erişebilme	K14, K15
Meslektaş gibi yaklaşım	Özgüven kazandırma	K18, K27
Verimliliğe olumlu katkı	Motivasyon artırıcı iletişim	K2, K8, K9, K19, K26
Alan uzmanı öğretici vurgusu	Tecrübeli eğitimci katkısı	K3, K6
Adalet sorunu	Öğrenci kayırma algısı	K4, K10
Objektiflik sorunu	Tarafsızlık eksikliği	K5
Mobbing ve tehdit	Psikolojik baskı deneyimi	K16
Alıngan/tutarsız iletişim	Profesyonellik sorunu	K21
Alan dışı konuşmalar	Ders dışına çıkma	K21
Kurumu sevdirme etkisi	Mesleki aidiyet geliştirme	K19, K26

Katılımcıların tablo 18'te sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, “Samimi ve sıcak iletişim”, “Motivasyon artırıcı iletişim”, ve “Hocalara erişebilme” kodları ön plana çıkmaktadır. Veriler genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun akademi eğitim görevlileriyle kurulan iletişimi olumlu değerlendirdiği; bu iletişimin motivasyon, aidiyet ve mesleki gelişim üzerinde destekleyici bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bazı katılımcılar, iletişim süreçlerinde objektiflik ve profesyonellik bakımından sorunlar yaşandığını ifade etmiştir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Öğrenciler hocalara ulaşabiliyordu." (K14)

"Bu da akademiye olumlu etki yapmaktadır." (K8)

"Yüksek ihtisas hocaları daha ehil ve tecrübeliydi." (K3)

"Birini diğerinden önde tutma vardı." (K10)

"Bazı objektifliğini koruyamayan hocalarımız oldu." (K5)

"Mobing yapan, bırakmakla tehdit eden hoca vardı." (K16)

"Ne söylesek kişisel algıladı." (K21)

"Dersle ilgisi olmayan şeylerden bahsettiler." (K21)

"Mesleğimizi ve kurumu bize sevdirdiler." (K19)

Araştırmada en yoğun şekilde öne çıkan tema olumlu iletişim olmuştur. Katılımcılar eğitim görevlilerinin samimi, sıcak ve destekleyici bir iletişim dili kullandıklarını ifade etmişlerdir. K12'nin "Çok samimi bir iletişim vardı." ifadesi ile K22'nin eğitim görevlilerini "yakın ve ilgili" olarak tanımlaması, akademide iletişim ortamının genel olarak olumlu algılandığını göstermektedir. Bu bulgu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmadaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Araştırmada katılımcılar, eğitim görevlilerinin öğrencilere karşı samimi ve rehberlik edici bir yaklaşım sergilemelerinin eğitim sürecinin verimliliğini artırdığını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanan bir diğer husus ise değer verilme hissidir. Eğitim görevlilerinin aday din görevlilerine saygılı yaklaşmaları ve onları meslektaş olarak görmeleri, katılımcılarda aidiyet ve özgüven duygusunu güçlendirmiştir. K19'un "Kendimizi değerli hissettirdiler." ifadesi ile K18'in "Bize meslektaşları gibi davranıyorlardı." değerlendirmesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Yıldız'ın (2025) Diyanet Akademisi mezunlarının değerlendirmelerine ilişkin çalışmasında ulaşılan sonuçlarla örtüşmektedir. Yıldız, akademi eğitim sürecinde kurulan olumlu iletişimin aday din görevlilerinin kuruma yönelik aidiyetlerini artırdığını ve mesleki motivasyonlarını güçlendirdiğini belirtmektedir.

Araştırmada eğitim görevlilerine ulaşılabilir olmanın da iletişim sürecini olumlu etkilediği görülmektedir. Katılımcılar, öğreticilere rahatlıkla soru

sorabildiklerini ve ihtiyaç duyduklarında destek alabildiklerini ifade etmişlerdir. K14'ün "Öğrenciler hocalara ulaşabiliyordu." ifadesi, iletişim kanallarının açık tutulduğunu göstermektedir

Araştırmada alan uzmanı öğreticilere yönelik olumlu değerlendirmeler de dikkat çekmektedir. Katılımcılar özellikle yüksek ihtisas geçmişine sahip eğitim görevlilerinin daha donanımlı ve etkili olduklarını belirtmişlerdir. K3'ün "Yüksek ihtisas hocaları daha ehil ve tecrübeliydi." ifadesi, alan uzmanlığının iletişim kalitesi üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Ertürk'ün (2024b) aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlara yönelik çalışmasında da, alanında uzman eğitim görevlilerinin eğitim sürecinin niteliğini artırdığı ifade edilmektedir. Bu durum, akademide yalnızca bilgi aktarımının değil, öğreticinin meslekî tecrübesinin de önemli görüldüğünü ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte araştırmada iletişim süreçlerine yönelik bazı olumsuz değerlendirmeler de bulunmaktadır. Katılımcıların bir kısmı öğreticilerin öğrencilere karşı eşit davranmadığını ve objektiflik konusunda sorunlar yaşandığını ifade etmiştir. K10'un "Birini diğerinden önde tutma vardı." ifadesi ile K5'in "Bazı objektifliğini koruyamayan hocalarımız oldu." değerlendirmesi, iletişimde adalet algısının bazı durumlarda zedelendiğini göstermektedir. Bu bulgu, Baştürk'ün (2025) aday din görevlilerinin eğitim deneyimlerini incelediği çalışmasındaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada da bazı katılımcılar, eğitim sürecinde öğreticiler arası yaklaşım farklılıklarının öğrenci motivasyonunu olumsuz etkileyebildiğini ifade etmişlerdir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer olumsuz tema ise mobbing ve profesyonellik sorunlarıdır. K16'nın "Mobbing yapan, bırakmakla tehdit eden hoca vardı." ifadesi, bazı katılımcıların psikolojik baskı deneyimi yaşadığını göstermektedir. Benzer şekilde K21'in "Ne söylesek kişisel algıladı." ifadesi, iletişimde profesyonel sınırların zaman zaman korunamadığına işaret etmektedir. Bu durum, Ceylan'ın (2024) eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne ilişkin görüşlerini ele aldığı çalışmada belirtilen "iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerekliliği" tespitiyle örtüşmektedir. Ceylan, eğitim sürecinin niteliğinde öğreticilerin iletişim yeterliliklerinin belirleyici rol oynadığını vurgulamaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları akademi eğitim görevlileriyle kurulan iletişimin Diyanet Akademisi'nin verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Samimi, ulaşılabilir ve destekleyici iletişim biçimleri katılımcıların motivasyonunu, aidiyet duygusunu ve meslekî özgüvenini artırırken; objektiflik sorunları, profesyonellik eksiklikleri ve olumsuz iletişim deneyimleri eğitim sürecine yönelik memnuniyeti azaltabilmektedir. Alan yazındaki çalışmalar da bu bulguları desteklemekte; Diyanet Akademisi'nde iletişim temelli eğitim yaklaşımının genel olarak olumlu değerlendirildiğini, ancak iletişim becerileri ve profesyonel tutum açısından standartlaşma ihtiyacının devam ettiğini ortaya koymaktadır.

2.5.2. Alan Yeterliliği

Araştırmada katılımcıların "Akademi eğitim görevlilerinin alan bilgisine yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Alan Yeterliliğine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Alan bilgisini yeterli görme	Donanımlı öğretici algısı	K2, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K13, K15, K18, K22, K23, K24, K25, K26, K27
Uzman öğretici vurgusu	Alanında uzmanlık	K6, K18, K24
Formasyon alanı eksikliği	Pedagojik alan uzmanı yetersizliği	K4, K12, K14, K19
Dışardan gelen hocalara eleştiri	Kurum dışı eğitici sorunu	K1, K16
Yenilik eksikliği	Geleneksel yaklaşım eleştirisi	K20

Tablo 19-devamı

Öğretme becerisi eksikliği	Alan bilgisi var fakat aktaramama	K21
Ders süresi yetersizliği	İçeriği yetiştirememe	K14
Motivasyon sağlayıcı rol model	Eğiticilerin örnek olması	K8
Genel memnuniyet	Akademik kalite memnuniyeti	K5, K7, K15, K22, K23, K26

Katılımcıların tablo 19'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Donanımlı öğretici algısı", "Akademik kalite memnuniyeti", "Pedagojik alan uzmanı yetersizliği" kodları ön plana çıkmaktadır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun akademi eğitim görevlilerini alan bilgisi açısından yeterli ve donanımlı bulduğu; ancak özellikle pedagojik formasyon alanında uzman eksikliği, öğretim becerileri ve yenilikçi yaklaşım konularında bazı eleştirilerin bulunduğu görülmektedir.

Bazı katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Alan bilgileri oldukça üst düzeydeydi." (K10)

"Alanında en iyi hocalardı." (K18)

"Formasyon dersinde alanında hoca yoktu." (K12)

"Dışardan gelen hocalar yeterli değil." (K16)

"Yenilikçi hoca çok az." (K20)

"Çok kalifiye olsa da nasıl öğreteceğinden haberi yoktu." (K21)

"Musiki hocamız çok iyiydi ama vakit yetmiyordu." (K14)

"Onları azimli görmek bize motivasyon oldu." (K8)

"Oldukça donanımlılardı." (K22)

Araştırmada en baskın alt kategori, akademi eğitim görevlilerinin alan bilgisinin yeterli görülmesi olmuştur. Katılımcılar, eğitim görevlilerinin ilmi

donanım açısından güçlü olduklarını ve alan hakimiyetlerinin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. K10'un "Alan bilgileri oldukça üst düzeydeydi." ifadesi ile K22'nin "Oldukça donanımlılardı." değerlendirmesi bu durumu açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) Diyanet Akademisi üzerine gerçekleştirdiği çalışmadaki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Araştırmada katılımcılar, akademide görev yapan öğreticilerin özellikle mesleki bilgi ve dini alan yeterlikleri bakımından güçlü olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen bir diğer tema uzman öğretici vurgusu olmuştur. Özellikle alanında ihtisas sahibi eğitim görevlilerinin dersleri daha etkili işlediği ve katılımcılar üzerinde daha fazla güven oluşturduğu belirtilmiştir. K18'in "Alanında en iyi hocalardı." ifadesi, uzmanlık düzeyinin eğitim sürecine doğrudan yansıdığını göstermektedir. Bu sonuç, Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticilerine yönelik çalışmasında elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Ertürk, alan uzmanı öğreticilerin derslerin niteliğini artırdığını ve aday din görevlilerinin mesleki gelişimine önemli katkılar sağladığını ifade etmektedir.

Bununla birlikte araştırmada pedagojik formasyon alanına yönelik eleştiriler de dikkat çekmektedir. Katılımcılar özellikle formasyon derslerinde alan uzmanı eksikliği yaşandığını belirtmişlerdir. K12'nin "Formasyon dersinde alanında hoca yoktu." ifadesi, pedagojik alan bilgisinin yeterince güçlü görülmediğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde K14 ve K19 da formasyon alanında uzman eğitici ihtiyacına vurgu yapmıştır. Bu bulgu, Baştürk'ün (2025) aday din görevlilerinin eğitim deneyimlerini incelediği çalışmasındaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Baştürk, katılımcıların özellikle pedagojik içerikli derslerde alan uzmanı öğreticilere ihtiyaç duyduklarını ifade ettiklerini belirtmektedir.

Araştırmada dışardan gelen hocalara yönelik eleştiriler de öne çıkmaktadır. Katılımcılar, kurum dışından gelen bazı öğreticilerin akademi sistemine ve aday din görevlilerinin ihtiyaçlarına yeterince hâkim olmadığını ifade etmişlerdir. K16'nın "Dışardan gelen hocalar yeterli değil." değerlendirmesi, kurumsal aidiyet ve uygulama deneyimi bakımından bazı eksikliklerin hissedildiğini göstermektedir. Bu durum, Ceylan'ın (2024) eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne ilişkin görüşlerini ele aldığı çalışmayla ilişkilendirilebilir. Ceylan, eğitim sürecinin etkili olabilmesi için öğreticilerin yalnızca teorik bilgiye değil, aynı zamanda kurum kültürüne ve saha deneyimine de sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Katılımcılar tarafından dile getirilen önemli eleştirilerden biri de yenilik eksikliği olmuştur. K20'nin "Yenilikçi hoca çok az." ifadesi, bazı öğreticilerin geleneksel anlatım biçimlerinin dışına çıkamadığını göstermektedir. Bu bulgu, Polat'ın (2025) Diyanet Akademisi modeline ilişkin çalışmasındaki değerlendirmelerle benzerlik göstermektedir. Polat, din hizmetleri eğitiminde çağdaş öğretim yaklaşımlarının ve yenilikçi yöntemlerin daha fazla kullanılmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Araştırma bulguları da öğreticilerin alan bilgisi bakımından yeterli görülmesine rağmen, bu bilginin güncel yöntemlerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer tema ise öğretme becerisi eksikliği olmuştur. Katılımcılar bazı öğreticilerin alan bilgisi bakımından güçlü olmalarına rağmen, bu bilgiyi etkili biçimde aktaramadıklarını ifade etmişlerdir. K21'in "Çok kalifiye olsa da nasıl öğreteceğinden haberi yoktu." ifadesi, alan bilgisi ile öğretim becerisinin birbirinden farklı yeterlik alanları olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasındaki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Araştırmacılar, aday din görevlilerinin eğitim süreçlerinde öğreticilerin yalnızca bilgi düzeylerinin değil, bilgiyi aktarabilme becerilerinin de eğitim verimliliği açısından belirleyici olduğunu ifade etmektedir.

Katılımcılar ayrıca bazı derslerde süre yetersizliği nedeniyle öğreticilerin potansiyellerini tam olarak yansıtamadığını belirtmişlerdir. K14'ün "Musiki hocamız çok iyiydi ama vakit yetmiyordu." ifadesi, öğreticinin niteliğinin yanında ders süresinin de eğitim kalitesini etkileyen önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Özşahin'in (2024) dinî mûsikî eğitimi üzerine yaptığı çalışmada da benzer şekilde uygulamalı derslerde zaman yetersizliğinin öğretim sürecini sınırlandırdığı ifade edilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları akademi eğitim görevlilerinin alan bilgisi bakımından büyük ölçüde yeterli ve donanımlı olarak algılandığını göstermektedir. Katılımcılar özellikle alan uzmanı öğreticilerden memnuniyet duyduklarını ifade etmiş; bu durumun akademinin akademik ve mesleki niteliğini güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte pedagojik formasyon alanındaki uzman eksikliği, öğretim becerilerindeki farklılıklar, yenilikçi yaklaşım eksikliği ve süre yetersizliği gibi hususlar eleştiri konusu olmuştur. Alan yazındaki çalışmalar da benzer şekilde Diyanet Akademisi eğitim görevlilerinin ilmi

yeterliklerini olumlu değerlendirirken, pedagojik yeterliklerin ve çağdaş öğretim becerilerinin geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

2.5.3. Pedagojik Yeterlilik

Araştırmada katılımcıların "Akademi eğitim görevlilerinin eğitim-öğretim becerilerine (pedagojik formasyon yeterlilikleri) yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Pedagojik Yeterliğe İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Pedagojik yeterliliği olumlu görme	Öğretim becerilerinden memnuniyet	K2, K4, K6, K8, K9, K11, K12, K13, K15, K17, K19, K22, K23, K24, K25, K27
Uzman formasyon eğiticisi ihtiyacı	Alan uzmanı gerekliliği	K6, K7, K16
Pedagojik yetersizlik eleştirisi	Öğretme becerisi eksikliği	K3, K10, K18, K20, K21, K26
Tecrübe katkısı	Sahada çalışmış hocanın etkisi	K6
Öğrenci psikolojisini anlayamama	Empati eksikliği	K14, K21
Eski öğretim yöntemleri	Geleneksel pedagojik yaklaşım	K18
Formasyon dersi eleştirisi	Dersin verimsizliği	K1, K7, K16
Alan dışı öğretici sorunu	Yanlış branş görevlendirmesi	K7
Değerlendirme adaletsizliği	Staj notu/süreç eleştirisi	K1
Kısmi yeterlilik	Bazı hocaların yetersiz olması	K4, K5, K25
Yaş ve kuşak farkı etkisi	Güncel pedagojik yaklaşım eksikliği	K18

Katılımcıların tablo 20'de sunulan verilere verdikleri cevaplar incelendiğinde görüşlerin hem olumlu hem de eleştirel boyutlar içerdiği görülmektedir. Veriler analiz edildiğinde pedagojik yeterlilik bağlamında öne çıkan görüşlerin; öğretim becerilerinden memnuniyet, uzman formasyon eğiticisi ihtiyacı, pedagojik yetersizlik eleştirisi, öğrenci psikolojisini anlayamama, eski öğretim yöntemleri, alan dışı öğretici sorunu ve değerlendirme sürecine ilişkin eleştiriler etrafında yoğunlaştığı anlaşılmıştır.

Konuya ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

"Genel itibariyle bu becerilere sahiptiler." (K27)

"Uzmanların derse girmesi gerekiyor." (K16)

"İyi öğretmen olmak başka bir şey." (K20)

"Daha önce K.K.Ö olarak çalışması dersi verimli hale getirdi." (K6)

"Öğrenci psikolojisinden anlamıyorlardı." (K14)

"Eski yöntemleri izliyorlardı." (K18)

"Bana kattığı hiçbir şey yok." (K1)

"Kur'an hocası formasyon dersine girdi." (K7)

"Stajıma 79 vermiş." (K1)

"Bazı konularda yetersiz kaldılar." (K4)

"Pedagojik yeterlilikleri olduğu söylenemez." (K18)

Katılımcıların önemli bir kısmı akademi eğitim görevlilerinin pedagojik yeterliliklerini olumlu değerlendirmiştir. K2, K4, K6, K8, K9, K11, K12, K13, K15, K17, K19, K22, K23, K24, K25 ve K27 kodlu katılımcılar eğitim görevlilerinin öğretim becerilerinden genel anlamda memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Özellikle K27'nin "Genel itibariyle bu becerilere sahiptiler." ifadesi, katılımcıların çoğunluğunda pedagojik yeterliliklere ilişkin olumlu bir algının bulunduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte bazı katılımcılar, alan bilgisi ile öğretme becerisinin birbirinden farklı olduğunu vurgulayarak pedagojik açıdan eksikliklerin bulunduğunu belirtmişlerdir. K3, K10, K18, K20, K21 ve K26 kodlu katılımcılar öğretim yöntemleri, öğrenciye yaklaşım ve öğrenme sürecini yönetme konularında

yetersizlikler olduğunu ifade etmişlerdir. K20'nin "İyi öğretmen olmak başka bir şey." şeklindeki ifadesi, yalnızca alan uzmanlığının etkili öğretim için yeterli görülmediğini ortaya koymaktadır.

Verilerde dikkat çeken bir diğer tema, formasyon derslerinin uzman kişiler tarafından verilmesi gerektiği yönündeki beklentidir. K6, K7 ve K16 kodlu katılımcılar pedagojik formasyon alanında uzman eğiticilere ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. K16'nın "Uzmanların derse girmesi gerekiyor." ifadesi bu beklentiyi açık biçimde yansıtmaktadır. Buna bağlı olarak bazı katılımcılar alan dışı görevlendirmeleri eleştirmiştir. K7'nin "Kur'an hocası formasyon dersine girdi." ifadesi, ders-hoca uyumsuzluğunun pedagojik verimliliği olumsuz etkilediğine işaret etmektedir.

Katılımcılar ayrıca eğitim görevlilerinin öğrenci psikolojisini yeterince anlayamadıklarını ve empati kurmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. K14 ve K21 kodlu katılımcıların görüşleri, öğretim sürecinde iletişim ve rehberlik boyutunun eksik kaldığını göstermektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar öğretim yöntemlerinin geleneksel kaldığını ve güncel pedagojik yaklaşımların yeterince kullanılmadığını belirtmişlerdir. K18'in "Eski yöntemleri izliyorlardı." ifadesi bu durumu özetlemektedir.

Diğer taraftan saha deneyimine sahip eğiticilerin daha etkili bulunduğu görülmektedir. K6 kodlu katılımcının "Daha önce K.K.Ö olarak çalışması dersi verimli hale getirdi." ifadesi, uygulama deneyiminin öğretim niteliğini artırdığı yönündeki algıyı göstermektedir. Ayrıca değerlendirme süreçlerine ilişkin adaletsizlik algısı da dikkat çekmektedir. K1'in staj notlandırmasına ilişkin eleştirisi, ölçme-değerlendirme süreçlerinin şeffaflığı konusunda bazı sorunların hissedildiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada birçok katılımcının eğitim görevlilerinin öğretim becerilerinden memnun olduğunu ifade etmesi, Diyanet Akademisi'nde yürütülen eğitim faaliyetlerinin pedagojik açıdan belirli bir yeterlilik düzeyine ulaştığını göstermektedir. Bu bulgu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında aday Kur'an kursu öğreticilerinin eğitim görevlilerini genel olarak yeterli ve rehberlik edici bulduklarına ilişkin sonuçlarla örtüşmektedir. Benzer şekilde Ertürk'ün (2024a)

aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada da eğitim sürecinin öğretim becerileri açısından büyük ölçüde olumlu değerlendirildiği ifade edilmiştir.

Bununla birlikte araştırma bulgularında dikkat çeken önemli bir husus, alan bilgisi ile öğretme becerisi arasındaki farkın katılımcılar tarafından özellikle vurgulanmış olmasıdır. Bazı katılımcılar eğitim görevlilerini alan bilgisi bakımından yeterli görmelerine rağmen öğretim yöntemleri açısından eksik bulmuşlardır. Bu durum, Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında ortaya çıkan "alan uzmanlığının tek başına eğitim verimliliğini sağlamadığı" yönündeki sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Araştırmada uzman formasyon eğiticisi ihtiyacının dile getirilmesi, pedagojik formasyon derslerinin alan uzmanları tarafından yürütülmesinin önemini ortaya koymaktadır. Katılımcıların alan dışı görevlendirmelere yönelik eleştirileri, öğretim sürecinde branş uyumunun önemsendiğini göstermektedir. Bu bulgu, Ceylan'ın (2024) eğitim görevlilerinin akademiye ilişkin görüşlerini ele aldığı çalışmasındaki "derslerin uzman kişilerce yürütülmesi gerektiği" yönündeki değerlendirmelerle benzerlik taşımaktadır. Ayrıca Polat'ın (2025) doktora çalışmasında Diyanet Akademisi modelinin başarısında uzmanlaşmış eğitim kadrolarının kritik rol oynadığı vurgulanmaktadır.

Araştırmada saha deneyimine sahip eğitim görevlilerinin daha etkili bulunduğuna ilişkin görüşler de dikkat çekmektedir. Katılımcılar, uygulama tecrübesine sahip eğiticilerin dersleri daha verimli işlediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, teorik bilgi ile saha deneyiminin birlikte bulunmasının eğitim niteliğini artırdığını göstermektedir. Özşahin'in (2024) dinî mûsikî programı üzerine yaptığı çalışmada da uygulama deneyimi yüksek eğiticilerin öğrenciler üzerindeki olumlu etkisine dikkat çekilmektedir.

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında araştırmanın bulguları, Diyanet Akademisi eğitim görevlilerinin pedagojik yeterliliklerinin katılımcılar tarafından büyük ölçüde olumlu algılandığını; ancak uzmanlaşma, çağdaş öğretim yöntemleri, öğrenci psikolojisini anlama ve ölçme-değerlendirme süreçleri gibi alanlarda gelişime ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, Diyanet Akademisi üzerine yapılan güncel akademik çalışmaların bulgularıyla büyük ölçüde örtüşmekte

ve akademinin gelişime açık dinamik bir eğitim yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

2.6. Öğrenme Sürecinde Yaşanan Zorluklar

Öğrenme sürecinde yaşanan zorluklar teması, katılımcıların Diyanet Akademisindeki eğitim sürecinde karşılaştıkları güçlükleri, öğrenmeyi zorlaştıran unsurları ve zorlandıkları derslere ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; zorlanılan dersler ve öğrenme engelleri kategorisi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.6.1. Zorlanılan Dersler ve Öğrenme Engelleri

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademisinde zorlandığınız dersler oldu mu? Zorlandığınız dersler olduysa bu derslere yönelik görüşleriniz nelerdir? sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların Zorlanılan Dersler ve Öğrenme Engellerine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Alan Derslerinden Kaynaklanan Güçlükler	Musiki dersinde zorlanma	K1, K2, K9, K12, K13, K17, K18, K23
	Meal ve Arapça temelli derslerde zorlanma	K5, K8, K10, K14, K15
	Kur'an-ı Kerim ve ezbere dayalı derslerde zorlanma	K2, K8, K10, K21, K27
	İlmihal ve alan derslerinin yoğunluğu	K5, K15, K20, K21
Programın Yapısından Kaynaklanan Güçlükler	Müfredatın ve ders yükünün yoğun olması	K20, K22, K24

Tablo 21-devamı

Öğretim Sürecinden Kaynaklanan Güçlükler	Eğitim süreci ve öğretim kaynaklarından kaynaklanan güçlükler	K3
Derslerde Güçlük Yaşamadığını Belirten Görüşler	Derslerde belirgin bir zorluk yaşamadığını ifade edenler	K4, K6, K7, K11, K16, K19, K25, K26, K27

Katılımcıların tablo 21'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Musiki dersinde zorlanma", "Meal ve Arapça temelli derslerde zorlanma", "Kur'an-ı Kerim ve ezbere dayalı derslerde zorlanma" kodları ön plana çıkmaktadır.

Katılımcıların konuya ilişkin bazı görüşleri şu şekildedir:

"Meal dersin de Arapça altyapısı olmayan arkadaşlar olarak zorlandık." (K5)

"Meal, ezber, musiki gibi dersler biraz daha zorlayıcı ve üzerine düşülmesi gereken derslerdendi." (K8)

"Meal derslerinin sınavlarında zorlandık çünkü Arapça eğitimi almadığımız için son toplu olan sınav genel olan sınavda sorular da Arapçaydı cevaplar da Arapçaydı Arapça eğitimi eksik olan şahsen kendim için söylüyorum beni zorladı." (K14)

"İçerik olarak zorlandığım ders olmadı ama ders sayısı çok fazlaydı o sebeple zorlandık." (K24)

Katılımcı görüşleri incelendiğinde, öğrenme sürecinde en fazla zorlanılan derslerin dini musiki, meal, Kur'an-ı Kerim, ilmihal ve ezber ağırlıklı dersler olduğu görülmektedir. Özellikle dini musiki dersinin daha önce deneyimlenmemiş olması ve bireysel yetenek gerektirmesi nedeniyle birçok katılımcı tarafından zorlayıcı bulunduğu belirlenmiştir. Bunun yanında meal derslerinde Arapça altyapısının yetersiz olması, Kur'an-ı Kerim ve ezber ağırlıklı derslerin yoğun çalışma gerektirmesi ile ilmihal derslerinin kapsamlı içeriği öğrenme sürecini güçleştiren başlıca etkenler arasında yer almıştır. Bazı katılımcılar ise ders içeriklerinden ziyade müfredatın yoğunluğu ve kısa sürede çok sayıda dersin işlenmesinin öğrenme sürecini zorlaştırdığını ifade etmiştir. Buna karşılık katılımcıların önemli bir bölümü,

lisans eğitiminden gelen bilgi birikimleri sayesinde derslerde önemli bir güçlük yaşamadıklarını belirtmiştir.

Araştırmada elde edilen bu bulgular, alan yazındaki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ertürk (2024a), aday Kur'an kursu öğreticilerinin özellikle uygulama gerektiren dersler ile ezber yoğunluğu bulunan derslerde daha fazla zorlandıklarını, buna karşılık sürecin sonunda bu derslerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını belirtmektedir. Benzer şekilde Ertürk (2024b) de aday imam-hatip ve müezzin-kayyımların özellikle dini musiki ve uygulama becerisi gerektiren derslerde güçlük yaşadıklarını, ancak eğitim süreci ilerledikçe bu güçlüklerin büyük ölçüde aşıldığını ifade etmektedir.

Araştırma sonuçları, Yıldız'ın (2025) ilk dönem mezunlarıyla gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularıyla da örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada katılımcılar özellikle uygulamalı dersler, kıraat ve ezber gerektiren derslerde başlangıçta zorlandıklarını, ancak eğitim görevlilerinin rehberliği ve bireysel çabaları sayesinde bu süreci olumlu şekilde tamamladıklarını belirtmişlerdir. Benzer biçimde Baştürk (2025) de aday din görevlilerinin öğrenme sürecinde özellikle ders yoğunluğu ve uygulama gerektiren alanlarda çeşitli güçlükler yaşadıklarını, buna rağmen bu sürecin mesleki gelişimlerine önemli katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların öğrenme sürecinde yaşadıkları güçlüklerin derslerin varlığından ziyade bireysel hazırbulunuşluk düzeyi, Arapça altyapısı, uygulama becerisi gerektiren dersler ve müfredat yoğunluğundan kaynaklandığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların önemli bir kısmının lisans eğitiminden edindikleri bilgi birikimi sayesinde bu güçlükleri büyük ölçüde aşabildikleri anlaşılmaktadır.

2.7. Ölçme ve Değerlendirme Süreci

Ölçme ve değerlendirme süreci teması, katılımcıların Diyanet Akademisinde uygulanan ölçme ve değerlendirme faaliyetlerine, sınav sisteminin yapısına ve sınavların uygulanışına ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; sınav sistemi ve sınavların uygulanışı kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.7.1. Sınav Sistemi

Araştırmada katılımcıların "Akademi eğitimi dönem sonu değerlendirilmesi ve akademi mezuniyet sınavlarının gerekliliği hakkında görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22. Katılımcıların Sınav Sistemine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Sınavların gerekli olduğunu düşünme	Ölçme-değerlendirme gerekliliği	K7, K13, K18, K21, K23, K25
Mezuniyet sınavını gereksiz görme	Bitirme sınavına karşı olma	K2, K3, K4, K9, K12, K14, K15, K19, K20, K27, K24
Çok fazla sınav yapılması	Sınav yoğunluğu eleştirisi	K6, K8, K11, K12, K16, K17, K20, K22, K26, K27
Yoğun stres ve psikolojik baskı	Sınav stresi	K1, K4, K6, K7, K8, K15, K16, K17, K22, K26
Sözlü mülakata güvensizlik	Mülakat adaleti sorunu	K5, K10, K24
Merkezi sınav talebi	Ortak sınav sistemi isteği	K5, K14
Süreç değerlendirmesi isteği	Dönem içi performansın dikkate alınması	K14, K18
Sınav sayısının azaltılması	Daha az değerlendirme talebi	K8, K16, K22, K26
Mülakat yorgunluğu	Sürekli değerlendirmeden bıkma	K2, K6, K20, K27
Seçmeli ders önerisi	İlgiye göre değerlendirme talebi	K21

Katılımcıların tablo 22'de sunulan verilere verdikleri cevaplar incelendiğinde, değerlendirme süreçlerine yönelik hem olumlu hem de eleştirel yaklaşımların bulunduğu görülmektedir. Veriler analiz edildiğinde görüşlerin; sınavların gerekli görülmesi, mezuniyet sınavına yönelik eleştiriler, sınav yoğunluğu, stres ve psikolojik baskı, sözlü mülakatlara güvensizlik, süreç odaklı değerlendirme beklentisi ve merkezi sınav sistemi talepleri etrafında yoğunlaştığı anlaşılmıştır.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Sınavlar tabi ki denetim için gerekli." (K18)

"Bitirme mülakatı gereksizdi." (K19)

"Çok fazla sınav vardı." (K12)

"Sınav stres var." (K1)

"Sözlü sınavların sahihliğine güvenim az." (K10)

"Sorular tek merkezden gönderilmeli." (K5)

"Süreçteki başarımız esas alınıyor." (K18)

"Sınav sayıları azaltılmalı." (K26)

"Bu kadar çok mülakat kursiyeri yoruyor." (K27)

"Seçmeli ders imkânı olmalıydı." (K21)

"Yüzde 40 etkilemesi büyük oran." (K24)

Katılımcıların bir kısmı sınav ve değerlendirme uygulamalarını gerekli görmektedir. K7, K13, K18, K21, K23 ve K25 kodlu katılımcılar ölçme-değerlendirme süreçlerinin akademik denetim ve yeterlilik tespiti açısından önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle K18'in "Sınavlar tabi ki de denetim için gerekli." ifadesi, değerlendirme süreçlerinin kurumsal kalite kontrolü açısından gerekli görüldüğünü göstermektedir. Bu görüşler, akademi eğitiminde belirli bir standart ve disiplin sağlanmasına yönelik beklentiyi ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte katılımcıların önemli bir kısmı mezuniyet sınavı ve bitirme mülakatını gereksiz bulduklarını ifade etmiştir. K2, K3, K4, K9, K12, K14, K15, K19, K20 ve K27 kodlu katılımcılar özellikle süreç boyunca yapılan değerlendirmelerin yeterli olduğunu, ayrıca bir mezuniyet sınavı yapılmasının

gereksiz tekrar oluşturduğunu belirtmişlerdir. K19'un "Bitirme mülakatı gereksizdi." ifadesi bu eleştiriyi açık biçimde yansıtmaktadır.

Araştırmada dikkat çeken en önemli temalardan biri sınav yoğunluğu ve buna bağlı oluşan stres algısıdır. K6, K8, K11, K12, K16, K17, K20, K22, K26 ve K27 kodlu katılımcılar akademide çok fazla sınav yapıldığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde K1, K4, K6, K7, K8, K15, K16, K17, K22 ve K26 kodlu katılımcılar sınav süreçlerinin yoğun stres oluşturduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar sık yapılan sınavların motivasyon kaybına ve psikolojik baskıya neden olduğunu ifade etmişlerdir. K1'in "Sınav stresi var." ifadesi bu durumu özetlemektedir.

Katılımcıların bazıları sözlü mülakatların objektifliği konusunda güven sorunu yaşadıklarını belirtmiştir. K5, K10 ve K24 kodlu katılımcılar sözlü sınavların adaletli değerlendirilmediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. K10'un "Sözlü sınavların sahihliğine güvenim az." ifadesi, değerlendirme süreçlerinde şeffaflık ve standartlaşma beklentisinin bulunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda bazı katılımcılar merkezi sınav sistemi önerisinde bulunmuşlardır. K5 ve K14 kodlu katılımcılar soruların merkezi bir sistem tarafından hazırlanmasının objektifliği artıracağını ifade etmişlerdir.

Verilerde süreç değerlendirmesine yönelik olumlu yaklaşım da dikkat çekmektedir. K14 ve K18 kodlu katılımcılar yalnızca final sınavlarının değil dönem içerisindeki performansın da dikkate alınmasını önemli görmüşlerdir. Özellikle K18'in "Süreçteki başarımız esas alınıyor." ifadesi, sürekli değerlendirme anlayışının bazı katılımcılar tarafından olumlu karşılandığını göstermektedir.

Araştırmada ayrıca sınav sayısının azaltılması gerektiğine yönelik görüşler de öne çıkmaktadır. K8, K16, K22 ve K26 kodlu katılımcılar değerlendirme süreçlerinin daha sade hale getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında K2, K6, K20 ve K27 kodlu katılımcılar sürekli mülakat yapılmasının kursiyerlerde yorgunluk oluşturduğunu belirtmişlerdir. K27'nin "Bu kadar çok mülakat kursiyeri yoruyor." ifadesi, değerlendirme süreçlerinin niceliksel yoğunluğuna yönelik eleştiriyi ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar değerlendirme sisteminin daha esnek hale getirilmesini önermiştir. K21 kodlu katılımcı seçmeli ders uygulamalarının bulunması gerektiğini ifade ederek bireysel ilgi ve yeteneklerin değerlendirme

sürecine yansıtılması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca K24 kodlu katılımcı bitirme mülakatının genel başarı puanını yüksek oranda etkilemesini eleştirmiştir. Bu durum, tek bir sınavın tüm süreci belirlemesine yönelik rahatsızlığın bulunduğunu göstermektedir.

Katılımcılardan elde edilen bulgular doğrultusunda, Diyanet Akademisi'nde uygulanan ölçme-değerlendirme sisteminin gerekli görüldüğü; ancak sınav yoğunluğu, sözlü mülakatların objektifliği ve mezuniyet sınavlarının işlevselliği konusunda önemli eleştirilerin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada bazı katılımcıların sınavların gerekli olduğunu ifade etmeleri, akademi eğitiminin belirli standartlar çerçevesinde yürütülmesine yönelik beklentiyi göstermektedir. Katılımcılar değerlendirme süreçlerini mesleki yeterliliğin tespiti açısından önemli görmektedir. Bu bulgu, Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların ölçme-değerlendirme süreçlerini mesleki yeterlilik açısından gerekli görmeleriyle paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Ertürk'ün (2024b) aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlar üzerine yaptığı çalışmada da sınavların kurumsal denetim ve kalite kontrolü açısından önemli bulunduğu ifade edilmektedir.

Sözlü mülakatların objektifliğine yönelik eleştiriler de araştırmanın dikkat çekici bulguları arasında yer almaktadır. Katılımcılar özellikle sözlü sınavlarda standart değerlendirme ölçütlerinin yeterince açık olmadığını düşünmektedir. Bu bulgu, Polat'ın (2025) doktora çalışmasında Diyanet Akademisi'nin değerlendirme sistemlerinde standartlaşma ihtiyacına yönelik vurgularla örtüşmektedir. Aynı şekilde Ceylan'ın (2024) çalışmasında da eğitim görevlilerinin bazı değerlendirme süreçlerinde ortak ölçütlerin eksikliğine dikkat çektikleri görülmektedir.

Katılımcıların merkezi sınav sistemi talebinde bulunmaları, değerlendirme süreçlerinde objektiflik ve eşitlik beklentisinin güçlü olduğunu göstermektedir. Bu durum, akademide ölçme-değerlendirme uygulamalarının kurumsal güven açısından önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Güngör'ün (2025) çalışmasında da Diyanet Akademisi'nin kurumsallaşma sürecinde standart ölçme-değerlendirme sistemlerinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Araştırmada bazı katılımcıların süreç değerlendirmesini olumlu bulmaları ise yalnızca sonuç odaklı değil süreç odaklı ölçmenin de önemli görüldüğünü

göstermektedir. Katılımcılar dönem içerisindeki performansın dikkate alınmasını adil bir yaklaşım olarak değerlendirmişlerdir. Bu bulgu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında aday Kur'an kursu öğreticilerinin süreç temelli değerlendirmeyi daha işlevsel bulduklarına ilişkin sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, Diyanet Akademisi'nde uygulanan ölçme-değerlendirme sisteminin gerekli görülmekle birlikte uygulama biçimi açısından geliştirilmeye ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle sınav yoğunluğunun azaltılması, sözlü mülakatlarda objektif ölçütlerin geliştirilmesi, süreç odaklı değerlendirmelerin güçlendirilmesi ve kursiyer psikolojisini dikkate alan daha dengeli bir değerlendirme sisteminin oluşturulması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, Diyanet Akademisi üzerine yapılan güncel akademik çalışmaların bulgularıyla büyük ölçüde örtüşmektedir.

2.7.2. Sınavların Uygulanışı

Araştırmada katılımcıların "İkinci dönem mezunu din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademisi'nde görülen derslerle ilgili yapılan sınavlara yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Katılımcıların Sınavların Uygulanışına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Sınavları olumlu değerlendirme	Uygun ve yerinde sınavlar	K2, K7, K12, K13, K23, K25
Çok fazla sınav yapılması	Yoğun sınav sistemi	K3, K6, K9, K11, K16, K17, K22, K27
Sınavların zorlayıcı olması	Aşırı kapsam ve zorluk	K10, K15, K18, K20
Sınav stresinin artması	Psikolojik baskı oluşturma	K16, K18, K22
Merkezi sınav talebi	Ortak sınav sistemi isteği	K5, K21, K24, K26
Adalet ve eşitlik vurgusu	Akademiler arası standart sorunu	K5, K21, K26

Tablo 23-devamı

Sözlü sınav eleştirisi	Mülakatların objektif olmaması	K19, K26
Ders-sınav uyumu	İçerikle uyumlu değerlendirme	K4, K12, K23
Süreç odaklı değerlendirme isteği	Kanaat notu önerisi	K14
Müfredat dışı soru eleştirisi	Ölçme geçerliliği sorunu	K21
Bitirme sınavını kaldırma talebi	Son sınava karşı olma	K9, K17
Ölçme-değerlendirme sistemine eleştiri	Değerlendirme yaklaşımını yetersiz bulma	K24

Katılımcıların tablo 23'te sunulan sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, sınav sistemine ilişkin hem olumlu değerlendirmelerin hem de eleştirel yaklaşımların bulunduğu görülmektedir. Veriler analiz edildiğinde görüşlerin; sınavların uygun bulunması, sınav yoğunluğu, sınavların zorluk düzeyi, psikolojik baskı, merkezi sınav sistemi talebi, sözlü sınav eleştirileri, ders-sınav uyumu, süreç odaklı değerlendirme isteği ve ölçme-değerlendirme sistemine yönelik eleştiriler etrafında yoğunlaştığı anlaşılmıştır.

Bazı katılımcıların görüşleri şunlardır:

"Sınavlar iyiydi." (K2)

"Çok fazla sınav var." (K11)

"Aşırı zorlamışlardı." (K20)

"Öğrenciler strese giriyor." (K16)

"Tüm sınavlar ortak ve merkezden olmalı." (K24)

"Adalet sağlanamıyor." (K5)

"Sözlü sınavlar adil planlanmalı." (K19)

"Konu ne işledik ise öyle soruldu." (K23)

"Dönem boyunca performans göz önünde bulundurulmalı." (K14)

"Müfredat dışı ortak sınavlarda sorun oldu." (K21)

"Bitirme sınavı kaldırılmalı." (K17)

"Ölçme değerlendirme açısından iyi bulmuyorum." (K24)

Katılımcıların bir kısmı sınav uygulamalarını genel olarak olumlu değerlendirmiştir. K2, K7, K12, K13, K23 ve K25 kodlu katılımcılar sınavların ders içerikleriyle uyumlu ve ölçme açısından yerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle K2'nin "Sınavlar iyiydi." ifadesi ve K23'ün "Konu ne işledik ise öyle soruldu." ifadesi, sınavların içerikle uyumlu hazırlanmasının olumlu karşılandığını göstermektedir. Bu durum, ölçme-değerlendirme süreçlerinin bazı katılımcılar tarafından yeterli ve işlevsel bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte araştırmada en dikkat çekici bulgulardan biri sınav yoğunluğuna yönelik eleştiridir. K3, K6, K9, K11, K16, K17, K22 ve K27 kodlu katılımcılar akademide çok fazla sınav yapıldığını ifade etmişlerdir. K11'in "Çok fazla sınav var." ifadesi, kursiyerlerin değerlendirme süreçlerini yoğun ve yorucu bulduklarını göstermektedir. Katılımcılar sık yapılan sınavların ders süreçlerini baskı altına aldığını ve öğrenme motivasyonunu olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Sınavların zorluk düzeyine yönelik eleştiriler de dikkat çekmektedir. K10, K15, K18 ve K20 kodlu katılımcılar sınavların kapsam ve içerik bakımından aşırı zorlayıcı olduğunu ifade etmişlerdir. K20'nin "Aşırı zorlamışlardı." ifadesi, bazı sınavların ölçme sınırlarını aşarak öğrenciler üzerinde baskı oluşturduğunu göstermektedir.

Araştırmada sınavların psikolojik etkisine ilişkin görüşler de öne çıkmaktadır. K16, K18 ve K22 kodlu katılımcılar sınavların öğrenciler üzerinde stres oluşturduğunu belirtmişlerdir. K16'nın "Öğrenciler strese giriyor." ifadesi, yoğun değerlendirme süreçlerinin psikolojik baskıya neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, ölçme-değerlendirme uygulamalarının yalnızca akademik değil duyuşsal etkilerinin de bulunduğunu göstermektedir.

Katılımcılar ayrıca merkezi sınav sistemine yönelik beklentilerini dile getirmişlerdir. K5, K21, K24 ve K26 kodlu katılımcılar sınavların tüm akademilerde ortak hazırlanması gerektiğini ifade etmişlerdir. Özellikle K24'ün "Tüm sınavlar ortak ve merkezden olmalı." ifadesi, ölçme süreçlerinde standartlaşma beklentisini yansıtmaktadır. Bu bağlamda K5, K21 ve K26 kodlu katılımcılar akademiler

arasında uygulama farklılıklarının adalet sorununa yol açtığını belirtmişlerdir. K5'in "Adalet sağlanamıyor." ifadesi bu görüşü açık biçimde ortaya koymaktadır.

Araştırmada sözlü sınavlara yönelik eleştiriler de dikkat çekmektedir. K19 ve K26 kodlu katılımcılar sözlü sınavların objektif biçimde planlanmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar özellikle mülakat süreçlerinde kişisel değerlendirmelerin etkili olabildiğini düşünmektedir. Bu durum, sözlü değerlendirme süreçlerinde standart ölçütlere duyulan ihtiyacı göstermektedir.

Bazı katılımcılar ise süreç odaklı değerlendirme yaklaşımını ön plana çıkarmışlardır. K14 kodlu katılımcı yalnızca sınav sonuçlarının değil dönem içerisindeki performansın da dikkate alınması gerektiğini ifade ederek kanaat notu sistemine vurgu yapmıştır. Bu görüş, ölçme-değerlendirmede yalnızca sonuç değil süreç odaklı yaklaşımların da önemsendiğini göstermektedir.

Araştırmada ayrıca müfredat dışı soru sorulmasına yönelik eleştiriler de yer almaktadır. K21 kodlu katılımcı ortak sınavlarda müfredat dışında sorular bulunduğunu ifade ederek ölçme geçerliliği konusunda sorun yaşandığını belirtmiştir. Bunun yanında K9 ve K17 kodlu katılımcılar bitirme sınavının kaldırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. K17'nin "Bitirme sınavı kaldırılmalı." ifadesi, yoğun sınav sistemine yönelik memnuniyetsizliği yansıtmaktadır.

Katılımcıların bir kısmının sınavları olumlu değerlendirmesi, akademide uygulanan ölçme-değerlendirme süreçlerinin ders içerikleriyle uyumlu yürütüldüğünü göstermektedir. Özellikle derslerde işlenen konuların sınavlarda karşılık bulması, katılımcılar tarafından ölçme geçerliliği açısından olumlu değerlendirilmiştir. Bu bulgu, Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların sınavların genel olarak ders içerikleriyle uyumlu olduğu yönündeki değerlendirmeleriyle benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde Yıldız ve Çinemre'nin (2024) çalışmasında da aday din görevlilerinin sınavların mesleki yeterlilikleri ölçme açısından gerekli olduğunu düşündükleri belirtilmektedir.

Bununla birlikte araştırmada öne çıkan en önemli sorunlardan biri sınav yoğunluğudur. Katılımcılar akademi sürecinde çok fazla sınav yapılmasının öğrenme süreçlerini zorlaştırdığını ve kursiyerlerde yorgunluk oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgu, Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında akademi merkezlerindeki

yoğun ölçme-değerlendirme uygulamalarının kursiyerler üzerinde baskı oluşturduğuna yönelik sonuçlarla örtüşmektedir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu, merkezi sınav sistemi talebidir. Katılımcılar akademiler arasında uygulama farklılıklarının adalet sorununa neden olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle sınavların merkezi ve standart bir sistemle hazırlanmasını istemektedirler. Bu bulgu, Polat'ın (2025) doktora çalışmasında Diyanet Akademisi'nde standart ölçme-değerlendirme sistemlerinin geliştirilmesi gerektiğine ilişkin değerlendirmelerle örtüşmektedir. Güngör (2025) da akademinin kurumsallaşma sürecinde ortak ölçme standartlarının önemine dikkat çekmektedir.

Sözlü sınavlara yönelik eleştiriler ise araştırmanın önemli sonuçlarından biridir. Katılımcılar sözlü mülakatlarda objektifliğin tam olarak sağlanamadığını düşünmektedir. Bu durum, değerlendirme süreçlerinde şeffaf ve ölçülebilir kriterlerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Ceylan'ın (2024) çalışmasında eğitim görevlilerinin de ölçme-değerlendirme süreçlerinde standart kriterlerin önemine vurgu yaptıkları görülmektedir.

Netice olarak araştırma bulguları, Diyanet Akademisi'nde uygulanan sınav sisteminin işlevsel olmakla birlikte geliştirilmesi gereken yönlerinin bulunduğunu göstermektedir. Özellikle sınav yoğunluğunun azaltılması, merkezi ve standart sınav sistemlerinin geliştirilmesi, sözlü mülakatlarda objektif kriterlerin artırılması ve süreç odaklı değerlendirme yaklaşımlarının güçlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, Diyanet Akademisi üzerine yapılan güncel akademik çalışmaların bulgularıyla büyük ölçüde örtüşmektedir.

2.8. Yönetim ve Kurumsal İşleyiş

Yönetim ve kurumsal işleyiş teması, katılımcıların Diyanet Akademisinde görev yapan yöneticilerin tutum ve yaklaşımlarına, ayrıca Akademinin kurumsal işleyişine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; yönetici yaklaşımı ve kurumsal işleyiş ile yönetim memnuniyeti kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.8.1. Yönetici Yaklaşımı

Araştırmada katılımcıların "Akademi yöneticilerine yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24. Katılımcıların Yönetici Yaklaşımına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Olumlu yönetici yaklaşımı	Samimi ve destekleyici yönetim	K1, K5, K12, K14, K15, K17, K18, K19, K22, K26, K8, K14
Çözüm odaklı yönetim	Sorun çözmeye yönelik yaklaşım	K7, K21
Disiplinli yönetim anlayışı	Kurallara önem verme	K6, K8, K9, K24
Yönetime ulaşabilme	Erişilebilir yönetici	K14, K22
Sorun çözmede yetersizlik	Kriz yönetimi eksikliği	K4, K20, K3
Katı disiplin eleştirisi	Aşırı kuralcılık	K9, K24
Psikolojik yıpranma	Baskı oluşturan süreç	K4, K9
Yöneticiye erişim sorunu	Ulaşmada güçlük	K10
Personel seçim eleştirisi	Uzman olmayan eğitici tercihi	K16
Anlayış beklentisi	Daha sabırlı yönetim isteği	K23
Öğrenci gibi muamele eleştirisi	Profesyonel yaklaşım eksikliği	K24
Yetki sınırlılığı farkındalığı	Yönetimsel sınırların kabulü	K27

Katılımcıların tablo 24'te sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, yöneticilerin iletişim biçimi, yönetim anlayışı, disiplin uygulamaları, erişilebilirlik düzeyi, problem çözme becerileri ve yönetimsel yeterlilikleri etrafında yoğunlaşan alt kategoriler ortaya çıkmıştır. Katılımcı görüşleri genel olarak olumlu olmakla birlikte, bazı katılımcılar yönetim süreçlerinde katı disiplin, iletişim sorunları ve psikolojik baskı hissettiklerini ifade etmiştir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Güler yüzlü yardımseverlerdi." (K15)

"Babacan insanlardı." (K8)

"Çözüm odaklı ilgili davrandılar." (K21)

"Oldukça disiplinli ve kurallara önem veren insanlardı." (K8)

"Her istediğimiz zaman ulaşabildiğimiz biriydi." (K14)

"Görevini layıkıyla yaptığını düşünüyorum." (K25)

"Dinlemeden araştırmadan yargılama yoluna gidiyorlar." (K3)

"Sorunlara çözüm bulma hususunda eksik kaldılar." (K4)

"Gereksiz bir disiplin vardı." (K24)

"Psikolojik olarak hepimizi yıpratan bir süreç oldu." (K9)

"Kendilerine ulaşmakta zorlandık." (K10)

"Hoca seçerken uzman olup olmadığına dikkat edilmeli." (K16)

"Daha anlayışlı ve sabırlı olmalarını isterdim." (K23)

"Sanki lise talebesiymişiz gibi muamele gördük." (K24)

"Yetki sınırlılıklarına göre değerlendirmek lazım." (K27)

Araştırmada en yoğun şekilde öne çıkan tema, yöneticilerin samimi ve destekleyici yaklaşımı olmuştur. Katılımcılar yöneticilerin güler yüzlü, ilgili ve yardımsever tavırlarının akademi sürecine olumlu katkı sağladığını belirtmişlerdir. Özellikle K15'in "Güler yüzlü yardımseverlerdi." ifadesi ile K18'in yöneticilerin anlayışlı tutumlarına vurgu yapması, yönetici-öğrenci ilişkisinin motivasyon artırıcı bir unsur olarak görüldüğünü göstermektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar yöneticileri "babacan" olarak tanımlamış, yöneticilerin koruyucu ve yakın tavrının aidiyet hissini güçlendirdiğini ifade etmiştir. Bu bulgu, Diyanet Akademisi'nde kurumsal iletişimin yalnızca idari bir ilişki olarak değil, aynı zamanda rehberlik ve manevi destek boyutuyla da değerlendirildiğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, yöneticilerin çözüm odaklı yaklaşımının akademi sürecinin verimliliği üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu ortaya koymaktadır. K21'in "Çözüm odaklı ilgili davrandılar." şeklindeki ifadesi, yöneticilerin kursiyer

sorunlarına duyarlı yaklaşım sergilediğini göstermektedir. Benzer şekilde yönetime ulaşabilme ve yöneticilerle doğrudan iletişim kurabilme durumu da katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmiştir. Bu durum, yönetim süreçlerinde erişilebilirliğin kurumsal memnuniyeti artıran önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, disiplin anlayışına ilişkin farklı görüşlerin bulunduğunu da göstermektedir. Bazı katılımcılar yöneticilerin disiplinli ve kurallara bağlı yönetim anlayışını olumlu değerlendirirken, bazıları ise bu disiplinin aşırı ve baskılayıcı bir niteliğe dönüştüğünü ifade etmiştir. K24'ün "Gereksiz bir disiplin vardı." ifadesi ile K9'un süreci "psikolojik olarak yıpratıcı" şeklinde değerlendirmesi, yönetim uygulamalarının bazı katılımcılar üzerinde olumsuz etki oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum, disiplin ile pedagojik yaklaşım arasındaki dengenin önemini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları ilgili literatürle karşılaştırıldığında benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında aday Kur'an kursu öğreticilerinin akademi yöneticilerinin genel tutumlarını olumlu değerlendirdikleri, özellikle rehberlik edici yönetim anlayışının motivasyonu artırdığı belirtilmiştir. Bu araştırmada da katılımcıların önemli bir kısmı yöneticilerin samimi ve destekleyici tavırlarının akademi sürecini olumlu etkilediğini ifade etmiştir.

Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada yöneticilerin iletişim becerilerinin eğitim ortamının niteliğini doğrudan etkilediği belirtilmiş; özellikle ulaşılabilir yöneticilerin kurumsal aidiyeti güçlendirdiği ifade edilmiştir. Bu araştırmada katılımcıların yönetime rahat ulaşabildiklerini ifade etmeleri söz konusu bulguyla örtüşmektedir. Benzer şekilde Ertürk (2024b), aday imam-hatip ve müezzin-kayyımların yönetim süreçlerinde disiplinin gerekli olduğunu kabul etmekle birlikte, aşırı kuralcı uygulamaların motivasyonu düşürdüğünü ortaya koymuştur. Bu çalışmada da bazı katılımcıların katı disiplin anlayışını eleştirmeleri benzer bir sonucu göstermektedir.

Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında aday din görevlileri, akademi yönetiminin kurumsal işleyişe katkı sağladığını ancak ölçme-değerlendirme ve disiplin süreçlerinde daha esnek uygulamalara ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir.

Mevcut araştırmada da psikolojik baskı, aşırı disiplin ve öğrenci gibi muamele görme eleştirileri benzer şekilde dikkat çekmektedir.

Polat'ın (2025) benzer çalışmasında Diyanet Akademisi'nin kurumsal yapısının sürdürülebilir bir eğitim modeli oluşturabilmesi için yönetim süreçlerinde katılımcı, rehberlik temelli ve iletişime açık bir anlayışın benimsenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgular da aday din görevlilerinin daha anlayışlı, erişilebilir ve çözüm odaklı bir yönetim anlayışı beklentisi içerisinde olduklarını göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, akademi yöneticilerine yönelik görüşlerin büyük ölçüde olumlu olduğunu göstermektedir. Özellikle samimi iletişim, ulaşılabilirlik ve çözüm odaklı yaklaşım kursiyerler tarafından değerli görülmektedir. Bununla birlikte katı disiplin anlayışı, psikolojik baskı hissi ve iletişim sorunları bazı katılımcılar tarafından eleştirilmiştir. İlgili literatür de benzer şekilde Diyanet Akademisi'nde yönetim süreçlerinin kurumsal aidiyet, motivasyon ve eğitim verimliliği üzerinde doğrudan etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda akademi yönetim süreçlerinde iletişim temelli, rehberlik odaklı ve katılımcı bir yaklaşımın güçlendirilmesinin eğitim kalitesine önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2.8.2. Kurumsal İşleyiş ve Yönetim Memnuniyeti

Araştırmada katılımcıların "Akademi yöneticilerine yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25. Katılımcıların Kurumsal İşleyiş ve Yönetim Memnuniyetine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Yönetimden genel memnuniyet	Kurumsal işleyişten memnuniyet	K1, K2, K5, K7, K11, K12, K13, K17, K18, K19, K21, K22, K25, K26

Tablo25-devamı

Yönetimsel disiplinin gerekli görülmesi	Düzen ve kontrol anlayışı	K8, K9
Kuralların esnek olmaması	Yönetmelik odaklı yaklaşım	K9, K20
Olağanüstü durumlarda destek eksikliği	Esnek çözüm sunamama	K4
Öğrenci ihtiyaçlarına önem verilmesi	Öğrenci merkezli yaklaşım	K12, K22
Kurumsal aidiyet oluşturma	Yönetici desteğiyle motivasyon	K14, K19, K26
Resmiyet eleştirisi	Fazla resmi ortam	K9, K24

Katılımcıların tablo 25'te sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Kurumsal işleyişten memnuniyet" ve "Yönetici desteğiyle motivasyon" kodları ön plana çıkmaktadır. Analiz sonucunda katılımcı görüşlerinin; "yönetimden genel memnuniyet", "yönetimsel disiplinin gerekli görülmesi", "kuralların esnek olmaması", "olağanüstü durumlarda destek eksiği, "öğrenci ihtiyaçlarına önem verilmesi, "kurumsal aidiyet oluşturma" ve "resmiyet eleştirisi" olmak üzere yedi alt kategori etrafında şekillendiği belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun akademi yöneticilerine ilişkin olumlu değerlendirmelerde bulunduğunu; ancak yönetim anlayışının zaman zaman aşırı kuralcı ve bürokratik olarak algılandığını göstermektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar yöneticilerin kursiyer ihtiyaçlarına duyarlı olduğunu ve kurumsal aidiyet oluşumuna katkı sağladığını ifade ederken, bazıları olağanüstü durumlarda yeterince çözüm üretilmediğini belirtmiştir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"*Gayet iyiydi." (K18)*

"Bu da olması gerekendir muhakkak." (K9)

“Sadece yönetmelik diyorlar.” (K20)

“Etkili bir çözüm sunmadılar.” (K4)

“İhtiyaçlarımız doğrultusunda eğitim verdiler.” (K12)

“Görevlerini hakkıyla yapmaya çalışıyorlardı.” (K26)

“Genel olarak resmi ve fazla disiplinlilerdi.” (K9)

Elde edilen bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun akademi yöneticilerine ilişkin olumlu değerlendirmelerde bulunduğunu; ancak yönetim anlayışının zaman zaman aşırı kuralcı ve bürokratik olarak algılandığını göstermektedir. Bunun yanında bazı katılımcılar yöneticilerin kursiyer ihtiyaçlarına duyarlı olduğunu ve kurumsal aidiyet oluşumuna katkı sağladığını ifade ederken, bazıları olağanüstü durumlarda yeterince çözüm üretilmediğini belirtmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular, Diyanet Akademisi üzerine yapılan çalışmalarla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Kocaman ve Koyuncu’nun (2024) aday Kur’an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdikleri araştırmada, akademi yöneticilerinin genel olarak destekleyici ve kurumsal işleyişi düzenleyen bir rol üstlendikleri belirtilmiştir. Katılımcılar yöneticilerin eğitim sürecini organize etme noktasında başarılı olduklarını ifade etmişlerdir. Mevcut araştırmada ortaya çıkan “kurumsal işleyişten memnuniyet” teması bu bulguyla örtüşmektedir (Kocaman ve Koyuncu, 2024).

Ertürk’ün (2024a) aday Kur’an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada (2024a), kursiyerlerin önemli bir bölümünün akademi yönetimini olumlu değerlendirdiği; ancak bazı uygulamalarda esneklik eksikliği hissettikleri belirtilmektedir. Özellikle kuralların uygulanması sürecinde bireysel durumların yeterince dikkate alınmaması eleştiri konusu olmuştur. Bu araştırmada ortaya çıkan “yönetmelik odaklı yaklaşım” kodu, Ertürk’ün ulaştığı sonuçlarla paralellik göstermektedir

Benzer şekilde Ertürk’ün aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlara yönelik araştırmasında da (2024b), akademi yönetimlerinin kurumsal disipline önem verdiği; ancak bazı kursiyerlerin bu durumu aşırı resmiyet ve katı yönetim anlayışı olarak algıladığı ifade edilmiştir. Mevcut araştırmada yer alan “fazla resmi ortam” ve “kuralların esnek olmaması” temaları bu bulguları desteklemektedir.

Ceylan'ın (2024) eğitim görevlileriyle gerçekleştirdiği çalışmada ise yöneticilerin kurum kültürünün oluşmasında önemli bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Eğitim görevlileri, yöneticilerin destekleyici tutumlarının akademik motivasyonu ve kurumsal bağlılığı güçlendirdiğini ifade etmişlerdir. Bu araştırmada belirlenen "kurumsal aidiyet oluşturma" kategorisi, Ceylan'ın bulgularıyla önemli ölçüde uygunluk göstermektedir.

Polat'ın (2025) geliştirdiği Diyanet Akademisi model önerisinde, çağdaş din eğitimi kurumlarında katılımcı yönetim anlayışının önemine vurgu yapılmaktadır. Polat'a göre akademi yöneticileri yalnızca idari süreçleri yürüten kişiler değil; aynı zamanda öğrenme ortamını geliştiren liderler olmalıdır. Mevcut araştırmada bazı katılımcıların daha anlayışlı, esnek ve iletişim odaklı bir yönetim beklentisi içinde olmaları, bu yaklaşımı desteklemektedir.

Güngör (2025) ise Diyanet Akademisi'nin kurumsallaşma sürecini değerlendirirken disiplin, düzen ve standartlaşmanın önemine dikkat çekmektedir. Araştırmada katılımcıların bir kısmının disiplinli yönetim anlayışını olumlu değerlendirmesi, Güngör'ün kurumsal yapı vurgusuyla uyumlu görünmektedir (Güngör, 2025).

Araştırma bulguları, akademi yöneticilerinin genel olarak olumlu değerlendirildiğini, kursiyerlerin büyük bölümünün kurumsal işleyişten memnun olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte kuralların uygulanmasında esneklik eksikliği, aşırı resmiyet algısı ve bazı durumlarda çözüm odaklı yaklaşımın yetersiz görülmesi dikkat çeken eleştiri alanlarıdır. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer şekilde akademi yönetimlerinin kurumsal düzen ve disiplin açısından başarılı bulunduğunu; ancak katılımcı merkezli, esnek ve iletişim odaklı yönetim anlayışının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırma bulguları, Diyanet Akademisi literatüründeki sonuçlarla önemli ölçüde paralellik göstermektedir.

2.9. Fiziki ve Sosyal İmkanlar

Fiziki ve sosyal imkanlar teması, katılımcıların Diyanet Akademisinin fiziki altyapısına, eğitim ortamlarının donanımına ve barınma imkânlarına ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen

bulgular; fiziki altyapı ve donanım ile barınma ve yatılılık imkanları kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.9.1. Fiziki Altyapı ve Donanım

Araştırmada katılımcıların "Akademi merkezleri binalarına (fiziksel, eğitsel, teknolojik ve sosyal donanım) ve barınma/yatılı imkanlarına yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26. Katılımcıların Fiziki Altyapı ve Donanıma İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Fiziki imkanları yeterli görme	Bina ve sınıf donanımından memnuniyet	K1, K2, K7, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K18, K19, K21, K24, K25
Teknolojik donanımı yeterli bulma	Akıllı tahta ve teknolojik altyapı memnuniyeti	K12, K25
Tarihi/manevi atmosfer vurgusu	Ortamın manevi etkisi	K5, K18
Fiziksel ortam yetersizliği	Bina ve ortam eksikliği	K3, K20, K27
Temizlik sorunları	Hijyen eksikliği	K3, K4
Yemek hizmeti eleştirisi	Yemek ve kahvaltı yetersizliği	K3, K4, K16
Sosyal alan eksikliği	Etüt/mescit gibi alanların olmaması	K3
Konferans/sınıf altyapısı memnuniyeti	Eğitim alanlarının yeterliliği	K25

Katılımcıların tablo 26'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, "Bina ve sınıf donanımından memnuniyet", "Bina ve ortam eksikliği" ve "Yemek ve kahvaltı yetersizliği" kodları ön plana çıkmakta olup, görüşlerin büyük ölçüde olumlu olmakla birlikte bazı yapısal eksiklikler ve hizmet odaklı sorunlar etrafında toplandığı görülmektedir. Katılımcı ifadeleri doğrultusunda oluşturulan temalar; fiziki imkanların yeterliliği, teknolojik altyapı memnuniyeti, manevi atmosfer algısı, fiziksel ortam yetersizlikleri, temizlik sorunları, yemek hizmetlerine yönelik eleştiriler ve sosyal alan eksiklikleri şeklinde kategorize edilmiştir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Mükemmeldi gerçekten." (K10)

"Akıllı tahtasıyla tam teşekküllüydü." (K25)

"Maneviyat zaten insanı büyülüyordu." (K5)

"İmkanlar bazen yeterli olmuyordu." (K27)

"Temizlik konusunda ciddi sıkıntılar vardı." (K4)

"Kahvaltı yetersiz." (K3)

"Etüt salonu mescit gibi odalar yoktu." (K3)

"Sınıf konferans salonu vs. olarak yeterliydi." (K25)

Katılımcıların önemli bir kısmı akademi merkezlerinin bina yapısı, sınıf ortamı ve genel fiziki donanımını yeterli bulduğunu ifade etmiştir. Özellikle sınıf düzeni, eğitim ortamlarının kullanışlılığı ve genel fiziksel koşullar olumlu değerlendirilmiştir. K10'un "Mükemmeldi gerçekten." ifadesi ile K25'in "Sınıf konferans salonu vs. olarak yeterliydi." şeklindeki değerlendirmesi bu memnuniyeti yansıtmaktadır. Bunun yanında bazı katılımcılar teknolojik altyapının yeterli olduğunu, özellikle akıllı tahta ve dijital eğitim araçlarının eğitim sürecini desteklediğini belirtmiştir. K25'in "Akıllı tahtasıyla tam teşekküllüydü." ifadesi bu görüşü desteklemektedir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu ise akademi merkezlerinin manevi atmosferine ilişkin olumlu değerlendirmelerdir. Katılımcılar yalnızca fiziksel donanımı değil, eğitim ortamının manevi iklimini de önemli bir unsur olarak görmektedir. K5'in "Maneviyat zaten insanı büyülüyordu." ifadesi, akademi

ortamının dinî ve manevi yönünün katılımcılar üzerindeki etkisini göstermektedir. Bu durum, Diyanet Akademisi'nin yalnızca teknik ve mesleki eğitim veren bir kurum değil; aynı zamanda aidiyet, maneviyat ve kurumsal kimlik oluşturan bir eğitim atmosferi sunduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte bazı katılımcılar akademi merkezlerinin fiziksel imkânlarını yetersiz bulmuştur. Özellikle bina kapasitesi, ortak kullanım alanları ve sosyal donanım eksiklikleri eleştirilmiştir. K27'nin "İmkanlar bazen yeterli olmuyordu." ifadesi bu durumu ortaya koymaktadır. Ayrıca temizlik ve hijyen konularında da bazı olumsuz görüşler dile getirilmiştir. K4'ün "Temizlik konusunda ciddi sıkıntılar vardı." şeklindeki değerlendirmesi fiziksel ortamın sürdürülebilir yönetimine ilişkin eksiklikleri göstermektedir. Bunun yanında yemek ve kahvaltı hizmetlerine yönelik memnuniyetsizlikler de dikkat çekmektedir. K3'ün "Kahvaltı yetersiz." ifadesi, özellikle yatılı eğitim sürecinde temel ihtiyaçların karşılanmasının kursiyer memnuniyeti açısından önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Sosyal alan eksikliği de katılımcılar tarafından dile getirilen önemli sorunlardan biridir. K3'ün "Etüt salonu, mescit gibi odalar yoktu." ifadesi, akademi merkezlerinde bireysel çalışma ve sosyal-dinî ihtiyaçlara yönelik alanların yetersiz görüldüğünü göstermektedir. Bu durum, eğitim ortamlarının yalnızca dersliklerden ibaret olmayıp bireysel gelişimi destekleyen sosyal ve akademik alanlarla da güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın bu bulguları, Diyanet Akademisi alanında yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında önemli ölçüde benzerlik göstermektedir. Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı çalışmada, akademi merkezlerinin genel fiziki yapısının olumlu değerlendirildiği; ancak sosyal alanlar ve barınma imkânlarına ilişkin bazı eksikliklerin katılımcılar tarafından dile getirildiği belirtilmiştir.

Öz ve Kaya'nın (2024) çalışmasında akademi merkezlerindeki meslekî eğitimin verimliliğinin yalnızca öğretim programıyla değil, aynı zamanda fiziki ve teknolojik altyapıyla da doğrudan ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmada katılımcıların teknolojik donanımı olumlu değerlendirmesi, özellikle akıllı tahta ve dijital altyapının eğitim sürecine katkı sağladığını göstermesi bakımından ilgili çalışma ile örtüşmektedir.

Polat'ın (2025) Diyanet Akademisi model önerisinde ise akademi merkezlerinin yalnızca ders verilen kurumlar olmaktan çıkarılarak bütüncül eğitim kampüsleri şeklinde yapılandırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Mevcut araştırmada sosyal alan eksikliği, temizlik sorunları ve yaşam alanlarına yönelik eleştiriler, Polat'ın önerdiği bütüncül eğitim modeli ihtiyacını destekler niteliktedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, Diyanet Akademisi merkezlerinin genel olarak fiziksel ve teknolojik açıdan yeterli görüldüğünü; ancak sosyal donanım, hijyen, yemek hizmetleri ve bazı barınma koşullarına ilişkin geliştirilmesi gereken yönlerin bulunduğunu göstermektedir. Alan yazındaki çalışmalar da benzer biçimde akademi merkezlerinin meslekî eğitim açısından önemli bir altyapı sunduğunu; ancak merkezler arası standartlaşma, sosyal yaşam alanları ve hizmet kalitesinin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, Diyanet Akademisi'nin gelecekte yalnızca eğitim programları bakımından değil, fiziki ve sosyal öğrenme ortamları bakımından da kurumsal gelişimini sürdürmesi gerektiğini göstermektedir.

2.9.2. Barınma ve Yatılılık İmkanları

Araştırmada katılımcıların "Akademi merkezleri binalarına (fiziksel, eğitsel, teknolojik ve sosyal donanım) ve barınma/yatılı imkanlarına yönelik görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27. Katılımcıların Barınma ve Yatılılık İmkanlarına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Yatılı imkanlardan memnuniyet	Barınma hizmetini yeterli görme	K4, K6, K18, K23
Evli/çocuklu kursiyerlerin mağduriyeti	Aile durumuna uygun barınma eksikliği	K6, K8, K22, K26
Maddi yük oluşması	Ekonomik zorluk yaşama	K6, K8, K20, K26
Şehir dışından gelenlerin zorlanması	Uyum ve barınma problemi	K17
Yurt imkanlarının geliştirilmesi isteği	Barınma kapasitesi artırma talebi	K16, K26, K27

Tablo 27-devamı

İmkânların yetersiz görülmesi	Barınma sürecinde sorun yaşama	K3, K20, K27
Gündüzlü sistem nedeniyle deneyim eksikliği	Yatılı imkanları değerlendirememe	K5, K9, K22, K25
Maddi destek yetersizliği	Verilen desteği yetersiz bulma	K20

Katılımcıların tablo 27'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, görüşlerin; "yatılı imkanlardan memnuniyet", "evli ve çocuklu kursiyerlerin yaşadığı barınma sorunları", "ekonomik yük, şehir dışından gelen kursiyerlerin uyum problemleri", "yurt kapasitesinin geliştirilmesi ihtiyacı", "mevcut imkanların yetersiz görülmesi", "gündüzlü sistem nedeniyle deneyim eksikliği" ve "maddi destek yetersizliği" olmak üzere sekiz alt kategori altında toplandığı belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular, kursiyerlerin bir kısmının akademi merkezlerinin fiziksel ve barınma imkanlarından memnun olduğunu buna karşılık özellikle aile sahibi kursiyerler, şehir dışından gelenler ve ekonomik açıdan destek ihtiyacı duyan katılımcılar açısından bazı yapısal sorunların bulunduğunu göstermektedir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Donanımımız gayet yerinde idi." (K23)

"Çocuklu öğreticilere verilmedi." (K8)

"Kiralar bizi maddi olarak çok yordu." (K6)

"Şehir dışından gelenler çok sıkıntı çekti." (K17)

"Kalacak yer imkanları genişletilmeli." (K26)

"Yatılı imkanlarımızda sorun yaşadık." (K27)

"Yatılı kalmadığım için bilmiyorum." (K9)

Araştırmada bazı katılımcılar akademi merkezlerinin fiziksel ve barınma imkânlarını yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir. K23'ün "Donanımımız gayet yerinde idi." şeklindeki değerlendirmesi, akademi merkezlerinin fiziki altyapısına yönelik olumlu algıyı yansıtmaktadır. Benzer şekilde yatılı eğitimden yararlanan bazı kursiyerler barınma hizmetlerini yeterli görmüş ve eğitim sürecini rahat şekilde

sürdürebildiklerini belirtmişlerdir. Bu durum, akademi merkezlerinin önemli bir bölümünde temel eğitim ve barınma ihtiyaçlarının karşılanabildiğini göstermektedir.

Bununla birlikte araştırmada öne çıkan önemli bulgulardan biri, evli ve çocuk sahibi kursiyerlerin yaşadığı barınma problemleridir. K8'in "Çocuklu öğreticilere verilemedi." ifadesi, mevcut yatılı sistemin aile sorumluluğu bulunan kursiyerlerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Özellikle eş ve çocuklarından ayrı kalmak durumunda kalan kursiyerlerin eğitim sürecini daha zor deneyimledikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcılar tarafından sıklıkla dile getirilen bir diğer konu ekonomik yük olmuştur. K6'nın "Kiralar bizi maddi olarak çok yordu." ve şeklindeki ifadesi, akademi eğitimi sürecinde barınma ve yaşam giderlerinin bazı kursiyerler üzerinde ciddi mali baskı oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum özellikle yatılı imkânlardan yararlanamayan veya farklı şehirlerden gelen kursiyerler açısından daha belirgin görünmektedir.

Araştırmada şehir dışından gelen kursiyerlerin uyum ve barınma süreçlerinde daha fazla güçlük yaşadıkları da belirlenmiştir. K17'nin "Şehir dışından gelenler çok sıkıntı çekti." ifadesi, akademi merkezlerinin bulunduğu şehirlerde barınma ve sosyal uyum süreçlerinin her kursiyer açısından aynı kolaylıkta gerçekleşmediğini göstermektedir.

Katılımcıların bir kısmı mevcut yurt ve konaklama imkânlarının geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. K26'nın "Kalacak yer imkanları genişletilmeli." değerlendirmesi, mevcut kapasitenin bazı dönemlerde ihtiyacı karşılamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Benzer şekilde K27'nin "Yatılı imkanlarımızda sorun yaşadık." ifadesi de barınma hizmetlerinin her kursiyer için aynı düzeyde memnuniyet oluşturmadığını ortaya koymaktadır.

Öte yandan bazı katılımcılar gündüzlü eğitim sisteminde yer aldıkları için yatılı imkanları değerlendiremediklerini belirtmişlerdir. K9'un "Yatılı kalmadığım için bilmiyorum." ifadesi bu durumu göstermektedir. Bu bulgu, barınma hizmetlerine ilişkin değerlendirmelerin tüm katılımcılar tarafından değil, doğrudan bu hizmetten yararlanan kursiyerler tarafından yapıldığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular, Diyanet Akademisi üzerine yapılan mevcut çalışmalarla önemli ölçüde benzerlik göstermektedir. Kocaman ve Koyuncu'nun

(2024) aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdiği çalışmada, kursiyerlerin akademi merkezlerinin genel fiziki şartlarını olumlu değerlendirdikleri; ancak konaklama ve sosyal yaşam alanlarına ilişkin bazı eksiklikler dile getirdikleri belirtilmiştir. Mevcut araştırmada hem memnuniyet hem de barınma kaynaklı sorunların birlikte ortaya çıkması söz konusu bulgularla örtüşmektedir.

Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileri üzerine yaptığı araştırmada, özellikle şehir dışından gelen kursiyerlerin barınma ve aile düzeni bakımından çeşitli güçlükler yaşadıkları ifade edilmektedir. Mevcut çalışmada evli ve çocuk sahibi kursiyerlerin yaşadığı mağduriyetler ile şehir dışından gelen kursiyerlerin uyum problemleri bu sonucu desteklemektedir.

Benzer şekilde Ertürk'ün (2024b) imam-hatip ve müezzin-kayyımlara yönelik araştırmasında da akademi eğitiminin yatılı yapısının bazı kursiyerler açısından avantaj sağlarken, aile sorumluluğu bulunan kursiyerler için çeşitli zorluklar oluşturduğu belirtilmiştir. Araştırmamızda ortaya çıkan aile durumuna uygun barınma eksikliği teması bu bulguyla paralellik göstermektedir.

Yıldız ve Çinemre'nin (2024) çalışmasında ilk dönem mezunlarının önemli bir kısmı akademi merkezlerinin fiziksel altyapısını yeterli bulurken, barınma ve sosyal yaşam koşullarının geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmamızda da benzer şekilde fiziksel donanım memnuniyeti ile sosyal ve barınma odaklı eleştirilerin birlikte görülmesi dikkat çekmektedir.

Polat'ın (2025) Diyanet Akademisi model önerisinde akademi merkezlerinin yalnızca eğitim verilen kurumlar olarak değil, kursiyerlerin sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan bütüncül yaşam alanları olarak planlanmasının önemini vurgulanmaktadır. Araştırmada ortaya çıkan ekonomik destek ihtiyacı, sosyal alan beklentisi ve barınma sorunları Polat'ın önerdiği modelin gerekliliğini desteklemektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, akademi merkezlerinin genel fiziksel ve eğitsel altyapısının büyük ölçüde yeterli bulunduğunu; ancak barınma hizmetleri, aile sahibi kursiyerlerin ihtiyaçları, ekonomik destekler ve sosyal yaşam alanları bakımından geliştirilmesi gereken yönlerin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar da benzer şekilde akademi merkezlerinin eğitim altyapısını olumlu değerlendirmekle birlikte, kursiyerlerin yaşam koşullarını

iyileştirecek sosyal ve ekonomik destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

2.10. Mesleki ve Kurumsal Etkiler

Mesleki ve kurumsal etkiler teması, katılımcıların Diyanet Akademisi eğitim sürecinin mesleki motivasyonlarına, mesleki gelişimlerine, kurumsal aidiyet duygularına ve Diyanet İşleri Başkanlığına yönelik algılarına etkisine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; mesleki motivasyon, mesleki gelişim ve kurumsal aidiyet, DİB algısı kategorisi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.10.1. Mesleki Motivasyon, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet, DİB Algısı

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademi'sinin mesleki motivasyon ve verimliliğiniz üzerindeki etkisine yönelik görüşleriniz nelerdir?" ve **"**Diyanet Akademi'sinin DİB kurum aidiyetinin oluşumu üzerindeki etkisine yönelik görüşleriniz nelerdir? sorularına ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 28. Katılımcıların Mesleki Motivasyon, Mesleki Gelişim ve Kurumsal Aidiyet, DİB Algısına İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Mesleki Motivasyon ve Mesleki Gelişim	Mesleki Özgüven Kazanımı	K5, K7, K8, K12, K21, K25, K26, K27
	Mesleki Verimlilik ve Motivasyon Artışı	K8, K13, K17, K21, K22, K25
	Eğitim Sürecinin Zorlayıcı Etkileri	K2, K6, K14, K15, K16, K20
	Akademi Sürecine Yönelik Olumsuz Görüşler	K3, K9, K10, K11, K20, K23
	Mesleki Bilinç ve Farkındalık Kazanımı	K12, K18, K21, K22, K27

Tablo 28-devamı

Kurumsal Aidiyet ve DİB Algısı	Kurum Aidiyetinin Güçlenmesi	K2, K5, K6, K7, K8, K9, K12, K13, K15, K16, K17, K18, K19, K21, K22, K23, K25, K27
	Kurumu Tanıma ve Kurumsal Bilgi Edinme	K8, K12, K21, K25, K26
	Aidiyetin Şartlı veya Sınırlı Olması	K4, K10, K20, K26, K27
	Akademi Sürecine Rağmen Aidiyetin Zedelenmesi	K20, K11
	Eğitici Kadronun Aidiyet Oluşumuna Katkısı	K1, K8, K21, K22, K27

Katılımcıların tablo 28'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda, veriler öncelikle kodlanmış, daha sonra benzer özellik gösteren alt kategoriler bir araya getirilerek "Mesleki Motivasyon ve Mesleki Gelişim Kurumsal Aidiyet ve DİB Algısı" kategorisi altında toplanmıştır. Özellikle "Kurum Aidiyetinin Güçlenmesi" ile "Mesleki Özgüven Kazanımı" kodlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Katılımcılar akademi sürecinin kendilerini mesleğe daha hazırlıklı hissetmelerine katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

Mesleki motivasyon ve gelişim boyutunda katılımcılar ağırlıklı olarak akademi eğitiminin mesleki özgüvenlerini artırdığını, görevlerine daha bilinçli hazırlanmalarını sağladığını ve mesleki motivasyonlarını yükselttiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte bazı katılımcılar eğitim sürecinin aile yaşamı, ekonomik koşullar ve atama sürecine ilişkin belirsizlikler nedeniyle motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir.

Kurumsal aidiyet boyutunda ise katılımcıların büyük çoğunluğu akademi sürecinin DİB'e yönelik aidiyet duygularını güçlendirdiğini, kurumu daha yakından tanımalarına imkân sağladığını ve mesleki kimlik gelişimlerine katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar, yaşanan zorluklar ve kurumsal uygulamalara ilişkin eleştiriler nedeniyle aidiyet duygusunun sınırlı kaldığını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Aile bütünlüğünün sağlanamaması, maddi zorluklar ve bazı özel durumlar sebebiyle verimliliğin yüksek olduğunu söyleyemem" (K2)

"Akademi, mesleğe başlamak için daha istekli ve heyecanlı olmamıza vesile oldu bu da doğal olarak meslekteki verimliliğimize olumlu olarak yansıdı." (K8)

"Motivasyon kırıcıydı atanma sürecinin böyle uzun sürmesi öncesinde KPSS serüveni bu eğitim sürecindeki aileden ayrılık evlerimizde aile hayatımızı çok yıprattı Akademi süreci asli kadroya geçmek için o süreye eklenmeli." (K15)

"Mesleki verimliliğimi ve motivasyonumu fazlasıyla artırdı. Mesleki özgüven kazandırdı." (K21)

"Yaşadığımız zorluklar bir yana kurum aidiyetimizi özellikle mezun olmamıza yakın müspet şekilde etkilediğini söyleyebilirim." (K2)

"Akademiden önce kurumla ilgili daha olumsuz düşüncelerimiz varken akademi sürecinde kurumumuzun önemini daha iyi anlamış ve kendimizi bu kuruma daha ait hissetmiştik. Gerek hocalarımız gerek yapılan konferanslar bunu bize hissettirmişti." (K8)

"Aidiyet sağlama açısından başarılı buldum. Kurumu tanımanın çok faydası oldu bunda. Ek olarak yapılan seminerler sayesinde çalışma alanları hakkında bilgi sahibi oldum. Bu da çalıştığım kuruma ait olduğumu hissettirdi." (K21)

"Mevzuat dersi sayesinde DİB'in çok kollu bir kurum olduğunu ve detaylarını öğrenmiş olduk. Akademide ki zorluklarımız biraz daha kolaylaştırılmaya çalışılsaydı kurum aidiyeti daha net hissedilebilirdi." (K26)

Bu durumu K7'nin "Daha kendimden emin. Bilgilerimi aktarma odaklıyım." ifadesi açık biçimde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde K21, akademi eğitiminin mesleki verimliliğini ve motivasyonunu artırdığını, mesleki özgüven kazandırdığını belirtmiştir. K8 ise akademi sürecinin mesleğe yönelik heyecanını artırdığını ve bunun hizmet verimliliğine olumlu yansıdığını ifade etmiştir. Bu bulgular, akademi eğitiminin yalnızca bilgi aktarımıyla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda aday din görevlilerinin mesleki benlik algısını güçlendirdiğini göstermektedir.

Araştırmanın bu sonucu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdikleri çalışmanın bulgularıyla

paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmada katılımcılar, akademi eğitiminin mesleğe yönelik özgüvenlerini artırdığını ve görev öncesinde kendilerini daha donanımlı hissetmelerini sağladığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Öz ve Kaya (2024), aday din görevlilerinin akademi eğitimlerini mesleki yeterlik ve performans gelişimi açısından büyük ölçüde olumlu değerlendirdiklerini ortaya koymuştur.

Bununla birlikte araştırmada bazı katılımcılar akademi sürecinin motivasyon üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğunu dile getirmiştir. Özellikle aileden ayrı kalma, ekonomik yükler, atama sürecinin uzaması ve eğitim sürecinin yoğunluğu motivasyonu azaltan unsurlar olarak öne çıkmıştır. K2, aile bütünlüğünün sağlanamaması ve maddi zorluklar nedeniyle verimliliğin istenilen düzeyde olmadığını belirtirken; K15, KPSS süreci sonrasında yaşanan uzun akademi eğitiminin ve aileden ayrı kalmanın motivasyon kırıcı etkiler oluşturduğunu ifade etmiştir.

Bu bulgu, Baştürk'ün (2025) araştırmasında ortaya çıkan eğitim sürecinin psikolojik ve sosyal maliyetlerine ilişkin sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ertürk (2024a) ve Ertürk (2024b) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da aday din görevlilerinin eğitim sürecinde yaşadıkları bazı yapısal sorunların motivasyonlarını olumsuz etkileyebildiği belirtilmiştir. Dolayısıyla akademi eğitiminin mesleki gelişimi destekleyen yönlerinin yanında kursiyerlerin ailevi ve ekonomik koşullarını dikkate alan destek mekanizmalarına da ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Kurumsal aidiyet boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde ise katılımcıların büyük çoğunluğunun akademi sürecinin DİB'e yönelik aidiyet duygularını güçlendirdiği görülmektedir. Özellikle kurum aidiyetinin güçlenmesi, kurumu tanıma ve kurumsal bilgi edinme ile eğitici kadronun aidiyet oluşumuna katkısı kodları bu durumu desteklemektedir.

K8'in "Akademiden önce kurumla ilgili daha olumsuz düşüncelerimiz varken akademi sürecinde kurumumuzun önemini daha iyi anlamış ve kendimizi bu kuruma daha ait hissetmiştik." ifadesi bu dönüşümü açık biçimde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde K21, kurumun çalışma alanlarını ve yapısını tanımasının aidiyet duygusunu güçlendirdiğini belirtmiştir. K26 ise mevzuat dersleri sayesinde DİB'in kapsamlı yapısını daha iyi anladığını ifade etmiştir.

Bu sonuçlar, Diyanet Akademisinin kurumsal kültür aktarımı işlevini başarıyla yerine getirdiğini göstermektedir. Nitekim Güngör (2025), Diyanet Akademisinin yalnızca mesleki eğitim veren bir kurum olmadığını, aynı zamanda kurum kültürünü ve hizmet anlayışını yeni personellere aktaran önemli bir yapı olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Polat (2025), akademi modelinin temel işlevlerinden birinin kurumsal aidiyet ve mesleki kimlik geliştirmek olduğunu vurgulamaktadır. Ceylan'ın (2024) eğitim görevlileriyle yaptığı araştırmada da akademi sürecinin kurumsal aidiyet oluşturmadaki rolü önemli bir kazanım olarak değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte bazı katılımcılar aidiyetin koşullu veya sınırlı düzeyde oluştuğunu ifade etmişlerdir. Özellikle akademi sürecinde yaşanan zorluklar, yerleştirme uygulamaları, ekonomik sorunlar ve bazı kurumsal uygulamalar aidiyet duygusunu zayıflatan faktörler olarak görülmektedir. K26'nın "Akademideki zorluklarımız biraz daha kolaylaştırılmaya çalışılsaydı kurum aidiyeti daha net hissedilebilirdi." ifadesi bu durumu yansıtmaktadır. Benzer şekilde bazı katılımcılar aidiyet duygusunun akademi sürecine rağmen zedelendiğini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, Diyanet Akademisinin aday Kur'an kursu öğreticilerinin mesleki motivasyonlarını, mesleki özgüvenlerini ve kurumsal aidiyetlerini önemli ölçüde güçlendirdiğini göstermektedir. Bu sonuçlar Kocaman ve Koyuncu (2024), Öz ve Kaya (2024), Ceylan (2024), Yıldız ve Çinemre (2024), Yıldız (2025), Polat (2025) ve Güngör'ün (2025) çalışmalarında ulaşılan bulgularla büyük ölçüde örtüşmektedir. Bununla birlikte aile bütünlüğü, ekonomik koşullar, eğitim sürecinin yoğunluğu ve bazı kurumsal uygulamalardan kaynaklanan sorunların motivasyon ve aidiyet üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu görülmektedir. Bu nedenle Diyanet Akademisinin mesleki gelişim ve kurumsal aidiyet oluşturmadaki güçlü yönlerini korurken, kursiyerlerin sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını daha fazla dikkate alan uygulamalar geliştirmesinin kurumsal verimliliği artıracağı değerlendirilmektedir.

2.11. Yerleştirme ve Sistem Eleştirisi

Yerleştirme ve sistem eleştirisi teması, katılımcıların Diyanet Akademisi eğitim süreci sonrasında uygulanan atama ve puanlama sistemine ilişkin görüş,

değerlendirme ve eleştirilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; atama ve puanlama sistemi kategorisi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.11.1. Atama ve Puanlama Sistemi

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademi'si sonrasında görev yapacağınız kurslara yerleştirme puanlarınızın belirlenmesiyle ilgili görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29. Katılımcıların Atama ve Puanlama Sistemine İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Atama ve Puanlama Sistemine Yönelik Görüşler	Puanlama Sistemini Adil ve Uygun Bulma	K1, K3, K6, K8, K9, K11, K13, K18, K21, K23, K25
	Bitirme Mülakatına Yönelik Eleştiriler	K2, K4, K5, K16, K19, K22, K24, K26, K27
	Akademi Sürecinin Rekabet ve Stres Oluşturması	K15, K17, K27
	Değerlendirmelerde Standartlaşma Sorunu	K4, K19, K24, K26, K27
	Yerleştirme Sürecine Yönelik Yapısal Eleştiriler	K7, K12, K20

Katılımcıların tablo 29'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda katılımcı ifadeleri incelendiğinde görüşlerin büyük ölçüde atama ve puanlama sisteminin adaleti, bitirme mülakatlarının etkisi, değerlendirme süreçlerinde standartlaşma, sınav ve puanlama kaynaklı rekabet ortamı ile yerleştirme sürecinin yapısal boyutları ön plana çıkmaktadır.

Katılımcıların önemli bir bölümü puanlama sisteminin genel anlamda adil işlediğini ve akademi süresince gösterilen performansın yerleştirme sürecine yansıtılmasını olumlu değerlendirmiştir. Bunun yanında bitirme mülakatlarının puan üzerindeki yüksek etkisi, değerlendirmelerde öznel uygulamalara açık olması ve

farklı komisyonların farklı puanlama anlayışları geliştirmesi en yoğun eleştiri alanları olarak öne çıkmıştır. Ayrıca puan odaklı sistemin kursiyerler arasında rekabet ve stres oluşturduğu, bazı katılımcıların ise yerleştirme sürecinin aile bütünlüğü ve bölgesel tercihleri dikkate alma bakımından yeniden düzenlenmesi gerektiğini düşündükleri görülmüştür.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Gayet adaletliydi." (K18)

"Alanında iyi olanın gideceği yeri seçme hakkı oldu." (K21)

"10 dakika süren bitirme mülakatının yüzde 40 etkilemesi adalet açısından sıkıntılı." (K24)

"Mülakatlarda performansın altında puan alınabiliyor." (K16)

"Arkadaşlar arasında yıpratıcı bir hırs oluştu." (K15)

"Eğitime odaklanamadık notlarla ilgilenmekten." (K17)

"Farklı komisyonlardan farklı puanlar çıkabiliyor." (K24)

"Her ilde farklı komisyon başkanları olması değerlendirmede farklılıklara sebep oluyordu." (K27)

"Aile düzeni bozuluyor buna çözüm bulunmalı." (K7)

"Geçen yıl kimsenin gitmediği yerler bize verilmişti." (K20)

Tablo 29 incelendiğinde katılımcı görüşlerinin hem olumlu hem de eleştirel boyutlar içerdiği görülmektedir. En dikkat çekici bulgu, katılımcıların önemli bir kısmının puanlama sistemini genel olarak adil ve liyakat esaslı bulmalarıdır. Katılımcılar, akademi sürecinde başarılı olan adayların görev yeri tercihinde avantaj elde etmesini doğal ve hakkaniyetli bir uygulama olarak değerlendirmiştir. K18'in "Gayet adaletliydi." ve K21'in "Alanında iyi olanın gideceği yeri seçme hakkı oldu." ifadeleri bu yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu bulgu, Diyanet Akademisinin performans temelli değerlendirme anlayışının adaylar tarafından genel olarak kabul gördüğünü göstermektedir.

Bununla birlikte araştırmanın en güçlü eleştiri alanlarından birini bitirme mülakatlarına yönelik görüşler oluşturmaktadır. Katılımcılar özellikle kısa süreli bir mülakatın toplam puan üzerinde yüksek ağırlığa sahip olmasını adalet açısından

problemli bulmaktadır. K24'ün "10 dakika süren bitirme mülakatının yüzde 40 etkilemesi adalet açısından sıkıntılı." ifadesi bu eleştiriyi açık biçimde ortaya koymaktadır. Benzer şekilde K16'nın "Mülakatlarda performansın altında puan alınabiliyor." değerlendirmesi, mülakatların öznel değerlendirmelere açık olduğu yönündeki algıyı göstermektedir. Bu durum, adayların süreç boyunca gösterdikleri performans yerine kısa süreli bir değerlendirmenin belirleyici olmasına yönelik kaygılarını ortaya koymaktadır.

Katılımcılar ayrıca değerlendirme süreçlerinde standartlaşma eksikliğine dikkat çekmişlerdir. Farklı akademilerde ve farklı komisyonlarda yapılan değerlendirmelerin puan farklılıklarına yol açtığı düşünülmektedir. K24 ve K27'nin ifadelerinde görüldüğü üzere komisyonlar arası uygulama farklılıklarının ölçme ve değerlendirme sürecinde eşitlik ilkesini zedelediği düşünülmektedir. Bu bulgu, adayların merkezi ve standart bir değerlendirme sistemi talebini desteklemektedir.

Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu, puanlama sisteminin kursiyerler üzerinde oluşturduğu rekabet ve stres ortamıdır. K15'in "Arkadaşlar arasında yıpratıcı bir hırs oluştu." ve K17'nin "Eğitime odaklanamadık notlarla ilgilenmekten." ifadeleri, puan merkezli yapının eğitim sürecinin öğrenme boyutundan uzaklaşarak performans kaygısını artırabildiğini göstermektedir. Bu durum, değerlendirme sisteminin motivasyon artırıcı işlevinin yanında psikolojik baskı oluşturabilen yönlerinin de bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Yerleştirme sürecine ilişkin yapısal eleştiriler ise özellikle aile bütünlüğü, görev yeri tercihleri ve bölgesel dağılımlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. K7'nin "Aile düzeni bozuluyor buna çözüm bulunmalı." ve K20'nin "Geçen yıl kimsenin gitmediği yerler bize verilmişti." ifadeleri, yerleştirme sürecinde bireysel ve sosyal faktörlerin yeterince dikkate alınmadığı yönündeki görüşleri göstermektedir. Bu bulgu, atama sisteminin yalnızca başarı puanına değil, adayların ailevi ve sosyal koşullarına da duyarlı hale getirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, Diyanet Akademisi üzerine gerçekleştirilen akademik çalışmaların önemli bir bölümüyle paralellik göstermektedir. Özellikle bitirme mülakatları ve değerlendirme sistemine yönelik eleştiriler, alan yazında sıklıkla vurgulanan konular arasında yer almaktadır. Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdikleri

çalışmada katılımcılar, akademi sürecindeki değerlendirmelerin gerekli olduğunu belirtmekle birlikte, mezuniyet mülakatlarının puan üzerindeki etkisinin azaltılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdiği çalışmada da değerlendirme süreçlerinin adaylar üzerinde ciddi stres oluşturduğu ve özellikle puan odaklı yapının öğrenme motivasyonunu olumsuz etkileyebildiği belirtilmiştir. Bu araştırmada ortaya çıkan "rekabet ve stres oluşturması" teması, Ertürk'ün ulaştığı sonuçlarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Benzer şekilde Ertürk (2024b), imam-hatip ve müezzin-kayyım adaylarının da sınav yoğunluğu ve mülakat uygulamalarına yönelik eleştiriler geliştirdiklerini ortaya koymuştur.

Öz ve Kaya'nın (2024) araştırmasında aday din görevlileri, değerlendirme süreçlerinde objektiflik ve standartlaşmanın önemine dikkat çekmişlerdir. Bu araştırmada ortaya çıkan "değerlendirmelerde standartlaşma sorunu" kategorisi, söz konusu çalışmanın bulgularıyla doğrudan örtüşmektedir. Özellikle farklı akademiler ve farklı komisyonlar arasında puanlama farklılıklarının bulunması, ölçme ve değerlendirme sisteminin güvenilirliğine ilişkin soru işaretleri oluşturmaktadır.

Polat'ın (2025) Diyanet Akademisi model önerisinde ise değerlendirme sistemlerinin kurumsal standartlar çerçevesinde yürütülmesi ve ülke genelinde ortak ölçütlerin oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir. Bu araştırmada ortaya çıkan merkezi sınav ve standart komisyon talepleri, Polat'ın önerdiği sistematik ölçme-değerlendirme yaklaşımını desteklemektedir.

Güngör (2025), Diyanet Akademisinin din hizmetlerinde kaliteyi artırma hedefini vurgularken, bu hedefin ancak adil ve güvenilir değerlendirme mekanizmalarıyla sürdürülebileceğini belirtmektedir. Araştırmada katılımcıların değerlendirme süreçlerinde adalet ve eşitlik vurgusunu öne çıkarmaları, Güngör'ün bu değerlendirmeleriyle uyumludur.

Sonuç olarak mevcut araştırma, Diyanet Akademisinde uygulanan atama ve puanlama sisteminin genel olarak liyakat esaslı ve gerekli görüldüğünü ortaya koymakla birlikte; bitirme mülakatlarının ağırlığı, komisyonlar arası farklılıklar, standartlaşma eksikliği ve puan odaklı rekabet ortamı gibi konuların geliştirilmesi gereken alanlar olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Diyanet Akademisi üzerine yapılan güncel çalışmaların büyük çoğunluğuyla örtüşmekte ve özellikle daha şeffaf,

standartlaştırılmış ve süreç odaklı bir değerlendirme sistemine yönelik ortak bir beklentinin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Kocaman ve Koyuncu, 2024; Ertürk, 2024a; Ertürk, 2024b; Öz ve Kaya, 2024; Yıldız ve Çinemre, 2024; Baştürk, 2025; Polat, 2025; Güngör, 2025).

2.12. Genel Değerlendirme ve Öneriler

Genel değerlendirme ve öneriler teması, katılımcıların Diyanet Akademisi eğitim sürecinde karşılaştıkları temel sorunlara, bu sorunların çözümüne yönelik önerilerine ve Akademinin genel verimliliği ile amaçlarına ulaşma düzeyine ilişkin görüş ve değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular; karşılaşılan temel sorunlar**,** çözüm önerileri ve sistem geliştirme ile verimlilik ve amacına ulaşma durumu kategorileri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

2.12.1. Karşılaşılan Temel Sorunlar

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademisiyle ilgili karşılaşılan temel sorunlar nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30. Katılımcıların Diyanet Akademisi Sürecinde Karşılaşılan Temel Sorunlara İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Diyanet Akademisi Sürecinde Karşılaşılan Temel Sorunlar	Eğitim Süresinin Uzunluğu	K2, K4, K5, K8, K18, K22, K24, K26
	Maddi Yetersizlik ve Harçlık Sorunu	K2, K4, K6, K8, K18, K19, K24, K25, K26, K27
	Aile Birliği ve Sosyal Yaşam Sorunları	K2, K5, K6, K8, K19, K23, K25, K27
	Müfredat ve Ders İçeriği Eleştirileri	K2, K4, K9, K11, K13, K14, K21, K22, K24

Tablo 30-devamı

	Eğitim Görevlileri ve Formasyon Eksikliği	K3, K12, K13, K14, K21
	Sınav ve Mülakat Sistemi Eleştirileri	K9, K15, K21, K24
	Barınma ve Yurt Sorunları	K4, K16, K19, K26
	Yönetimsel Adalet ve Mobing Algısı	K1, K10, K20

Katılımcıların tablo 30'da sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda "Maddi Yetersizlik ve Harçlık Sorunu", "Müfredat ve Ders İçeriği Eleştirileri", "Aile Birliği ve Sosyal Yaşam Sorunları", "Eğitim Süresinin Uzunluğu" kodları ön plana çıkmaktadır.

Katılımcı ifadeleri incelendiğinde sorunların yalnızca eğitim programının içeriğiyle sınırlı olmadığı, aynı zamanda ekonomik, sosyal, psikolojik ve yönetsel boyutlar taşıdığı görülmektedir. Özellikle eğitim sürecinin uzunluğu, yetersiz mali destek, aileden ayrı kalma zorunluluğu ve değerlendirme süreçlerine ilişkin eleştiriler katılımcılar tarafından en sık dile getirilen sorun alanları olarak öne çıkmaktadır.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Eğitimin süresi çok daha kısa olabilecekken oldukça uzun tutulması." (K2)

"Sürenin uzun olması." (K26)

"Harçlıkların oldukça az miktarlarda olması." (K8)

"5 bin gibi bir harçlık hiçbir ihtiyacımızı karşılamaya yetmiyordu." (K25)

"Aile birliğinin sağlanmaması." (K2)

"Çocuklar annelerinden ayrı kaldılar." (K19)

"Derslerin pek çoğu fakülte derslerinin tekrarı." (K2)

"Müfredatın mesleki hayatımızla pek uyumlu olmaması." (K24)

"Alanına uygun hocalar bulunmuyordu." (K12)

"Formasyon bilgi eksikliği." (K21)

"Sınavların çok fazla yapılması. Sadece bitirme sınavı olmalı." (K9)

"Yurt sorunu." (K16)

"Yatılı alanda daha bireysel alanlar oluşturulabilir." (K4)

"Mobing." (K1)

"Kayırmalar, iltimaslar." (K10)

Katılımcıların önemli bir kısmı akademi eğitim süresinin gereğinden uzun olduğunu ifade etmiştir. K2'nin "Eğitimin süresi çok daha kısa olabilecekken oldukça uzun tutulması" ve K26'nın "Sürenin uzun olması" şeklindeki ifadeleri bu görüşü yansıtmaktadır. Katılımcılar özellikle lisans eğitiminde daha önce gördükleri konuların tekrar edilmesi nedeniyle bir yıllık eğitim süresinin bazı alanlarda verimli kullanılmadığını düşünmektedir. Bu durum akademi programının süresi ile içerik yoğunluğu arasındaki uyuma ilişkin bir tartışmayı gündeme getirmektedir.

Araştırmada en sık vurgulanan sorunlardan biri ekonomik yetersizliklerdir. Katılımcılar akademi sürecinde verilen mali desteğin günümüz ekonomik şartlarında yeterli olmadığını belirtmişlerdir. K8'in "Harçlıkların oldukça az miktarlarda olması" ve K25'in "5 bin gibi bir harçlık hiçbir ihtiyacımızı karşılamaya yetmiyordu" ifadeleri bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle farklı şehirlerde eğitim alan ve kira ödemek zorunda kalan kursiyerlerin ekonomik açıdan daha fazla zorlandıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcılar tarafından dile getirilen bir diğer önemli sorun aile bütünlüğünün korunamamasıdır. Akademi eğitimi süresince farklı şehirlerde bulunmak zorunda kalan adayların eşlerinden ve çocuklarından ayrı kalmaları önemli bir problem olarak görülmektedir. K2'nin "Aile birliğinin sağlanmaması" ve K19'un "Çocuklar annelerinden ayrı kaldılar" ifadeleri bu sorunun aile yaşamı üzerindeki etkisini göstermektedir. Özellikle evli ve çocuk sahibi kursiyerler açısından bu durumun motivasyon kaybına ve psikolojik yıpranmaya neden olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcılar akademi müfredatının bazı yönlerden mesleki ihtiyaçlarla tam olarak örtüşmediğini düşünmektedir. K2'nin "Derslerin pek çoğu fakülte derslerinin tekrarı" ve K24'ün "Müfredatın mesleki hayatımızla pek uyumlu olmaması" ifadeleri, daha önceki sorularda ortaya çıkan tekrar ve güncellik eleştirileriyle paralellik göstermektedir. Bu bulgu, adayların daha uygulama ağırlıklı ve sahada karşılaşılacak problemlere yönelik içerikler talep ettiklerini göstermektedir.

Bazı katılımcılar özellikle pedagojik formasyon alanında uzman eğitimci eksikliğine dikkat çekmiştir. K12'nin "Alanına uygun hocalar bulunmuyordu" ve

K21'in "Formasyon bilgi eksikliği" ifadeleri bu sorunu ortaya koymaktadır. Katılımcılar alan bilgisi yüksek olmakla birlikte öğretim becerileri bakımından daha uzman eğiticilere ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmada dikkat çeken bir diğer sorun alanı sınav ve mülakat sistemidir. Katılımcılar sınav sayısının fazla olduğunu ve bitirme mülakatlarının ölçme-değerlendirme açısından çeşitli sorunlar içerdiğini düşünmektedir. K9'un "Sınavların çok fazla yapılması. Sadece bitirme sınavı olmalı." ifadesi bu eleştiriyi yansıtmaktadır. Önceki bulgularda da görüldüğü üzere değerlendirme süreçlerinin adaylar üzerinde stres ve rekabet baskısı oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcılar tarafından ifade edilen sorunlardan biri de barınma imkânlarıdır. K16'nın "Yurt sorunu" ve K4'ün "Yatılı alanda daha bireysel alanlar oluşturulabilir" ifadeleri, özellikle yatılı eğitim merkezlerinde fiziksel koşulların geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu durum daha önceki barınma ve fiziki imkânlar temasında elde edilen bulgularla da örtüşmektedir.

Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri de bazı katılımcıların yönetimsel süreçlerde adalet ve eşitlik konusunda olumsuz deneyimler yaşamış olmalarıdır. K1'in "Mobing" ve K10'un "Kayırmalar, iltimaslar" ifadeleri, her ne kadar sınırlı sayıda katılımcı tarafından dile getirilmiş olsa da kurumsal güven ve aidiyet açısından önem taşımaktadır. Bu bulgu, yönetimsel süreçlerde şeffaflık ve objektiflik beklentisinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bu araştırmanın verilerinin; Kocaman ve Koyuncu (2024), Ertürk (2024a), Ertürk (2024b), Öz ve Kaya (2024), Ceylan (2024), Yıldız ve Çinemre (2024), Polat (2025), Ertürk (2025) ve Güngör (2025) tarafından ortaya konulan sonuçlarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Araştırma sonuçları, Diyanet Akademisinin mesleki eğitim açısından önemli bir boşluğu doldurduğunu göstermekle birlikte; eğitim süresi, ekonomik destekler, aile bütünlüğü, uygulama ağırlıklı müfredat, uzman eğitici ihtiyacı, ölçme-değerlendirme sistemi ve barınma imkânları gibi alanlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, Diyanet Akademisinin kurumsal gelişim sürecinin devam ettiğini ve aday din görevlilerinin geri bildirimlerinin programın niteliğinin artırılmasında önemli bir veri kaynağı olduğunu göstermektedir.

2.12.2. Çözüm Önerileri ve Sistem Geliştirme

Araştırmada katılımcıların "Bu sorunlara çözüm öneriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Katılımcıların Çözüm Önerileri ve Sistem Geliştirmeye İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Çözüm Önerileri ve Sistem Geliştirme Talepleri	Eğitim Süresinin Kısaltılması	K2, K4, K5, K18, K22, K26
	Müfredatın Güncellenmesi	K2, K9, K14, K21, K22
	Formasyon ve Uzman Eğitici Talebi	K3, K12, K13, K14, K21
	Maddi Destek ve Maaş Talebi	K2, K6, K7, K8, K19, K25, K26
	Aile Dostu Akademi Modeli	K6, K8, K9, K14, K15, K19, K25, K27
	Ölçme-Değerlendirme Sisteminin Revize Edilmesi	K9, K15, K21

Katılımcıların tablo 31'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda altı temel başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar; eğitim süresinin kısaltılması, müfredatın güncellenmesi, formasyon ve uzman eğitici ihtiyacı, maddi desteklerin artırılması, aile dostu akademi modeli geliştirilmesi ve ölçme-değerlendirme sisteminin yeniden düzenlenmesidir.

Katılımcıların önemli bir bölümü mevcut eğitim süresinin uzun olduğunu belirterek programın daha kısa ve yoğun bir yapıya kavuşturulmasını önermiştir (K2, K4, K5, K18, K22, K26). Bunun yanında müfredatta yer alan bazı derslerin ilahiyat fakültesinde alınan derslerin tekrarı niteliğinde olduğu ifade edilmiş ve program içeriğinin meslekî ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırılması gerektiği vurgulanmıştır (K2, K9, K14, K21, K22).

Bir diğer dikkat çekici bulgu, eğitim görevlilerinin alan uzmanlığı ve pedagojik yeterliliklerine ilişkindir. Katılımcılar, özellikle formasyon derslerinin alanında uzman kişiler tarafından yürütülmesi gerektiğini ifade etmişlerdir (K3, K12, K13, K14, K21). Ayrıca kurum dışından görevlendirilen eğiticiler yerine Diyanet hizmetlerini yakından tanıyan uzman eğitimcilerin tercih edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Katılımcıların önemli bir kısmı akademi süresince verilen maddi desteğin yetersiz olduğunu ifade ederek maaş veya harçlıkların artırılmasını talep etmiştir (K2, K6, K7, K8, K19, K25, K26). Bununla bağlantılı olarak evli ve çocuklu kursiyerlerin yaşadığı ailevi ve ekonomik sorunlar da çözüm önerilerinin önemli bir boyutunu oluşturmuştur. Katılımcılar,3 akademi merkezlerinin yaygınlaştırılması, kursiyerlerin kendi illerinde veya yakın illerde eğitim alabilmesi ve aile bütünlüğünü koruyacak düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirtmişlerdir (K6, K8, K9, K14, K15, K19, K25, K27).

Son olarak ölçme ve değerlendirme sistemine yönelik öneriler öne çıkmıştır. Katılımcılar sözlü sınavlar için objektif kriterlerin geliştirilmesini, süreç değerlendirmesinin daha fazla dikkate alınmasını ve ölçme araçlarının standartlaştırılmasını önermişlerdir (K9, K15, K21).

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Bazı derslerin müfredattan çıkarılması, bazı derslerin revize edilmesi, eğitim süresinin kısaltılması, aile birliğinin sağlanması, harçlıkların yükseltilmesi." (K2)

"Kurum dışı eğitimci olmaması gerekli." (K3)

"Program revize edilebilir. Özellikle öğrenci ve öğreticilerden alınan geri dönüşlerle daha kaliteli ve kısa zamanlı bir program ayarlanabilir. Yatılı alanda daha bireysel alanlar oluşturulabilir. Yapılan şikayetler dikkate alınmalı." (K4)

"Her ilde akademi şartları sağlandıktan sonra akademi başlamalıydı çünkü çocuklular ve evliler için çok zor bir süreç oluyor." (K9)

"Eğer öğretmenin aniden gitme durumu olursa da mutlaka yerine kendi alanından bir öğretmen bulunmalı ve öylece diğer öğretmen gönderilmelidir." (K12)

"Sürenin minimum verim alınacak seviyeye getirilmesi ders müfredatların güncellemesi ve ilahiyat tekrarına düşen derslerin ders programından kaldırılması." (K22)

"Mevcut akademilerde bu durum düşünülerek uygun şartlar sağlanabilir. Herkesin kendi ilinde veya en yakın ilinde eğitim alabileceği şekilde iyileştirmeler yapılabilir. (K27)

"Bunlar eğitimini almakla çözülebilir sorunlar. Sözlü sınavlarda için detaylı bir ölçek hazırlanabilir. Müfredat dışına çıkılmaz. Eğitim görevlileri sadece derinleştikleri alanda söz sahibi olurlar Ya her alanda formasyon bilgisi verilir ya da hangi alanda verildiyse sadece o alanda değerlendirilir." (K21)

"Dersleri alanında uzman hocaların girmesinden yanayım akademideki derslerin kitapları olmalı diye düşünüyorum musiki dersleri eğer atanmamızda belirleyici ise madem bu kadar saatlerinin artırılıp eğitiminin daha sık olmasından yanayım ve izin hakkının en az 20 gün olması gerektiğini düşünüyorum ve akademi merkezlerinin her bölgede olması gerektiğini düşünüyorum evli ve çocuklu olanlar için bu çok zor oluyor." (K14)

Katılımcıların çözüm önerilerinin büyük ölçüde daha önce dile getirdikleri sorun alanlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Özellikle eğitim süresinin uzunluğu, müfredatın mesleki ihtiyaçlarla tam örtüşmemesi, ekonomik yetersizlikler ve aile bütünlüğüne ilişkin problemler katılımcıların çözüm önerilerinde de ön plana çıkmıştır. Bu durum, aday Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi uygulamasını tamamen reddetmediklerini; aksine sistemin geliştirilmesi ve daha işlevsel hale getirilmesi yönünde öneriler sunduklarını göstermektedir.

Katılımcıların eğitim süresinin kısaltılması yönündeki talepleri, Diyanet Akademisi üzerine yapılan bazı araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Kocaman ve Koyuncu (2024), ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticilerinin önemli bir kısmının akademi süresini uzun bulduğunu ve daha yoğunlaştırılmış bir program talep ettiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Baştürk (2025), aday din görevlilerinin eğitim süresinin aile hayatı ve ekonomik yaşam üzerinde çeşitli zorluklar oluşturduğunu tespit etmiştir. Mevcut araştırmada da katılımcılar, verimliliği azaltan unsurlardan biri olarak sürenin uzunluğunu vurgulamış ve daha kısa süreli fakat uygulama ağırlıklı bir program önermişlerdir.

Müfredatın güncellenmesi yönündeki talepler de literatürdeki bulgularla paralellik göstermektedir. Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdiği çalışmada bazı katılımcılar, akademide verilen derslerin bir kısmının ilahiyat fakültesindeki derslerin tekrarı niteliğinde olduğunu ifade etmiştir. Yıldız'ın (2025) çalışmasında da meslekî uygulama boyutunun artırılması ve teorik tekrarların azaltılması yönünde öneriler yer almaktadır. Bu araştırmada katılımcılar, müfredatın daha çok sahaya dönük becerileri geliştirecek şekilde yeniden düzenlenmesini istemişlerdir. Özellikle Kur'an öğretimi, rehberlik, iletişim, sınıf yönetimi ve özel öğretim yöntemleri gibi uygulamalı alanların güçlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Alan uzmanı eğitici talebi, araştırmanın önceki bölümlerinde ortaya çıkan pedagojik yeterlilik ve alan uzmanlığı tartışmalarının devamı niteliğindedir. Katılımcılar, özellikle formasyon derslerinin uzman kişiler tarafından verilmesini istemektedir. Bu bulgu, Ceylan'ın (2024) eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisine ilişkin görüşlerini incelediği çalışmasında dile getirilen "alan uzmanlığı ile öğretim yeterliliğinin birlikte bulunması gerektiği" yönündeki değerlendirmelerle örtüşmektedir.

Ölçme ve değerlendirme sistemine yönelik öneriler de literatürde sıklıkla dile getirilen konular arasındadır. Ertürk (2024b), aday imam-hatip ve müezzin-kayyımların özellikle sözlü sınavların objektifliği konusunda çekinceler taşıdıklarını belirtmektedir. Yıldız ve Çinemre (2024) de mezuniyet değerlendirmelerinde standartlaşma ihtiyacına dikkat çekmiştir. Bu araştırmada katılımcılar, sözlü sınavlar için ayrıntılı değerlendirme ölçütlerinin geliştirilmesini, mülakatların objektif hale getirilmesini ve süreç değerlendirmesinin daha fazla dikkate alınmasını önermiştir. Bu öneriler, ölçme-değerlendirme sisteminin güvenilirlik ve geçerlilik boyutlarının güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Daha geniş perspektiften bakıldığında Polat'ın (2025) Diyanet Akademisini yeni bir personel yetiştirme modeli olarak ele aldığı çalışmasında, sistemin sürdürülebilirliği için sürekli geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması gerektiği vurgulanmaktadır. Mevcut araştırmada katılımcıların dile getirdiği çözüm önerileri de bu görüşü desteklemektedir. Çünkü aday din görevlileri akademi sistemini bütünüyle reddetmek yerine, mevcut uygulamaların geliştirilmesini ve ihtiyaçlara daha duyarlı hale getirilmesini istemektedirler.

Araştırma bulguları, Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisinin temel amacını ve meslekî katkılarını genel olarak olumlu değerlendirdiklerini; ancak eğitim süresi, müfredat yapısı, eğitici niteliği, ekonomik destekler, aile bütünlüğü ve ölçme-değerlendirme uygulamaları gibi alanlarda iyileştirme beklentileri taşıdıklarını göstermektedir. Bu sonuçlar, Kocaman ve Koyuncu (2024), Ertürk (2024a; 2024b), Öz ve Kaya (2024), Ceylan (2024), Yıldız ve Çinemre (2024), Yıldız (2025), Baştürk (2025) ve Polat'ın (2025) çalışmalarında ortaya konulan bulgularla büyük ölçüde örtüşmekte; Diyanet Akademisinin kurumsal gelişim sürecinde aday din görevlilerinden gelen geri bildirimlerin dikkate alınmasının önemini ortaya koymaktadır.

2.12.3. Verimlilik ve Amacına Ulaşma Durumu

Araştırmada katılımcıların "Diyanet Akademi'sinin amacına ulaşması ve verimlilik durumuyla ilgili görüşleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin görüşleri analiz edilerek kodlanmış, benzer nitelikteki ifadeler alt kategoriler altında bir araya getirilmiştir. Bu sürecin sonunda elde edilen alt kategori ve kodlar Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32. Katılımcıların Diyanet Akademisinin Verimlilik ve Amacına Ulaşma Durumuna İlişkin Görüşleri

Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Diyanet Akademisinin Verimlilik ve Amacına Ulaşma Durumu	Akademiyi Verimli Bulma	K2, K4, K6, K7, K12, K18, K19, K21, K25, K27
	Kısmen Verimli Bulma	K8, K9, K11, K14, K22, K26
	Verimsiz veya Yetersiz Bulma	K1, K3, K5, K10, K20, K24

Katılımcıların tablo 32'de sunulan verilere verdikleri cevaplar doğrultusunda üç temel alt kategori altında toplandığı görülmektedir: akademiyi verimli bulma, kısmen verimli bulma ve verimsiz veya yetersiz bulma.

Katılımcıların önemli bir bölümü (K2, K4, K6, K7, K12, K18, K19, K21, K25, K27) Diyanet Akademisinin genel anlamda amacına ulaştığını ve mesleki

yeterliliklerin geliştirilmesinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Bu gruptaki katılımcılar, özellikle alan uzmanı eğitim görevlilerinden yararlanma, mesleğe hazırlık süreci yaşama ve görev öncesinde uygulamalı bilgi edinme fırsatlarını akademinin güçlü yönleri olarak değerlendirmiştir.

Buna karşılık bazı katılımcılar (K8, K9, K11, K14, K22, K26) akademiyi tamamen başarısız görmemekle birlikte verimlilik düzeyini kısmi olarak değerlendirmiştir. Bu görüşlerde akademinin temel hedeflerine ulaştığı ancak eğitim süresi, müfredat yapısı, sınav sistemi ve uygulama süreçlerinde iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Diğer taraftan bir grup katılımcı (K1, K3, K5, K10, K20, K24) akademiyi verimsiz veya yetersiz bulmuştur. Bu görüşlerin temel gerekçeleri arasında derslerin ilahiyat eğitiminin tekrarı niteliğinde görülmesi, eğitim süresinin uzunluğu, bazı yapısal sorunların çözülememesi ve uygulamaya dönük eğitimlerin yeterince güçlü olmaması yer almaktadır.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunluğunun akademinin temel amacına ulaştığını düşündüğü, ancak mevcut sistemin daha verimli hale getirilebilmesi için çeşitli yapısal iyileştirmeler yapılması gerektiğini ifade ettiği görülmektedir.

Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Amacına ulaşan bir eğitim fakat daha kısa sürede revize edilmiş bir eğitimle daha iyi sonuçlara ulaşılabilir." (K2)

"Verimli değil bazı dersler birbirinin tekrarı gibi." (K3)

"Amacına ulaştığını ve verimli bir eğitim olduğunu düşünüyorum. Henüz çok yeni olması ve oturmayan pek çok hususun olması da olağan. Ancak bu sorunlar gerçekten ciddiye alınarak ve samimi çözümler üretilerek düzelebilir." (K4)

"Dersler açısından hocalarım alanında uzmanlığı açısından verimli bir süreçti." (K6)

"Ufak gibi görünen ama aslında dağ gibi olan bazı sorunlar giderilmedikçe verimlilik durumu tabanlarda olacaktır maalesef." (K10)

Kısmen verimli." (K11)

Süre çok uzun ve lisansın tekrarı olduğu için verimli olduğunu düşünmüyorum. Daha kısa sürede verilseydi amaca ulaşılmış olurdu." (K24)

"Verimli olduğunu amacına hizmet ettiğini düşünüyorum fakat bazı değişiklilerle daha da verimli niye olmasın." (K27)

Tablo 32 incelendiğinde katılımcıların büyük bölümünün Diyanet Akademisini meslek öncesi eğitim açısından verimli bulduğu görülmektedir. Katılımcılar özellikle mesleki bilgi, beceri ve kurumsal farkındalık kazanımı açısından akademinin önemli katkılar sağladığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte verimlilik değerlendirmelerinin büyük ölçüde akademi sürecinde yaşanan deneyimlerle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmanın bu bulgusu, Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticileriyle gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırmada katılımcıların önemli bir kısmı Diyanet Akademisinin meslek öncesinde ciddi bir hazırlık süreci sunduğunu, teorik bilgileri uygulamayla bütünleştirme fırsatı verdiğini ve göreve başlamadan önce mesleki özgüven kazandırdığını ifade etmiştir. Mevcut araştırmada da akademiyi verimli bulan katılımcılar benzer şekilde akademinin mesleğe hazırlayıcı yönünü ön plana çıkarmışlardır.

Bununla birlikte katılımcıların önemli bir bölümü akademiyi tamamen başarılı görmekle birlikte geliştirilmesi gereken yönlerin bulunduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, Ertürk'ün (2024a) aday Kur'an kursu öğreticileriyle yaptığı araştırmada ulaşılan bulgularla arz etmektedir. Mevcut çalışmada da "amacına ulaştı fakat daha kısa ve revize edilmiş bir programla daha verimli olabilir" şeklindeki görüşler aynı noktaya işaret etmektedir.

Benzer şekilde Ertürk'ün (2024b) aday imam-hatip ve müezzin-kayyımlar üzerinde yaptığı çalışmada da akademinin mesleki gelişime katkı sağladığı ancak ölçme-değerlendirme uygulamaları ve programın bazı boyutlarında iyileştirme ihtiyacı bulunduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada kısmen verimli bulan katılımcıların görüşleri de akademinin temel işlevini yerine getirdiğini ancak sistemsel eksikliklerin verimliliği sınırladığını göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisini genel anlamda amacına ulaşan ve verimli bir

kurum olarak değerlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte eğitim süresinin uzunluğu, müfredat tekrarları, ölçme-değerlendirme uygulamaları ve bazı yapısal sorunlar verimlilik algısını olumsuz etkileyen unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar; Kocaman ve Koyuncu (2024), Ertürk (2024a; 2024b), Öz ve Kaya (2024), Ceylan (2024), Yıldız ve Çinemre (2024), Yıldız (2025), Baştürk (2025), Polat (2025), Ertürk (2025) ve Güngör'ün (2025) çalışmalarında ortaya konulan verilerle büyük ölçüde örtüşmektedir. Genel tablonun, Diyanet Akademisinin temel hedeflerine önemli ölçüde ulaştığını; ancak kurumsal gelişim sürecinin devam ettiği ve verimliliği artıracak iyileştirmelere ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi eğitim sürecine ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgular bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmiş; araştırmanın temel sorularına cevap aranmış, ulaşılan sonuçların alan yazındaki yeri ortaya konulmuş ve uygulamaya yönelik çıkarımlara yer verilmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, Diyanet Akademisi din görevlileri Mesleki Eğitim Programını (Kur'an kursu öğreticisi) tamamlayan ikinci dönem mezunu din görevlilerinin akademi sürecine ilişkin deneyimlerini ve değerlendirmelerini ortaya koymaktır. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların Diyanet Akademisini mesleğe hazırlık sürecinde önemli ve gerekli bir kurum olarak gördükleri, ancak uygulama sürecine ilişkin çeşitli iyileştirme beklentileri taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın en temel sonucu, aday din görevlilerinin Diyanet Akademisini ilke ve amaç bakımından gerekli ve işlevsel bulmalarına rağmen, uygulamadaki bazı yapısal sorunların programın etkililiğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkilediğidir.

Araştırma bulguları, katılımcıların önemli bir bölümünün Diyanet Akademisinin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını düşündüklerini ortaya koymuştur. Özellikle öğretim yöntem ve teknikleri, sınıf yönetimi, iletişim becerileri, rehberlik ve uygulama dersleri alanlarında kazanılan bilgi ve deneyimlerin mesleki yeterlik algısını güçlendirdiği görülmüştür. Katılımcılar ayrıca Akademinin kurumu tanıma, hizmet alanlarını öğrenme ve mesleki kimlik geliştirme süreçlerine katkı sunduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç, Diyanet Akademisinin mesleğe hazırlık işlevini büyük ölçüde yerine getirdiğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte araştırma sonuçları, katılımcıların bazı dersleri lisans eğitiminde aldıkları içeriklerin tekrarı olarak değerlendirdiklerini göstermiştir. Özellikle teorik derslerin yeniden işlenmesi, bazı katılımcılar tarafından zaman ve kaynak kaybı olarak görülmüştür. Bu durum, aday din görevlilerinin uygulama ağırlıklı ve mesleki beceri kazandırmaya yönelik eğitim beklentilerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, Diyanet Akademisinin program

geliştirme çalışmalarında uygulamalı eğitimlere daha fazla ağırlık vermesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bulgular, eğitim görevlilerinin çoğunlukla anlatım, soru-cevap, tartışma, gösterip yaptırma ve örnek olay yöntemlerini kullandıklarını ortaya koymuştur. Katılımcılar bu yöntemleri genel olarak etkili bulmakla birlikte, uygulama temelli etkinliklere daha fazla yer verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Özellikle drama, rol oynama, mesleki uygulamalar ve saha deneyimlerinin öğrenme sürecine daha fazla katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu sonuç, aday din görevlilerinin bilgi aktarmanın yanı sıra rehberlik ve uygulama becerileri yönünden de donanımlı şekilde yetiştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmada eğitim görevlilerine ilişkin bulgular genel olarak olumlu bir görünüm ortaya koymuştur. Katılımcılar, eğitim görevlilerinin alan bilgilerini büyük ölçüde yeterli ve uzmanlıklarını güçlü bulmuşlardır. Bununla birlikte bazı katılımcılar, etkili bir eğitim süreci için alan bilgisinin yanında pedagojik formasyon, iletişim becerileri ve öğrenci ihtiyaçlarını anlayabilme yeterliklerinin de önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuç, Diyanet Akademisinde görev yapan eğitim görevlilerinin hem alan uzmanlığı hem de pedagojik yeterlikler bakımından sürekli mesleki gelişimlerinin desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın dikkat çekici sonuçlarından biri, eğitim görevlileri ve yöneticilerle kurulan ilişkilerin akademi deneyimini önemli ölçüde etkilemesidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu eğitim görevlileri ve yöneticileri samimi, ulaşılabilir ve destekleyici olarak değerlendirmiştir. Bu durumun mesleki motivasyonu, kurumsal aidiyeti ve eğitim sürecinin verimliliğini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte bazı katılımcılar adalet, objektiflik ve iletişim konularında çeşitli sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuç, eğitim süreçlerinde olumlu kurumsal iklimin ve adalet algısının güçlendirilmesinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Fiziksel, teknolojik ve sosyal imkânlara ilişkin bulgular, katılımcıların büyük ölçüde akademi merkezlerinin fiziki altyapısından memnun olduklarını göstermiştir. Sınıflar, teknolojik donanımlar ve eğitim ortamları genel olarak yeterli bulunmuştur. Buna karşın barınma imkânları, sosyal alanlar ve özellikle evli-çocuklu kursiyerlerin

ihtiyaçları konusunda çeşitli eksiklikler dile getirilmiştir. Bu sonuç, Diyanet Akademisinin yalnızca bir eğitim kurumu değil, aynı zamanda kursiyerlerin yaşam alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle akademi merkezlerinin planlanmasında sosyal ve ailevi ihtiyaçların da dikkate alınması önem taşımaktadır.

Araştırmanın önemli bulgularından biri ölçme ve değerlendirme sistemine ilişkindir. Katılımcılar dönem içi sınavları gerekli görmekle birlikte, sınav sayısının fazlalığının ve sürekli sınav ile mülakat uygulamalarının stres oluşturduğunu belirtmişlerdir. Özellikle mezuniyet mülakatının puan üzerindeki yüksek etkisi ve sözlü sınavların objektifliğine yönelik kaygılar dikkat çekmektedir. Bu sonuç, katılımcıların ölçme ve değerlendirme sistemine değil, uygulama biçimine eleştirel yaklaştıklarını göstermektedir. Bu nedenle Diyanet Akademisinde daha şeffaf, standartlaştırılmış ve süreç odaklı bir değerlendirme anlayışının geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın önemli sonuçlarından biri mesleki motivasyon ve kurumsal aidiyet boyutunda ortaya çıkmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu akademi sürecinin mesleki özgüvenlerini artırdığını, DİB'i daha yakından tanımalarını sağladığını ve kurumsal aidiyet duygularını güçlendirdiğini ifade etmiştir. Özellikle mevzuat dersleri, seminerler, konferanslar ve eğitim görevlileriyle kurulan etkileşimlerin bu süreçte etkili olduğu görülmüştür. Buna karşılık ekonomik zorluklar, aileden uzak kalma, eğitim süresinin uzunluğu ve atama süreçlerine ilişkin belirsizlikler bazı katılımcıların motivasyonunu olumsuz etkilemiştir. Bu sonuç, mesleki gelişimin yanında kursiyerlerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın genel olarak değerlendirmesi yapıldığında, Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisini büyük ölçüde amacına ulaşan ve verimli bir kurum olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Ancak bu verimlilik algısı koşulsuz bir memnuniyeti ifade etmemektedir. Katılımcılar, akademinin meslek öncesi eğitimde önemli bir boşluğu doldurduğunu kabul etmekle birlikte; eğitim süresinin kısaltılması, müfredatın güncellenmesi, uygulama ağırlığının artırılması, uzman eğitimci görevlendirilmesi, aile dostu uygulamaların geliştirilmesi, maddi desteklerin artırılması ve ölçme-değerlendirme sisteminin revize edilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Alan yazın açısından değerlendirildiğinde bu araştırma, Diyanet Akademisi üzerine gerçekleştirilen ilk dönem araştırmalarının ortaya koyduğu bulguları ikinci dönem mezunu Kur'an kursu öğreticileri üzerinden yeniden test etmiş ve literatürdeki birçok bulguyu desteklemiştir. Bunun yanında özellikle kurumsal aidiyet, mesleki motivasyon, barınma sorunları, aile bütünlüğü, atama sistemi ve ölçme-değerlendirme süreçleri gibi konularda daha ayrıntılı ve derinlemesine veriler sunarak literatüre özgün katkılar sağlamıştır. Araştırma ayrıca Diyanet Akademisinin yalnızca bir eğitim kurumu olarak değil, aynı zamanda kurumsal sosyalleşme, mesleki kimlik geliştirme ve kurumsal aidiyet oluşturma işlevlerine sahip bir yapı olduğunu ortaya koymuştur.

Sonuç olarak araştırma, Diyanet Akademisinin din hizmetlerinin niteliğini artırma hedefi doğrultusunda önemli bir işlev üstlendiğini göstermektedir. Ancak kurumun uzun vadede daha etkili ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşabilmesi için aday din görevlilerinin deneyimlerinden elde edilen geri bildirimlerin program geliştirme süreçlerine sistematik biçimde yansıtılması gerekmektedir. Bu bağlamda Diyanet Akademisinin gelecekteki başarısı, yalnızca eğitim içeriklerinin niteliğine değil; aynı zamanda adayların mesleki, sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını bütüncül biçimde karşılayabilen bir eğitim modeli geliştirebilmesine bağlı görünmektedir. Bu nedenle araştırma bulguları, Diyanet Akademisinin kurumsal gelişim sürecine katkı sağlayabilecek veriler sunmakta ve gelecekte yapılacak araştırmalar için zemin oluşturmaktadır.

Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar doğrultusunda şu öneriler sunulabilir:

- Program süresinin öğrenme çıktıları esas alınarak yeniden değerlendirilmesi, tekrar niteliği taşıyan içeriklerin azaltılması ve eğitim sürecinin işlevselliği arttırılmalıdır.
- Program içeriklerinin aday din görevlilerinin sahada karşılaşacakları güncel ihtiyaçlar dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.
- Eğitim görevlilerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin artırılması, yetişkin eğitimi, öğretim yöntemleri, sınıf yönetimi ve ölçme-değerlendirme alanlarında düzenli mesleki gelişim programlarının uygulanması

sağlanmalıdır. Pedagojik formasyon dersleri başta olmak üzere, eğitim faaliyetlerinin ilgili alan uzmanlarınca yürütülmesi teşvik edilmeli ve uzmanlık alanı dışındaki görevlendirmelerin en aza indirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

- Mezuniyet mülakatlarının puan ağırlığının yeniden gözden geçirilmesi, süreç odaklı değerlendirme anlayışının güçlendirilmesi ve tüm akademi merkezlerinde ortak ölçütlerin uygulanması önerilmektedir. Ölçme ve değerlendirme sisteminin etkililiğini artırmak amacıyla standart puanlama ölçütleri belirlenmeli, merkezi değerlendirme uygulamaları yaygınlaştırılmalı ve performans değerlendirme süreçlerinin şeffaflığı arttırılmalıdır.

- Yalnızca bilgi düzeyini ölçen sınavlar yerine uygulama temelli değerlendirmelerin artırılması, performans görevleri, gözlem formları ve uygulamalı ölçme araçlarının daha etkin kullanılması sağlanmalıdır. Adayların mesleki becerilerinin daha kapsamlı biçimde değerlendirilebilmesi için ölçme ve değerlendirme süreçleri geliştirilmelidir.

- Adayların eğitim sürecine uyumlarını desteklemek amacıyla, eğitimlerin ikamet edilen il veya yakın bölgelerde alınabilmesine yönelik planlamalar yapılmalı, bölgesel akademi merkezlerinin kapasitesi artırılmalı ve aile bütünlüğünü destekleyici uygulamalar geliştirilmelidir.

- Akademi merkezlerindeki fiziki ve sosyal imkânların iyileştirilmesi amacıyla barınma olanakları geliştirilmeli, sosyal yaşam, etüt ve dinlenme alanlarının kapasitesi artırılmalıdır.

- Eğitim sürecinde sağlanan mali desteklerin güncel ekonomik şartlar dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi, barınma desteğinin artırılması ve evli ya da çocuk sahibi kursiyerler için ek destek mekanizmaları geliştirilmelidir.

- Kurumsal aidiyetin ve mesleki gelişimin desteklenmesi amacıyla kurum kültürünü tanıtıcı faaliyetler artırılmalı, deneyimli din görevlileri ile bilgi ve tecrübe paylaşımına imkân sağlayan programlar düzenlenmeli, mentorluk uygulamaları yaygınlaştırılmalı ve DİB'in farklı hizmet alanlarını tanıtmaya yönelik etkinlikler geliştirilmelidir.

- Diyanet Akademisi yönetimine yönelik olarak akademi merkezleri arasında uygulama birliğinin güçlendirilmesi, eğitim programlarının düzenli biçimde değerlendirilmesi ve kursiyer geri bildirimlerinin sistematik olarak izlenmesi sağlanmalıdır. Bunun yanında eğitim görevlileri ve yöneticilere yönelik iletişim, rehberlik, yetişkin eğitimi ve eğitim yönetimi alanlarında sürekli mesleki gelişim programlarının uygulanması eğitim kalitesine katkı sağlayacaktır. Akademi programlarının uzun vadeli etkilerinin belirlenebilmesi için mezunların görev performansları belirli aralıklarla izlenmeli ve elde edilen veriler program geliştirme çalışmalarında kullanılmalıdır.

- Farklı akademi merkezlerinin karşılaştırıldığı çalışmalar yürütülerek bölgesel farklılıklar ortaya konulabilir. Mezunların göreve başladıktan sonraki mesleki performanslarının boylamsal araştırmalarla değerlendirilmesi, akademi eğitiminin uzun vadeli etkilerinin belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra eğitim görevlileri ve yöneticilerin görüşlerinin incelenmesi, mevcut bulguların farklı paydaş perspektifleriyle karşılaştırılmasına imkan tanıyacaktır. Diyanet Akademisi'nin geliştirilmesine önemli katkılar sunacağından, ölçme-değerlendirme sistemi, mezuniyet mülakatları, atama süreçleri, aile bütünlüğü ve kurumsal aidiyet konularında derinlemesine çalışmalar yapılmalıdır.

- Araştırma bulguları, Diyanet Akademisinin aday din görevlilerinin mesleki gelişimlerini destekleyen, kurumsal aidiyetlerini güçlendiren ve din hizmetlerinin niteliğini artırmayı hedefleyen önemli bir eğitim kurumu olduğunu ortaya koymaktadır. Akademinin etkililiği ve sürdürülebilir başarısının artırılması amacıyla eğitim süresi, müfredat yapısı, ölçme ve değerlendirme uygulamaları, barınma olanakları ve aile bütünlüğü gibi alanlarda iyileştirmeler gerçekleştirilmelidir.

- Diyanet Akademisi alanında gerçekleştirilecek araştırmalarda, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntem desenlerine daha fazla yer verilmelidir. Bu sayede Diyanet Akademisi eğitim programları farklı boyutlarıyla daha kapsamlı biçimde değerlendirilmeli ve elde edilen bulgular bütüncül bir bakış açısıyla yorumlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Balaban Salı, Jale. "Verilerin Toplanması". *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, ed. Ali Şimşek. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010.

Baltacı, Ali. "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5/2 (2019), 368–388. https://doi.org/10.31592/aeusbed.598299

Baltacı, Ali. "Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7/1 (2018), 231–274.

Baştürk, İsmail. *Aday Din Görevlilerinin Diyanet Akademisindeki Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2025.

Bulut, Kudret. *Din Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (İç Batı Anadolu Bölümü Örneği)*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Doktora Tezi, 2019.

Ceylan, Tuncay. "Eğitim Görevlilerinin Diyanet Akademisine İlişkin Görüşleri". *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi* 18 (2024), 145-187. DOI: 10.53112/tudear.1560846.

Ceylan, Tuncay. "Saha Deneyimleri Işığında Diyanet Akademisi Eğitimleri: Mezun Din Görevlilerinin Görüşlerine Dayalı Bir Analiz". *Hitit İlahiyat Dergisi* 25/1 (2026), 100-129.

Coşkun, Mustafa Asım. *Geleneksellik ve Modernlik Ekseninde Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim İhtisas Kursları*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2010.

Creswell, John W. *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. çev. Selçuk Beşir Demir. Ankara: Eğiten Kitap, 2017.

Çanakcı, Ahmet Ali. "Cumhuriyet Dönemi Örgün ve Yaygın Din Eğitimi". *Türkiye Vizyonu Multidisipliner Çalışmalar 2019*. ed. B. Kırmızı - B. İşigüzel. Bursa: Ekin Yayınevi, (2019), 12-41.

Çanakcı, Ahmet Ali. *Yaygın Din Eğitiminde Din Görevlilerinin Rolü (Balıkesir Örneği)*. Bursa: Emin Yayınları, 2014.

Dam, Hasan – Ertürk, İdris. "Diyanet İşleri Başkanlığı Mesleğe Hazırlık Eğitim Programının İçerik ve Etkililiğinin Değerlendirilmesi". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 48 (2020), 97-137. DOI: 10.17120/omuifd.725115.

DİB, Diyanet Akademisi Başkanlığı. *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programları*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Başkanlığı. *Diyanet Akademisi 2024 Birim Faaliyet Raporu*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Başkanlığı. *Diyanet Akademisi Faaliyet Raporu 2023*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi)*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (İmam-Hatip)*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Müezzin-Kayyım)*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Hafız Kur'an Kursu Öğreticisi)*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (Kur'an Kursu Öğreticisi – İşitme ve Görme Engelli)*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Aşere Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Arapça Hizmet İçi Eğitim Programı (Uzaktan Eğitim)*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Din Görevlilerinin Vaaz Becerilerini Geliştirme Hizmet İçi Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2023.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Dinî Mûsikî Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Etkili Hutbe Sunumu Hizmet İçi Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2023.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Ezanı Güzel Okuma Öğretim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Hafızlığı Muhafaza Hizmet İçi Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Hüsn-i Tilavet Hizmet İçi Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2025.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Hüsn-i Tilavet Rehber Öğreticiler Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2026.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Hizmet İçi Eğitim Programları*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2023.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Kıraat (Aşere-Takrîb) Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Kur'an-ı Kerim Hizmet İçi Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet Akademisi Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı. *Talim ve Tashih-i Hurûf Hizmet İçi Eğitim Programı*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı Diyanet Akademisi Başkanlığı. "Programlar". Erişim 12 Şubat 2026. https://diyanetakademi.diyanet.gov.tr/sayfa/465

DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği*. Resmî Gazete 29327 (15 Nisan 2015).

DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği*. Resmî Gazete 32207 (31 Mayıs 2023), md. 4.

DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği*. Resmî Gazete 32207 (31 Mayıs 2023), md. 15–19.

DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Diyanet Akademisi Tanıtım Kataloğu*. Ankara: Diyanet Akademisi Başkanlığı, 2024.

Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile Devlet Memurları Kanunu'nda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. T.C. Resmî Gazete 31788 (24 Mart 2022).

Ertürk, İdris. "Aday İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara Göre Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Programının Değerlendirilmesi". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 24/2 (2024b), 751-787. DOI: 10.33415/daad.1477156.

Ertürk, İdris. "Aday Kur'an Kursu Öğreticilerine Göre Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Programının Değerlendirilmesi". *Bilimname* 52/2 (2024a), 429-465. DOI: 10.28949/bilimname.1486919.

Ertürk, İdris. "Diyanet Akademisi: İhtiyaç mı, Ziyade mi?". *Dinî Bilginin Din Hizmetlerine Aktarılmasında Diyanet Akademisinin Yeri Ve Önemi*. ed. Enver Osman Kaan – Fatih Pamuk, 280-298. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2025.

Güngör, Ali. "Diyanet Akademisi Başkanlığının Kuruluşu, İşleyişi, Din Eğitimi ve Din Hizmetlerine Katkıları". *Dinî Bilginin Din Hizmetlerine Aktarılmasında Diyanet Akademisinin Yeri Ve Önemi*. ed. Enver Osman Kaan – Fatih Pamuk, 299-320. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2025.

Kalay, İdris – Bilen, Mehmet. "Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Ders Notu Seçme Hadisler Kitabı Üzerine Bir Değerlendirme". *Hafıza* 6/1 (2024), 20-32. DOI: 10.56671/hafizadergisi.1413418.

Kara, Mustafa. *Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim İhtisas Kurslarının Din Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans, 2006.

Keskiner, Emine. “Diyanet Akademisi 4-6 Yaş Kur’an Kursu Öğretici Eğitiminin Mezunlar Gözüyle Değerlendirilmesi”. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 12/1 (2026), 106-142.

Kocaman, Kasım – Koyuncu, Mehmet. “İlk Dönem Mezunu Aday Kur’an Kursu Öğreticilerine Göre Diyanet Akademisi”. *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi* 11 (Mart 2024), 539-590. https://doi.org/10.56720/mevzu.1429639

Korkmaz, Mehmet. “Kur’an Kurslarında Din Eğitimi ve Sorunları”. *Din Eğitimi ve Sorunları*. Ed. Mustafa Köylü. 2. Baskı. İstanbul: DEM Yayınları, 2022.

Korkmaz, Mehmet. “Kur’an Kurslarında Din Eğitimi”. *Din Eğitimi El Kitabı*. Ed. Recai Doğan – Remziye Ege. 9. Baskı. Ankara: Grafiker Yayınları, 2022.

Kurt, İbrahim. “Kuruluşundan Bugüne Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Eğitimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”. *RUSUH Uşak Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi* 3/2 (Aralık 2023), 78-91. https://izlik.org/JA94AJ46ZY.

Kurt, İbrahim. *Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Eğitiminin Müftü - Vaiz Yeterlikleri Açısından Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2023.

Ocak, Gürbüz (ed.). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi, 2019.

Öcal, Mustafa. “Geçmişten Günümüze Vâizlik, Vâizler ve Vaazlar Hakkında Bazı Tespit ve Teklifler”. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 23/2 (Ağustos 2015), 125-162. https://izlik.org/JA73LW34YH.

Öz, Ayhan – Kaya, Umut. “Aday Din Görevlilerine Göre Akademi Merkezlerinde Verilen Mesleki Eğitimlerin Etki ve Verimliliği”. *Erciyes Akademi* 38/4 (2024), 975-1004. DOI: 10.48070/erciyesakademi.1541067.

Özşahin, Merve. *Diyanet Akademisi Eğitim Faaliyetleri Arasında Yer Alan Dinî Mûsikî Programının İncelenmesi*. Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2024.

Polat, Adem. *Diyanet Personel Eğitiminde Yeni Bir Paradigma: “Diyanet Akademisi” Model Önerisi*. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi, Doktora Tezi, 2025.

Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 8. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2011.

Yıldız, Emre – Çinemre, Semra. “İlk Dönem Mezunu Aday Din Görevlilerinin Gözünden Diyanet Akademisi İmam-Hatip Eğitiminin Değerlendirilmesi”. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi* 9/2 (2024), 568-601.

Yıldız, Emre. *Diyanet Akademi Eğitiminin İlk Dönem Mezunlarının Gözünden Değerlendirilmesi*. Trabzon: Trabzon Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2025.

Yılmaz, Osman. “Diyanet Akademisi İlk Dönem Mezunu Din Görevlilerinin Eğitim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma”. *Tokat İlmiyat Dergisi* 14/1 (2026), 298-322.

EKLER

EK-1. Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.12.2024-E.459852

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Toplantı Tarihi	: 29.11.2024
Toplantı Sayısı	: 2024/11-36
Toplantı Saati	: 14:00
Araştırmanın Başlığı	**Türkçe** : İkinci Dönem Mezunu Aday Din Görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne Bakışı
	İngilizce : Second Term Graduate Candidate Religious Officers' Perspective on Religious Affairs Academy
SORUMLU ARAŞTIRMACI	
Ad Soyad	: Doç. Dr. Ahmet Ali ÇANAKCI
Kurumu	: Balıkesir Üniversitesi/ İlahiyat Fakültesi
YARDIMCI ARAŞTIRMACI/ARAŞTIRMACILAR	
Adı Soyadı	**Kurumu**
Esra SOYLU	Balıkesir Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 29.11.2024 tarihinde Prof. Dr. Bayram ŞAHİN'in başkanlığında toplandı. Görüşme sonunda, yukarıda bilgileri yer alan araştırmanın Bilimsel Araştırma Etik Kurul Onay Belgesi talebi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.

BAŞKAN
Prof. Dr. Bayram ŞAHİN

Prof. Dr. Sebahattin KARAMAN
Üye

Prof. Dr. Salim ÇONOĞLU
Üye

Prof. Dr. Uğur GÜRGAN
Üye

Prof. Dr. Selvihan KILIÇ ATEŞ
Üye

Doç. Dr. İbrahim Murat BİCİL
Üye

Doç. Dr. Nuri Berk GÜNGÖR
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

EK-2. Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.01.2025-E.475032
Evrak Tarih ve Sayısı: 21.01.2025-474648

T.C.
CUMHURBAŞKANLIĞI
Diyanet İşleri Başkanlığı
Diyanet Akademisi Başkanlığı

Sayı : E-88331529-600-5917993
Konu : Esra SOYLU'nun Araştırma İzin Talebi

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 06.01.2025 tarihli ve 28711322-044.001.001-E.466517 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esra SOYLU'nun "İkinci Dönem Mezunu Aday Din Görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne Bakışı" konulu çalışması ile ilgili izin talebi değerlendirilerek anket sonuçları ile ilgili raporların bir nüshasının Diyanet Akademisi Başkanlığımıza gönderilmesi kaydıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerini saygılarımla rica ederim.

Doç. Dr. Enver Osman KAAN
Başkan a.
Diyanet Akademisi Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: A3C5DA69-5C97-4184-AFCD-40013A6A8745 Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/
Üniversiteler Mahallesi, Dumlupınar Bulvarı No:147/F 06800 Çankaya / Ankara
programkoordinasyon@diyanet.gov.tr
0312 295 94 18
KEP Adresi : diyanetakademisibaskanligi@hs03.kep.tr
Bilgi için:Musa ŞAHBAZ
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
Bu belge, 5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu'na göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5443&eD=BSC69PS2NL&eS=474648 adresinden yapılabilir.

EK-3. İkinci Dönem Mezunu Din Görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne Bakışına İlişkin Görüşme Soruları

1- Cinsiyetiniz?

2- Yaşınız?

3- Lise Mezuniyetiniz?

4- Yükseköğretim mezuniyet durumunuz?

5- Mezun olacağınız/olduğunuz akademi?

6- Mezun olduğunuz akademinin kategorisi?

7- Hafızlık durumunuz?

8- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak mesleki eğitime/Diyanet Akademisi'ne ihtiyaç duyma durumunuz nedir?

9- a. Mezun olduğunuz fakültede (üniversite/ İslami İlimler) almış olduğunuz eğitimin, Diyanet Akademisi'ne etkisi ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

b. Diyanet Akademisi'nin mezun olduğunuz lisans eğitimine katkısı ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

10- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak almış olduğunuz bu eğitimin, mesleki açıdan ihtiyaçlarınıza uygun olarak hazırlandığını düşünüyor musunuz?

11- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademisi'nin uygulanması ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

12- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi olarak eğitim programında yer alan Meal-Akaid/Kelam-İlmihal-Hadis-İslam Ahlakı gibi teorik temel İslâmî İlimler Dersleri ile ilgili görüş ve deneyimleriniz nelerdir?

13- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Kur'an-ı Kerim (Tecvid-Yüzüne Okuma-Ezbere Okuma), Dini Musiki gibi uygulaması olan meslekî alan derslerine yönelik görüşleriniz nelerdir?

14- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak pedagojik formasyon derslerine yönelik görüşleriniz (teorik-uygulama) nelerdir?

15- a. Diyanet Akademisi'nde almış olduğunuz derslerde daha çok hangi yöntem ve teknikler kullanıldı? Bu yöntem ve teknikler dersin anlaşılmasında sizce ne kadar etkili oldu?

b. İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak hangi öğretim yöntem ve tekniklerini biliyorsunuz? Bu yöntem ve teknikleri öğrenmenizde/anlamanızda Diyanet Akademisi'nin ne kadar katkısı oldu?

16-İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak derslerde akademi eğitim görevlilerinin öğretim teknolojileri ve materyal kullanımıyla ilgili görüşleriniz nelerdir?

17- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak, akademi eğitim görevlilerinin aday din görevlileriyle iletişimi nasıldı? Bu iletişimin Diyanet Akademisi'nin verimliliği üzerinde nasıl bir etkisi olmuştur?

18- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademisinde zorlandığınız dersler oldu mu? Zorlandığınız dersler olduysa bu derslere yönelik görüşleriniz nelerdir?

19- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademisi'nde almış olduğunuz derslerle ilgili eğitim programına/müfredata (kazanım-içerik-öğrenme öğretme süreci-ölçme ve değerlendirme) yönelik görüşleriniz nelerdir?

20- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademisi'nde almış olduğunuz eğitimin hayatınızda nasıl bir etkisi olmuştur?

21- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak akademi eğitimi dönem sonu değerlendirilmesi ve akademi mezuniyet sınavlarının gerekliliği hakkında görüşleriniz nelerdir?

22- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak akademi eğitim görevlilerinin alan bilgisine yönelik görüşleriniz nelerdir?

23- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak akademi eğitim görevlilerinin eğitim- öğretim becerilerine (pedagojik formasyon yeterlilikleri) yönelik görüşleriniz nelerdir?

24- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademisi'nde görülen derslerle ilgili yapılan sınavlara yönelik görüşleriniz nelerdir?

25- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak akademi yöneticilerine yönelik görüşleriniz nelerdir?

26- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak akademi merkezleri binalarına (fiziksel, eğitsel, teknolojik ve sosyal donanım) ve barınma/yatılı imkanlarına yönelik görüşleriniz nelerdir?

27- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademi'sinin mesleki motivasyon ve verimliliğiniz üzerindeki etkisine yönelik görüşleriniz nelerdir?

28- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademi'sinin DİB kurum aidiyetinin oluşumu üzerindeki etkisine yönelik görüşleriniz nelerdir?

29- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademi'si sonrasında görev yapacağınız kurslara yerleştirme puanlarınızın belirlenmesiyle ilgili görüşleriniz nelerdir?

30- a. İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak sizce Diyanet Akademisiyle ilgili karşılaşılan temel sorunlar nelerdir?

b. Bu sorunlara çözüm öneriniz nelerdir?

31- İkinci dönem mezunu aday din görevlisi (Kur'an Kursu Öğreticisi) olarak Diyanet Akademi'sinin amacına ulaşması ve verimlilik durumuyla ilgili görüşleriniz nelerdir?

32- Konuyla ilgili gerek gördüğünüz husus ve önerileriniz varsa yazar mısınız?