



bilimname 52, 2024/2, 429-465

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 20.05.2024, Kabul Tarihi: 18.09.2024, Yayın Tarihi: 31.10.2024

doi: 10.28949/bilimname.1486919

ADAY KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNE GÖRE DİYANET AKADEMİSİ MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

 İdris ERTÜRK^a

Öz

Türkiye’de din hizmetlerini verme yetkisi yasal olarak uhdesinde bulunan Diyanet İşleri Başkanlığı, hizmetlerini istihdam ettiği personel aracılığıyla yerine getirmektedir. 2022 yılında yapılan yasal değişiklikle, Başkanlığın personel istihdamı ve eğitiminde paradigma değişikliğine gidilmiş; daha önce açıktan atama yoluyla yapılan personel istihdamı kaldırılmış, yeni atanan personele yönelik düzenlenen hizmet içi mesleğe hazırlık eğitimleri hizmet öncesine alınmış, bu eğitimleri vermek üzere Diyanet Akademisi adı altında yeni bir birim oluşturulmuştur. Diyanet Akademisi, yapılan sınavlarda başarı gösteren aday din görevlilerini 30 haftalık bir meslekî eğitime tâbi tutmakta, bu eğitimi başarıyla tamamlayanlar göreve atanmaktadır. Çalışmada, Diyanet Akademisince aday Kur’an Kursu Öğreticileri (KKÖ) için düzenlenen Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (ADMEP-KKÖ) incelenmiştir. Program içeriği analiz edildikten sonra katılımcılara etkisi yapılan alan araştırması ile ölçülmeye çalışılmıştır. Aday Kur’an Kursu Öğreticilerinin programa ilişkin düşüncelerini ortaya koyabilmek amacıyla, nicel araştırma modellerinden tarama araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, Diyanet Akademisi (DİYA) tarafından düzenlenen meslekî eğitim programının önemine dikkat çekmek, programın başlangıcından sonuna kadar mevcut yapısal ve işlevsel sorunları belirleyerek, varsa bu sorunlara çözüm önerileri sunmaktır. Çalışma, Diyanet akademisi üzerine yapılan ilk araştırmalardan biridir. Araştırma sonucunda aday KKÖ’lerin meslekî hazırlık eğitimine kısmen ihtiyaç duydukları, ADMEP’in adaylara yeterli düzeyde meslekî bilgi kazandırdığı, meslekî beceri kazandırmada kısmen yeterli olduğu, programın süre ve içerik açısından güncellenmesi gerektiği tespit edilmiş; bu tespitler doğrultusunda aday din görevlilerine ve Diyanet Akademisi Başkanlığına önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Din Eğitimi, Diyanet Akademisi, Meslekî Eğitim, Aday Din Görevlisi, Kur’an Kursu Öğreticisi.

^a Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, idriserturk@hotmail.com



EVALUATION OF THE DIYANET ACADEMY VOCATIONAL EDUCATION PROGRAMME ACCORDING TO CANDIDATE QUR'AN COURSE INSTRUCTORS

Abstract

The Presidency of Religious Affairs, which is legally authorised to provide religious services in Turkey, carries out its services through the personnel it employs. With the legal amendment made in 2022, a paradigm shift was made in the recruitment and training of the personnel of the Presidency; the recruitment of personnel, which was previously done through open appointments, was abolished, in-service professional preparation trainings organised for newly appointed personnel were moved to pre-service, and a new unit was established under the name of the Religious Academy to provide these trainings. The Religious Affairs Academy provides 30 weeks of vocational training to candidate religious officials who are successful in the examinations, and those who successfully complete this training are appointed to duty. In this study, the Candidate Religious Officers Vocational Training Programme (CROVTP-QCI) organised by the Academy of Religious Affairs for Candidate Qur'an Course Instructors was examined. After analysing the content of the programme, its effect on the participants was tried to be measured by field research. To reveal the thoughts of the candidate Qur'an Course Instructors about the programme, survey research method, one of the quantitative research models, was used. The aim of the study is to draw attention to the importance of the vocational training programme organised by the Religious Academy, to determine the current structural and functional problems from the beginning to the end of the programme and to offer solutions to possible problems. The study found that candidate religious officials need vocational preparation training, that CROVT provides them with sufficient vocational knowledge, and that it is partially sufficient to acquire vocational skills; in line with these findings, suggestions were made to candidate religious officials and the RA Presidency.

[The Extended Abstract is at the end of the article.]

Keywords: Religious Education, Religious Academy, Vocational Training, Candidate Religious Officer, Qur'an Course Instructor.



Giriş

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), “milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmekle” (TCA, 1982, Madde 136) görevli bir devlet kurumudur.

Günümüzde DİB, Türkiye'deki hizmetlerinin yanı sıra dünyanın her bölgesindeki Müslümanlara din hizmeti götüren uluslararası bir kurum hâline gelmiştir (Bardakoğlu, 2010, s. 48). DİB, hayatın tamamını ve tüm insanlığı içine alan bir çerçeve ile hizmetlerini yürütmeye çalışmaktadır. Haddizatında böylesi hizmetlerin yürütülmesi, bilgili ve donanımlı personelin "gayretli" çalışmalarıyla mümkündür (Öztürk, 1999, s. 405).

Din görevliliği, mesuliyeti yüksek, buna karşılık en az hataya izin veren mesleklerden biridir (Dam, 2018, ss. 293-294). Bu görevi ifa edeceklerin, mesleğin sorumluluğunu kaldırabilecek bilgi ve becerileri haiz olması gerekir. Toplumun ihtiyaçları ve beklentileri değişkenlik arz etmektedir. Dolayısıyla insanların ihtiyaçlarını karşılamak için hizmet verenler, bu değişkenliğe uygun bir şekilde kendilerini geliştirmek ve donanımlı olmak zorundadır. Özellikle de din gibi hassas bir alanda hizmet verecek bireylerin, bu hızlı değişim ve gelişmeler karşısında beklenti ve ihtiyaçları cevaplayabilecek nitelikte olmaları gerekmektedir (Kayadibi, 2003, s. 426).

Türkiye'de din hizmetlerinde görev almayı düşünen bireyler için İmam-Hatip Liseleri (İHL) tesis edilmiştir (TTK, 1924, Madde 4). İlahiyat fakültelerinin her ne kadar doğrudan din görevlisi yetiştirme gibi bir amacı olmasa da bireylerin dinî yükseköğrenimlerinde önemli bir katkısı bulunmaktadır. Diğer taraftan çeşitli araştırmalarda, din görevlilerinin hizmet öncesinde aldıkları örgün eğitimlerin meslekî anlamda yeterli olmadığına, hizmetlerin daha verimli ve etkili sunulabilmesi için din görevlilerinin ilave eğitimlerle desteklenmeleri gerektiğine işaret edilmektedir (Ayas, 1998, s. 20; Bulut, 2003, s. 563; Buyrukçu, 2005, s. 118; Ertürk, 2021, s. 104; Furat, 2012, s. 107; Özbek, 1995, ss. 191-201).

DİB, hizmetlerinin kalitesini artırmak ve toplumun değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmek için personelinin bilgi ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla mutad eğitim programları düzenlemektedir (Kayapınar, 2009, s. 808). Bu eğitimler, farklı zaman dilimlerinde düzenlenmekte, DİB'in eğitimli personeli aracılığıyla hizmet içi eğitim için oluşturulmuş dinî yüksek ihtisas/dinî ihtisas merkezlerinde veya duruma göre mahallinde sunulmaktadır. İlahiyat fakültelerinin öğretim elemanları başta olmak üzere, çeşitli alan uzmanları da bu eğitimlerde görev almaktadır.

2022 yılı mart ayında yapılan yasal değişikliğe kadar, göreve yeni atanan ya da görevde olan personele hizmet içi eğitim yoluyla bu şekilde meslekî eğitimler verilmiştir. Ancak söz konusu eğitimlerin ekonomik açıdan oldukça maliyetli olması, eğitim nedeniyle görevlilerin görev yerlerinden ayrılmak durumunda kalmasının halk nezdinde hoş karşılanmaması,

hizmetlerin aksamasına neden olması, hizmet içi eğitimlere alınan personelin yerine vekil tayin etmedeki zorluklar, yine hizmet içi eğitimlerin sınırlı sayıda personelle ve kısa süreli olmasının getirdiği sıkıntılar (ADMEP-KKÖ, 2023, s. 5), başkanlığı personel eğitiminde paradigma değişikliğine sevk etmiş, uzun yıllardır Diyanet camiasında konuşulan Diyanet Akademisi'nin (DİYA) kurulması 16 Mart 2022 tarih ve 7383 numaralı kanunla gerçekleşmiştir. Bu kanunla, müstakil bir kuruluş kanunu yerine 633 sayılı DİB Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun'a (DİBKAN) eklemeler ve bazı maddelerinde değişiklikler yapılmak suretiyle DİYA'nın yasal zemini oluşturulmuştur. İlgili kanunla daha önce DİB Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nce yürütülen tüm hizmet içi faaliyetleri ile ihdas edilecek pozisyonlara atanacak aday din görevlerinin meslekî eğitimi DİYA'nın uhdesine verilmiştir. Kanun gereğince, akademiye alınacak adaylar için sınav yapılmış ve adaylar belirlenmiştir. Ancak ülkemizde 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan ve elli bine yakın vatandaşımızın hayatını kaybettiği deprem nedeniyle akademinin eğitime başlaması gecikmiştir. Yapılan hazırlıkların tamamlanması neticesinde 5 Haziran 2023 tarihinde planlanan eğitimlere başlanmıştır. Akademi sisteminin getirdiği yeniliklerden biri, hizmet öncesi meslekî eğitim programlarının devreye alınmasıdır. Bu programlarla akademiye giriş sınavında başarılı olan aday Kur'an kursu öğretmenlerine, imam-hatiplere ve müezzin-kayyımlara meslekî hazırlayıcı eğitim verilmektedir. Söz konusu eğitimler için "Aday Din Görevlileri Meslekî Eğitim Programı (ADMEP)" hazırlanmıştır. Diğer taraftan daha önce hizmet içi eğitim adı altında yürütülen dinî yüksek ihtisas, aşere-takrip-tayyibe ve dinî musiki kursları aynı adla ve programla DİYA çatısı altında devam etmektedir.

A. Problem

Bu çalışmada aday Kur'an Kursu Öğreticilerinin (KKÖ) görüşleri doğrultusunda ADMEP'in etkililiği incelenmiştir. Bu doğrultuda, öncelikle programın içeriği detaylı bir şekilde incelenmiş, ardından katılımcıların görüşleri doğrultusunda eğitim programının etkililiği değerlendirilmeye çalışılmıştır. "ADMEP'in içeriği, hedefleri ve etkililiği konusunda aday KKÖ'lerin görüşleri nelerdir?" sorusu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Araştırmada şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Aday KKÖ'ler, göreve başlamadan önce ADMEP'e ihtiyaç duymakta mıdır?
2. Aday KKÖ'lere göre, ADMEP adayların meslekî açıdan beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanmış mıdır?
3. Aday KKÖ'ler, kendilerini en fazla hangi ders alanlarında eksik

hissetmektedir?

4. Aday KKÖ'lere göre, ADMEP'te verilen dersler, beklenti ve ihtiyaçlarını yeterli ölçüde karşılamakta mıdır?
5. Aday KKÖ'ler ADMEP'teki staj uygulamalarını yeterli görmekte midir?
6. Aday KKÖ'ler program süresince yapılan sosyal etkinlikleri nasıl değerlendirmektedir?
7. Aday KKÖ'ler, eğitim merkezleri ve eğitim süreciyle ilgili hangi problemleri yaşamaktadır?

B. Amaç ve Önem

Araştırma, ADMEP'in yapısal ve işlevsel problemlerini tanımlamayı, bu sorunlara çözümler sunmayı ve kaliteyi artırmak için önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışma, din görevlisi yetiştirme sürecinde yeni bir oluşum konumundaki DİYA üzerine yapılan ilk araştırmalarından biridir. Eğitim hedeflerinin gerçekleşme seviyesinin değerlendirilmesi, süreç boyunca karşılaşılan sorunların belirlenmesi ve bu sayede program geliştirme süreçlerine katkı sağlaması açısından çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

C. Sınırlılıklar

Araştırma verileri, ADMEP'e katılan 119 aday Kur'an kursu öğreticisinin (KKÖ) görüşleri ve veri toplama amacıyla oluşturulan anket sorularıyla sınırlıdır. Aynı dönemde eğitime alınan aday imam-hatipler ve aday müezzin-kayyımlar programlarının farklılığı ve çalışmanın sınırlılıkları nedeniyle bu araştırmaya dâhil edilmemiştir.

D. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 5 Haziran 2023-19 Ocak 2024 tarihleri arasında düzenlenen 1. Dönem ADMEP'e Samsun Aşıkkutlu ve Ordu Dinî İhtisas Merkezleri ile Trabzon Dinî Yüksek İhtisas Merkezi'nde katılan aday KKÖ'ler oluşturmaktadır. Katılımcılar tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir. Belirtilen tarihler arasında ilgili eğitim merkezlerinde eğitime 120 aday KKÖ alınmış, bunlardan 119'u araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan aday din görevlilerine dair sayısal bilgileri tablo hâlinde göstermek mümkündür:

Tablo 1. Araştırmanın Yapıldığı Akademi Merkezleri ve Katılımcı Sayıları

Eğitim Merkezi	Kişi (N)	Yüzde (%)
Trabzon Dinî Yüksek İhtisas Merkezi	21	17,6
Samsun Aşıkkutlu Dinî İhtisas Merkezi	12	10,1

Ordu Dinî İhtisas Merkezi	86	72,3
Toplam	119	100,0

E. Yöntem

Çalışmada ADMEP'e katılan aday KKÖ'lerin, programa ilişkin düşüncelerini ortaya koyabilmek amacıyla, nicel araştırma modellerinden tarama araştırma modeli kullanılmıştır. Tarama araştırmaları, bir konu ya da olay hakkında katılımcıların görüşlerinin belirlendiği, diğer araştırma türlerine göre nispeten daha büyük örneklem grubu üzerinde yapılan bir araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2013, s. 177). Bu tür araştırmalarda olayların daha önceki olay ve şartlarla ilişkileri dikkate alınarak durumlararası etkileşim açıklanmaya çalışılır; verilerin analizi ve açıklanması suretiyle yorumlara, değerlendirme ve yeni durumlara uygulanacak şekilde genellemelere varma gibi daha yüksek seviyede işlemlere yer verilir (Aslantürk, 1999, s. 101).

Araştırmanın teorik kısmıyla ilgili veriler, ilgili literatürün taranmasıyla oluşturulmuştur.

F. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler, anket tekniğiyle elde edilmiştir. İlgili literatür taranarak ve uzman görüşlerine başvurularak 60 soruluk bir anket geliştirilmiştir. Anketin 6 sorusu kişisel bilgilere ilişkindir. 7 soru açık uçlu, diğer sorular ise kapalı uçlu olarak düzenlenmiştir. Ancak bu çalışmada -sınırlılıklardan dolayı- sadece alt problemlerle doğrudan ilişkili sorularla elde edilen veriler kullanılmıştır.

G. Verilerin Toplanması

Gerekli izinlerin¹ alınmasının ardından anket formları, eğitim programının son haftasında bizzat araştırmacı tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacıyla ilgili bilgi verilmiş, onamları alınmış, anlaşılmayan hususlarda kendilerine anlık geri bildirimde bulunulmuştur. Araştırmacının aynı zamanda programda eğitimci olarak görev alması, eğitim sürecine ilişkin gözlem ve görüşmeler yapmasına, böylelikle anket verilerinin desteklenmesine katkı sağlamıştır.

H. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel işlemleri SPSS 22

¹ Araştırmaya ilişkin etik kurul izni Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (Karar No: 2023-244) alınmıştır. Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı'ndan izin istenmiş ve bu izin 20.12.2023 tarihli E-88331529-044-4548149 nolu yazı ile verilmiştir.

istatistik paket programı ile yapılmıştır. ADMEP'e katılan aday KKÖ'lerin demografik özelliklerine ve kurs programına yönelik değerlendirmelerine ilişkin veriler, betimsel istatistiklerden frekans dağılımı ile gösterilmiştir.

I. İlgili Çalışmalar

Araştırma konusuyla ilgili literatür incelendiğinde DİYA tarafından düzenlenen meslekî eğitim programlarına ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu durumun akademi eğitiminin henüz yeni olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte eski sistemde göreve yeni başlayan din görevlilerine "Mesleğe Hazırlık Eğitim Programı" veya "Hazırlayıcı Eğitim Programı" adı altında verilen hizmet içi eğitimler üzerine birkaç çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaları kronolojik olarak şu şekilde sıralamak mümkündür:

Özdemir ve Arıcı'nın (2011) çalışmaları DİB'de göreve yeni başlayan din görevlilerinin eğitim merkezlerinde aldıkları hazırlayıcı eğitim kursları üzerine yapılmıştır. Araştırmada din görevlilerinin hazırlayıcı eğitim kursuna ihtiyaç duydukları, hazırlayıcı eğitim kursunun göreve başlamadan önce yapılmasını istedikleri, kurstan sonra kendilerini özellikle kıraat açısından yetersiz gördükleri, kursun süresini yeterli bulmadıkları, kursa ilişkin genel anlamda olumlu görüşe sahip oldukları ve kursu işleyiş ve program açısından beğendikleri sonuçlarına ulaşılmıştır (Özdemir & Arıcı, 2011).

Dam ve Ertürk'ün (2020) alan araştırmasına dayanan çalışmalarında, din görevlilerinin büyük oranda hazırlayıcı eğitime ihtiyaç duyduklarını ve bu eğitimin göreve başlamadan önce verilmesini istediklerini tespit etmişlerdir (Dam & Ertürk, 2020).

Ertürk'ün (2021) çalışması konuyla ilgili en kapsamlı çalışmalardan biridir. Din görevlilerinin mesleğe hazırlık eğitimlerine dair görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelendiği araştırmada, din görevlilerinin görev öncesinde meslekî hazırlayıcı bir eğitime ihtiyaç duydukları, hâlihazırda verilen hazırlayıcı eğitimlerin süre ve içerik açısından din görevlilerinin ihtiyacını karşılamadığı, bu nedenle uzun süreli hazırlayıcı eğitime ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Doktora tezi olarak hazırlanan bu çalışmada DİYA'nın kurulmasının teklif edilmesi dikkat çeken hususlardan biridir (Ertürk, 2021).

Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışması, bilindiği kadarıyla DİYA üzerine yapılan ilk araştırmadır. Çalışmada ilk dönem mezunu aday Kur'an kursu öğreticilerinin Diyanet Akademisi'ne ilişkin görüş ve deneyimleri değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda ilk dönem mezunu aday Kur'an

kursu öğreticilerinin, öğrenim gördükleri mesleki eğitim programına ve Diyanet Akademisi'ne yönelik genel olarak olumlu kanaat taşıdıkları, eksikliklerin giderilmesi ve iyileştirmelerin sağlanması için eğitim programının güncellenmesi gerektiğine yönelik görüş ve beklentiye sahip oldukları tespit edilmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024).

Kalay ve Bilen'in (2024) çalışmaları da yine DİYA üzerine yapılan ilk araştırmalardan biridir. Çalışmada DİYA'da okutulan "Seçme Hadisler" kitabının içeriğine dair tahlillerde bulunulmuş ve kitabın aday din görevlileri için yeterli içeriğe sahip olup olmadığını irdelenmiştir. Akademi eğitiminin geneli üzerinde bir inceleme yapılmamıştır (Kalay & Bilen, 2024).

J. Programla İlgili Bilgiler

1. Programın Hedefi ve Genel Amaçları

DİYA'ya bağlı Eğitim Programları ve Koordinasyon Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan müfredatta ADMEP'in hedefi, "meslekî bilgi donanımına sahip, bu bilgiyi görevinde etkin biçimde uygulayabilen; meslek ahlâkı ve yaşantısıyla örnek olan, toplumu din konusunda aydınlatan, kurum aidiyet bilinci ve özgüveni yüksek, yeniliğe açık, iletişim ve sosyal katılım becerileri gelişmiş, kitle iletişim araçlarını etkin bir şekilde kullanılabilen din görevlileri yetiştirmek" (ADMEP-KKÖ, 2023, s. 7) olarak ifade edilmiş; programın amacı olarak ise "aday KKÖ'lerin;

1. Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun ve güzel okuyan,
2. Kur'an kursu öğreticiliğinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip olan,
3. Eğitim-öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, eğitim sürecini yönetme ve ölçme-değerlendirme alanlarında yetkin,
4. Öğretme-öğrenme sürecini öğrencilerin bireysel farklılıkları ve gelişim düzeylerine göre planlayabilen,
5. Kur'an ve sünnet temelinde İslam medeniyetinin geçmiş birikimini de dikkate alarak aşırılıklardan uzak, kuşatıcı bir dil ekseninde İslam'ın bir bütün olarak doğru anlaşılmasına katkı sağlayan,
6. Temel İslam İlimlerini kendi terimleri ile kavrayan,
7. İslam dininin inanç, ibadet ve ahlakla alakalı temel esaslarını delilleriyle açıklayan,
8. Dini sorunları çözümlerken Kur'an, sünnet ve kültürel mirası birlikte değerlendirebilen,
9. Edindiği bilgi ışığında dini konularda toplumu aydınlatan, insanların

- sorularına ve ihtiyaçlarına cevap verebilen,
10. Bilgilerini günün şartları, toplumun ihtiyaçları ve sorunlarıyla ilişki kurarak güncelleştirebilen,
 11. Tebliğ ve irşat görevini başta Kur'an ve sünnet olmak üzere sahih kaynaklara dayalı doğru bilgiler ışığında uygun yöntemler ve güzel bir üslupla yerine getirebilen,
 12. Kelam, fıkıh, tefsir, hadis, siyer ve İslam tarihi gibi temel disiplinler ile ilgili Türkçe kaynakları kullanabilen,
 13. Dini istismar eden düşünce ve hareketlere karşı Kur'an ve sünnet çerçevesinde etkin mücadele eden,
 14. Cami dışı din hizmetleri ve yaygın din eğitimi hizmetlerini bilimsel veriler ışığında planlama ve yürütme becerisine sahip,
 15. Bir arada yaşama kültürüne sahip olan, milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinen,
 16. Bilgi, beceri, görgü ve yaşantısıyla çevresine örneklik eden,
 17. Temsil kabiliyeti yüksek, kurum kültürü ve aidiyet bilinci gelişmiş olan,
 18. Bilgiye ulaşmada kitle iletişim araçlarından yararlanan, bu araçlardan gelen verilere karşı seçici olan ve din hizmetlerini yürütmeye teknolojiyi etkin olarak kullanabilen,
 19. Demokratik değerlere ve insan haklarına saygılı, sosyal katılım becerisi gelişmiş, iletişim, rehberlik ve yorum yeteneğine sahip olan bireyler hâline getirilmesi" olarak açıklanmıştır.

2. Programın Alanları ve Ders Kredileri

Aday KKÖ'ler için hazırlanan ADMEP, 15 haftalık iki dönemden oluşmaktadır. 15 haftanın 14 haftasında ders haftası, 1 hafta ise sınav haftası olarak planlanmıştır. Haftalık ders yükü 38 saat olup toplam 1064 saat eğitim verilmesi öngörülmüştür. Programın öğrenme alanları, dersler ve krediler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 2. Meslekî Eğitim Programı: Alanlar ve Ders Kredileri

	Alanlar	Dersler	1. Dönem	2. Dönem	Toplam Kredi
1	Kur'an-ı Kerim	Tecvit Bilgisi	28	-	224
		Yüzüne Okuma	64	112	
		Ezberle Okuma	28	28	

2	Temel İslam Bilimleri	Meal	28	28	280
		Akaid-Kelam	28	-	
		İlmihal	56	56	
		Hadis	28	28	
		İslam Ahlakı	28	-	
3	Din Hizmetleri	Davet ve Nebevî Metot	-	28	56
		İletişim ve Rehberlik	-	28	
4	Meslekî Bilgi ve Beceri	Öğreticilik Mesleğine Giriş	56	-	392
		Dini Musiki	28	28	
		Uygulama/Staj	-	84	
5	Devlet teşkilatı ve kamu mevzuatı	28	-	28	
6	Kültürel etkinlikler	56	28	84	
Genel toplam			532	532	1064

Tabloda da görüldüğü üzere aday KKÖ'ler için ADMEP, 6 öğrenme alanına ayrılmıştır. Her alanda yer alan derslerin kredileri ve ders içerikleri, ilgili müfredatta ayrıntılı olarak gösterilmiştir.(ADMEP-KKÖ, 2023, ss. 13-92) İki dönem hâlinde uygulanması planlanan ve toplamda 1064 saatlik kredi tanımlanan program, ders saati ve çeşitliği açısından yüklü bir içeriğe sahip gözükmemektedir.

KKÖ'ler için hazırlanan programda 4-6 yaş Kur'an kurslarında ve hafızlık Kur'an kurslarında görev yapacak adaylar için kısmî farklılıklar söz konusudur. Ders içerikleri genel olarak aynı olmakla birlikte her iki gruba tanımlanan kredilerde farklılık söz konusudur. Söz gelimi, Kur'an-ı Kerim alanı ders kredisi 4-6 yaş KKÖ adayları için 224 saat, hafızlık KKÖ adayları için 308 saat; Temel İslamî İlimler 4-6 yaş KKÖ adayları için 280 saat, hafızlık KKÖ adayları için 308 saat, Meslekî Bilgi ve Beceri 4-6 yaş KKÖ adayları için 392 saat, hafızlık KKÖ için 280 saattir. Meslekî Bilgi ve Beceri Öğrenme alanında 4-6 yaş KKÖ adayları için "4-6 Yaş Eğitimi Öğreticilik Formasyonu", hafızlık KKÖ'ler için ise "Hafızlık Eğitimi Öğreticilik Formasyonu" verilmesi öngörülmüştür. Diğer alanlar ve kredilerde iki grupta da bir farklılık söz konusu değildir.

3. Programın Süresi, Yeri ve Katılım

Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Yönetmeliği'ne (DAMEY) göre "Meslekî Eğitim, bir eğitim yılı içinde yer alan ve sınav haftaları da dâhil olmak üzere her biri on beş haftadan oluşan güz, bahar ve yaz eğitim

dönemlerinde verilir" (DAMEY, 2023, Madde 10/1). Yine aynı yönetmeliğe göre, başkanlığın zorunlu hallerde ve ihtiyaç durumunda bu süreleri yeniden belirleyebileceği ifade edilmiştir (DAMEY, 2023, Madde 10/4). Kaldı ki uygulamada tüm adaylara eğitim süresinin iki dönem olarak uygulandığı, müfredatın da ona göre hazırlandığı görülmüştür. Buna göre eğitim, her dönemde 14 hafta ders 1 hafta sınav olmak üzere toplamda 30 haftadır. Verilen aralarla birlikte eğitim süresi 8 ayı bulmaktadır.

Meslekî eğitimlerin DİYA'ya bağlı eğitim merkezlerinde verilmesi esastır. Ancak şartlara göre kamu tesisleri başta olmak üzere farklı ortamlarda da eğitim verilebilir (DAMEY, 2023, Madde 11).

Mesleğe hazırlık eğitimine katılım için aday din görevlisi olmak şarttır. Aday din görevlileri, Diyanet Akademisi Başkanlığı (DİYAB) ve DİB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü'nce koordineli olarak belirlenen ölçütlere uygun olarak seçilir. Buna göre adayların KPSS ve başkanlıkça yapılan sözlü sınavdan başarılı olması esastır. Başarılı olup kontenjana giren adaylar, akademi başkanlığının koordinesinde akademi eğitim merkezlerine yerleştirilir. Bu yerleştirmelerde adayların eğitime alınacağı gruplar önemlidir. Örneğin, aday imam-hatipler ve aday KKÖ'ler farklı eğitim merkezlerinde eğitime alınmaktadır. Aynı şekilde adaylar, genel olarak hafızlık ve öğrenim durumlarına göre farklı eğitim merkezlerine yerleştirilmektedir. Aynı eğitim merkezine yerleştirilmeleri durumunda sınıfları ayrılmaktadır.

DAMEY'e göre, eğitime katılanların derslere devamlılığı zorunludur. Geçerli mazeretleri olsa bile adayların (veya kursiyerlerin) bir dönemde toplam yedi gün devamsızlık yapmaları hâlinde programla ilişkileri kesilmektedir. Bu kişiler, akademi başkanlığının değerlendirmesine göre bir sonraki eğitim programına alınabilmektedir. Bu imkân, aday ve kursiyerlere bir defalığına mahsus olmak üzere verilmiştir (DAMEY, 2023, Madde 27).

Adayların göreve atanabilmesi akademi eğitimini başarıyla tamamlamaları gerekir. Mezunlara, mezun olduğu programı belgeleyen "Diyanet Akademisi Diploması" verilmektedir. Mezuniyetin akabinde mülakat usulüyle atama sınavı yapılmaktadır. Atamada adayın akademi eğitimindeki diploma notu ile sözlü sınavdaki notunun ortalaması dikkate alınmaktadır (DAMEY, 2023, Madde 19).

K. Bulgular ve Yorum

1. Ankete Katılan Aday KKÖ'lere Ait Kişisel Bilgiler

Bu başlık altında araştırmaya katılan aday KKÖ'lerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgular paylaşılmıştır. Katılımcıların tamamı kadındır.

a. Yaş Durumları**Tablo 3.** Aday KKÖ'lerin Yaş Durumu

Yaş Aralıkları	N	%
20-25 Arası	27	22,7
26-30 Arası	55	46,2
31-35 Arası	12	10,1
36 ve Yukarısı	25	21,0
Toplam	119	100,0

Tablo 3'te görüleceği üzere araştırmanın yapıldığı eğitim merkezlerinde eğitime katılanların çoğunluğunu %46,2'lik oranla 26-30 yaş aralığındaki adaylar oluşturmaktadır. 20-25 yaş arası katılımcıların oranı %22,7'dir. 30 yaş üstü adayların oranı ise %31,1'dir. Bu sonuçlardan hareketle 30 yaş altı adayların akademiye giriş sınavında daha başarılı oldukları söylenebilir. 30 yaş üstündeki adaylar başka eğitim merkezlerine de dağıtılmış olabilirler.

b. Medenî Durumları**Tablo 4.** Aday KKÖ'lerin Medenî Durumu

Durumu	N	%
Evli	50	42,0
Bekâr	69	58
Toplam	119	100,0

Tablodan da anlaşılacağı üzere, aday KKÖ'lerin %42'si evli, %58'i ise bekârdır. Evli ya da bekâr olmak, doğrudan eğitimi etkileyen bir durum olmamakla birlikte, akademi eğitiminin yatılı olması, evlilerin eş ve çocuklarından uzakta uzun süre ayrı kalmaları, bayanların hamilelik ve emzirme durumları vb. nedenler eğitime katılanları eğitim sürecini etkileyebilmektedir.

c. Eğitim Durumları

Meslekî eğitimin planlaması yapılırken, adayların mezuniyet durumları göz önünde bulundurulmaktadır. Duruma göre farklı gruplar aynı eğitim merkezine yerleştirilebilmekte, ancak sınıfları ayrılmaktadır. Bu uygulama, adayların (hizmet içi eğitimde ise kursiyerlerin) hazır bulunuşluk düzeyleri açısından faydalı bir uygulamadır (Ertürk, 2021, s. 91).

Meslekî eğitime katılan aday din görevlilerinin mezun olduğu lise türü ile yükseköğrenim düzeyi ve türüne ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda

gösterilmiştir.

Tablo 5. Aday KKÖ'lerin Lise Mezuniyet Durumu

Lise Türü	N	%
İHL	87	73,1
Diğer Lise	32	26,9
Toplam	119	100,0

Tabloda görüldüğü üzere, aday din görevlilerinin büyük çoğunluğu (%73,1) İHL, %26,9'u ise diğer lise mezunudur. Aday din görevlilerinin büyük çoğunluğunun İHL mezunu olması tabii görülmelidir. Zira bu okulların kuruluş amaçlarından biri din hizmetlerini ifa edecek mükellef memurlar yetiştirmektir (TTK, 1924, Madde 4). KKÖ olmak için İHL/lise mezunu olmak yeterli değildir, adaylarda dinî yüksek öğrenim mezunu olma şartı aranmaktadır (DİB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, t.y.). Araştırmamıza katılan aday KKÖ'lerin yükseköğrenim mezuniyet durumları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6. Aday KKÖ'lerin Yükseköğrenim Mezuniyet Durumu

Mezuniyet Türleri	N	%
İlahiyat (Örgün)	67	56,3
İlahiyat (İLİTAM)	47	39,5
Lisansüstü	5	4,2
Toplam	119	100,0

Tablo 6'da görüleceği üzere, araştırmaya katılan aday KKÖ'lerin tamamı en az dört yıllık dinî yükseköğrenim mezunudur. Zira adı geçen dönemde KKÖ adaylarında ilahiyat lisans mezunu olma şartı aranmıştır. (DİB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, t.y.) Adayların %56,3'ü örgün ilahiyat programından mezunu olduğunu belirtmiştir. İLİTAM mezunu olanların oranı %39,5'tir. %4,2 oranında KKÖ lisansüstü programlardan mezun olduklarını ifade etmişlerdir. Lisansüstü programda eğitim gören adayların da dinî yükseköğrenim mezunu olduğunu ifade etmek gerekir.

Yeri gelmişken bu konuda bir hususa değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Bilindiği üzere, ülkemizde öğretmen adaylarında aranan temel şartlardan biri, lisans programlarından mezuniyettir. DİB de, son yıllarda yaptığı istihdamlarda, dinî yüksek öğrenim mezunlarına öncelik vermektedir. Bu tercihin, KKÖ istihdamında daha fazla göz önünde bulundurulduğu söylemek gerekir. Hatta araştırmanın yapıldığı dönemde

aday KKÖ'lerin tümünü dört yıllık dinî yükseköğrenim mezunları oluşturmaktadır. Öğretmen adaylarında aranan lisans mezuniyeti şartının KKÖ'ler için de aranması sevindirici bir durumdur. Zira KKÖ'ler, yaygın din eğitimi kurumlarından biri olan, düzenli programları bulunan ve yoğun bir Kur'an ve dinî bilgiler öğretimi yapılan Kur'an kurslarında öğreticilik yapmaktadır. Kur'an kursu öğreticisi, en azından din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeninin formasyonuna sahip olmak zorundadır (M. Ş. Aydın, 2008, s. 219). Diğer taraftan, KKÖ'lerin resmî olarak "öğretmen" unvanları bulunmamaktadır. Bizce bu durum bir eksikliklerdir. Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı anasınıflarında görev yapan anaokulu/anasınıfı öğretmeni olarak atanırken, farklı bir kurumda olsa bile aynı işi yapanları farklı unvanla tanımlamak ve meslekî anlamda olumsuz bir durumdur. Dolayısıyla öğretmenlik yeterliklerine sahip KKÖ'lerin "öğretmen" olarak atanması gerekir. Unvan meselesi yasal düzenlemelerle çözüme kavuşturulabilir. Bu düzenleme yapılana kadar, kurumsal olarak DİB'in Kur'an öğretiminde görev alacak personeline tıpkı öğretmen adaylarında olduğu gibi lisans mezunu olma ve pedagojik formasyon eğitimi tamamlama şartı getirmesi meslekî anlamda gerekli olduğu kadar isabetli bir uygulama olacaktır.

d. Hafızlık Durumları

Hafızlık hem İslam Dünyası'nda hem de Türkiye'de önemsenen bir husustur. Sadece Türkiye'de hafız yetiştiren binlerce kursun bulunması bu önemin bir tezahürüdür. Hafızlık, aynı zamanda DİB'in atama, görevlendirme yahut ihtisas kurslarına katılmada aradığı kriterlerdendir (VAKİMAY, 2011, Maddeler 11-14). Hafız olanlara istihdamda da öncelik tanınmaktadır. Hafızlığın bu şekilde değer görmesi ve sahiplenilmesi, aynı zamanda Kur'an-ı Kerim'in korunmasının yollarından biridir (Kurt, 2012, s. 248). Kur'an'la iç içe olunan mesleklerde bu yeterliğin dikkate alınması bize göre isabetli bir tercihtir. Araştırmamıza katılan aday din görevlilerinin hafızlık durumları şu şekildedir:

Tablo 7. Aday KKÖ'lerin Hafızlık Durumu

Hafızlık Durumu	N	%
Hafız	48	40,3
Hafız değil	71	59,7
Toplam	119	100,0

Tablo 7'de görüldüğü gibi, aday KKÖ'lerin çoğunluğunu (%59,7) hafız olmayanlar oluşturmaktadır. Hafızların oranı %40,3'tür. Akademiye alım sınavında açıklanan kontenjanlarla da uyumluluk arz eden bu veriler, aynı

zamanda KKÖ'lerin istihdam edilecekleri pozisyonu da göstermektedir. Zira DİB, iki grupta KKÖ alımı yapmaktadır. Bunlardan biri 4-6 yaş Kur'an kurslarında (duruma göre ihtiyaç odaklı Kur'an kurslarında)² görev yapacak KKÖ'ler, diğeri ise hafızlık Kur'an kurslarında görev alacak KKÖ'lerdir. 4-6 yaşta görev yapacak KKÖ'lerde hafız olmak şart değildir; ancak hafızlık Kur'an kurslarında görev yapacaklarda bu şart aranmaktadır ki olması gereken de budur. Buna göre, tabloda görülen hafız KKÖ'lerin aynı zamanda hafızlık Kur'an kurslarında, diğerlerinin ise 4-6 yaş veya ihtiyaç odaklı Kur'an kurslarında istihdam edileceği söylenebilir.

2. Programla İlgili Düşünce ve Değerlendirmeler

a. Programa Duyulan İhtiyaç

Araştırmamızda aday KKÖ'lerin ADMEP'e ihtiyaç düzeyi ölçülmek istenmiş, bu amaçla kendilerine "Göreve başladığınızda böyle bir meslekî eğitim programına ihtiyaç duyduunuz mu?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8. Programa Duyulan İhtiyaç

Seçenekler	N	%
Oldukça ihtiyaç duydum	26	21,8
Kısmen ihtiyaç duydum	58	48,7
Hayır, ihtiyaç duymadım	35	29,4
Toplam	119	100,0

Tablo 8'de görüldüğü üzere aday KKÖ'lerin %21,8'i ADMEP'e ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Kısmen bu eğitime ihtiyaç duyduğunu belirten adayların oranı %48,7'dir. Adayların %29,4'ü böyle bir eğitime ihtiyaç duymadığını ifade etmiştir. Elde edilen verilere göre, aday KKÖ'lerin ekseriyetinin ADMEP'e ihtiyaç duymadıkları anlaşılmaktadır. Bu, dikkat çekici bir sonuçtur.

Araştırma grubunda yer alan katılımcıların bir kısmının "oldukça", çoğunluğunun ise "kısmen" cevapları göz önüne alındığında, aday KKÖ'lerin meslekî eğitime ihtiyaç duydukları söylenebilir. "Kısmen" cevabının fazla olmasında, adayların ilahiyat fakültelerinde aldıkları eğitimin etkisi olabilir. Adaylar, meslekî anlamda fakültede yeterli eğitim aldıklarını düşünmüş olabilirler. Yine adayların saha tecrübesini henüz yaşamamış olmalarının

² İhtiyaç odaklı Kur'an kursları, hafızlık veya 4-6 yaş dışında Kur'an öğrenmek isteyen vatandaşlar için açılan Kur'an kurslarını ifade etmektedir. Bu kurslar, şartlara göre hafızlık ya da 4-6 yaş kurslarını da bünyesinde barındırmaktadır.

meslekî eğitim ihtiyacını belirleyen diğer bir unsur olduğu ifade edilebilir.

Araştırmamızda elde edilen veriler benzer çalışmalarla mukayese edilmek istenmiş, ancak ADMEP üzerine yeterli araştırma olmadığı tespit edilmiştir. Bunda ADMEP eğitimlerinin henüz yeni olmasının etkisi olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte çeşitli araştırmalarda hâlihazırda görev yapmakta olan KKÖ'lerinin meslekî hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir.

Örneğin Acur'un (2019) çalışmasında, öğretmenler hem kendilerini hem de diğer öğretmenleri bilgi ve yeterlik yönünden eksik bulup öğretmen adaylarının aldıkları staj eğitimine benzer bir staj eğitimi talep etmektedir (Acur, 2019, s. 115).

Bayka'nın (2019) araştırmasında ise öğretmenler, aldıkları eğitimin 4-6 yaş grubu Kur'an Kursu öğretim programıyla tam örtüşmediğini ve ayrı bir eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir (Bayka, 2019, s. 73).

Üzümcü ve Çınar araştırmalarında (2020), KKÖ'lerin özellikle çocukların gelişim özellikleri ve kullanabilecekleri materyal, öğretim yaklaşım, yöntem ve teknikleriyle ilgili eğitime ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir (Üzümcü & Çınar, 2020, s. 35).

Korkmaz'ın (2020) araştırmasında KKÖ'ler, genel itibariyle meslekî yetersizliklerinin olduğunu, yetersizliklerinin giderilmesi için daha fazla hizmet içi eğitimlere ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir (Korkmaz, 2020, s. 259).

Daha önce imam-hatip ve müezzin kayımlar üzerinde yapılan araştırmalarda, adı geçen din görevlilerinin büyük çoğunluğunun mesleğe hazırlık eğitimlerine ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir (Ayas, 1998, s. 42; Dam & Ertürk, 2020, s. 117; Ertürk, 2021, s. 99; Özdemir & Arıcı, 2011, s. 95).

b. Programın Meslekî İhtiyaçları Karşılama Durumu

Bir önceki başlık altında, aday KKÖ'lerin meslekî eğitim programına ihtiyaç duyduklarını belirtilmişti. Bu başlık altında ise aday KKÖ'lerin ADMEP programının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama yönünden değerlendirmeleri ele alınacaktır.

ADMEP programının adayların beklenti ve ihtiyaçlarına göre hazırlanıp hazırlanmadığı, ihtiyaçlarına cevap verip vermediği, programın adayların motivasyonuna etkisi birtakım sorularla ölçülmeye çalışılmıştır. İlk olarak adaylara *"Katılmış olduğunuz bu eğitimin, meslekî açıdan ihtiyaçlarınıza uygun olarak hazırlandığını düşünüyor musunuz?"* şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Soruya verilen cevaplar şu şekilde bir dağılım

göstermiştir:

Tablo 9. Programın Meslekî İhtiyaçlara Uygunluğu

Seçenekler	N	%
Program, meslekî ihtiyaçlara uygun	18	15,1
Program, meslekî ihtiyaçlara kısmen uygun	73	61,3
Program, meslekî ihtiyaçlara uygun değil	28	23,5
Toplam	119	100,0

Tablo 9'a göre, aday KKÖ'lerin %15,1'i ADMEP'in, meslekî ihtiyaçları için uygun nitelikte olduğunu ifade etmiştir. %61,3 oranında aday soruya "kısmen" cevabını vermiş, %23,5 oranında aday ise programın ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlardan hareketle, ADMEP'in aday KKÖ'lerin beklenti ve ihtiyaçlarını kısmen karşılayacak nitelikte hazırlandığı söylenebilir.

Diğer taraftan bu sorunun devamı olarak, "ADMEP size yeterli düzeyde meslekî bilgi/beceri kazandırdı mı?" soruları sorulmuştur. Meslekî bilgi konusunda katılımcıların %72'si "evet", %27,7'si "kısmen" cevabını vermiş, hiçbir aday "hayır" cevabı vermemiştir. Meslekî beceri kazandırma konusunda ise katılımcıların %21,2'si "evet", %54,2'si "kısmen", %24,6'sı ise "hayır" cevabını vermiştir.

Konuyla ilgili aday din görevlilerinin açık uçlu değerlendirmelerinden bir kısmı şu şekildedir:

"Programın ihtiyaçlara yönelik hazırlandığını düşünmüyorum. Mesleğe yönelik olmayan çok fazla ders var."

"Bazı derslerde pratik bilgiden çok teorik bilgiye önem veriliyor. Bize gerekli olan eğitim ise aldığımız bilgileri nasıl pratiğe dökeceğimiz. Bu noktada eğitimin eksik olduğunu düşünüyorum."

"Müfredatın daha düzenli ve ihtiyaca uygun olarak hazırlanması gerektiğini düşünüyorum. Ders kaynakları noktasında çok fazla eksiklik var. Aynı şekilde sahaya inme, yani pratik noktasında bir eğitim olmalı."

"Formasyon derslerimiz çok teorik kalıyor. Zaten üniversitede bu dersleri almıştık, aynı şeyleri tekrar etmek yerine pratik düzeyde daha fazla staj imkânı verilseydi daha faydalı olacağını söyleyebilirim."

"4-6 yaş mesleğine yönelik sahada işimize yarayacak o kadar az şey öğrendik ki. O kadar dersi tekrara düşerek yeniden aldık. Bunun yerine bize daha çok gerekli bilgi ve beceriler verilebilirdi."

"Bazı derslerde teorik kısım çok fazla. Usul konularına çok fazla yer

verilmiş. Bu sebeple üniversitenin bir devamı niteliğini taşıyor. Staj noktasında eksik kaldığını düşünüyorum.”

“Programın çok yoğun olduğunu düşünüyorum. Daha sindirilecek bir eğitim programı hazırlanabilirdi.”

“Formasyon derslerinde işlediğimiz müfredat uygulanabilir değil. Fazla konular dar bir zamana sığdırılmaya çalışıldı. Teorilerde boğulduk. Eğitim dersleri pratiğe uyarlanmalı.”

“Aşırı detaylı, aşırı teorik bir müfredatla karşı karşıyaydık. Güncel meselelerden uzak, ilahiyat eğitiminin 7 aya sıkıştırılmış hâliydi. Bazı konuları dönem içinde ya da farklı zamanda defalarca yeniden işledik. Pratik hayatta bize lazım olacak bilgilere hâlen daha ulaşmış değiliz.”

“4-6 yaş konusunda verilen eğitimin yetersiz olduğunu düşünüyorum. İhtiyaçlarımızı karşılayacak donanımda bir eğitim alamadık.”

Elde edilen veriler benzer çalışmalarla karşılaştırılmak istenmiştir. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere ADMEP üzerine yeterli araştırma olmadığı tespit edilmiştir. Konuyla ilgili Kocaman ve Koyuncu'nun (2024) çalışmasında, öğrenim gördükleri mesleki eğitim programına ve Diyanet Akademisi'ne yönelik genel olarak olumlu kanaat taşıdıkları, eksikliklerin giderilmesi ve iyileştirmelerin sağlanması için eğitim programının güncellenmesi gerektiğine yönelik görüş ve beklentiye sahip oldukları tespit edilmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 577-578).

Aday KKÖ'lerden alınan gerek sayısal veriler gerekse açık uçlu değerlendirmelerden anlaşıldığı kadarıyla ADMEP'in müfredat ve işleyiş olarak aday KKÖ'lerin beklenti ve ihtiyaçlarını kısmen karşılayabildiği anlaşılmaktadır. Aday görüşlerine göre, bunda müfredatın yoğun olmasının, özellikle çok fazla Kur'an ve hadis ezberi bulunmasının, pedagojik formasyon derslerinde ilahiyat fakültelerinde verilen ders içeriklerinin tekrarlanmasının, Kur'an kursu öğreticiliğine dair yeterli formasyon alamamalarının, günlük ders yükünün fazla olmasının yanı sıra akşam mütalaalarının kendilerine ders çalışacak ve tekrar yapacak zaman bırakmamasının, staj ve uygulamanın yeterince yapılmamasının ve sınavların sıklıkla yapılmasının etkili olduğu söylenebilir.

DİYA, bir ihtiyaçtan yola çıkılarak oluşturulmuş bir eğitim kurumudur. ADMEP de aday din görevlilerinin meslekî ihtiyaçlarını temin için hazırlanmış bir eğitim programıdır. Anlaşıldığı kadarıyla ADMEP, aday KKÖ'lerin beklenti ve ihtiyaçlarını yeterince karşılayamamaktadır. Bu durumun oluşmasında eğitim ortamları, eğitim görevlileri ve öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyleri ve ilgileri etkileyici bir faktör olarak

söylenbilirse de eğitim programının etkisi göz ardı edilemez. Zira iyi bir eğitim programı, öğrencilerin beklenti ve ihtiyaçlarına uygun ve işlevsel olduğu ölçüde başarılıdır (Büyükkaragöz & Çivi, 1999, ss. 186-188). Okul eğitimini düzenli, planlı ve sistemli hâle getiren eğitim programlarıdır (M. Z. Aydın, 2023, s. 104). Dolayısıyla ADMEP'in daha verimli ve etkili olması için müfredat gözden geçirilip sadeleştirilmeli,³ özellikle sahada ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilere ağırlık verilmeli, fakültelerde verilen usul konuları ve formasyon içerikleri müfredattan çıkarılmalı, ilahiyatlarda yeterince verilmeyen din hizmetleri ve Kur'an kursu öğreticilik formasyonuna ağırlık verilmeli, haftalık ders yükü azaltılarak adaylara yeterli dinlenme ve çalışma zamanı temin edilmeli, staj uygulamaları artırılmalı, gerek hadis gerekse Kur'an ezberlerinin makul ölçüde olması sağlanmalıdır.

3. Programın Derslere Göre Değerlendirilmesi

a. Programa Katılmadan Önce İhtiyaç Duyulan Dersler

Aday KKÖ'lerden programa katılmadan önce kendilerini yeterli görmeyip geliştirmek istedikleri alanları sıralama yaparak belirtmeleri istenmiştir. Konuyla ilgili verilen cevaplar şu şekilde bir dağılım göstermiştir.

Tablo 10. Programa Katılmadan Önce İhtiyaç Duyulan Alanlar

Alanlar	N	%
Kur'an-ı Kerim	51	42,9
Meslekî Bilgi ve Beceri	37	31,1
Mevzuat Bilgisi	35	29,4
Temel İslamî İlimler	33	27,7
Din Hizmetleri Formasyonu	26	21,8

Tabloya göre, aday KKÖ'ler yaptıkları sıralamada %42,9 oranında "Kur'an-ı Kerim", %31,1 oranında "Meslekî Bilgi ve Beceri", %29,4 oranında "Mevzuat Bilgisi", %27,7 oranında "Temel İslamî İlimler" ve %21,8 oranında ise "Din Hizmetleri Formasyonu" alanlarında gelişime ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Araştırma verileri benzer araştırmalarla karşılaştırılmıştır.

Özdemir (2006), araştırmasında müftülerin %75,3'ünün genel olarak din görevlilerini kıraat, %63,6'sının dinî bilgiler, %57,6'sının halkla ilişkiler, %56'sının hitabet, %54,3'ünün genel kültür, %36,6'sının ise pedagojik formasyon açısından yetersiz bulduklarını ifade etmiştir (Özdemir, 2007, s.

³ Makalenin yazım sürecinde, ADMEP programına ikinci dönem aday din görevlilerinin eğitimi başlamış ve müfredatta kısmî değişiklikler yapıldığı görülmüştür.

82).

Acur'un (2019) çalışmasında öğretmenler hem kendilerini hem de diğer öğretmenleri bilgi ve yeterlik yönünden eksik bulup öğretmen adaylarının aldıkları staj eğitimine benzer bir staj eğitimi talep etmektedir (Acur, 2019, s. 115).

Bayka'nın (2019) araştırmasında ise öğretmenler, fakültelerde aldıkları eğitimin 4-6 yaş grubu Kur'an Kursu öğretim programıyla tam örtüşmediğini ve ayrı bir eğitime ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir (Bayka, 2019, s. 73).

Üzümcü ve Çınar'ın (2020) araştırmalarına göre, KKÖ'ler özellikle çocukların gelişim özellikleri ve kullanabilecekleri materyal, öğretim yaklaşım, yöntem ve teknikleriyle ilgili eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir (Üzümcü & Çınar, 2020, s. 35).

Elde edilen verilere göre aday din görevlilerinin en fazla geliştirmeye ihtiyaç duydukları alanların Kur'an-ı Kerim ile Meslekî Bilgi ve Beceri olduğu anlaşılmaktadır. KKÖ'lerin hizmet öncesi eğitimlerde meslekî olarak yeterli eğitim alamamalarının bu sonuçta önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Onların bu ihtiyacı gerek görev öncesindeki okul eğitimleriyle gerekse hizmet içi eğitimlerle karşılanabilir. ADMEP de hizmet öncesi bir eğitim programıdır. Programda bu derslere yer verilmesi bize göre isabetli bir seçimdir. Peki, ADMEP dersleri adayların beklentilerini karşılayabilmiş midir?

b. Derslerin Beklentileri Karşılama Durumu

Toplamda 6 öğrenme alanı ve 10 ders üzerine planlanan ADMEP'te, derslerin beklentileri karşılama düzeyi başlı başına değerlendirilmiştir.

Tablo 11'de görüldüğü üzere, Kur'an-ı Kerim, Hadis, İlmihal, İslam Ahlakı ve Mevzuat derslerinde adayların beklentilerinin çoğunlukla karşılandığı; Kur'an Meali ve Din Hizmetleri Formasyonu derslerinde beklentilerin yarı oranda karşılık bulduğu, Akait-Kelam ve Dinî Musiki ile Meslekî Bilgi ve Beceri derslerinin ise beklentilerin yeterince karşılayamadığı anlaşılmaktadır. Anket formunda ilgili derslerin karşısına aday din görevlilerinin yazdığı kısa gerekçeler kategorize edildiğinde "müfredat yoğunluğu", "ezberlerin çokluğu" "dersin işlenme şekli", "çok fazla ödev verilmesi", "yeterli uygulama yaptırılmaması", "konuları yetiştirmek için hızlıca geçilmesi", "zaman yetersizliği", "ders kitabı eksikliği" ve "ilahiyattaki derslerin aynen tekrar edilmesi", "Formasyon derslerine alan uzmanlarının girmemesi" gibi nedenlerin oldukça fazla dile getirildiği müşahade edilmiştir.

Tablo 11. Derslerin Beklentileri Karşılama Durumu

Dersler		Yeterli	Kısmen	Yetersiz	Toplam
Kur'an-ı Kerim	N	76	41	2	119
	%	%63,9	%34,5	%1,7	%100
Kur'an Meali	N	59	50	10	119
	%	%49,6	%42,0	%8,4	%100
Akait-Kelam	N	20	54	45	119
	%	%16,8	%45,4	%37,8	%100
Hadis	N	76	38	5	119
	%	%63,9	%31,9	%4,2	%100
İlmihal	N	80	35	4	119
	%	%67,2	%29,4	%3,4	%100
İslam Ahlakı	N	79	26	14	119
	%	%66,4	%21,8	%11,8	%100
Din Hizmetleri Formasyonu	N	58	43	16	119
	%	%49,6	%36,8	%13,7	%100
Meslekî Bilgi ve Beceri (KKÖ Öğreticilik Bilgisi ve Hitabet)	N	23	64	31	119
	%	%19,5	%54,2	%26,3	%100
Dinî Musiki	N	41	56	22	119
	%	%34,5	%47,1	%18,5	%100
Mevzuat	N	81	27	11	119
	%	%68,1	%22,7	%9,2	%100

Bulgulara göre, adayların eğitime katılmadan önce geliştirme ihtiyacı duydukları bazı derslerde beklentilerinin karşılık bulduğu, bazılarında ise bunun gerçekleşmediği anlaşılmaktadır. KKÖ öğretmenleri için geliştirilmesi elzem olan Kur'an-ı Kerim derslerinin adayların beklentilerini yeterli oranda karşılamış bir düzeyde olması, programın hedefleri anlamında olumlu bir neticedir. Ancak benzer sonucun yine elzem nitelikteki Meslekî Bilgi ve Beceri derslerinde çıkmaması düşündürücüdür. Konuyla ilgili yaptığımız çözümlenmelerden ulaştığımız sonuçlara göre, aday KKÖ'lerin en fazla yakındığı derslerin Meslekî Bilgi ve Beceri dersleri olduğunu ifade edilebilir. Sınırlılıklar gereği adayların açık uçlu değerlendirmeleri yazılmasa da gruplandırma yapıldığında adaylar, bu derslerin üniversitede gördükleri pedagojik formasyon derslerinin tekrarı olduğunu, derslere alan uzmanı hocaların girmediklerini, takip edilen belli bir kitabın olmadığını, derslerle ilgili çok fazla materyal paylaşıldığını ve bu durumun özellikle sınavlarda

kendilerini ziyadesiyle yordüğünü, yeterli oranda staj ve uygulama yaptırılmadığını, gerek 4-6 yaş gerekse hafızlık formasyonuna dair yeterli bilgi ve beceri kazanamadıklarını belirtmişlerdir.

ADMEP'in hedefi, meslekî bilgi donanımına sahip, bu bilgiyi görevinde etkin biçimde uygulayabilen görevliler yetiştirmektir (ADMEP-KKÖ, 2023, s. 7). Daha ziyade görev öncesi eğitimlerde yetersizliği görülen ve sahada ihtiyaç hissedilen alanları geliştirmek için oluşturulan programın beklentileri hâlâ karşılayamıyor olması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Kaldı ki, aday KKÖ'ler ADMEP'e dinî yükseköğrenimlerini tamamlayarak gelmektedir. Onların hazır bulunuşluk düzeyleri akademi eğitiminin başarısı üzerinde doğrudan etkili olmakla birlikte, oluşturulan programın hedef ve kazanımlarının doğru belirlenmesi, içeriğin ihtiyaçları karşılayacak şekilde düzenlenmesi önemlidir. Bu nedenle, ADMEP'in öncelikli ihtiyaçlara cevap verecek biçimde şekillendirilmesi ve uygulamaya daha fazla ağırlık verilmesi gerekir.

4. Programın Diğer Boyutları ve Değerlendirilmesi

Eğitim programları, bir eğitim kurumunun amaçlarının gerçekleştirilmesine dönük tüm faaliyetleri kapsar. Öğretim, ders dışı faaliyetler, özel günlerin kutlanması, geziler, okul ortamı vb. bu çerçevenin içine girer (Ada, 2023, s. 43). Araştırma kapsamında sınırlılıklar çerçevesinde ADMEP'in dersler dışındaki faaliyetleri de değerlendirilmeye çalışılmıştır.

a. Uygulama/Stajlarla İlgili Görüş ve Düşünceler

Eğitimde staj, aday öğretmenlerin belli bir programa göre öğretim metot ve tekniklerini çevrelerindeki okullara gidererek bizzat uygulamalarıdır. Buna aynı zamanda tatbikat da denir (Alaylıoğlu & Oğuzkan, 1968, s. 372). ADMEP'te "aday din görevlilerinin Kur'an kursu öğreticiliğine daha iyi hazırlanmaları, eğitim süresince kazandıkları bilgi, beceri, tutum ve davranışların gerçek bir eğitim-öğretim ortamı içinde gerçekleştirebilme yeterliği elde edebilmelerini sağlamak amacıyla öğreticilik uygulamaları yapılacağı"(ADMEP-KKÖ, 2023, s. 79) ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, aday KKÖ'lere eğitim programının II. döneminde haftada 6 saat olmak üzere toplamda 84 saat uygulama/staj yapmaları öngörülmüştür. Stajların sadece Kur'an kurslarında öğreticilik şeklinde değil, DİB'in hizmet sunduğu hastane, huzurevi, gençlik merkezi, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri gibi mahallerde dinî danışmanlık ve rehberlik, gasilhanelerde cenaze yıkama ve kefenleme şeklinde yaptırılması istenmektedir. Bu doğrultuda ihtisas merkezi müdürlükleri, ilgili kurum ve

kuruluşlarla irtibat kurarak adı geçen mahallerde adayların staj yapmalarını sağlayacaktır (ADMEP-KKÖ, 2023, ss. 81-82).

Aday KKÖ'lere staj uygulamasıyla ilgili "Eğitim süresince yapılan staj uygulamasının verimli olduğunu düşünüyor musunuz?" şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplar şöyle bir dağılım göstermiştir:

Tablo 12. Staj/Uygulama Verimliliği

Seçenekler	N	%
Evet, verimliydi.	28	23,5
Kısmen verimliydi.	52	43,7
Hayır, verimli değildi.	39	32,8
Toplam	119	100,0

Tablo 12'de görüldüğü üzere, aday KKÖ'lerin %23,5'i ilgili soruyu "evet, verimliydi" şeklinde cevaplamıştır. Stajların kısmen verimli olduğunu düşünenlerin oranı %43,7'dir. %32,8 oranında aday KKÖ stajların verimli olmadığını belirtmiştir. Açık uçlu olarak yaptıkları değerlendirmelerde adaylar konuyla ilgili şu hususları dile getirmişlerdir:

"Stajın en güzel tarafı, sorumlu olduğumuz tüm birimleri tanımaktır. Manevî destek alanlarının hepsini gördük. Yalnız 4-6 yaş stajı biraz az. 4-6 yaş formasyon derslerinde 10 saat teori anlatılacağına uygulama yapılsaydı ya. Formasyon derslerini zaten almıştık. Teoride boş olduk, pratik yapmadık."

"Burada her ne kadar teorik bilgiye bağlansak da yaparak, yaşayarak öğrenmek bambaşka. Sahaya inmemiz güzel oldu. Keşke daha çok inebilseydik. Haftada 1 gün az."

"Stajdaki rehber hocalar bize ne yapacağımızı anlatıp tavsiye vermek yerine bizleri yardımcı gibi kullandılar. Bunu yapmak yerine tecrübe paylaşımı yapılıp yol göstermeleri daha faydalı olurdu."

"Staj gününe ders konulması bizim için çok yorucu oldu. Staj gördüğümüz yere ulaşım da sıkıntılı oldu. Staj görmemiz bizim için çok faydalı oldu."

"Staj süresi yeterli değil. Daha fazla sahayı görmemiz gerekiyor. Bir de ulaşım konusunda kursiyerlere destek olunmalıdır."

"Yanlarına verdiğimiz hocaların bazılarının işleyişi güzel değildi. Hatta kimi hocalar, öğrendiğimiz formasyon bilgisiyle çelişen şekilde davranıyordu. Herkes farklı bir yere gittiğinden uygulamada farklılıklar oldu. Kimi rehber hocalar ilk günden bize görev yaptırmaya başladı."

"Alıştırma aşaması olmaması eksikti. Gider gitmez sınıflara girdik."

Herhangi bir toplantı, bilgilendirme vs. olmadı. Bizden beklentiler belirtilmedi. Bu tür eksiklikler bocalamamıza sebep oldu.”

“Staj uygulaması ilk yıl olması nedeniyle sistemsizdi. Ne yapacağımız tam olarak söylenmedi. Her kursta farklı uygulamalar ve yöntemlerle süreç işledi. Netlik olması çok önemli.”

“Hafız KKÖ’lerin staja gideceği kurstaki hocalar daha tecrübeli olup bizi sahada daha aktif hâle getirebilirlerdi. Hafızların 4-6 yaş kurslarında görevlendirilmeleri muhtemel olup onların da 4-6 yaş stajına tâbi olmaları yahut 4-6 yaş oyun etkinlikleri öğretilmesi iyi olurdu.”

“Staj uygulamasına 2. Dönemde başlandı ve yarım gün yapıldı. Yeteri kadar zaman verilmediği için verim alamadık. Staj için gittiğim kurslarda hocalardan istediğimiz verimi elde edemedik. Çünkü hocahanımlar bize işi biliyormuşuz gibi sınıfları bırakıp gittiler, çoğu zaman derse girmediler. Temennim stajın 1. Dönemden itibaren başlaması ve gün boyunca olmasıydı.”

“Öncelikle hem kurs hem de hocalar yetersizdi. Bize öğretilenlerle karşılaştığımızda çok fazla disiplin eksikliği gözlemledik. Aynı zamanda eleştiri kurum içerisinde kabul edilmiyor. Bu da büyük bir eksiklik.”

Nicel ve nitel verilerden, staj uygulamalarının pek de verimli geçmediği anlaşılmaktadır. Bu durumun biraz programdan, biraz uygulama şeklinden biraz da uygulama ortamından kaynaklandığı söylenebilir. Adaylar staja yeteri kadar zaman ayrılmadığını, staj yaptıkları kurslarda bazı hocaların farklı tavırlar sergilediklerini, kendilerine gereken rehberliğin yapılmadığını, stajın sadece öğreticilik ile sınırlı kaldığını ifade etmektedirler.

Öğretmen/öğretici olarak yetişecek öğrencilere kazandırılmak istenen bilgi, beceri ve davranışlar, programlara konulacak meslek bilgisi ders ve faaliyetleriyle sağlanır. Ancak etkili bir programda meslekî bilgiyle (teoriyle) saha uygulamaları anlamlı bir biçimde birleştirilmesi gerekir (Küçükahmet, 1986, s. 115). Uygulama/stajların öğrencilere faydalı olması, geniş ölçüde iyi düzenlenmesine bağlıdır. Bunu sağlamak için gereken çalışmalar yapılmalıdır.

Akademi eğitiminin, dolayısıyla da staj uygulamasının yeni olması itibarıyla uygulamada bazı sorunların yaşanması doğaldır. Bu tür problemler, alınan dönütlere göre süreç içerisinde çözümlenebilir niteliktedir. Öncelikle staj yaptırılacak ortamların uygunluğu önemlidir. Ayrıca rehber öğretmenlerin tecrübeli ve staj yaptırabilecek donanımda olması gerekir. Staj uygulamasıyla ilgili gereken bilgilendirmeler seminerle

rehber öğretmenlere verilmelidir. KKÖ'ler, programda da istenildiği üzere öğreticiliğin yanı sıra DİB'in diğer hizmet alanlarıyla da yerinde eğitimle bilgilendirilmelidir. Staj eğitiminin daha verimli olması için eğitim merkezi müdürlükleri ile ilgili kurumlar daha koordineli bir şekilde hareket etmelidir.

b. Sosyal Faaliyetler

Aday KKÖ'lerinden ADMEP süresince yapılan sosyal faaliyetleri değerlendirmeleri istenmiştir. Adayların cevapları şu şekilde bir dağılım göstermiştir:

Tablo 10. Sosyal Faaliyetlerin Yeterliliği

Seçenekler	N	%
Sosyal faaliyetler yeterliydi	9	7,7
Sosyal faaliyetler kısmen yeterliydi	42	35,9
Sosyal faaliyetler yetersizdi	60	51,3
Başka	6	5,1
Cevapsız	2	-
Toplam	119	100,0

Tabloda da görüldüğü üzere aday KKÖ'lerin %51,3'ü yapılan sosyal faaliyetleri yetersiz bulmaktadır. Yeterli bulanların oranı %7,7, kısmen yeterli bulanların oranı ise %35,9'dur. Bu sonuçlara göre, aday KKÖ'lerin eğitim süresince yapılan sosyal etkinlikleri yeterli görmedikleri anlaşılmaktadır.

Sosyal faaliyetler planlı, düzenli ve sistemli bir şekilde ders içi etkinliklere koşut bir şekilde yapıldıklarında eğitim-öğretim faaliyetlerinin başarısını artıran bir etmene dönüşürler (Köse, 2013, ss. 336-337). Özellikle eğitim programının özüne uygun faaliyetler, yapılan eğitim için uygulama alanı oluşturmasının yanında bireyleri olumlu yönde motive eder. Gezi, piknik ve spor karşılaşmaları gibi faaliyetler, dinlendirici ve eğlendirici etkilerinin yanı sıra eğitim açısından da etkilidirler. Aynı zamanda bu tür etkinlikler, eğitimcilerle öğrenciler arasında kaynaşmayı sağlar ("Eğitimde Sosyal Aktivitenin Önemi", t.y.). Dolayısıyla sosyal faaliyetler, eğitim etkinlikleri içinde önem verilmesi gereken bir husustur.

Okul çapında öğrencilerin bu ihtiyacını karşılayacak birtakım etkinlikler düzenlemek mümkündür. Bu doğrultuda topluca yemek, gezi, piknik vb. faaliyetler düzenlenebilir. Öğrencilerin spor ihtiyacını karşılayacak alanlar oluşturulabilir. Kültürel içerikli yarışmalar düzenlenerek öğrencilerin motivasyonu artırılabilir.

c. Eğitim Merkezi ve Genel İşleyişle İlgili Görüş ve Düşünceler

DİYA'ya bağlı dinî yüksek ihtisas/ dinî ihtisas merkezleri, personel eğitimi için özel olarak tesis edilmişlerdir. Ekseriyeti, katılan personelin yetişkin olduğu öngörüsüyle ihtiyaçlara uygun şekilde donatılmış eğitim merkezlerinin imkânlar noktasında farklılıkları olabilmektedir. Diğer taraftan akademi sürecinin işleyişi, eğitime katılan öğrencilerin/ kursiyerlerin motivasyonlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Aday KKÖ'lere eğitim merkezlerinin durumu, eğitim süreci ve işleyiş ilgili bir soru yöneltilmiş, kendilerinden problemleri açık uçlu olarak ifade etmeleri istenmiştir. Cevaplardan bir kısmı şu şekildedir:

"4-6 yaş formasyon dersinde materyal eksikliği vardı. Kurs başında bunlar verilmeliydi. Sınav aralarında nefes alma payının verilmemesi verimi düşürmektedir. Staj ve uygulamaların çok az olması deneyim anlamında yetersiz kalmaktadır."

"Eğitim süresi olarak 8 ay çok uzun. En azından mezuniyet durumuna göre bir ayarlama yapılabilir. Harçlıklar yetersiz. Materyal sıkıntısı çok fazla. Bazı derslerin kitabı yok, bazı kitapların da seviyesi çok düşük."

"İzinler çok yetersiz. Erkeklerin ağırlıklı olduğu binada kadın personel çalıştırılması doğru değil. Kurs süresi azaltılmalı, sürekli sınav yapılmamalı."

"Akıbetimizi bilmeyişimiz, sürecin belirsiz oluşu bizi yıprattı. Maddî ve manevî açıdan yıprandık. Aileden ayrı kalmak vs. bayağı sıkıntılı oldu."

"Eğitim merkezi olan her ilde bayanlara sınıf açılmalı."

"Mahremiyet açısından kadın-erkek farklı binalarda eğitim alırsa daha verimli olur."

"Müfredat kesinlikle süreyle uyumlu değil. Bütün bilgiler yüklenmek isteniyor, hepsi havada kalıyor. Az olsun, öz olsun. İşlenen ders dolu dolu olsun."

"Aldığım eğitim için müteşekkirim. Teorik eğitimin yanında dava ruhu noktasında daha hassas olunmalı. Akademiyi bizlere sunan büyüklerimize hürmetlerimi sunarım."

"Öğrenciler arasında birikim olarak farklar var. DGS ile geçiş yapıp okuyanlar, pandemiden önce mezun olanlar, formasyonu olmayanlar, hazırlık okumamış, ilahiyatı dışarıdan okumuş, uzaktan eğitimde kendi yerine başkasını sınava sokmuş olanlar hep bir arada. Bütün bunların sadece buradaki başarıyla kategorize edilmesi, hocaların öğrenciyi tanıyamaması bir sorun."

"En büyük sorunumuz atanamama stresi. Maddî sıkıntı çok fazla çektik."

Ailesini geçindiren arkadaşlar işlerinden ayrılıp akademiye başladı. Maddî olarak çok mağdur olundu. Akademiye başlayanlara tam maaş verilmesi gerekli."

"Formasyon ve iletişim derslerinde farklı hocalarla olmamız ve sınavlarda fazla pdf'lere boğulmamız bizi strese soktu."

"Sınav stresinden dolayı derslerden gereken keyfi alamadım. Acaba burası sınavda çıkar mı diye düşünmek, sınav odaklı çalışmak verimliliği azaltıyor. Akademi sonunda tek bir sınav olmasını öneriyorum."

"Belirsizlik bizim en büyük problemimiz oldu. İlk olmanın verdiği bir muallaklık vardı. Biz bunun eksilerini gördük. Burada aldığımız puanlarla atanacak olmak bizi eğitimin tadını almaktan ziyade bir yarışa sürükledi."

"Sürecin daha sistemli ve hızlı yürütülmesi gerekiyor. Kendi kurumumuzda bile akademi tanınmıyor. Bu konuda camia bilinçlendirilmeli."

"Programın süre olarak aynen devam etmesini, ancak güncellenip daha iyi program sunulmasını ve kursiyerlerin malî imkânlarının daha iyi noktaya getirilmesini isterim."

"Sürenin sıkacak ve yoracak kadar uzun olmaması gerekli. Moral ve motivasyonu bozacak söylem ve davranışlardan uzak durulmalı. Daha çok mesleğe hazırlık açısından uygulamalar artırılmalı."

"Akademinin daha faydalı olması için motive edici programlar, konuşmalar, etkinlikler yapılmalı. Asla "kazanamazsanız, gidersiniz" gibi söylemlerde bulunulmamalı. Çünkü motivasyonu düşürüyor."

"Bence bu eğitim olmalı, fakat hepimizde şu endişe var: Ya kalırsak? Benim önerim, bu eğitim yine olsun, fakat göreve başladıktan sonra olsun. Gececek miyiz, kalacak mıyız endişesi bizi bitirdi. Bunun haricinde tüm hocalarımızdan Allah razı olsun. Kaç aydır kahrımızı çekiyorlar."

Sınırlılıklar nedeniyle ancak bu kadarıyla yetinebileceğimiz değerlendirmeler göz önüne alındığında problemlerin daha ziyade harçlıkların yetersizliği, programın uzunluğu, başarısızlık/atanamama endişesi, ders materyali eksikliği, sınavların doğurduğu stres, günlük ders saatinin fazlalığı, staj/uygulama noktalarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Toplu ortamlarda, özellikle yatılı eğitimlerde bazı sıkıntıların yaşanması tabiidir. Birtakım problemlerin resmî prosedürlerden kaynaklandığı da bilinmelidir. Şikâyetlerin bir kısmı çözülebilir niteliktedir. Akademinin ilk öğrencileri olmaları ve sistemin ilk defa uygulanmasının adaylarda yarattığı kaygılar, doğru bir rehberlik ve bilgilendirmeyle

aşılabilir. En çok yakınılan meselelerden biri olan “harçlıklar”, makul bir seviyeye getirilebilir. Öğrencilerin faydalanacağı ders kitapları vb. materyallerin de en kısa sürede hazırlanılıp dağıtılması gerekir. Sınavların çok yapılması öğrenci motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Program yoğunluğunun sınav stresini artırması doğrudan öğrenci başarısına tesir etmektedir. Benzer durumlar farklı eğitim kurumlarında da yaşanmaktadır. Öğrenci motivasyonunu artıran rehberlik faaliyetleri ile sınav kaygısı azaltılabilir. Akademi müfredatıyla ilgili eğitim süreçleri izlenerek gereken iyileştirme ve sadeleştirme çalışmaları yapılabilir. DİYA başkanlığının bu noktada çalışmalar yapması beklenmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Diyanet Akademisi (DİYA), Diyanet İşleri Başkanlığı'nda (DİB) hâlihazırda görev yapan personel ile yapılan sınavlarda başarı gösterip DİB bünyesinde hizmet etmeye aday olanların bilgi, beceri ve donanımlarını artırmak için oluşturulmuş yeni bir eğitim birimidir. Altyapı olarak geçmişe uzanan bir serüveni bulunan DİYA'da bazı süreçlerin de yeni olduğunu söylemek gerekir. Daha önce açıktan atama yoluyla yapılan personel istihdamı yerine akademi eğitimini başarıyla tamamlayanların göreve atanması bu yeniliklerden biridir. ADMEP, akademi sisteminde din görevlisi namzetlerinin katılmasının zorunlu olduğu ve eğitimi başarıyla tamamlamanın atanmak için yeterli kabul edildiği meslekî eğitim programıdır. Söz konusu programda derslerin çoğu ortak olmakla birlikte adayların unvan durumuna (KKÖ, İH, MK) göre bazı dersler farklıdır. İlk mezunlarını veren program üzerinde yapılan araştırmalar yeterli sayıda değildir. Yaptığımız bu araştırma, program üzerindeki ilk araştırmalardan biridir. Programın etkililiğini değerlendirme adına yapılan çalışmada, aday KKÖ'lerin görüşleri doğrultusunda şu sonuçlar elde edilmiştir:

Araştırmaya katılan aday KKÖ'ler, görev öncesinde kendilerini mesleğe hazırlayan bir eğitime kısmen ihtiyaç duymaktadırlar. Sonucun böyle olmasında adayların ilahiyat fakültelerinde aldıkları öğretmenlik eğitiminin önemli ölçüde etkisi olduğu düşünülmektedir. Yine işin saha boyutunu yeterince görmemeleri de buna tesir etmiş olabilir.

Aday KKÖ'ler, ADMEP'in beklenti ve ihtiyaçlarını kısmen karşıladığını ifade etmektedirler. Programın oldukça yoğun ve haftalık ders yükünün fazla olması, ezberlerin çok olması, ders çalışacak yeterli zaman olmayışı, özellikle pedagojik formasyon derslerinde bilinenlerin tekrar edilmesi, bazı derslerin gereksiz, uygulama ve stajların ise yetersiz olmasının bunda etkili olduğunu belirtmektedirler.

Aday KKÖ'ler, ADMEP'in kendilerine yeterli düzeyde meslekî bilgi kazandırdığını, meslekî beceri noktasında ise kısmen yeterli olduğunu ifade etmektedirler.

Aday KKÖ'ler, en fazla Kur'an-ı Kerim, meslekî bilgi ve beceri, mevzuat bilgisi alanlarında gelişime ihtiyaç duymaktadırlar.

Aday KKÖ'ler, ADMEP'te yer alan akait-kelam, dinî musiki ve meslekî bilgi ve beceri derslerinin beklentilerini yeterince karşılayamadığını belirtmektedirler.

Aday KKÖ'ler, yeterli zaman ayrılmaması, rehber hocaların tutum ve davranışları ve uygulama biçimi itibarıyla KKÖ stajlarının kısmen verimli olduğunu düşünmektedirler.

Aday KKÖ'ler, eğitim süresince yapılan sosyal faaliyetleri yeterli görmemektedir.

Aday din görevlileri, programın işleyişinden memnun olmakla birlikte, programın yoğunluğu ve uygulanma biçiminden, ders materyallerinin eksikliğinden, atanma sürecinin belirsizliğinden, çok sık sınav yapılmasından, izinlerin yetersizliğinden ve eğitim süresinin uzunluğundan, en çok da yetersiz harçlıklardan yakınmaktadırlar.

Bulgulardan hareketle ADMEP üzerine maddeler hâlinde şu önerilerde bulunmak mümkündür:

1. ADMEP'in içeriği sadeleştirilmeli, sahada ihtiyaç duyulan alanlara ağırlık verilmeli, gereksiz ders ve uygulamalar programdan çıkarılmalıdır.
2. Meslekî Bilgi ve Beceri dersleri, öğrencilerin alandaki ihtiyaçları gözeticilerle geliştirilmeli, pedagojik formasyon içerikleri Kur'an kursu öğreticiliğine uygun içerik ve yöntemlerle verilmelidir.
3. ADMEP'in daha fazla verim ve etkililiği için, programın haftalık ders yükü 32 krediyi aşmamalı, bunun için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
4. Sınavlar, öğrenci motivasyonu bozmayacak şekilde düzenlenmeli, çok sık sınav yapmaktan kaçınılmalı, eğitim merkezleri arasında ortak sınav esasları belirlenip uygulanmalıdır.
5. Eğitimin yetişkinlere yönelik olması, evli ve çocuklu öğrencilerin bulunması ve yatılı eğitimin getirdiği zorluklar nedeniyle program süresi 6 ayla sınırlandırılmalıdır.
6. Gerek öğrencilerin çalışacakları gerekse eğitim görevlilerinin takip edecekleri akademiye özel ders kitapları en kısa zamanda

hazırlanmalıdır.

7. Aday din görevlilerinin bilgi ve becerilerin geliştirilmesi için gerek okul içi gerekse okul dışındaki meslekî uygulamalara önem verilmeli; özellikle staj uygulamasının daha verimli olması için gereken çalışmalar yapılmalı, kriterler belirlenmeli, staj uygulamasının takibatı yapılmalıdır.
8. Eğitim programının özüne uygun, öğrencileri motive eden sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenmeli, bu tür faaliyetlerin sayısı imkânlar ölçüsünde artırılmalıdır.
9. Aday KKÖ'lerin en çok yakındığı konulardan birisi olan harçlık meselesi çözüme kavuşturulmalı, özellikle evli görevlilerin durumu göz önünde bulundurularak onlara aile yardımı desteği verilmelidir.
10. DİYA yetkilileri, eğitim ve atanma süreçleriyle ilgili takvimler belirlenmeli, bilgi kirliliği oluşmaması için aday din görevlilerini resmî kanallarla bilgilendirilmelidir.
11. DİYA üzerine akademik çalışmalar artırılmalı ve teşvik edilmelidir.



Hakem: Dış, Bağımsız.

Teşekkür:

-

Beyanname:

1. Özgünlük Beyanı:

Bu çalışma özgündür.

2. Yazar Katkıları:

Fikir: İE; **Kavramsallaştırma:** İE; **Literatür Taraması:** İE; **Veri Toplama:** İE; **Veri İşleme:** İE; **Analiz:** İE; **Yazma - orijinal taslak:** İE; **Yazma - inceleme ve düzenleme:** İE.

3. Etik Kurul İzni:

Bu çalışma için etik kurul izni, Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 12.07.2023 tarihli ve 2023/244 numaralı kararı ile alınmıştır.

4. Finansman/Destek:

Bu çalışma herhangi bir finansman ya da destek almamıştır.

5. Çıkar Çatışması Beyanı:

Yazar, herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.



KAYNAKÇA

- ACUR, E. (2019). Öğretici Görüşleri Bağlamında Diyanet İşleri Başkanlığı 4-6 Yaş Kur'an Kurslarındaki Değerler Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- ADA, S. (2023). Eğitime Giriş. Nobel Yayınları.
- Aday Din Görevlileri Mesleki Eğitim Programı (4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticisi), § Diyanet Akademisi Başkanlığı (2023).
- ALAYLIOĞLU, R., & OĞUZKAN, F. (1968). Eğitim. İçinde Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü (Ss. 91-92). Arif Bolat Kitabevi.
- ASLANTÜRK, Z. (1999). Araştırma Metot Ve Teknikleri (4. Bs). İfav Yayınları.
- AYAS, O. (1998). Camilerde Görev Yapan İmamların Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- AYDIN, M. Ş. (2008). Bir Din Eğitimi Olarak Kur'an Kursu. Dib Yayınları.
- AYDIN, M. Z. (2023). Öğretim İlke Ve Yöntemleri (2. Bs). Nobel Yayınları.
- BARDAKOĞLU, A. (2010). 3 Mart 1924 Kanunları Ve Diyanet. İçinde 21. Yüzyıl Türkiye'sinde Din Ve Diyanet (C. 1). Dib Yayınları.
- BAYKA, H. (2019). Öğretici Ve Veli Görüşleri Açısından Kur'an Kursları Öğretim Programı (4-6 Yaş Grubu)'nın Değerlendirilmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- BULUT, M. (2003). Din Görevlisi Yetiştirme Sorunu Ve Diyanet İşleri Başkanlığına Eleman Yetiştiren Kurum Olarak İmam-Hatip Okulları (Tarihi Süreç İçinde Gelişmeler). İçinde I. Din Şûrası Tebliğ Ve Müzakereleri (Tdv İslâm Araştırmaları Merkezi; C. 2, Ss. 542-565). Dib Yayınları.
- BUYRUKÇU, R. (2005). Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü (2. Bs). Tdv Yayınları.
- BÜYÜKKARAGÖZ, S., & ÇİVİ, C. (1999). Genel Öğretim Metotları (10. Bs). Beta Yayınları.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş., & DEMİREL, F. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (15. Bs). Pegem Akademi Yayınları.
- DAM, H. (2018). Camilerde Din Eğitimi Ve Sorunları. İçinde Mustafa Köylü (Ed.), Türkiye'de Din Eğitimi Ve Sorunları (Ss. 275-318). Dem Yayınları.
- DAM, H., & ERTÜRK, İ. (2020). Diyanet İşleri Başkanlığı Mesleğe Hazırlık Eğitim Programının İçerik Ve Etkililiğinin Değerlendirilmesi. Ondokuz

- Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 48, Article 48.
<https://doi.org/10.17120/omuifd.725115>
- Dib İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. (T.Y.). 2022 Yılı Diyanet Akademisi Aday Din Görevlisi (Kkö, İ-H, M-K) Alımı. Geliş Tarihi 24 Nisan 2024, Gönderen <https://insankaynaklari.diyamet.gov.tr/detay/822/2022>
- Diyanet Akademisi Meslekî Eğitim Yönetmeliği, Ş Resmî Gazete 32207 (2023).
- Eğitimde Sosyal Aktivitenin Önemi. (T.Y.). Milliyet. Geliş Tarihi 16 Mayıs 2024, Gönderen <https://www.milliyet.com.tr/egitim/egitimde-sosyal-aktivitenin-onemi-2045020>
- ERTÜRK, İ. (2021). Türkiye’de Din Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitimi. İlahiyat Yayınları.
- FURAT, A. Z. (2012). Nitelikli Din Görevlisi Yetiştirmede İlahiyat Fakültelerinde Sürdürülen Eğitim-Öğretim Faaliyetlerinin Yeterliliği: İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Konu Hakkındaki Düşünceleri. Marife: Bilimsel Birikim (Marife: Dini Araştırmalar Dergisi), Xı(1), Article 1.
- KALAY, İ., & BİLEN, M. (2024). Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri Ders Notu Seçme Hadisler Kitabı Üzerine Bir Değerlendirme. Hafıza, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.56671/hafizadergisi.1413418>
- KAYADİBİ, F. (2003). Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Eğitim Ve Bilgi Seviyesinin Yükseltilmesi. 2. Din Şûrası Tebliğ Ve Müzakereleri, 2, 426-432.
- KAYAPINAR, H. (2009). Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Hizmetleri. 4. Din Şûrası Tebliğ Ve Müzakereleri, 2, 808-832.
- KOCAMAN, K., & KOYUNCU, M. (2024). İlk Dönem Mezunu Aday Kur’an Kursu Öğreticilerine Göre Diyanet Akademisi. Mevzu – Sosyal Bilimler Dergisi, 11, Article 11. <https://doi.org/10.56720/mevzu.1429639>
- KORKMAZ, M. (2020). 4-6 Yaş Grubu Kur’an Kursu Öğreticilerinin Eğitim-Öğretim Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma. İlted: İlahiyat Tetkikleri Dergisi, 53, Article 53.
- KÖSE, E. (2013). Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Ders Dışı Etkinliklerin Sınıflandırılmasına Yönelik Bir Öneri. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (Teke) Dergisi, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.7884/teke.151>
- KURT, Y. (2012). Kur’an’ın Korunmasında Hafızlık Müessesesi. Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 11(22), Article 22.

<https://doi.org/10.14395/Jdiv39>

KÜÇÜKAHMET, L. (1986). Öğretim İlke Ve Yöntemleri (2. Bs). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

ÖZBEK, A. (1995). Günümüzde İrşat Görevi Yapacakların Eğitimi. 1. Din Şûrası Tebliğ Ve Müzakereleri, 1, 191-201.

ÖZDEMİR, Ş. (2007). Müftülerin Gözüyle Din Hizmetleri. Dem Yayınları.

ÖZDEMİR, Ş., & Arıcı, İ. (2011). Din Görevlilerinin Hazırlayıcı Eğitim Kursuna Yönelik Görüşleri. Dini Araştırmalar, 14(39), 87-103.

ÖZTÜRK, Ş. (1999). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitimi Ve Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri. İçinde F. Unan & Y. Hacaloğlu (Ed.), Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye'de Din Eğitimi Ve Öğretimi İlmî Toplantısı. Türk Yurdu Yayınları.

Tevhid-i Tedrisat Kanunu, Pub. L. No. 430 (1924).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Pub. L. No. 2709 (1982).

ÜZÜMCÜ, M., & ÇINAR, N. (2020). 4-6 Yaş Kur'an Kursu Öğreticilerinin Eğitsel Yeterlikleri Ve Görev Yaptıkları Kurslarla İlgili Görüşleri. Trabzon İlahiyat Dergisi, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.33718/Tid.712965>

Vaizlik, Kur'an Kursu Öğreticiliği, İmam-Hatiplik Ve Müezzin Kayyımılık Kadrolarına Atama Ve Bu Kadroların Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, Ş Resmî Gazete 28151 (2011).



EVALUATION OF THE DIYANET ACADEMY VOCATIONAL EDUCATION PROGRAMME ACCORDING TO CANDIDATE QUR'AN COURSE INSTRUCTORS

 İdris ERTÜRK^a

Extended Abstract

The Presidency of Religious Affairs (PRA) is a state institution in charge of conducting affairs related to the principles of belief, worship and morality of the Islamic religion, enlightening the society on religion and managing places of worship, with the aim of solidarity and integration of the nation. Today, in addition to its services in Turkey, the PRA has become an international organization providing services to Muslims in every region of the world and carries out its services through the personnel it employs.

The PRA organises in-service training activities for its personnel performing different duties to ensure their upbringing, to increase their service efficiency, to prepare them for higher duties and to bring them to a level that will appeal to today's people in terms of knowledge, skills and attitudes. These activities are carried out in training centers affiliated to the Presidency and in appropriate local environments, and training programmes prepared by the Presidency are applied in the trainings. These trainings, which are shaped with different programmes in terms of duration and content, are carried out with the support of expert training officers trained by the Presidency and the support received from the faculties of theology and other institutions.

With the legal amendment made in 2022, a paradigm shift was made in the recruitment and training of the personnel of the Presidency; the recruitment of personnel, which was previously done through open appointments, was abolished, in-service professional preparation trainings organized for newly

^a Asst. Prof., Ordu University, idriserturk@hotmail.com

appointed personnel were moved to pre-service, and a new unit was established under the name of the Diyanet Academy to provide these trainings. With the establishment of the Presidency of the Diyanet Academy, 6 months to 3 years of pre-vocational training was made compulsory for those who would serve as Imam-Hatip, Muezzin Kayyim, Qur'an Course Instructor and Preacher, and the specialization and Qiraat training, which had continued for up to three years in the in-service training conditions since 1976, was provided with a legal infrastructure independent of the in-service training limits. With the same legal amendment, the provincial organization of the academy was structured as religious high specialization centers, religious specialization centers and training centers; thus, the existing in-service training centers were transformed into religious specialization centers and the trainings for the titles of Muezzin-Kayyim, Imam-Hatip, Qur'an Course Instructor gained specialization status for these titles. With the new practice, instead of direct appointment, those who have successfully completed the training at the Religious Academy have been appointed.

In this study, "Candidate Religious Officers Vocational Training Programme (CROVTP-QCI)" organised by the Academy of Religious Affairs for candidate Qur'an Course Instructors (QCI) was examined. In the curriculum program prepared by the Training Programs and Coordination Department of the Diyanet Academy, the goal of the candidate religious officials' vocational training program is stated as "to train religious officials who are equipped with professional knowledge, who can apply this knowledge effectively in their duties, who are exemplary with their professional ethics and lives, who enlighten the society about religion, who have a high sense of belonging to the institution and self-confidence, who are open to innovation, who have developed communication and social participation skills, and who can use mass media effectively". This study, which is one of the first studies on the Religious Academy, is considered important in terms of evaluating the level of realization of the training objectives, identifying the problems encountered during the process and thus contributing to the program development processes.

In the study, survey research method, one of the quantitative research models, was used to reveal the opinions of the candidate Qur'an Course instructors who participated in the vocational training programme of the Religious Academy about the programme. The question "What are the opinions and thoughts of the candidate religious officials about the content, objectives and effectiveness of the Vocational Training Program?" constitutes the main problem of the study. In this direction, firstly, the

content of the program was examined in detail, and then the effectiveness of the training program was tried to be evaluated in line with the opinions of the participants.

The qualitative data obtained within the scope of the research were obtained by reviewing the relevant literature and were created using the content analysis method. Quantitative data was obtained through questionnaire technique.

The research data is limited to the opinions of 119 candidate Qur'an Course instructors who participated in the vocational training programme at the Religious Academy and the questionnaire questions created for data collection.

The study group of the research consists of candidate Qur'an Course instructors who participated in the "1st Term Candidate Religious Officers Vocational Training Programme (CROVTP)" held between 5 June 2023-19 January 2024 in Trabzon Ali Haydar Özak, Samsun Aşıkkutlu and Ordu Religious Specialization Centers. The participants were selected through random sampling.

The aim of the study is to draw attention to the importance of the vocational training program organized by the Diyanet Academy, to determine the existing structural and functional problems from the beginning to the end of the program, and to offer solutions to these problems, if any.

As a result of the research;

1. Candidate Qur'an Course Instructors, in general, do not consider the education they received from the schools they graduated from before the duty as sufficient to fulfill their profession, and for this reason, they need a training that prepares them for the profession before the duty,
2. The vocational training program organized by the Diyanet Academy partially meets the expectations and needs of the Candidate Qur'an Course Instructors; this is because the curriculum is quite intensive, the weekly course load is high, some courses are unnecessary, and the practices and internships are insufficient,
3. Candidate Qur'an Course Instructors evaluated the teaching internships as partially productive due to the lack of sufficient time, the attitudes and behaviors of the mentors and the way of implementation,
4. Candidate Qur'an Course Instructors do not consider the social activities carried out during training as sufficient,
5. Candidate Qur'an Course Instructors, although satisfied with the

functioning of the programme, complained about insufficient allowances, the uncertainty of the appointment process, too frequent exams, insufficient leave and the length of the training period.

Keywords: Religious Education, Religious Academy, Vocational Training, Candidate Religious Officer, Qur'an Course Instructor.



Peer-review: External, Independent.

Acknowledgements:

-

Declarations:

1. Statement of Originality:

This work is original.

2. Author Contributions:

Concept: İE; **Conceptualization:** İE; **Literature Search:** İE; **Data Collection:** İE; **Data Processing:** İE; **Analysis:** İE; **Writing – original draft:** İE; **Writing – review & editing:** İE.

3. Ethics approval:

Ethics Committee Approval for this study was obtained with the decision of Ordu University Social and Human Sciences Ethics Committee dated 7.12.2023 and numbered 2023/244.

4. Funding/Support:

This work has not received any funding or support.

5. Competing interests:

The author declares no competing interests.

