

# EĞİTİM GÖREVLİLERİNİN DİYANET AKADEMİSİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Tuncay CEYLAN\*

e-mail: tuncyceyln@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7864-8999>

**Atf/Citation:** Ceylan, T. (2024). Eğitim görevlilerinin diyanet akademisine ilişkin görüşleri. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 18, 145-187. <https://doi.org/10.53112/tudear.1560846>

## Öz

Din hizmetlerinin nitelikli, verimli ve etkili olması din görevlilerinin mesleki bilgi, beceri ve donanımlarıyla yakından ilişkilidir. Diyanet İşleri Başkanlığı, istihdam edeceği din görevlilerinin mesleki yeterliklerini geliştirmek ve hizmet kalitesini artırmak için Diyanet Akademisi'ni kurmuştur. Bu araştırma, eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne yönelik görüşlerini belirlemek ve değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Diyanet Akademisi ile ilgili ilk çalışmalardan biri olan bu araştırmanın, henüz kurumsallaşma ve gelişme aşamasında olan akademilerle ilgili olası ihtiyaç, eksiklik ve beklentilerin belirlenmesine, bu kurumların tanınmasına ve iyileştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Nitel yöntemlerden durum çalışması desenine uygun tasarlanan araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki farklı akademilerden amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme

\* Dr. Öğr. Üyesi. Bitlis Eren Üniversitesi, İslami İlimler Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, Din Eğitimi Anabilim Dalı.

**Etik Beyan:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. Makale en az iki hakem tarafından incelenmiş, Turnitin kullanılarak benzerlik raporu alınmış ve araştırma/yayın etiğine uygunluğu teyit edilmiştir. Araştırmaya ilişkin etik kurul izni, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan (Karar No: 2024/02-6 Sayı: E.6104) alınmıştır.

**Ethical Statement:** It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited. The article was reviewed by at least two referees, a similarity report was obtained using Turnitin, and compliance with research/publication ethics was confirmed. Ethics committee permission for the research was obtained from Bitlis Eren University Social and Human Sciences Ethics Committee (Decision No: 2024/02-6 Issue: E.6104).

**Telif Hakkı & Lisans:** Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

**Copyright & License:** Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi – **Article Types:** Research Article

**Geliş Tarihi/Received:** 03.10.2024– **Kabul Tarihi/Accepted:** 05.11.2024

teknikleriyle seçilen 10 eğitim görevlisi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiş, form aracılığıyla katılımcılara sorular yönlendirilmiş ve çalışma katılımcı görüşleriyle sınırlandırılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler üzerinde içerik analizi yapılmış ve yedi temaya ulaşılmıştır. Bu temalar: ihtiyaç, dersler, öğrenme durumu, sınav durumu, fiziki imkânlar, paydaşlar ve beklentiler olarak belirlenmiştir. Araştırma bulgularında katılımcıların Diyanet Akademisi'nin gerekliliğine yönelik olumlu tutum sahibi oldukları, eğitim programlarını genel olarak yeterli buldukları, genellikle öğretmen merkezli öğretim yöntemlerini, klasik öğretim materyallerini ve geleneksel ölçme değerlendirme araçlarını kullandıkları, fiziki imkânları yeterli gördükleri, eğitim paydaşlarına olumlu yaklaştıkları, karşılaştıkları sorunlar ve akademinin geliştirilmesine yönelik beklenti içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Sonuç olarak temalara ilişkin bulgular literatürle karşılaştırılarak tartışılmış, değerlendirilmiş ve konuya dair birtakım öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Din eğitimi, Diyanet İşleri Başkanlığı, Diyanet akademisi, Eğitim görevlileri, Mesleki eğitim.

## IEWS OF EDUCATIONAL STAFF ON DIYANET ACADEMIES

### Abstract

The quality, efficiency, and effectiveness of religious services are closely related to the professional knowledge, skills, and equipment of religious officials. The Presidency of Religious Affairs established the Diyanet Academy to develop the professional competencies of the religious officials it employs and to improve service quality. This research was conducted to determine and evaluate the opinions of educational staff regarding the Diyanet Academy. As one of the initial studies on the Diyanet Academy, which is still in the institutionalization and development phase, this research is expected to contribute to identifying possible needs, deficiencies, and expectations related to these academies, as well as to their recognition and improvement. The study, designed in accordance with a case study pattern of qualitative methods, consists of 10 educational staff selected using the maximum variation sampling technique from different academies in Turkey's seven geographical regions. As a data collection tool, a semi-structured interview form was developed, questions were directed to participants through the form, and the study was limited to participant opinions. Content analysis was conducted on the data obtained from the interviews, resulting in seven themes: needs, courses, learning status, examination status, physical facilities, stakeholders, and expectations. The research findings revealed that participants had a positive attitude towards the necessity of the Diyanet Academy, generally found the training programs adequate, typically used teacher-centered teaching methods, classical teaching materials, and traditional assessment tools, considered the physical facilities sufficient, approached educational

stakeholders positively, and had expectations for addressing encountered problems and improving the academy. Consequently, findings related to these themes were compared with existing literature; they were discussed and evaluated, leading to some developed suggestions on this subject.

**Keywords:** Religious education, Presidency of Religious Affairs, Diyanet academy, Educational staff, Professional training.

## Giriş

Toplumlar, dini ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli müesseseler ve bununla ilişkili meslekler ihdas etmiştir. İslam inancını kabul eden toplumlar da din hizmetlerini yürütecek ve dini faaliyetleri yönetecek kurum ve meslekler geliştirmişlerdir. Bu anlamda Türkiye’de din hizmetleri ve yaygın din eğitimi resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) tarafından yerine getirilmektedir (Bilgin, 1988, s. 148). DİB’in bu görevi “İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek” şeklinde ifade edilmektedir (DİBKGHK, 1965). DİB’in icra ettiği din hizmetleri bir kamu görevi olduğu için bu faaliyetleri yürütenler Devlet Memurları Kanunu’nda Din Hizmetleri Sınıfı olarak değerlendirilmektedir (DMK, 1965). Din hizmetleri sınıfını ise vaiz, imam-hatip, Kur’an kursu öğreticisi ve müezzin-kayımların olduğu din görevlileri oluşturmaktadır (Bulut, 2003, s. 543). Buna göre DİB, din hizmetleri ve dini faaliyetleri din görevlileri vasıtasıyla gerçekleştirmektedir.

DİB tarafından gerçekleştirilen din hizmetlerinde verimliliği artırmak, kaliteyi yükseltmek ve etkili bir din hizmeti ortaya koyabilmek; din görevlilerinin mesleki bilgi, beceri ve donanımlarıyla yakından ilişkilidir (Aydın, 2008, s. 32; Kayadibi, 2003, s. 429). Mesleki bilgi ve beceriye sahip din görevlileri tarafından gerçekleştirilen din hizmetleri toplumun dini ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasına, dini anlayış ve yaşantılarının doğru olarak şekillenmesine (Buyrukçu, 2006, s. 100), dini ibadet ve öğretilerin etkili bir şekilde yapılmasına fırsat vermektedir (Arslan, 2004, s. 286). Buna karşın yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olamayan din görevlileri ise toplumun dini faaliyetlerden uzaklaşmasına (Kayadibi, 2003), toplumun dini kültür yönünden yetersiz kalmasına (Bulut, 2003, s. 463), DİB’in halk nezdindeki itibarının azalmasına (S. Özdemir, 2004, s. 540), zaman ve enerji kaybına neden olabilmektedir (Korukcu, 2011, s. 59). Bu sebeple din görevlilerinin mesleki eğitimlerinin yapılması önem taşımaktadır.

DİB, hayat boyu öğrenme anlayışı çerçevesinde istihdam ettiği din görevlilerinin mesleki bilgi, beceri ve davranış kazanmalarını sağlamak, toplumun değişen ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilecek kalifiyeli personel yetiştirmek ve üst görevlere hazırlamak amacıyla kuruluşundan itibaren çeşitli hizmet içi eğitimler gerçekleştirmiştir (DİB Hizmet İçi Yönetmeliği, 2012). DİB’in gerçekleştirdiği hizmet içi eğitimlerin sistemli, planlı ve

programlı bir şekilde yürütülmesi 1973'ten itibaren farklı illerde eğitim merkezleri ve ihtisasların (haseki) açılmasıyla başlamıştır (Gürtaş, 2003, s. 568; Kayapınar, 2009, ss. 797-798). Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü koordinasyonunda gerçekleştirilen DİB'in hizmet içi eğitim faaliyetleri kısa süreli ve uzun süreli olarak yapılmıştır. Süresi üç aydan az olanlar kısa süreli, üç aydan uzun olanlar ise uzun süreli (ihtisas) eğitim olarak değerlendirilmiştir. Kısa süreli eğitimler, ataması ilk defa yapılan aday memur statüsündeki vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyımların aldıkları temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve stajdan oluşan üç aşamalı eğitimlerdir. Uzun süreli eğitimler (ihtisas) ise asli memur statüsündeki din görevlilerinin bilgilerini tazeleyip yeniliklere uyumlarını sağlamak, verimliliği artırmak ve onları üst kadrolara hazırlamak amacıyla yapılan eğitimlerdir (DİB Hizmet İçi Yönetmeliği, 2012; DİB Aday Memur Yerleştirme Yönetmeliği, 2012).

DİB'in gerçekleştirdiği hizmet içi eğitimler, din görevlilerinin mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmesine katkı sağlamıştır (Kayapınar, 2009, ss. 797-798). Bununla birlikte hizmet içi eğitimlerin gerekliliği, eğitimcilerin donanımı, derslerin niteliği, fiziki imkânların ve ekonomik koşulların yetersizliği gibi konularda çeşitli sorunlar da yaşanmıştır (Dam & Ertürk, 2020, ss. 121-132; Doğan, 2013, s. 475; Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, ss. 100-101). Karşılaşılan sorunlar nedeniyle yapılan hizmet içi eğitimlerin ihtiyacı karşılamada yetersiz kaldığı ve yeni eğitim kurumlarına ihtiyaç duyulduğu anlayışı gelişmiştir. Bunun yanı sıra; Türkiye'de din eğitimi ve öğretiminde yaşanan niteliksel ve niceliksel gelişmeler, toplumun yüksek din hizmetlerine ihtiyaç duyması, İslam dünyasında yaşanan düşünsel ve siyasi gelişmeler ve din hizmetlerinin kapsam alanının cami dışında baskın hale gelmesi gibi etkenler din görevlilerinin yetiştirilme süreçlerinde paradigma değişimini, personelin köklü ve sistematik bir eğitimden geçmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu gerekçelerle 24 Mart 2022 tarihinde DİB'e bağlı "Diyanet Akademisi" kurulmuştur (Diyanet İşleri Başkanlığı [DİB], 2024e).

"Diyanet Akademisi Başkanlığı, özellikle din hizmetleri ve yaygın din eğitimi sahasında Başkanlığa (DİB), istenilen niteliklere sahip personel yetiştirme hedefiyle kurulan bir birimdir." (DİB, 2024d). Bu birime bağlı "Diyanet Akademisi" isminde yaygın din eğitimi kurumları farklı illerde kurulmuştur. Diyanet Akademisi, DİB merkez teşkilatında Akademi Başkanlığı ile taşra teşkilatında dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri ve eğitim merkezlerinden oluşmaktadır (Diyanet Akademisi Kanunu, 2022). Diyanet Akademisi'nin kurulmasıyla mevcuttaki hizmet içi eğitim merkezleri dinî ihtisas merkezleri olarak dönüştürülmüş, DİB merkez ve taşra teşkilatlarınca yapılan her tür ve düzeydeki eğitimler tek çatı altında birleştirilmiştir. Diyanet Akademisi'nde, din hizmetleri sınıfına sözleşmeli personel olarak atanacak Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip, müezzin-kayyım ve vaizlere aday din görevlisi statüsünde hizmet öncesi mesleki eğitimler; devlet memuru statüsünde çalışmakta olan din görevlilerine ise hizmet içi eğitimler verilmektedir (DİB, 2023, 2024d).

Aday din görevlileri, Kamu Personel Seçme Sınavı ve akademiye giriş sözlü/uygulamalı sınav sonuçlarına göre Diyanet Akademisi'ne öğrenci statüsünde alınmakta, böylece göreve başlamadan önce kendilerine hizmet öncesi eğitimler verilmektedir. Eğitime alınan aday din görevlileri, atanacakları kadroya göre altı ay ile üç yıl süren bir eğitime tabi tutulmaktadır (Diyanet Akademisi Kanunu, 2022). Eğitimler, bir eğitim yılında ve sınav haftalarıyla birlikte her biri on beş hafta süren güz, bahar ve yaz eğitim dönemlerinden oluşmaktadır. Aday din görevlilerinin eğitim süreleri atanacakları pozisyona göre değişmektedir (Diyanet Akademisi Kanunu, 2022). Buna göre vaizlerin mesleki eğitim süresi sekiz dönem; Kur'an kursu öğrencilerinden dört yıllık dini yükseköğrenim mezunlarının iki dönem, diğerlerinin üç dönem; İmam-hatiplerden dört yıllık dini yükseköğrenim mezunu olup hafız olanların iki dönem, diğerlerinin üç dönem; müezzin-kayyımların ise iki dönem sürmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023). Görev öncesi mesleki eğitime alınan aday din görevlilerinden vaizlerin mesleki eğitimlerinde yüksek ihtisas programı; Kur'an kursu öğrenciliği, imam-hatip ve müezzin-kayyım olanlara ise ihtisas eğitimi programı uygulanmaktadır. Bu programlardan dinî yüksek ihtisas programı dinî yüksek ihtisas merkezlerinde; ihtisas eğitimi programı ise dinî ihtisas merkezlerinde verilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023). Verilen eğitimler sonunda sınav yapılmakta, sınavlardan başarılı olan aday din görevlileri ise sözleşmeli memur statüsünde din hizmetleri sınıfında göreve başlatılmaktadır (Diyanet Akademisi Kanunu, 2022).

Akademide mesleki eğitim programları teori ve uygulama birliğinde; Kur'an-ı Kerim, Temel İslami İlimler, Din Hizmetleri, Mesleki Bilgi ve Beceri, Mevzuat ve Kültürel Etkinlikler şeklinde farklı öğrenme alanlarından oluşan ders içerikleriyle işlenmektedir (DİB, 2024a, 2024b, 2024c). Akademilerde verilen dersler ve yapılan uygulama faaliyetleri eğitim görevlileri tarafından yürütülmektedir. Eğitim görevlileri ise şu kriterlere göre seçilmektedir: Dinî yükseköğrenim mezunu olup dinî yüksek ihtisas eğitimi tamamlayan ya da ilahiyatta doktora yapanlar, dinî musiki ve kıraat gibi özel yetenek gerektiren alanlarda dinî yükseköğrenim mezunu olanlar ve akademideki eğitim görevlisi kadronun yüzde onuna kadar dinî yükseköğrenim dışında lisans mezunu olup yüksek lisans tamamlayanlar arasından DİB'in yaptığı sınavda başarılı olanlardan seçilir (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023; Diyanet Akademisi Kanunu, 2022). Eğitim görevlileri, aynı zamanda akademi müdür veya müdür yardımcısı olarak hem yönetici hem eğitimci olarak da görev almaktadır (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023).

Vasıflı din görevlisi yetiştirmek amacıyla kurulan Diyanet Akademisi'nin niteliği, din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ile topluma sunacakları din hizmetlerinin niteliğini etkilemektedir (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023). Bu itibarla akademilerle ilgili olası ihtiyaç, eksiklik ve yetersizlikler; aday din görevlilerinin akademiye karşı olumsuz tutum geliştirme, mesleki başarısızlık, mesleki tatminsizlik, motivasyon

kayı ve topluma sunulan din hizmetlerinin yetersizliği gibi çeşitli sorunlara neden olabilir (S. Özdemir, 2004, ss. 245-246). Bu çerçevede “Diyanet Akademisi DİB’in, din görevlilerinin ve toplumun ihtiyaç ve beklentilerini karşılamakta mıdır? Akademide hangi eğitim faaliyetleri ve nasıl uygulanmaktadır? Akademide hangi sorunlar yaşanmaktadır? Akademinin geliştirilmesine yönelik neler yapılabilir?” gibi konuların araştırılması önem arz etmektedir. Yapılan literatür taramasında Diyanet Akademisi ile ilgili yalnızca bir çalışmanın yapıldığı belirlenmiştir. Kocaman ve Koyuncu tarafından yapılan bu çalışmada, Diyanet Akademisi’nden mezun olan ilk dönem aday Kur’an kursu öğreticilerinin akademilere ilişkin görüşleri; akademideki dersler, eğitim görevlileri, imkânlar ve mesleki motivasyon temalarında incelenmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024).

Eğitim kurumlarının sahip oldukları eğitsel anlayış, uygulama ve imkânların çok boyutlu bir şekilde belirlenmesi ve geleceğe yönelik çeşitli vizyonların geliştirilmesi için eğitim kurumlarındaki tüm paydaşların görüşlerine başvurulması önem taşımaktadır. Öğrenme öğretme süreçlerini planlayan, hedef davranışlara yönelik öğrenme süreçlerini yürütüp değerlendiren eğitim kurumlarının temel ögesi eğitimciler olduğundan (Ertürk, 1975, ss. 18-20) eğitimcilerin eğitim kurumlarına yönelik görüşleri öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, eğitim görevlilerinin diyanet akademilerine ilişkin görüş ve deneyimleri araştırılarak henüz kurumsallaşma ve gelişme aşamasında olan akademilerle ilgili ihtiyaç, eksiklik ve beklentilerin belirlenmesine ve bu kurumların iyileştirilmesine katkı sağlanabilir. Fakat yapılan literatür araştırmasında eğitim görevlilerinin diyanet akademilerine yönelik görüşlerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum da alan yazında bir eksiklik olarak değerlendirilmiş ve alana katkı sağlamak için bu çalışma tasarlanmıştır. Buna göre araştırmanın problem cümlesi şöyle belirlenmiştir: *“Eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi’ne ilişkin görüşleri nelerdir?”* Bu temel problem kapsamında çalışmada şu alt problemlerin cevabı aranmıştır. Eğitim görevlilerinin:

- Diyanet Akademisi’nin gerekliliğine yönelik görüşleri nelerdir?
- Derslere yönelik görüşleri nelerdir?
- Öğrenme durumuna yönelik görüşleri nelerdir?
- Sınav durumuna yönelik görüşleri nelerdir?
- Akademi paydaşlarına yönelik görüşleri nelerdir?
- Akademinin fiziksel imkânlarına yönelik görüşleri nelerdir?
- Akademinin geliştirilmesine yönelik önerileri nelerdir?

Çalışmanın, Diyanet Akademisi’nin mevcut durumuna yönelik öneriler sunarak bu kurumların geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Niteliği geliştirilmiş Diyanet Akademisi’nden öğrenim gören din görevlilerinin de mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri, topluma etkili ve kaliteli din hizmeti sunmaları beklenmektedir. Literatürde

Diyanet Akademisi ile ilgili ilk çalışmalardan olan bu araştırma, akademinin tanıtımının yapılması ve sağladığı fırsatların belirlenmesinin yanı sıra konu hakkında yapılacak yeni çalışmalara bilimsel veriler sunması yönüyle de önem arz etmektedir.

## **1. Yöntem**

Yöntem kısmında araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri analizi ile çalışmanın geçerlik ve güvenilirliği ele alınmıştır.

### **1.1. Araştırma Deseni**

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması desenine göre tasarlanmıştır. Durum çalışması, bir problem durumunun kaynak eserler veya katılımcı bireyler vasıtasıyla detaylıca ve derinlemesine incelenip sonuçların ortaya konulduğu bir nitel araştırma desendir (Creswell, 2017, s. 14). Çalışmada, eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne yönelik görüşleri ve deneyimleri bir durum olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada, mevcut duruma ilişkin katılımcıların görüşlerini detaylıca incelemek, Diyanet Akademisi ile ilgili deneyimlerini betimlemek ve konu hakkında derinlemesine bir görüş sunmak için durum çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışmada, araştırma durumuna odaklanarak katılımcı görüşlerine dayalı problem cümlesi çözümlenmeye çalışılmıştır.

### **1.2. Çalışma Grubu**

Araştırmada amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Nitel araştırmaların merkezindeki olguyu anlamak amacıyla katılımcılar amaçlı olarak seçilir. Bu örneklem türüne de amaçlı örneklem denir. (Creswell, 2017, ss. 100-102). Maksimum çeşitlilik örnekleme ise araştırmada maksimum farklılığı sağlamak amacıyla seçilen ve bulgularda farklı bakış açılarını yansıtmaya ihtimalini yükselten bir yöntemdir (Creswell, 2018, ss. 156-157). Bu çerçevede araştırma, problem durumunu çözümlenmeye yardımcı olacak, bulgularda çeşitliliği sağlayacak ve farklı bakış açılarını belirtebilecek niteliğe sahip Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki Diyanet Akademisi'nde çalışan eğitim görevlileriyle yapılmıştır. Eğitim görevlilerinin farklı coğrafi bölgedeki akademilerden seçilmesi; her akademinin farklı öğrenme düzeyinde (lise/lisans) ve alanında (imam-hatip/müezzin-kayyım/Kur'an kursu öğreticiliği) eğitim vermesi nedeniyle akademilerdeki aday din görevlilerinin ilgi, ihtiyaç ve hazırbulunuşluklarının farklılaşacağı ve her bölgedeki akademinin farklı fiziksel ve çevresel imkân ve özelliklere sahip olacağı düşünüldüğünden tercih edilmiştir. Ayrıca araştırmada maksimum çeşitlilik kapsamında akademilerde farklı alanlarda derse giren, eğitimci ve yönetici pozisyonlarında çalışan, farklı kıdem ve öğrenim düzeyine sahip eğitim görevlileri seçilmiştir.

Durum çalışmalarında, örneklem sayısı durumun büyüklüğüne göre bir ya da birkaç kişi veya gruba yapılabilir (Creswell, 2018, ss. 156-157). Araştırmada temalar doygunluğa ulaştığında ve yeni verilerin elde edilmesiyle farklı görüşlerin ortaya çıkmadığı belirlendiğinde veri toplama sürecinin durdurulması önerilmektedir (Creswell, 2017, s.

189). Buna göre çalışmada tek bir durum araştırıldığından, yeni görüşmelerin yapılmasıyla farklı bakış açılarının ortaya çıkmadığı ve verilerin birbirini tekrar ettiği belirlendiğinden çalışma 10 katılımcıyla yapılmıştır. Araştırmada katılımcılara birer kod isim verilerek (K1, K2...) katılımcılarla ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1: Çalışma Grubu**

İl	Yaş	Akademideki Görev Süresi	Görev	Diyanetteki Görev Süresi	Mezuniyet	Yüksek Öğrenim
K1	İstanbul	38	2	13	İLİTAM	Yüksek Lisans
K2	İzmir	45	1	24	İLİTAM	Yüksek Lisans
K3	Antalya	49	7	27	İLİTAM	Yüksek Lisans
K4	Urfa	32	2	14	İLİTAM	Yüksek Lisans
K5	Van	56	8	35	İlahiyat	Doktora
K6	Kastamonu	43	2	24	İLİTAM	Yüksek Lisans
K7	Trabzon	39	1	20	İLİTAM	Doktora
K8	Yozgat	30	4	11	İlahiyat	Doktora
K9	Elazığ	30	1	8	İlahiyat	Doktora
K10	Manisa	40	2	13	İlahiyat	Yüksek Lisans

### 1.3. Veri Toplama Aracı ve Süreçleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, nitel araştırmalarda katılımcılarla görüşülüp problem durumuyla ilgili açık uçlu soruların sorulması ve verilerin elde edilmesidir (Yıldırım & Şimşek, 2008, ss. 120-128). Yüz yüze veya iletişim teknolojileriyle yapılabilen yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacıya farklı soru sorma esnekliği ve detaylı veri toplama fırsatı sunmaktadır (Creswell, 2017, s. 180). Araştırmada, alan yazından yararlanarak taslak görüşme formu oluşturulmuş; daha sonra taslak metin bir dil, iki din eğitimi ve ölçme uzmanının görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda formdan bir soru çıkartılmış, forma yeni bir soru eklenmiş ve iki soruda sadeleştirme yapılmıştır. Uzman görüşlerinden sonra pilot uygulama için iki eğitim görevlisiyle görüşülmüş, formda herhangi bir değişiklik yapılmamış, böylece forma son şekli verilmiştir. Nihai şekliyle görüşme formu biri demografik toplam 13 sorudan oluşmaktadır.

Veri toplama sürecini başlatmak için öncelikle Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 2024/02-6 ve E.6104 sayılı kararlar ile etik kurul izni alınmıştır. Sonra eğitim görevlileriyle görüşülerek araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Görüşmeler 2024'te araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden eğitim görevlileriyle kurumlarının ve mesai saatlerinin dışında yüz yüze veya çevrim içi yapılmıştır. Veri kaybını önlemek için de görüşmeler kayıt altına alınmıştır.



#### **1.4. Veri Analizi**

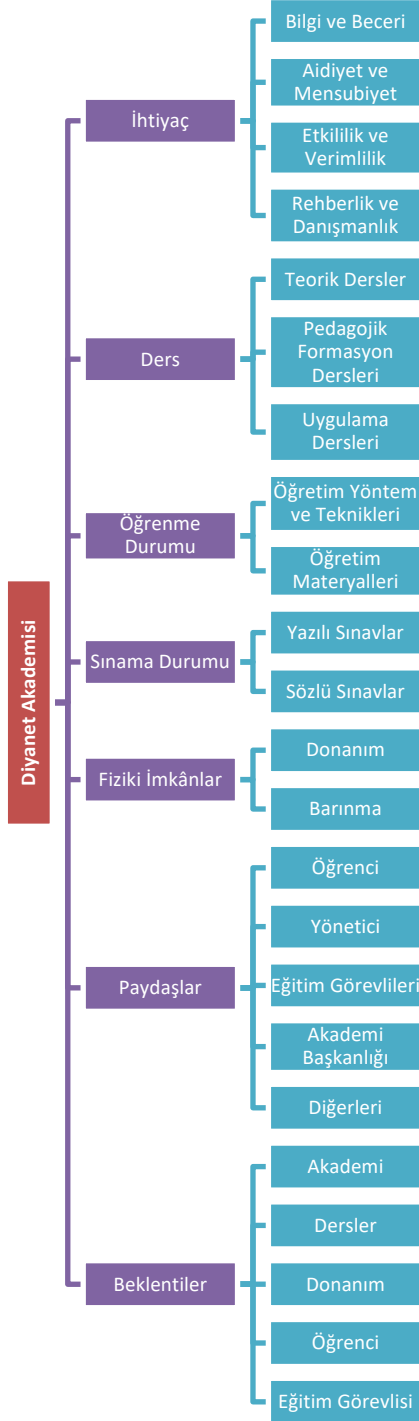
Araştırma verileri içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi; bir içerikten, belli bir konu, kavram veya durum hakkında detaylı incelemelerin yapılıp çıkarımlarda bulunmak amacıyla tahlillerin yapılmasıdır (Karasar, 2018, ss. 180-181). İçerik analizinde elde edilen veriler düzenlenerek kodlar oluşturulur, kodlardan da temalar elde edilir. Ulaşılan sonuçlar yorumlanıp sonuçlar tablolarla, şekillerle desteklenir (Creswell, 2017, ss. 197-201). Çalışmada içerik analizi için görüşme verileri okunup düzenlenerek anlamlı bölümler halinde ayrıştırılmış, sonra kodlar üretilmiş ve kodlardan temalar inşa edilmiştir. Temalara ilişkin sonuçlar tablolarda frekansları hesaplanarak sunulmuş, temaları desteklemek için gerekli yerlerde katılımcıların görüşlerine atıf yapılmıştır. Atıf yapılan katılımcı görüşü, italik olarak tırnak işareti içerisinde katılımcı kod ismiyle birlikte belirtilmiştir. Bazı katılımcı görüşleri sahip oldukları ilişki ağı nedeniyle farklı temalar altında da değerlendirilmiştir.

#### **1.5. Geçerlik ve Güvenirlik**

Araştırma geçerliği sağlamak için şu stratejiler kullanılmıştır: Çeşitleme, uzman görüşü ve betimleme (Creswell, 2018, ss. 250-253). Buna göre çalışmada çeşitleme yapmak için maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak farklı coğrafi bölge, akademi, öğrenim düzeyi, unvan, branş ve kıdeme sahip katılımcılar seçilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanmasında ve veri analizinde uzman görüşüne başvurulmuştur. Araştırma süreci çalışmada açık ve net bir biçimde betimlenmiştir. Araştırma sürecinin net bir biçimde sunulması, ayrıca araştırmanın güvenilirliğini de sağlamaktadır (Kumar, 2011, s. 198).

#### **2. Bulgular**

Analizde ulaşılan temalar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir. Bulgular, temalar başlığında aşağıda incelenmiştir.



## 2.1. İhtiyaç

Katılımcıların Diyanet Akademisi'nin gerekliliğiyle ilgili görüşleri kodlanarak ilişkili oldukları tema ve alt temalarla birlikte aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 2: Eğitim Görevlilerinin Akademinin Gerekliliğiyle İlgili Görüşleri**

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı
İhtiyaç	<i>Bilgi ve Beceri</i>	Mesleki yeterlilikle ilgili farkındalık oluşturmaktadır. Mesleki bilgi eksikliğini tamamlamaktadır. Mesleki tecrübe kazandırmaktadır. Meslek öncesi eğitim sunmaktadır.	Tüm katılımcılar
	<i>Etkililik ve Verimlilik</i>	Nitelikli eğitimler vermektedir. Alanda yetkin din görevlileri yetiştirmektedir.	Tüm katılımcılar
	<i>Aidiyet ve Mensubiyet</i>	Diyanete karşı aidiyet bilincini geliştirmektedir. Diyanete mensubiyeti artırmaktadır.	K1, K3, K8, K9 K9
	<i>Rehberlik ve Danışmanlık</i>	Eğitim sürecinde rehberlik hizmeti verilmektedir. Mesleki hayatta danışmanlık devam etmektedir.	K3, K5, K6, K8 K2, K4, K7

Katılımcılar, Diyanet Akademisi'nin gerekli olduğu noktasında mutabıktır. Diyanet Akademisi; din görevlilerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesi, etkili ve verimli eğitimler vermesi, DİB'e aidiyet ve mensubiyeti artırması, mesleğe yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunması açısından bir "ihtiyaç" olarak kabul edilmektedir. Bu ihtiyaç binaen, Diyanet Akademisi'nin kurulması yönünde güçlü bir beklenti oluşmuştur. Bu beklenti, K3 tarafından şöyle dile getirilmektedir: *"Diyanet Akademisi, bizim uzun yıllardır hasretini çektiğimiz bir şeydi. Bir beklentimiz vardı böyle olması yönünde, sürekli dillendiriyorduk."*

Diyanet Akademisi, aday din görevlilerinin mesleki bilgi ve becerileriyle ilgili eksikliklerini görmelerini sağlamaktadır. Bu durum verilen eğitimlere ihtiyaç duydukları konusunda aday din görevlilerinde farkındalık oluşturmakta, eğitimlere katılım motivasyonlarını ve mesleğe yönelik öz güvenlerini artırmaktadır. K7, akademinin en büyük avantajının kursiyerlerin mesleki eksikliklerini fark etmeleri olduğunu şu ifadelerle vurgulamaktadır: *"Belki akademilerin en büyük artışı kursiyerlerin buraya gelip kendi eksikliklerini görmeleridir... Arkadaşlar, akademi eğitimiyle kendilerinde gelişme görünce 'Ya hocam çok eksiklerimiz varmış, aslında biz bilmiyormuşuz, iyi ki akademiye gelmişiz, yoksa eksikliklerimizi nasıl tamamlayacaktık?' itirafında bulunuyorlar."* Diyanet Akademisi, aday din görevlilerine mesleki bilgi ve tecrübe kazandırmakta, bu da onların mesleki yeterliliklerinin artmasına katkı sağlamaktadır. Akademileri, alan bilgisi kazandıran kurumlar olarak nitelendiren K10 şunları belirtmektedir: *"Din görevlilerinin sahada ihtiyaç duydukları konularda ve kendilerine yardımcı olabilecek bilgileri veren bir kurum olarak değerlendirebiliriz akademileri."* Katılımcılar, Diyanet Akademisi'nin mesleki tecrübe kazandırdığını sıklıkla vurgulamaktadır. Akademileri mesleki tecrübe açısından bir fırsat olarak değerlendiren K1, şunları açıklamaktadır: *"İmam-hatip ve ilahiyatta bizim mesleğe yönelik eğitimler zayıf, uygulama nerdeyse yok. Bu durum tam da akademilerin kıymetini"*

*gösteriyor aslında. Çünkü imam-hatipte, ilahiyatta hocalar derslerden uygulama yapma imkânı bulamıyor. İşte akademi bu imkânı sağlıyor, uygulamalarla tecrübe kazandırıyor. Bilgi tecrübe harmanlaması yani.”*

Diyanet Akademisi, aday din görevlilerini meslek öncesi eğitime alarak öğrenme isteğini artırmakta ve mesleki itibarların korunmasına katkı sağlamaktadır. Mesleki eğitimlerin göreve atandıktan sonra verilmesinin toplumsal ve mesleki statüden dolayı öğrenme isteğine engel olduğunu K5 şöyle değerlendirmektedir: *“Eskiden imamları atandıktan sonra hizmet içi eğitime alıyorduk. İmamlar atandıkları köyün ağası, paşası idi, toplumda kabul görmüş kişilerdi. Şimdi biz eğitimde bunlara bir şey dediğimizde zorlarına gidiyordu. Bize ‘hocam siz benim kim olduğumu biliyor musunuz? Ben filan merkez caminin imamıyım.’ Aslında hoca da eksikliğini bilmiyordu fakat hocaya hatasını ispatlı bir şekilde gösterdiğimizde ‘Keşke göreve başlamadan önce bu eğitimleri alsaydım.’ diyordu. İşte akademiyle atanmadan önce eğitim verilerek bu sorun çözüldü.”* Akademideki meslek öncesi eğitimleri, din görevlilerinin mesleki itibarlarını korumaları açısından bir fırsat olarak değerlendiren K9 şunları dile getirmektedir: *“Öğrencilere şunu söylüyorum: Burada öğrendiğiniz öğrendiniz, burada öğrenmediyseniz yarın öbür gün atandığınızda cemaat yüzünüze vurur. Gittiğiniz yerde hoca geldi, burada öğrendi derse siz bittiniz. Orada sittin sene geçse etkileyici olamazsınız, vasfınız gider, itibarınız kalmaz.”*

Diyanet Akademisi, nitelikli eğitimler vererek alanda yetkin din görevlilerinin yetişmesine katkı sağlamaktadır. Mesleki yetkinlik kazanan din görevlileri ise kaliteli din hizmeti sunma fırsatı yakalamaktadır. Akademideki eğitimin niteliğini daha önce yapılan hizmet içi eğitimlerle mukayese eden K4, şunları kaydetmektedir: *“Diyanet Akademisi, son 50 yılın belki de 60 yılın en büyük projelerinden biri. Çünkü göreve aldıktan sonra yapılan hizmet içi kurslardan beklenen verimi alamıyorduk. Ama akademilerin eğitim kalitesi, işlevselliği çok yüksek.”* Akademilerde nitelikli din görevlilerinin yetiştirildiğini bir uzman görüşüyle destekleyen K9, şunları aktarmaktadır: *“Hatay’da il vaizi olan bir misafirim geldi. Elazığ, Samsun ve Kayseri akademilerinden mezun olan dört kişinin Hatay’a atandığını söyledi. Diyor ki ‘2 ay önce vekillikten kadroya geçen imamlar ile akademilerden mezun olanlar arasında bu kadar mı fark olur? Oturuşundan tut da hitabetine, bilgisine, ilgi alakasına kadar çok fark var. Sizin mezun ettiğiniz kişiler kurs açıyor, talebenin peşinden koşuyor, vaaz hazırlıyor, cemaate ilgi gösteriyor...”*

Diyanet Akademisi, DİB’e yönelik kurum aidiyetinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. K8, düşüncelerini şöyle ifade etmektedir: *“Arkadaşlarda diyanet aidiyeti tam oturmamış durumda. Burada, kurum aidiyeti yüksek bireyler yetiştirmeye gayret ediyoruz.”* Bazı katılımcılar Diyanet Akademisi’nin DİB’e mensubiyeti artırdığını düşünmektedir. Doğu medreselerinde öğrenim gören kişilerin akademilerle DİB personeli olduklarını K9, şöyle gözlemlemiştir: *“Öğrencilerimizin %90’ı Doğu ve Güneydoğu medreselerinde hafızlık yapmış, Arapça öğrenmişler. Eskiden arkadaşlar icazetten sonra kendilerini medreseye*

*vakfediyorlardı, Diyanete geçmiyorlardı... Artık arkadaşlar akademilere gelerek ilimlerini köylerde heba etmiyorlar... Başkanlıkta görev alma daha fazla rağbet gördü yani."*

Eğitim görevlileri, aday din görevlilerine eğitim sürecinde rehberlik hizmeti sunduğu gibi mesleğe atandıktan sonra da danışmanlık yapmaya devam etmektedir. Akademide eğitim görevlilerinin kursiyerlere rehberlik ettiğini K8 şöyle belirtmektedir: *"Arkadaşlar daha hayatın başında, işlenmeye, yönlendirilmeye muhtaçlar, çok tecrübesizler. Biz burada onlara hem mesleki anlamda, derslerle, akademiyle ilgili hem de hayata dair ileriye yönelik hedefler çizme anlamında rehberlik ediyoruz."* Kursiyerlerin atandıktan sonra karşılaştıkları sorunlarla ilgili eğitim görevlilerine danıştıklarını ifade eden K1, şunları belirtmektedir: *"Bizim dönemimizde ilk atandığımızda tanımadığımız için görevle ilgili Diyanetten danışabileceğimiz kimse yoktu. Ama şimdi, göreve atanan kursiyerlerimiz 24 saat esasına göre istedikleri saatte akademideki hocalarımızı arayabiliyorlar ve danışabiliyorlar. Başlarına bir şey geldiğinde, bir olay olduğunda, tecrübe paylaşımı için ve nasıl davranılması gerektiği konusunda danışıyorlar."*

## 2.2. Dersler

Diyanet Akademisi'nde, mesleki eğitim alanının özelliğine göre akaid-kelam, ilmihal, hadis gibi teorik dersler, öğreticilik mesleğine giriş, Kur'an kursu öğreticiliği gibi formasyon dersleri ve uygulama/staj dersleri bulunmaktadır (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023). Katılımcıların derslerle ilgili görüşleri kodlanmış ve ilişkili oldukları temalarla birlikte aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 3: Eğitim Görevlilerinin Derslerle İlgili Görüşleri**

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı
Ders	Teorik	Ders müfredatı yeterlidir.	Tüm katılımcılar
		Ders müfredatı güncel içeriktedir.	Tüm katılımcılar
		Ders müfredatı yoğunur.	K2, K3, K6, K7, K8
		Ders müfredatı ilahiyatın tekrarıdır.	K4, K7, K8
	Formasyon	Ders içeriği ilgi çekicidir.	Tüm katılımcılar
		Derse alanı farklı olan eğitimciler girmektedir.	K4, K9
Uygulama/ staj	Uygulamadan olumlu geri dönütler alınmaktadır.	Ders müfredatı sıkıştırılmış bir formattadır.	K3
		Uygulama farklılıkları bulunmaktadır.	Tüm katılımcılar
		Uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmaktadır.	

Katılımcıların derslerle ilgili görüşleri; teorik, formasyon ve uygulama/staj kategorilerinde şekillenmektedir. Katılımcılar, teorik derslerle ilgili genel anlamda olumlu tutum sahibidir. Katılımcılara göre eğitim programı yeterli seviyede ve güncel içeriklerle tasarlanmıştır. Programın yeterli olduğu konusunda K1 şu düşünce dedir: *"Ders müfredatı zamana göre ve personelin ihtiyaçlarına göre iyi, güzel. Dersin kredisi, müfredatı ve verilen mesajlar olsun yeterli."* Müfredatın güncel nitelikte hazırlandığını K10 şöyle ifade etmektedir: *"Müfredatlar güncel konularla, içerikle hazırlanmış... Verilen bilgiler tamamen hayata yönelik, arkadaşların görevdeyken karşılaşabileceği meseleler üzerinde odaklanmıştır."* Bazı

katılımcılar, müfredatın yoğun olduğu kanaatini taşımaktadır. Ders yoğunluğundan dolayı da bazı sorunlar yaşanmaktadır. Ders yoğunluğu nedeniyle karşılaşılan problemleri K3 şöyle ifade etmektedir: *“Bizim programlarımız çok yoğun. Ders bittiğinde öğrencinin pestili çıkıyor. Öğrencilerin ezber yapmaya, ders çalışmaya, derse hazırlık yapmaya pek fazla vakitleri kalmıyor... hat, minyatür bu etkinliklere zaman kalmıyor.”* Bazı katılımcılar da akademideki derslerin, ilahiyattaki derslerin bir tekrarı olduğu görüşüne sahiptir. Derslerin benzerlik oranıyla ilgili çarpıcı bir yüzdelik veren K7, şu tespitlerde bulunmaktadır: *“Benim müfredattan anladığım, mevcudun sıfırdan başlamadığı kanaati var. Çünkü akademideki derslerin %80'i ilahiyatlarda zaten var, aynı. Buradaysa mevcut bilgilerin kısmen tekrarı, kısmen tashihi, kısmen eksikliklerin tamamlanması var...”*

Diyanet Akademisi'nde pedagojik formasyon dersleri, aday Kur'an kursu öğretmenlerinin öğretmenlik yeterliliklerini geliştirmek amacıyla verilmektedir. Formasyon derslerinin içeriği konusunda katılımcılar olumlu kanaat sahibidir. Katılımcılar, gündelik hayatla ilgili olması nedeniyle formasyon derslerinin ilgi çekici olduğunu düşünmektedirler. Bu durum K4 tarafından şöyle dile gerilmektedir: *“Formasyon derslerini öğrenciler beğendiler, çok fazla hoşlarına gitti. Her biri zaten birer anne adayı veya anne. Günlük yaşamda ihtiyaçları olan bilgiler.”* Bazı katılımcılar, formasyon derslerinin alanı farklı eğitimciler tarafından verildiğini belirtmektedir. Alanı tefsir olan bir eğitim görevlisinin formasyon derslerine girdiğini K9 şöyle gerekçelendirmektedir: *“Geçen sene bizde 12 kişilik bir Kur'an kursu grubu vardı. Formasyon dersine, 12 yıldır eğitim merkezinde çalışan bir hocamız giriyordu. Hocamızın alanı tefsir ama daha önce uzman baş vazilik yapan tecrübeli bir hocamız. Sahadan gelme yani.”* Pedagojik formasyon programının sıkıştırılmış bir şekilde hazırlanıp uygulandığını bir alan uzmanının tecrübesine dayandıran K3 şu aktarımı yapmaktadır: *“Geçen sene bizde Kur'an kursu öğrencileri vardı. Akdeniz Üniversitesinden bir hocamız geliyordu bu derslere. Hocamız diyordu ki 'akademide pedagojik dersleri 3 ayda veriyoruz ama üniversitede biz bunları 4 senede veriyoruz. Yani burada program sıkıştırılmış, biz de bu halde programı veriyoruz mecburen.”*

Uygulama dersleriyle ilgili katılımcılar, olumlu geri dönütler alındığı konusunda hemfikirdir. Katılımcılar yapılan mesleki uygulamaların gerekli olduğu, verimli sonuçlar elde edildiği ve mesleki tecrübe kazandırdığı konusunda ortak kanaat sahibidir. Bazı katılımcılar konuyla ilgili gözlemlerini şöyle paylaşmaktadır: *“Uygulamalarımız kursiyerlerin gerçek alanda tecrübe kazanmalarını sağlıyor” (K6). “Uygulamaya öğrenciler çok müsbet tepki veriyor. Öğrenci diyor ki 'Hocam iyi ki uygulamalarda eksikliklerimizi gösteriyorsunuz. Yarın görev yapacağım yerde yanlışıma cemaatten birisi söylerse benim için kötü olacaktı.” (K7). “Kur'an kursu müdürü ve hocaları stajlardan memnundu.” (K3).* Staj/uygulama derslerinde akademiler arasında uygulama farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin cenaze hizmeti uygulamaları; bazı akademilerde gasilhanede meyyiti yıkayarak kefenleyerek gerçek bir uygulamayla yapılmakta (K1, K9), bazı akademilerde gasilhanede maket üzerinde gösterilerek yapılmakta (K7), bazı akademilerde ise akademi dersliklerinde

maket üzerinde gösterilerek yapılmaktadır (K3, K5). Konuyla ilgili bazı katılımcılar şunları belirtmiştir: *“Gasilhanede cenaze yıkamasına din görevlilerimiz bilfiil katılıyor. İstanbul’da genellikle ölüm oranları fazla olduğu için her hafta bir sınıf gidebiliyor. Her cenazeye 3 kişi giriyor, orada da görevliler var zaten.”* (K1). *“...Cenaze işlemlerini akademide maket üzerinde gösteriyoruz.”* (K3). *“Gasilhanede görevli hocalarımız maket üzerinden cenaze yıkama, kefenleme, dualar falan gösterdi”* (K7). Akademiler arası uygulama/staj farklılıkları; kurum yaklaşımı, akademinin imkânları ve bulunduğu ilin özellikleri gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Örneğin K1, belediyenin imkân vermesi, ilde ölüm oranlarının fazla olması, gasilhane ortamının uygun olması ve servis imkânları nedeniyle aday din görevlilerine gasilhanede gerçek uygulama yaptırabilirken; bu olanaklara sahip olmadıkları için K3 cenaze uygulamasını akademide maket üzerinde göstermektedir.

Uygulama süreçlerinde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar öğrenci, cemaat, kurum, müfredat, uygulama hocası ve imkânlardan kaynaklanmaktadır. Yaşanan sorunlar da uygulamaların verimliliğini etkilemektedir. Öğrenciler; heyecan, tecrübesizlik ve hata yapmaları nedeniyle cemaatin tepkisiyle bazen karşılaşabilmektedirler. K8, şu gözlemlerini paylaşmaktadır: *“Arkadaşlarımızın bazen hutbede eli, ayağı, sesi titriyor, heyecandan bazen yanlış yapıyor. Cemaat bazen bunu hoş görmeyebiliyor. Bu sefer camideki hacı amca ‘biz deneme tahtası mıyız ya, biz değnek miyiz, bu kadar mı düştük’ diyor.”* Bazı uygulama hocaları, öğrenci motivasyonunu etkileyecek olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir. K2, şunları izah etmektedir: *“Uygulama esnasında öğrencilerimizin moral ve motivasyonlarını bozacak bazı şeyler söyleyebilen hocalar olabiliyor. İşte uygulama öğrencisine ‘şurayı böyle yapma, burada yanlış okuyorsun, bunu yapıyorsun’ kendince mazeretler uyduruyor yani... Bu uyarılarını bazen tek başına bazen de başkalarının yanında söyleyebiliyor.”* Katılımcılar, uygulama sürecinde öğrencileri gözlemleyip değerlendirdiklerini belirtmelerine karşın K9, akademilerinde öğrenci sayısı çok ve ders saati fazla olduğu için eğitim görevlilerinin uygulamada tüm öğrencileri gözlemleyemediklerini şöyle dile getirmektedir: *“Bizde 190 kişi var, maalesef sayı fazla olduğu için her hafta herkesi tek tek dinlemek için bu kadar hoca yok elimizde... Cuma günü bir görevli hocamız tüm öğrencileri gidecekleri camiye servisle bırakıyor. Götürdüğü öğrencilerden mesela bu hafta iki öğrenciyi, bir sonraki hafta başka iki öğrenciyi dinliyor... Diyelim ki öğrencinin uygulaması bu camiye oldu, o sınıfın hocası gidip de onu dinlemiyor. Çünkü hocanın dersi yoğun, çoğu hocamız burada 30 ders saatine giriyor... tabi Kur’an kursunda da böyle.”*

Tüm katılımcılar, aday din görevlilerini müftülük hizmeti uygulamalarına (aile ve dini rehberlik merkezleri, hastaneler, cezaevleri, gençlik hizmetleri vb.) götüremediklerini belirtmektedirler. İlgili kurumların izin vermemesi, öğrenci sayısı, ulaşım, derslerin yoğunluğu ve zaman yetersizliği bunu etkileyen nedenlerdir. Örneğin K3 şu görüşleri paylaşmaktadır: *“Öğrencilerimizi normalde hastaneye, cezaevlerine, sevgi evlerine falan götürmemiz lazım. Onlarla ilgili kurumlarla bağlantılar kurduk, iletişime geçtik. Fakat*

*olumsuz cevap aldık. Mesela dediler ki cezaevine bu kadar elemanı birlikte alamayız, hastane de aynı şeyi söyledi. Öğrenciler çok, oraya tek tek götürme imkânımız da yok. Vaktimiz el vermiyor derslerden dolayı, çünkü programı bazen yetiştirmekte zorlanıyoruz. Öğrencileri tek tek götürsek dersten geri kalırlar bu defa.”*

### 2.3. Öğrenme Durumu

Hedef davranışlara ulaşmayı sağlayan etkinlikler olarak değerlendirilen öğrenme durumu, kullanılan öğretim yöntem ve teknikleri, öğretim materyalleri gibi eğitim öğelerini kapsamaktadır (Ertürk, 1975). Katılımcıların akademideki öğrenme durumuna ilişkin görüşleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4: Eğitim Görevlilerinin Öğrenme Durumuyla İlgili Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı
Öğrenme Durumu	Öğretim	Anlatım ve soru cevap yöntemini kullanmaktadır.	Tüm katılımcılar
	Yöntemi	Gösterip yaptırma yöntemini kullanmaktadır.	
	Öğretim	Klasik öğretim materyallerini (kitap, çalışma kâğıdı, sınıf tahtası, gerçek malzemeler, maket vb.) kullanmaktadır. Teknolojik öğretim materyallerini (akıllı tahta, projeksiyon, slayt, video vb.) kullanmaktadır.	Tüm katılımcılar
	Materyali		

Katılımcılar, anlatım yöntemini sıklıkla kullandıkları konusunda ortak görüş sahibidir. Bununla birlikte katılımcılar, soru cevap yöntemini de az sıklıkta kullanmaktadırlar. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri şöyledir: *“Hem anlatarak hem soru cevap yöntemi kullanıyorum. Anlatım önde tabi ki...”* (K4). *“Malumunuz derslerde sadece konuştuğunuz zaman ders monoton bir şekilde geçiyor, derslerde uyuma ve kopmaya neden olabiliyor. Ders bu duruma gelmesin diye dersi soru cevap üzerinden de yürütüyorum. Bazen direkt ortaya soru atıyorum veya kıymetli hocam bu konu hakkında sen ne düşünüyorsun? diye soruyorum.”* (K7). Katılımcılar, gösterip yaptırma yöntemini farklı derslerde konu alanına yönelik kullanmaktadırlar. Kur’an-ı Kerim derslerinde yüzüne okuma, tecvit ve ezber faaliyetleri; dini musiki derslerinde makamlar ve ilahiler; mesleki bilgi ve beceri derslerinde ise namaz, hutbe ve cenaze uygulamaları önce eğitim görevlisi tarafından uygulanıp gösterilmekte, sonra aday din görevlileri tarafından eğitim görevlisi nezaretinde yapılmaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcılar şunları belirtmektedir: *“Bizim Kur’an-ı Kerim olması hasebiyle uygulama üzerinden gösteriyoruz. Önce ben okuyorum kursiyerler takip ediyor, sonra gösterdiğim şekilde onlara okutuyorum. Hataları oldukça düzeltiyorum.”* (K3). *“Diyelim Hicaz makamını öğretiyoruz. Önce Hicaz makamı nedir onu anlatıyorum. Ondan sonra ben uyguluyorum, sonra hep beraber toplu yapıyoruz, en son herkesten teker teker dinliyorum. Yanlışlarını, eksikliklerini düzeltiyorum.”* (K4).

Katılımcılar, derslerde klasik öğretim materyallerini sıklıkla kullandıklarını vurgulamaktadır. Derslerde, akademi başkanlığı tarafından gönderilen ders kitapları temel materyal olarak kullanılmaktadır. Sınıf tahtası da hazır ve özet bilgiler, şekiller için



kullanılmaktadır. Kur'an derslerinde Kur'an-ı Kerim, ilmihal dersinde Diyanet ilmihali kullanılmaktadır. Namaz uygulamalarında sarık, cübbe, namazlık; dini musiki derslerinde enstrüman; cenaze uygulamalarında ise maket ve ihram gibi gerçek malzemeler kullanılmaktadır. Bazı akademilerde ise eğitim görevlileri tarafından hazırlanan pratik mesleki bilgileri içeren çalışma kâğıtları kullanılmaktadır. Materyalle ilgili bazı katılımcıların görüşleri şöyledir: *“Başkanlığın gönderdiği ders kitabı, tek ciltlik ilmihal, fetvalar kitabı ve diğer yardımcı kaynaklardan bazı kitaplar kullanıyoruz...”* (K8). *“Dersim gereği Kur'an-ı Kerim en çok kullandığım materyaldir”.* (K1). *“Maket üzerinde cenaze uygulamasını gösteriyoruz... kefenleme falan bunları gösteriyoruz. Önce biz yapıyoruz, sonra öğrencilere yaptırıyoruz.”* (K3). *“...cübbe, sarık nasıl kullanılmalı gösteriyoruz.”* (K4). *“Ney üflüyorum.”* (K2). *“Akademimizde hazırladığımız bir kitapçık var. İçinde meal var, hadisler, ilahiler, imamlık ve müezzinlik uygulamalarında lazım olabilecek dualar var; işte hatim duası, cenaze duasıdır... Ders için her öğrencimize birer adet verdik. Bunu kullanıyoruz.”* (K3). Katılımcılar teknolojik öğretim materyallerini de bazen kullanmaktadırlar. Akıllı tahtadan veya projeksiyondan kendilerinin veya meslektaşlarının hazırladıkları slaytlar ile hazır video, ses kaydı veya resimleri kullanmaktadırlar. Bazı katılımcılar teknolojik öğretim materyalleriyle ilgili şunları belirtmektedir: *“Akıllı tahtadan video, slayt bunları kullanıyorum. Slaytlardan kendimizin de hazırladığı var, hazır olanlar da var.”* (K9). *“Fatih Çolak ve Davut Kaya'nın Kur'an-ı Kerim uygulamasında okumaları var. Okuyacağımız yerleri takip etmeleri için faydalanıyorum.”* (K1). *“Projeksiyonlarımız var; bazen video izliyoruz, ses dinletisi yapıyoruz.”* (K7).

#### 2.4. Sınama Durumu

Sinama durumu, öğretim programında belirlenen hedeflere ne kadar ulaşıp ulaşılmadığının belirlenmesidir. Amaç, öğrenci başarı düzeyinin ölçülüp değerlendirilmesidir (Demirel, 2000, ss. 217-218). Diyanet Akademisi'nde ölçme ve değerlendirme yazılı ve sözlü olarak gerçekleştirilmektedir. Sınavlar, dönem içinde dersin eğitim görevlisi tarafından yapılan ara sınavlar ve dönem sonunda başkanlık sınav komisyonu tarafından yapılan dönem sonu sınavları olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Dersin başarı notunun belirlenmesinde ara sınavlar %30, dönem sonu sınavları ise %70 etkilemektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023). Katılımcıların akademideki sınama durumuyla ilgili görüşleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5: Eğitim Görevlilerinin Sınama Durumuyla İlgili Görüşleri**

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı
Sınama Durumu	Yazılı	Sorular, tüm konuları temsil etmektedir. Ara sınavlar zor düzeydedir.	Tüm katılımcılar K1, K6
	Sözlü	Sınavda, süreç içerisindeki durum da gözetilmektedir. Notlar hakkaniyet/liyakat ölçüsünde verilmektedir. Sınav komisyonu üyelerinin seçimi objektifliği sağlamaktadır.	Tüm katılımcılar

Katılımcılar, aday din görevlilerinin öğrenim düzeylerini belirlemek amacıyla yazılı ve sözlü yoklama tekniklerini kullanmaktadır. Yazılı sınavlar; akaid/kelam, ilmihal, hadis, islam ahlakı, mevzuat, öğreticilik mesleğine giriş vb. teorik içerikli derslerin sınav durumlarında kullanılmaktadır. Katılımcıların hazırladıkları ara sınavlar ile başkanlık sınav komisyonunun hazırladığı dönem sonu sınavları çoktan seçmeli formatında olup sorular müfredattaki tüm konuları kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Konuyla ilgili K8, şu bilgileri vermektedir: *“Vizeleri (ara sınav) her akademi kendisi yapıyor, finallerse (dönem sonu sınavı) başkanlıktan geliyor. İkisi de testtir... Soruları hazırlarken konu yoğunluğuna göre hazırlıyorum ve her konudan soruyorum. Örneğin namaz konusu çok fazla müfredatta, onu daha fazla soruyorum... Akademinin soruları da anlattığımız her konudan hazırlanıyor.”* Bazı katılımcılar, öğrencilerin dönem sonu sınavlarına daha iyi çalışmalarını sağlamayı gerekçe göstererek göstererek ara sınavları daha zor sormaktadır. K1, şunları paylaşmaktadır: *“Finallere daha iyi çalışsınlar diye biz daha ağır tutuyoruz vizeleri, vizelerde puanlar biraz daha düşük.”*

Kur'an-ı Kerim'den yüzüne okuma, tecvit ve ezber; imamlık-müezzinlik bilgi ve becerisi dersinden hutbe, tesbihat, cenaze vb. duaları ile dini musiki dersi ölçme değerlendirmeleri sözlü sınav yoluyla yapılmaktadır. Sözlü ara sınavları dersin eğitim görevlisi tarafından yapılırken, dönem sonu sınavları ise akademideki iki eğitim görevlisi ile farklı ildeki akademide alan uzmanı bir eğitim görevlisinin başkanlığında kurulan komisyon tarafından icra edilmektedir. Sözlü sınavda not belirlenirken sınav heyecanı, stresi gibi sonucu etkileyebilecek kişisel sorunlara karşı kursiyerlerin eğitim sürecindeki performansları da gözetilerek süreç temelli değerlendirme yapılmaktadır. Sözlü sınavla ilgili K3 şu gözlemi paylaşmaktadır: *“Bazen öğrenci heyecan yapabiliyor, sınav stresinden dolayı o anda bir şey söyleyemiyor. Dersine girdiğimiz için tanıyoruz... Hocam sadece sınavdaki duruma göre puan vermiyoruz, süre içerisindeki durum da dikkate alarak ve sınavdaki performansını da göz önünde bulundurarak ortak akılla puanlarını belirliyoruz.”*

Katılımcılar not verirken hakkaniyet ilkesini gözettiklerini, kursiyerler arasında ayırım yapmadıklarını, başarı ölçütünü gözettiklerini vurgulamaktadırlar. K9, şunları belirtmektedir: *“Hocam komisyonda notu şişirme veya düşürme diye bir şey söz konusu kesinlikle değil. Biz burada ekip olarak kim ne hak ediyorsa o puanı veriyoruz. Efendim bu ahlaklıdır fazla verelim, bunu kafaya taktım düşük verelim diye bir durum söz konusu değil. Yapabiliyorsa puanını alır herkes.”* Bazı katılımcılar (K1, K3, K8, K10), sözlü sınavın yapısından kaynaklı olarak not vermede hakkaniyet ilkesinin tam sağlanamayacağını düşünmektedir. Konuyla ilgili K1 şu açıklamada bulunmaktadır: *“Yani mülakatta mutlak adalet %100 sağlanmıştır, hiçbir şeyde kalem oynamamıştır demek gerçekçi olmaz zaten. Çünkü burada insan faktörü var. Elimizde bir cihaz yok ki bunu %100 böyle ölçelim, milimi milimine bu tam puan verelim.”* K9 da sözlü sınavında kişisel tercihlerin hakkaniyet ilkesini zedeleyebileceğini şöyle örneklemiştir: *“Malumunuz bazı hocaların puanı kıtır, bazıları bonkördür. Mesela bize Konya'dan bir hoca geldi. Diyor ki 'benim tamam puanım*

85'tir.' Yani bütün cevapları versen bile adam diyor ki ben en fazla 85 veririm. Sınavda da 85'in üstüne çıkmadı zaten." Katılımcılar, dönem sonu sınav komisyonu için farklı akademiden eğitim görevlilerinin komisyon başkanı olarak görevlendirilmesinin ölçme değerlendirme sürecinin tarafsızlığına katkı sağladığını vurgulamaktadır. Örneğin K1, şunları düşünmektedir: "Hocaların mübadele yoluyla birbirlerinin kurumlarına sınav için görevlendirilmeleri iyi bir şey aslında. Çünkü final komisyonu objektif oluyor, biraz daha tarafsız yani. Öbür türlü öğrenci şunu söyleyebilir 'hoca zaten derste bana şöyle davranıyordu, iyi davranmıyordu.' Ama hoca dışarıdan olunca diyemiyor..."

## 2.5. Fiziki İmkânlar

Fiziki imkânların yeterliliği öğrenme öğretme süreçlerini olumlu yönden etkileyerek nitelikli öğrenmelerin gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır. Eksik veya yetersiz imkânlar ise eğitimde verimin düşmesine neden olabilmektedir. Katılımcıların akademi merkezlerinin fiziksel imkânlarına ilişkin görüşleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6: Eğitim Görevlilerinin Akademinin Fiziki İmkânlarıyla İlgili Görüşleri

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı
İmkânlar	Donanım	Akademi, ihtiyaçları karşılayacak donanımdadır.	Tüm katılımcılar
	Barınma	Akademinin barınma imkânları muntazamdır.	Tüm katılımcılar

Katılımcılar, donanım ve barınma imkânları açısından Diyanet Akademisi'nin yeterli niteliklere sahip olduğu konusunda ortak görüş sahibidir. Akademiler, kursiyerlerin hem kişisel hem de akademik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir yapıda tasarlanmıştır. Akademiler; eğitim merkezi, yatakhane, bahçe ve eklentilerle tasarlanmıştır. Akademi merkezlerinde sayıları 10-15 kişilik sınıflar, sınıflarda akıllı tahta veya projeksiyon cihazı, yazı tahtası, öğrenci masaları bulunmaktadır. Yine kütüphane, toplu derslerin yapılabileceği konferans salonları veya sınıflar, bazılarında (K1) branş sınıfları (musiki sınıfı gibi) bulunmaktadır. Sabah, akşam ve yatsı namazlarında öğrencilerin mesleki uygulama yaptıkları uygulama mescitleri, sportif etkinlikler için spor alanları/salonları, sosyal etkileşim ve boş zaman değerlendirmesi için kafeterya/kantin, kamelya/çardak ve bahçe imkânları bulunmaktadır. Bazı akademilerin (K1, K9) servis imkânı bulunmaktadır. Yatakhaneler 2-4 kişilik odalar, dinlenme odaları, yemek ve çay imkânlarıyla eksiksizdir. Akademinin imkânlarıyla ilgili bazı katılımcılar şu görüşleri belirtmiştir: "Akademinin maddi imkânları, fiziki imkânları mükemmelin ötesinde gerçekten çok güzel. Hocam Mehmet Akif Ersoy diyor ya 'Doğrudan doğruya Kur'an'dan alıp ilhamı, asrın idrakine söylemeliyiz İslam'ı.' Akademi merkezlerimiz de bu noktada mimari olarak asrın idrakine söylenecek bir modernizmle yapılmış... Öğrencilerimize sıkıntı olabilecek hiçbir eksiklik yok fiziki açıdan. Isınmasından soğutmasına kadar yemeğinden her şeyine kadar. Yani şöyle bir örnek vereyim, benim evimde yemediğim peynir burada kahvaltıda çıkıyor." (K4). "Stüdyo tasarım dediğimiz ses sistemi olan, sesi dışarıya yansıtmayan, içeride aküsü olan dini

*musiki çalışmalarının yapıldığı bir sınıfımız var.” (K1). “Eğitim merkezimiz otel konforunda... Hocam burayı butik tarzı yer yapmışlar. Her odada iki kişi kalıyor, bazı odalar üç kişi de olabiliyor. İçerde banyosu, lavabosu var...” (K9).*

## 2.6. Paydaşlar

Diyanet Akademisi’nde eğitim faaliyetleri; öğrenci/kursiyer, eğitim görevlisi, yönetici (müdür, müdür yardımcısı), akademi başkanlığı ile üniversite, Milli Eğitim Bakanlığı, Müftülük gibi paydaşlarla yürütülebilmektedir (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023). Katılımcıların paydaşlara ilişkin görüşleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 7: Eğitim Görevlilerinin Paydaşlarla İlgili Görüşleri**

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı
Paydaşlar	Öğrenci	Mesleki bilgi ve becerisi eksiktir.	Tüm katılımcılar
		Okuduğunu anlamakta zorlanmaktadır.	K4, K5, K6, K8, K9
		Kendini yeterli görmektedir.	K1, K2, K3, K6, K7
		Akademiye karşı ön yargılıdır.	K1, K5, K7, K10
		Kurum kültürüne yeterli düzeyde sahip değildir.	K3, K6, K8, K9
	Ezber yapmakta zorlanmaktadır.	K3, K7, K9	
Eğitim Görevlisi	Alanında uzman ve mesleki tecrübeye sahiptir.	Tüm katılımcılar	
	Meslektaşlarıyla iş birliği yapmaktadır.		
Yönetici	Öğrencilere ilgi göstermektedir.		
	Özverilidir.		
Akademi Başkanlığı	İşbirliğine açıktır.	Tüm katılımcılar	
	Çözüm odaklıdır.		
Diğerleri	Eğitim görevlileriyle iletişime sahiptir.	Tüm katılımcılar	
	Akademiyenin başarısı için çalışmaktadır.		
		İş birliği yapmaktadır.	Tüm katılımcılar

Katılımcılar öğrencilerle ilgili, mesleki bilgi ve beceri eksiklikleri olduğu konusunda ortak kanaate sahiptir. Katılımcılar, ilahiyat mezunlarının bilgi konusunda yüzeysel düzeyde bilgi sahibi olduklarını fakat mesleki tecrübe konusunda önemli eksikliklerinin olduğunu belirtmektedirler. İmam-hatip mezunlarının ise hem mesleki bilgi hem de mesleki beceri konusunda eksikliklerinin olduğunu vurgulamaktadırlar. Bazı katılımcılar şu gözlemlerini paylaşmaktadır: *“İlahiyat mezunu arkadaşlar alanın tamamını duymuşlar, kulak aşinalığı var, mesele hakkında iyi kötü bir şeyler söyleyebiliyor. Ama konunun derinine inemiyorlar. Pratiğe dönük tecrübeleri ise çok eksik. Çünkü sahaya dair hiç imamlık yapmamış, hiç minbere çıkmamış veya hiç mihraba gitmemiş arkadaşlarla karşılaşyoruz. (K1). “İmam-hatip artı hafız mezunları ne biliyorlar ne de uygulayabiliyorlar.” (K4). Kur’an Eğitim Merkezleri ile akademiye bundan sonra nitelikli öğrencilerin geleceğini K10 şöyle açıklamaktadır: “Nitelikli öğrenci bulmakta zorlanıyorduk. Başkanlığımız bu eksikliği ve taleplerimizi dikkate alarak Kur’an Eğitim Merkezlerini kurdu. Bundan sonra kendi öğrencilerinin alt yapısını orada atıp akademiye gönderecek.”*

Bazı katılımcılar, özellikle açıktan imam-hatip mezunlarının okuduklarını anlamakta önemli sorunlar yaşadıklarını, bu nedenle programın onlara ağır geldiğini ve kaliteyi düşürdüğünü vurgulamaktadır. K4, şunları kaydetmektedir: *“İmam-hatip mezunları okuduğunu anlayamıyor, anlamaları için bazen üç sefer tekrar ettiriyorum. Buna rağmen bazıları yine anlamıyor... Düşünün bu çocuk hafızlık yaparken liseyi açıktan okumuş. Bu çocuğu sen akademiye aldığın zaman seviyesi yetmiyor ki dersler ağır geliyor. Bu nedenle bazı hocalarımız akademiye bir daha imam-hatip mezunu alınmasın diyor. En azından akademinin mevcut kalitesine ve sistemine hanel getirmemesi için.”* K6 ve K9 doğu kökenli olup medrese okumuş, imam-hatip veya ilahiyatı açıktan okuyan öğrencilerin okuduğunu anlamakta daha çok sorun yaşadıklarını vurgulamıştır. Bazı katılımcılar da ilahiyat mezunu ve hafızların kendilerini mesleki olarak yeterli gördüklerini, bu nedenle öğrenmeye çok açık olmadıklarını dile getirmektedir. Konuyla ilgili bazı görüşler şöyledir: *“Ama genel olarak problemi ilahiyat fakültesinden gelenlerle yaşıyoruz. Onların bir havası var, ilahiyat fakültesini bitirdim havası.”* (K1). *“İlahiyatlarda biraz müstağnilik var. İlk geldiklerinde derslere karşı isteksizlerdi.”* (K3). *“Ben hafızım zaten her şeyi bilirim diyor. O yüzden hafızları çalışmaya disipline etmek biraz daha zor.”* (K2).

Katılımcıların bir kısmı; öğrencilerin hemen atanma isteği, başarısız olup akademiden atılma endişesi ve ilahiyat mezunlarının kendilerini yeterli görmesi nedeniyle Diyanet Akademisi'ne sıcak yaklaşmadıklarını belirtmektedir. K1, şu gözlemlerini dile getirmektedir: *“İlahiyattaki arkadaşların 'biz buraya neden geldik, bizim direkt atanmamız gerekiyordu, biz burada boşuna 8 ay duracağız, 4 yıl boyunca boşuna mı okuduk, bildiğimiz şeyleri tekrar edeceğiz' benzeri önyargılarla, ön kabullerle geldiklerine şahit oluyoruz. Bir de atılırim korkusu var.”* (K1). Bazı katılımcılar, yaş ve tecrübe eksikliği nedeniyle öğrencilerde kurum kültürünün gelişmediğini düşünmektedir. K2, bu durumu şöyle açıklamaktadır: *“Arkadaşlarda görev bilinci, aidiyet bilinci tam oturmamış durumda. Çünkü arkadaşlar lise mezunu, ilahiyat mezunu, tabiri caiz ise feleğin çemberinden daha geçmemişler. Bir müftünün eleştirisini, tenkitini görmemişler. Böyle olunca ister istemez davranışlarda bir hamlık, çığlık olabiliyor, memuriyet ciddiyetinde eksiklik olabiliyor.”* Katılımcılar, hafız olmayan öğrencilerin ezber yapmakta zorlandıklarını da belirtmektedir. K7 şunları ifade etmektedir: *“Hafızlar hariç, arkadaşlar biraz ezberde zorlanıyorlar.”*

Eğitim görevlileri konusunda katılımcılar, alan uzmanı oldukları ve mesleki tecrübeye sahip oldukları konusunda ortak görüş sahibidir. Katılımcılar, eğitim görevlilerinin alanlarıyla ilgili dini yüksek ihtisastan mezun olduklarını, yüksek lisans veya doktora düzeyinde yüksek öğrenimlerine devam ettiklerini, daha önceden diyanetin farklı pozisyonlarında görev alarak mesleki tecrübeye sahip olduklarını vurgulamaktadırlar. Konuyla ilgili K9 şunları belirtmektedir: *“Eğitim merkezimizde 11 hocayız; 4 kişi doktora yapıyor, 3 kişi doktora bitirmiş, diğerleri yüksek lisans mezunu. Elhamdülillah akademideki hocalarımız donanımlı... Hocalarımız iki kanatlı değil üç kanatlı diyeyim. Yani hem akademi ortamını görmüş hem medrese eğitim görmüş yani klasik eğitimi biliyor hem de imam, müezzin,*

*Kur'an kursu hocası, vaiz, müftü gibi görevlerde tecrübeleri olan kişiler.*" Eğitim görevlileri, kursiyerlerin mesleki yeterliklerini geliştirmek amacıyla meslektaşlarıyla sıklıkla iş birliği yapmaktadırlar. Bu amaçla akademi merkezleri ve ülke genelinde yapılan toplantılar, akademiler arası oluşturulan genel ve branş bazlı WhatsApp grupları vasıtasıyla bilgi, tecrübe ve materyal paylaşımı yapılmaktadır. Yapılan iş birliğiyle ilgili bazı katılımcılar şunları belirtmektedir: *"Türkiye'nin tüm akademilerindeki hocalarla ortak bir WhatsApp grubumuz var. Ayrıca her zümrenin farklı bir grubu da var. Mesela hadis dersine giren, ilmihal dersine giren hocaların grubu... Gruptan örneğin bir arkadaşımız diyor ki derste bu yöntemi uyguladım çok faydalı oldu, şu materyali kullandım güzel oldu; bir arkadaşımız hazırladığı bir materyali, kaynağı paylaşıyor siz de kullanabilirsiniz gibi birbirimizle görüşüyoruz."* (K9). *"Toplantılarımız oluyor dönem başında ve sonunda. Öğrenci profiliyle, kitapla, müfredatla ilgili fikir teatisi yapıyoruz. İşte kitap yeterli miydi, hangi kitap kullanılabilir, müfredatla ilgili eksiklikler var mıydı, müfredat yetiştirdi mi, hedef başarılı mı, başarısız durumlar nelerdir, neler yapılabilir? gibi konuları değerlendiriyoruz."* (K7).

Eğitim görevlileri öğrencilere ilgi göstermekte, ortak vakit geçirmekte, onlarla empati kurmakta, sorunlarıyla ilgilenmekte ve özveride bulunmaktadırlar. Bu da öğrenme öğretme sürecine olumlu açıdan yansımaktadır. Bazı katılımcılar şunları kaydetmektedir: *"Eğitimdeki hocalar aynı süreci yaşamışlar, işin artılarını eksilerini analiz edebiliyor. Yani gurbetteki bir öğrencinin neye ihtiyacı var, ne sorunu olur... Hocaların %90'ı diyeyim her öğrenciyi kendi evladı gibi sahipleniyor. Derdiyle dertleniyor, maddi manevi sorununu çözmeye çalışıyor. Öyle olunca da arada bir muhabbet, samimiyet oluşuyor. Çünkü gönüllere girmeden kafalara giremiyorsunuz bu bir kaidedir yani."* (K1). *"Dinimizde rıza-i bariye diye bir şey var ya, işte burada o var. Buradaki eğitim görevlisi arkadaşlarımız öğrencilerimiz için zaten fedakârlıkta bulunuyoruz. Mesela derslerimiz üç, üç buçukta bitiyor ama bizler ezberi yetiştirmeyenleri veya tekrar etmesi gerekenleri veyahut güzel okumayanları, eksik olanları dersten sonra da oturup dinliyoruz, onlarla birebir ilgileniyoruz."* (K2).

Akademi yöneticileri eğitim görevlileriyle iş birliği yapmakta, sorunları çözmeye çalışmakta ve eğitim sürecinin verimli geçirilmesine katkı sağlamaktadırlar. Yöneticilerle ilgili bazı katılımcılar şunları belirtmektedir: *"Tabii idareimiz bir sorun olduğunda, problem olduğunda hemen çözüyor, ilgileniyor, danışıyor."* (K1). *"İstişare ile iş yapıyorlar, bu açıdan biz memnunuz onlardan. Mesela sene başına müdürümüz bizi topluyor; kim hangi derse girmek istiyor diye fikrimizi alıyor. Soğusun ona göre ders taksimatını yapıyor."* (K9). Diyanet akademi başkanlığı, akademinin geliştirilmesi için eğitim görevlilerinin görüşlerini almakta, mesleki ve akademik yeterliliklerini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu amaçla başkanlık, ülke genelinde toplantı ve seminerler düzenlemektedir. Bu durum da eğitim görevlilerinin başkanlığa ve akademiye karşı olumlu tutum geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcılar şu gözlemleri yapmaktadır: *"Başkanlık tarafından tüm eğitim görevlerinin katılımıyla Denizli'de bir toplantı yapıldı. Sonra Zoom*

üzerinden Türkiye zümre başkanları toplantısı yapıldı. Daha sonra Ankara Kızılcahamam'da yine tüm eğitim görevlerinin katıldığı bir toplantı yapıldı... Toplantılarda neye ihtiyacımız var, ne fazla müfredatta, ne çıkartalım, ne ekleyelim, ders kitaplarını nasıl daha geliştirilebilir? konuları görüşüldü. Bu toplantıların faydaları oluyor tabii. Yani sadece öyle yaptık geçti değil bunların geri dönüşü oluyor, söylenenleri de uygulama koydular. (K3). “Başkanlıktan yazı geldi; akademik yazımla alakalı bir seminer yapacağız kim katılmak istiyor diye. Katılmak isteyenlerin isimleri toplandı. Bunlara Ankara'da 4 günlük bir eğitim verildi; araştırma teknikleri, Zotero programı ile ilgili... bunlar güzel faaliyetler.” (K4).

Diyanet akademileri; il/ilçe müftülükleri, üniversite ve belediyeler ile iş birliği yapmaktadır. Müftülükler, uygulama derslerinin yapılmasında cami ve Kur'an kurslarının belirlenmesi, koordinasyonun sağlanması ve tecrübe paylaşımı için müftü/imamların konferans vermeleri amacıyla iş birliği yapmaktadır. Üniversiteler, belirlenen konularda öğretim üyelerinin konferans vermeleri ve bazen akademide ders vermeleri gayesiyle iş birliği yapmaktadır. Bazı belediyeler servis hizmeti vermekte ve cenaze uygulamasının gasilhanede yapılması için akademilerle iş birliği yapmaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcılar şunları belirtmektedir: “Kur'an kurslarını müftülük belirliyor.” (K3). “Kursiyerlerin adını, uygulama tarihini ve caminin ismini bir liste halinde müftülüğe bildiriyoruz. Müftülük de bu konuda imamlara gerekli bilgilendirmeyi yapıyor.” (K2). “Mesela bize geçen ay Filistin konusuyla ilgili Yıldırım Beyazıt Üniversitesinden siyaset bilimi bölümünden bir doçent hocamız gelmişti, yaklaşık 2 saatlik bir sunum yaptı.” (K7). “Cenaze yıkama uygulaması için gasilhaneye arkadaşları götürüyoruz. Belediyenin mezarlıklar müdürlüğü ile haberli bir şekilde tabii, iletişim halindeyiz.” (K9).

## 2.7. Beklentiler

Akademide öğrenme öğretme süreçlerinin geliştirilmesine ve mevcut durumun iyileştirilmesine ilişkin katılımcıların görüşleri beklentiler temasında toplanmıştır. Bu beklentiler; katılımcıların karşılaştıkları sorunlar, duydukları ihtiyaçlar ve geliştirdikleri öneriler çerçevesinde şekillenmektedir. Katılımcıların akademilerle ilgili beklentileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 8: Eğitim Görevlilerinin Beklentileriyle İlgili Görüşleri**

Tema	Alt Tema	Kod	Katılımcı	
Beklentiler	Akademi	Akademi takvimi netleştirilmelidir.	K1, K3, K8	
		Akademi okullarla birlikte açılıp kapanmalıdır.	K1, K2, K6	
		Akademinin tanıtımı yapılmalıdır.	K4	
	Ders	Uygulamalı/staj derslerin saati artırılmalıdır.	K2, K4, K8, K10	
		Derslere, akademi içinden hoca gelmelidir.	K8, K9	
		İslam ahlakı ders saati azaltılmalıdır.	K3	
		Meal ders saati artırılmalıdır.	K6	
		Mevzuat dersi pratiğe yönelik olmalıdır.	K1	
	Donanım	Teknolojik bilgi ve beceriyi geliştirici dersler olmalıdır.	Teknolojik bilgi ve beceriyi geliştirici dersler olmalıdır.	K9
			İnternet kısıtlamaları kaldırılmalıdır.	K2, K7, K8, K9

	Akademi, çeşitli araç gereçlerle desteklenmelidir	K7, K8, K9
Öğrenci	Kursiyer seçiminde liyakat ilkesi esas alınmalıdır.	K2, K3, K5, K7
	Kursiyer harçlıkları artırılmalıdır.	K1, K4, K7, K8
Eğitim	Maaşlar ve ek ders ücretleri artırılmalıdır.	K1, K4, K8, K9
Görevlisi	Ders yükü azaltılmalıdır.	K2, K9
	Nöbetler ve sınıf öğretmenlikleri için ücret verilmelidir.	K1, K4, K6, K7
	Lojman imkânı sağlanmalıdır.	K1, K5, K7

Katılımcılar, akademiyle ilgili takvimin netleştirilmesi, okullarla birlikte açılıp kapanması ve tanıtımının yapılması konusunda beklenti içerisinde. Bazı katılımcılar beklentilerini şöyle belirtmektedirler: “*Mesela bu sene akademi ne zaman açılacak, kaç kişi alınacak belli değil. Tarih açısından belli olmamasından mustaribiz.*” (K1). “*Tatilde, sıcak havada ders vermek, almak zor. Okullar gibi eylülde açılması, okullarla beraber kapanması güzel olur.*” (K2). “*Akademinin popülerliğini artırmak lazım. Hocam bizim ne yaptığımızı kimse bilmiyor. İmam-hatip ve ilahiyat öğrencilerinin hatta hocalarının bizleri bilmesi lazım, tanıtılması lazım... Sosyal medyada aktif kullanılmalı, yapılan hizmetler reklam edisiyle değil de tanıtım olarak millete tanıtılması gerek.*” (K2). Katılımcılar uygulamalı ders saatinin artırılmasının bir ihtiyaç olarak görmektedir. K10, şunları paylaşmaktadır: “*Bizim alan daha çok uygulamayla ilgili olduğu için Kur'an-ı Kerim, Müzik ve uygulama-staj derslerine biraz daha ağırlık verilmesinde fayda olacağını düşünüyorum.*” K8, sahaya yönelik uygulamaların/stajların artırılması için kelam gibi teorik ders saatlerinin azaltılıp imamlık staj ders saatlerinin artırılmasını; K2 ve K9 ise eğitim süresinin 2 ay daha uzatılarak son iki ayda alana yönelik uygulamaların yapılmasını önermektedir. Bazı katılımcılar ise derslerin dışarıdan gelen bir görevli tarafından değil, akademiye eğitim görevlileri tarafından verilmesini önemli görmektedir. Gerekçe olarak şunlar öne sürülmüştür: “*Dışarıdan olunca ister istemez öğrenci ile bağ kurma konusunda biraz sıkıntı olabiliyor.*” (K9). “*Dışarıdan gelen kişi misafir gibi geliyor, konferans tarzında bir ders verip gidiyor.*” (K8). Bazı katılımcılar ise İslam ahlakı dersinin azaltılmasını (K3), meal ders saatinin artırılmasını (K6), mevzuat dersinin sahaya yönelik pratik içerikli olmasını (K1) ve kursiyerlerin teknolojik bilgi ve becerilerini geliştirmek için eğitim programına ders eklenmesini önermektedir (K9).

Bazı katılımcılar araç gereçlerle akademilerin donanımsal olarak zenginleştirilebileceğini önermektedir. Kültürel etkinlik dersleri ve sportif faaliyetler için malzeme bunlardır. Örneğin bazı katılımcılar şunları dile getirmektedir: “*Hat, minyatür, ebru sanatı için bize ekipman lazım. Malzeme verilebilir.*” (K8). “*Spor salonumuz var ama konulacak malzeme içinde eksik.*” (K7). Katılımcılar, Diyanet'in internet altyapısındaki eksiklik nedeniyle her siteye erişim sağlayamadıklarını ve kursiyerlerin internet hizmetinden yararlanamadıklarını vurgulamaktadır. Konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri şöyledir: “*Diyanet'in Pardus denilen bir sistemi var, onu kullanmak zorundayız. O da diyanetin ağına bağlı olduğu için onun müsaade etmediği sitelere giremiyoruz. Diyelim ki YouTube'dan bir*



*şey kullanacaksak kendi telefonumuzun interneti ile girebiliyoruz.” (K2). “Hocam wifimiz var, lakin başkanlık bu wifinin öğrencilerin kullanılmasına izin vermiyor.” (K8).*

Katılımcılar akademiye giriş sınavlarında liyakat ilkesinin tam gözetilmediğini, bu durumun da sorun oluşturup kaliteyi düşürdüğünü düşünmektedirler. K2, şu gözlemleri belirtmektedir: *“Akademiye almak için bazı öğrencilere yüksek bir puan verilip kazandırılıyor, buraya geliyor. Mesela kazansın diye 85-90 veriyorlar ama bu öğrenci 80'lik 90'lık bir öğrenci değil. Bu sefer ne oluyor? Bu öğrenci bize geliyor, biz ders veriyoruz, daha sonra bizim yaptığımız sınavlarda bu öğrenciye 70-75 verdiğimiz zaman itiraz ediyor. Bize diyor ki ‘ya hocam ben 90 olarak geldim, ben 3 ay boyunca eğitim aldım, geri mi gittim ben?’ Bu defa öğrenci diyor ki ‘hocanın bana gıcıklığı var’ biz zor durumda kalıyoruz... Kalite düşük olan arkadaş buraya geldiği için çıkarken de istediğimiz kalitede mezun edemiyorsunuz.”* Benzer şekilde K10 şunu önermiştir: *“Akademi giriş sınavları eğitim görevlileri yapmalı. Kendi öğrencilerimizi kendimiz seçelim.”* K2 ve K5 kursiyerlerin seçiminde liyakati sağlamak için kursiyer seçiminin eğitim görevlileri tarafından yapılmasını, K3 tek bir komisyon tarafından yapılmasını önermektedir. Bazı katılımcılar kursiyerlere verilen harçlıkların yetersiz olduğunu vurgulamıştır. K1 şunları belirtmektedir: *“Verilen harçlıklar düşük; 4500 lira temmuz ayıyla birlikte 5800 lira oldu. Evli olanlar var, çocuğu olanlar var, ev kiralama; bekârlar için de günümüz şartlarında bu az. Öğrencilerin maddi sıkıntısı olabiliyor. Biz buna çay sohbetinde veyahut da sınıf ortamında şahit oluyoruz, duyuyoruz.”* K8, ise şunları ifade etmektedir: *“Zaten harçlıkları az, bilgisayar alın ödev yapın deme lüksümüz yok...”* K1 ve K9, durumu olmayan kursiyerlere eğitim görevlileri olarak kendi aralarında maddi destek verdiklerini belirtmiştir.

Katılımcılar, yatakhane de tuttukları nöbetler ve sınıf rehber öğretmenliği için ücret ödenmesinin yerinde olacağı kanaatinde dirler. Konuyla ilgili bazı katılımcılar şunları belirtmektedir: *“Haftada bir gün her hocamız yatakhane de nöbet tutuyor. Ücret verilmemesine rağmen hocalarımız isteyerek güzel bir şekilde nöbetlerini yapıyorlar ama bir ücret de verilirse güzel olur.” (K4). “Akademide her hocamızın bir sınıfı var. Sınıf öğretmeni gibi. Bunun için ek ders verilebilir.” (K10).* Maaşların ve ek ders ücretlerinin artırılması katılımcıların dile getirdikleri beklentilerdendir. Ücretlerle ilgili değerlendirme yapan K1, kanuni düzenleme eksikliğinden dolayı ücretlerinde bir eksiklik olduğunu şöyle açıklamaktadır: *“Maaş tabii ki daha da iyileştirilebilir... Özlük hakları ve ek ders gibi durumlar şu anda kanunda net olmadığı için biz bu ücretleri yeteri kadar almıyoruz. Bizim ek ders ücreti şu anda 96 lira, öğretmenlerle aynı. Normalde polis akademisinde ve adalet akademisinde ücretler böyle değil, daha yüksek. Polis akademisinde mesela diyor ki derse giren hocanın ek dersi üniversitedeki ders ücretlerine göre değerlendirilir ama bizim kanunda bu belirtilmediği için biz o kategoriden alamıyoruz.”* Bazı akademilerde eğitim görevlileri için lojman imkânı bulunurken bazılarında bu imkân bulunmamaktadır. Lojmanı olmayan bazı katılımcılar lojman ihtiyacını dile getirmiştir. Örneğin K5 *“Hocalarımızın lojmanı olursa güzel olur.”* talebini belirtmiştir. Bazı katılımcılar akademideki eğitim

görevlilerinin ders yoğunluğu olduğunu, bunun da bazı sorunlara neden olduğunu belirtmektedir. Bu sorunlar; eğitim görevlisinin tecrübesi olduğu derse girememesi (K2) ve uygulamada öğrencilerin gözlemlenememesi olarak dile getirilmiştir (K9). Örneğin K2 şunları belirtmiştir: *“Ben mesela 3 sene 4 sene KYK yurtlarında manevi danışmanlık yaptım ama burada ben o derslere girmiyorum, ders sıkışıklığından dolayı.”*

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

DİB, istihdam edeceği aday din görevlilerini yeni kurduğu Diyanet Akademisi’nde hizmet öncesi eğitime alarak hizmet kalitesini artırmaya çalışmaktadır. Araştırma, eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi’ne yönelik görüşlerini belirlemek ve bu kurumların geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler yedi temada incelenmiştir. Bunlar: ihtiyaç, dersler, öğrenme durumu, sınama durumu, fiziki imkânlar, paydaşlar ve beklentiler şeklinde belirlenmiştir. Temalarla ilgili bulgular aşağıda tartışılmış; bulgular, literatürle karşılaştırılarak öneriler geliştirilmiştir.

1. Katılımcıların Diyanet Akademisi’nin gerekliliği konusundaki görüşleri, bu kurumların kalifiyeli din görevlisi yetiştirmek ve topluma etkili din hizmeti sunmak açısından varlıklarının bir ihtiyaç olarak değerlendirildiği görülmektedir. Araştırmalar, DİB personelinin Diyanet Akademisi’ni ihtiyaç olarak gördüklerini, bu nedenle akademinin kurulması konusunda uzun süreden beri beklenti içerisinde olduklarını ortaya koymaktadır (Dam & Ertürk, 2019, s. 493, 2020, s. 135; Gürtaş, 2003, ss. 570-571). Akademinin kurulmasıyla bu beklentinin karşılanmaya çalışıldığı söylenebilse de burada asıl önemli olan konu; akademinin niteliği, hangi ihtiyaçları giderdiği ve beklentileri karşılayıp karşılamadığıdır.

Katılımcılar, Diyanet Akademisi’nin mesleki yeterlilik konusunda farkındalık oluşturup hizmet öncesi dönemde mesleki bilgi ve beceri kazandırdığı, etkili ve verimli eğitimler vererek alanında yetkin din görevlilerini yetiştirdiği, Diyanet’e karşı aidiyet bilincini geliştirip mensubiyeti artırdığı, eğitim sürecinde ve mesleki hayatta rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunduğu kanaatindedir. Bu bulguları destekler mahiyette Kocaman ve Koyuncu’nun yaptığı araştırmada da aday Kur’an kursu öğretmenlerinin; Diyanet Akademisi’nin mesleğe yönelik farkındalık oluşturduğu, meslek öncesi eğitimlerle mesleğe hazırlık yaptığı, mesleki bilgi ve tecrübe kazandırdığı vb. görüşleri paylaştıkları belirlenmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 554, 571). Bununla birlikte araştırmamızda tüm eğitim görevlileri Diyanet Akademisinin varlığını bir ihtiyaç olarak değerlendirirken, diğer araştırmada bazı aday Kur’an kursu öğretmenleri akademiye belirsizlik, hayal kırıklığı, başarısızlık korkusu, kaygı, zorluk, yorgunluk, stres, baskı gibi negatif anlamlar yüklemiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 554-555). Bu durum da aday din görevlilerine göre eğitim görevlilerinin Diyanet Akademisi’ne karşı daha çok olumlu tutum sahibi olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Elde edilen araştırma bulgularından Diyanet Akademisi'nin din görevlileriyle ilgili çeşitli sorunların giderilmesine katkı sağladığı söylenebilir. Bu anlamda bazı araştırmalarda, din görevlilerinin mesleki konularda yetersiz olmalarına rağmen kendilerini yeterli gördükleri (Buyrukçu, 1995, ss. 124-126; Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, s. 97); bu nedenle bilgiye karşı ilgisiz kaldıkları, mesleki eğitimleri gereksiz olarak değerlendirdikleri ve bunlara katılmak istemedikleri belirlenmiştir (Akkuş, 2017, s. 72; Yılgin, 2009, s. 749). Akademi, mesleki farkındalık oluşturarak aday din görevlilerinin eğitimlere katılma motivasyonlarını artırmaktadır (Arı, 2021, s. 415). Kimi çalışmada, din görevlilerinin mesleki temsil güçlerinin ve kurum aidiyetlerinin yetersiz olduğu saptanmıştır (Taş, 2002, ss. 171-174). Akademi, kurum aidiyeti bilincini ve kurum kültürünü kazandırarak aday din görevlilerinin mesleki temsil gücünü geliştirmektedir (Kayadibi, 2003, s. 428; Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 569-571). Yeni atanan din görevlilerinin mesleğe hazırlık eğitimlerinin göreve başladıktan sonra yapılması görev aksaklıklarına yol açmaktadır. Bu ise din görevlilerinin istemeyerek bu eğitimlere katılmasına (Yılgin, 2009, s. 479), mesleki icrada sorun yaşamaya, psikolojik yıpranmaya, halk nezdinde itibar kaybına ve din görevlisi imajının zedelenmesine neden olmaktadır (Akkuş, 2017, ss. 71-72; S. Özdemir, 2004, s. 541). Bu nedenle din görevlileri, mesleğe hazırlık eğitimlerinin atanmadan önce yapılması gerektiğini vurgulamışlardır (Buyrukçu, 1995, s. 245; Dam & Ertürk, 2020, s. 133; Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, s. 96). Aday din görevlilerine göreve başlamadan önce Akademi eğitimleri verilerek aday din görevlilerine mesleki yeterlilik kazandırılmaya ve aday din görevlilerinin mesleki itibarları korunmaya katkı sağlamaktadır (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023).

**2. Katılımcıların derslerle ilgili görüşleri teorik, pedagojik ve uygulama kategorilerinde değerlendirilmiştir.** Katılımcılar, teorik derslerin yeterli ve güncel içerikte olduğu konusunda mutabık olmalarına karşın bazı katılımcılar, ders müfredatının yoğun ve ilahiyat eğitiminin tekrarı olduğunu düşünmektedirler. Pedagojik derslerin ilgi çekici olduğu noktasında hemfikir olan katılımcılardan bazıları, dersin uzmanlık alanı farklı eğitim görevlileri tarafından verildiğini ve müfredatın sıkıştırılmış bir yapıda tasarlandığını belirtmektedir. Uygulama dersleriyle ilgili olumlu geri dönüşlerin alındığı, akademiler arası uygulama farklılıkları olduğu ve çeşitli nedenlerden uygulamada bazı sorunların yaşandığı konusunda katılımcılar ortak görüş sahibidir. Akademideki derslerle ilgili araştırmada ulaşılan bu bulgular, benzer çalışmayla paralellik göstermektedir. Kocaman ve Koyuncu'nun yaptığı araştırmada genel anlamda teorik derslerin kaliteli, faydalı ve verimli olduğu, buna karşın müfredatın ilahiyatın tekrarı ve yoğun olduğu, zamanın ise yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Pedagojik derslerin kısmen faydalı ve etkili olduğu, tecrübe kazandırdığı bununla birlikte derslerin alan uzmanı olmayan eğitimciler tarafından verildiği üzerinde önemle durulmuş, müfredatın ilahiyatın tekrarı ve yoğun olduğu, derslerin özensiz işlendiği, zamanın yetersiz kaldığı ve programın kendini tekrara düştüğü tespit edilmiştir. Uygulamalı derslerin de genellikle kaliteli, faydalı ve keyifli olduğu, bunun yanı

sıra sürenin yetersiz kaldığı, gereksiz makam ısrarı yapıldığı ve özgüveni sarstığı sonucuna ulaşılmıştır (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 556-563).

Diyanet Akademisi'nde derslerle ilgili yaşanan bazı sorunlar, akademiden önceki eğitim merkezleri ve ihtisas merkezlerinde de yaşanmıştır. Bu anlamda eğitim merkezleri ve ihtisaslarda; müfredatın yoğun ve zamanın yetersiz olması (Dam & Ertürk, 2020, s. 121; Kurt & Zengin, 2023, s. 266), derslerin İlahiyat'ın tekrarı olması (Kayapınar, 2009, s. 794), uygulama süresinin yetersiz kalması (Dam & Ertürk, 2020, s. 121; Kurt & Zengin, 2023, s. 274; Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, ss. 100-110) ve bazı derslerin alan uzmanı olmayan eğitimciler tarafından verilmesi gibi sorunların yaşandığı belirlenmiştir (Kurt & Zengin, 2023, s. 270). Eğitim programlarının yoğunluğu, sıkıştırılmış tasarım, tekrarlar, zaman yetersizliği gibi etkenler eğitimde verimliliği düşürmektedir. Nitelikli eğitimler için eğitim programlarının esnek, ihtiyaç odaklı, sorun merkezli ve güncel nitelikte tasarlanması önem taşımaktadır (Binbaşoğlu, 1974, ss. 100-110; Sönmez, 2007, ss. 40-44). Ayrıca pedagojik formasyon gibi özel uzmanlık bilgi ve becerisi gerektiren bir alanda derslerin alan uzmanları tarafından verilmesi; stajlar için ise paydaş kurumun olumlu yaklaşımı, yetişmiş personel danışmanlığı, ortam ve ekonomik imkânların sağlanması ile belli plan ve program çerçevesinde uygulamaların yapılması da eğitimin kalitesini etkilemektedir (Çilenti, 1975, ss. 42-45). Bu kapsamda akademi eğitim programları ve uygulamalarında bazı revizyonlara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

**3. Öğrenme durumu temasında, katılımcıların derslerde kullandıkları öğretim yöntem ve teknikleri ile öğretim materyalleri incelenmiştir. Katılımcılar, sıklıkla anlatım yöntemini kullanmanın yanı sıra soru cevap yöntemi ve gösterip yaptırma yöntemini de kullanmaktadır. Bu bulguları destekler şekilde Kocaman ve Koyuncu'nun yaptığı araştırmada, akademiye derslerde öğretmen merkezli yaklaşıma ağırlık verildiği, bunun da aday din görevlileri üzerinde olumsuz etki bıraktığı, bu nedenle uygulamaya ve aktif öğrenmeye fırsat verecek yöntemlere daha çok yer verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 560-561). Yine eğitim merkezi ve ihtisaslarda da öğretmen merkezli bir anlayışla derslerin anlatılıp geçildiği, klasik ve metne bağlı bir yaklaşımın benimsendiği, bu nedenle din görevlilerinin derse ilgilerinin az ve motivasyonlarının düşük olduğu, verimin ise düştüğü belirlenmiştir (Akkuş, 2017, s. 72; Dam & Ertürk, 2020, s. 126; Kurt & Zengin, 2023, s. 269). Araştırma bulgularından, din görevlilerini yetiştirmek amacıyla verilen eğitimlerde öğretmen merkezli bir yaklaşımla anlatım yöntemine daha çok yer verildiği anlaşılmaktadır. Anlatım yöntemi, dinî alanda kullanılan en eski yöntemdir. Soyut içeriklerin öğretiminde etkili olduğundan anlatım yönteminin din eğitiminde kullanılması önemsenmektedir (Bilgin & Selçuk, 1997, ss. 120-129; Öcal, 1990, ss. 240-247). Fakat öğretmen merkezli olan bu yöntemde öğrenci pasif kaldığından motivasyonu düşer, ilgi ve dikkati dağınık ve ders monoton geçtiğinden verim azalır (Küçükahmet, 1986, ss. 37-40). Her ne kadar katılımcılar, anlatım yöntemiyle birlikte bazen soru cevap ve gösterip yaptırma gibi öğrenciyi aktifleştiren yöntemleri kullansalar da**

öğrenciyi merkeze alan ve etkili öğrenmelerin gerçekleşmesini sağlayan tartışma, buldurma, problem çözme, örnek olay gibi çeşitli öğretim yöntem ve teknikleri bulunmaktadır (Akyürek, 2019, ss. 173-263; Aydın, 2009, ss. 146-403). Bu anlamda katılımcıların kullandıkları öğretim yöntem ve tekniklerinin sınırlı kaldığı, ders sunuş yöntemi ve teknikleri konusunda bilgilendirilmeleri gerektiği söylenebilir.

Katılımcılar genellikle ders kitabı, sınıf tahtası, çalışma kâğıdı, gerçek malzemeler gibi klasik öğretim materyallerini kullanmakla birlikte; akıllı tahta veya projeksiyondan slayt, video gibi çeşitli teknolojik öğretim materyallerinden de bazen yararlanmaktadır. Özdemir ve Arıcı'nın yaptığı araştırmada, eğitim görevlilerinin mesleğe hazırlık eğitimlerinde teknolojik öğretim materyallerini yeterince kullanmadıkları bulgusu bu araştırma ile örtüşmektedir (Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, ss. 90-99). Eğitim görevlilerinin klasik materyalleri sıklıkla kullanmaları din eğitimi faaliyetlerinde klasik materyal kullanımının devam ettiğini göstermektedir. Zira kitap, tahta, gerçek malzeme vb. klasik öğretim materyalleri, din eğitiminde kullanılan en eski materyallerdir (Bilgin & Selçuk, 1997, ss. 159-160). Klasik öğretim materyalleri, öğrenme sürecini desteklemekle birlikte farklı duylara hitap etmeme, öğretmen merkezli bilgi aktarımı, yeteri düzeyde ilgi ve dikkat çekmeme gibi çeşitli sınırlılıklara sahiptir (İşman, 2005, s. 93). Teknoloji destekli eğitim ve etkileşimli ders materyalleri ise öğrenme sürecini daha dinamik hale getirmeleri, çoklu duyluya hitap etmeleri, hareketli, canlı, ilgi ve dikkat çekici olmaları nedeniyle daha etkili öğrenmelerin gerçekleşmesini sağlamaktadır (Alkan, 2005, s. 1019; Dale, 1959, ss. 10-15). Bu kapsamda eğitim görevlilerinin klasik materyalleri çok, teknolojik öğretim materyallerini ise az sıklıkla kullanmaları materyal kullanım tutumu ve yeterlilikleriyle ilgili eğitimlere ihtiyaç duydukları şeklinde yorumlanabilir.

**4. Katılımcılar, sınav durumunda yazılı ve sözlü ölçme tekniklerini kullanmaktadır.** Eğitim görevlilerinin ve başkanlığın yaptığı yazılı test sınav soruları tüm konulardan sorulmaktadır. Benzer şekilde Kurt ve Zengin'in araştırmasında da ihtisas merkezlerinde sınav sorularının tüm konuları kapsayacak şekilde hazırlandığı belirlenmiştir (Kurt & Zengin, 2023, s. 278). Etkili bir ölçme aracının özelliklerinden biri kapsam geçerliliğine sahip olması ve tüm konuları temsil edebilmesidir (Sönmez, 2007, ss. 249-250). Bu kapsamda din görevlilerine yönelik sınavların bu özelliğe sahip olduğu söylenebilir. Bazı katılımcılar, aday din görevlilerinin dönem sonu sınavlarına daha çok çalışmaları için ara sınavları zor hazırlamakta, bu nedenle öğrenciler düşük not almaktadır. Oysaki etkili bir ölçme aracının çok zor veya çok kolay olmaması, öğrencinin seviyesine uygun ve öğrencinin öğrenme düzeyini belirlemeye yönelik olması gerekir (Binbaşoğlu, 1974, ss. 225-226). Bunun yanı sıra öğrencilerin öğrenme düzeylerini belirlemeye yönelik portfolyo, performans görevleri, öz değerlendirme, akran değerlendirme gibi çağdaş ve süreç temelli ölçme araçları olmasına karşın katılımcıların yalnızca yazılı test gibi klasik/geleneksel ölçme aracını kullanmaları (Yiğit, 2024, ss. 163-180) ölçme ve değerlendirme süreçleriyle ilgili eksikliklerine işaret ettiği söylenebilir.

Katılımcılar, sözlü sınavlarda aday din görevlilerinin eğitim sürecindeki performanslarını da gözettiklerini, hakkaniyeti/liyakati ölçüt aldıklarını ve objektif olmaya dikkat ettiklerini belirtmektedirler. Bu bulgulara karşın Kocaman ve Koyuncu, Diyanet Akademisi'ndeki aday Kur'an kursu öğreticilerinin ölçme ve değerlendirme sürecine ilişkin serzenişlerinin ciddi boyutta ve yoğun bir şekilde yapıldığını vurgulamaktadır. Buna göre ölçme değerlendirmede yeterlilik gözetilmediği, puanlamada adil davranılmadığı, kişiler arası ayrımcılık yapıldığı, puanların gelişigüzel verildiği, akademiler arası standart bir puanlamanın yapılmayıp eşitsizliğin olduğu ve değerlendirmede eğitim görevlilerinin kişisel tercihlerinin ve subjektif yaklaşımlarının belirleyici olduğu ileri sürülmüştür (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 559, 583). Eğitim görevlileri ile aday din görevlilerinin sınavın hakkaniyet/liyakat ve objektif ölçütlerde yapıldığına ilişkin bu görüş farklılıklarının sözlü sınavın yapısından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü öğrencilerin beceri düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan sözlü sınavlarda değerlendirmenin kişisel yaklaşımı, sınav sorularının değişkenliği, sınav atmosferi, öğrencinin sınav kaygısı ve stresi gibi nedenler sınav sonucunu etkilemektedir (Turgut, 1977, ss. 122-123). Bu nedenle sınav sorularının önceden hazırlanması, cevaplar için puanlama miktarı ve kriterlerinin belirlenmesi, rahat sınav ortamının oluşturulması ve süreç odaklı değerlendirmelerin yapılması gibi ölçütlerle sözlü sınavla ilgili olumsuzluklar minimize edilebilir (Turgut, 1977, s. 122).

5. Katılımcılar, Diyanet Akademisi'nin fiziki imkânlarıyla ilgili olarak akademi merkezlerinin donanım ve barınma açısından yeterli olduğu konusunda hemfikirlerdir. Kocaman ve Koyuncu'nun yaptığı araştırmada da aday din görevlilerinin genel olarak akademinin fiziki imkânlarına yönelik olumlu tutum sahibi oldukları; akademinin yeterli, konforlu, rahat ve temiz olduğu kanaatinde oldukları araştırma bulgularını destekler mahiyettedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 568). Buna karşın Yılgin (2009, s. 750), Dam ve Ertürk'ün (2020, ss. 131-132) eski eğitim merkezleri üzerinde yaptıkları araştırmalarda ise eğitim merkezlerinin fiziki olarak yetersiz kaldıkları belirlenmiştir. Buna göre eğitim merkezlerinde din görevlilerinin boş zaman geçirebilecekleri sosyal alanların olmadığı (kantin, dinlenme alanları, spor salonları vb.), yemeklerin güzel yapılmadığı, temizliğin yeterince yapılmadığı gibi sorunlar dile getirilmiştir. Araştırma bulgularından hareketle akademi merkezleri ile ilgili fiziki anlamda mevcut problemlerin giderildiği, akademilerin din görevlilerinin akademik, sosyal ve kişisel ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde tesis edildiği söylenebilir. Bu durumun da öğrenme öğretme süreçlerine olumlu yansımaları beklenmektedir. Çünkü eğitim merkezlerinin din görevlilerinin ihtiyaçlarını giderecek kapasiteye sahip olması, donanım ve barınma imkânlarının yeterliliği eğitimci ve öğrencilerin motivasyonunu etkilemekte, eğitimin kalitesini ve verimliliğini artırmaktadır (Binbaşıoğlu, 1983, ss. 219-224; Büyükkaragöz & Çivi, 1999, ss. 269-270).

6. Paydaşlarla ilgili katılımcı görüşleri şu beş kategoride incelenmiştir: öğrenci, eğitim görevlisi, yönetici, akademi başkanlığı ve diğerleri. Katılımcıların öğrencilerle ilgili görüşleri, öğrencilerin akademik yetersizlikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Öğrencilerin

bilgi ve beceri eksiklikleri, açık öğretim İmam-hatip ve İlahiyat mezunlarının okuduğunu anlayamaması, kendini yeterli görme, ezberde zorlanma, kurum kültürü yetersizliği ve akademiye karşı önyargılı olma eksiklikleri öne çıkartılmıştır. Bu bulgular, literatürdeki araştırmalarla desteklenmektedir. Çeşitli araştırmalarda İmam-hatip ve İlahiyat öğrenimlerinden sonra atanan din görevlilerinin alanla ilgili yeterli bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmadıkları belirlenmiştir (Bulut, 2003, s. 563; S. Özdemir, 2004, ss. 540-541; Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, s. 94). Bu nedenle din görevlilerinin göreve başlamadan önce mesleki eğitimlere alınmaları gerektiği dile getirilmiştir (Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, s. 94). Sözer'in açık öğretim lise öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin okuduğunu anlamada sorun yaşadıkları belirlenmiştir (Sözer, 2017, s. 501). İLİTAM öğrencileri üzerinde yapılan kimi araştırmada da benzer sorunlar tespit edilmiştir (Kaymakcan vd., 2013, ss. 84-85). Yılgin (2009, s. 749) ve Seyhan (2011, s. 238) yaptıkları araştırmada din görevlilerinin kendilerini mesleki açıdan yeterli gördükleri için hizmet içi eğitimlere katılmak istemediklerini tespit etmişlerdir. Dam ve Ertürk, mesleğe hazırlık eğitimi gören din görevlilerinin ezber yapmakta zorlandıkları sonucuna ulaşmıştır (Dam & Ertürk, 2020, ss. 121-122). Kocaman ve Koyuncu, aday din görevlilerinin ders saatlerinin yetersizliğinden dolayı ezberde zorlandıklarını, kurum kültürüne sahip olmada eksikliklerinin olduğunu ve akademiye karşı ön yargılı davrandıklarını tespit etmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 555, 570-574). Aday din görevlilerinin Diyanet Akademisi'ne yönelik ön yargılarının akademinin yönetmenliğine dayandığı söylenebilir. Çünkü akademiye hizmet öncesi mesleki eğitimlerde iki dersten başarısız olan veya dönem not ortalaması yetmişin altında olan aday din görevlilerinin akademiyle ilişkisi kesilmektedir (Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, 2023). Bu durum ise din görevlilerinin mesleğe atanmalarının gecikmesine, akademiden atılma endişesi yaşamalarına (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 570), ölçme değerlendirme süreçlerine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine, sınavların eğitimin önüne geçmesine, sınav stres ve kaygılarının artmasına neden olmaktadır (Kurt & Zengin, 2023, s. 275).

Katılımcılar, eğitim görevlileriyle ilgili oldukça olumlu tutum sahibidir. Eğitim görevlilerinin mesleki bilgi ve tecrübeye sahip oldukları, meslektaşlarıyla iş birliği yaptıkları, öğrencilere ilgi gösterdikleri ve özveride buldukları belirtilmiştir. Bu bulguyu destekler şekilde Kocaman ve Koyuncu'nun yaptığı araştırmada da akademiye eğitim görevlilerinin kendi alanlarında donanımlı, yetkin, kaliteli ve deneyimli oldukları, mesleki anlamda özverili ve ilgili oldukları bulgusu elde edilmiştir. Yanı sıra ders sunumunda pedagojik formasyon eksikliklerinin de fazla olduğu dile getirilmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 565, 580). Dam ve Ertürk de yaptığı araştırmada mesleğe hazırlık eğitimindeki eğitim görevlilerinin alan bilgisine sahip oldukları fakat pedagojik formasyon eksikliklerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (Dam & Ertürk, 2020, ss. 128-129). Bu araştırmada da katılımcıların derslerde genellikle geleneksel anlatım yöntemini, klasik materyalleri ve geleneksel ölçme değerlendirme araçlarını kullanmaları pedagojik formasyon ile ilgili eksikliklerini akla getirmektedir. Buna göre araştırma bulgularından eğitim görevlilerinin alan bilgisine

oldukça sahip oldukları, azimli, özverili, gayretli oldukları fakat pedagojik formasyon eksikliklerinin olduğu söylenebilir. Bu durum eğitim görevlilerinin yetiştirilmesinde ve seçiminde alan bilgisi, genel kültür ve kişilik özelliklerinin gözetildiğini ortaya koymaktadır. Oysaki bunların yanı sıra eğitimcilerin sahip olması gereken niteliklerden biri de pedagojik formasyon yeterliliğidir (Erden, 2001, ss. 43-44; Öcal, 1990, ss. 35-47). Bu nedenle DİB'in, eğitim görevlilerinin seçim ve yetiştirilmesinde alan bilgisi, genel kültür ve kişilik özellikleriyle birlikte pedagojik formasyon yeterliliklerini de dikkate alması önem taşımaktadır.

Akademi yöneticileriyle ilgili katılımcılar, iş birliği yaptıkları ve sorunları çözme iradesini ortaya koydukları konusunda ortak görüş belirtmektedirler. Benzer araştırmada da akademi yöneticilerinin ilgili, çözüm odaklı, başarılı, iyi oldukları vurgulanmakla birlikte; az sayıda olsa da bazı yöneticilerin olumsuz tutum ve davranış sahibi oldukları dile getirilmiştir (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 566). Eğitim kurumlarında etkili ve verimli bir öğrenme ortamının oluşturulmasında yöneticiler önemli bir role sahiptir (Aytaç, 1999, ss. 70-71). Akademi yöneticilerinden etkili bir öğrenme ortamının hazırlanmasına yardımcı olmaları, sorunların çözümünü sağlamaları ve iş birliği içerisinde olmaları beklenmektedir (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023). Akademi yöneticileriyle ilgili araştırma bulgularında olumlu bir tavrın öne çıkması bu beklentinin karşılanmaya çalışıldığını göstermenin yanı sıra eğitim faaliyetlerinin etkililiği için önemli bir durum olarak da değerlendirilebilir. Bununla birlikte bazı akademi yöneticileriyle ilgili olumsuz görüşlerin dile getirilmesi (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 566) ve bu çalışmada yönetici pozisyonunda olan katılımcıların yöneticilikle ilgili bir eğitim almadıklarını belirtmeleri, akademi yöneticiliğiyle ilgili eğitimlerin yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcılar akademi başkanlığının eğitim süreçleriyle ilgili kendileriyle istişare ettiğini ve akademinin başarısı için çaba sarf ettiğini belirtmektedirler. Akademi başkanlığı, eğitim kalitesini yükseltmek için çeşitli kurs ve sertifika faaliyetleri düzenlemek, etkinlikler yapmak, çalışmalar yapıp stratejiler geliştirmekle sorumludur (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023). Araştırma bulguları, akademi başkanlığının bu görevini alanda gerçekleştirmeye çalıştığını göstermektedir. Akademi başkanlığının görevlerinden biri de görev alanıyla ilgili araştırma ve yayınlar yapmak, ulusal ve uluslararası alanda konferans, panel, seminer, sempozyum ve benzeri dinî, ilmî, sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlemektir (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023). Fakat araştırmada, bu etkinliklerin gerçekleştirildiğine yönelik katılımcılardan bir görüş alınamamıştır. Katılımcılar, eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için müftülük, üniversite ve belediyelerle iş birliği yapıldığını belirtmektedir. Akademinin yaptığı iş birliğinin sınırlı kaldığı söylenebilir. Çünkü akademi; milli eğitim, üniversite, müftülük ve görev alanıyla ilgili çeşitli ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapabilir (Diyanet Akademisi Kanunu, 2022). Yapılan bir araştırmada da DİB'in MEB başta olmak üzere farklı kurumlarla fazla iş birliği yapmadığı belirlenmiştir (Bulut, 2003, s. 564). Oysaki



eğitim faaliyetlerinde iş birliğinin yapılması eğitim etkinliklerinin kolay, ekonomik ve verimli geçmesini sağlamaktadır (Aydın, 2009, s. 50). Bu nedenle akademinin farklı kurumlarla iş birliği yapması ve dayanışma içerisinde olması gerekir.

7. Katılımcıların beklentileri; akademi, ders, donanım, öğrenci ve eğitim görevlileri kategorilerinde toplanmaktadır. Akademi takviminin netleştirilmesi, akademinin yaz aylarında değil okullarla birlikte açılıp kapanması ve tanıtımının yapılması akademiyle ilgili beklentilerdir. Eğitim takviminin planlanması, eğitim sürecinin düzenli, etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için kritik bir rol oynar. Sıcak mevsimlerde eğitim ise sağlık sorunlarına, ilgi dağınıklığına, motivasyon eksikliğine, öğrenme verimliliğinin düşmesine ve akademik performansın azalmasına neden olabilir. Bu nedenle eğitim döneminin planlanarak daha serin zaman dilimlerine kaydırılması önerilir (Binbaşoğlu, 1983, s. 220; Büyükkaragöz & Çivi, 1999, s. 157). Akademiye faaliyetlerin tanınırlığını sağlamak için de akademi merkezlerinin mahallinde çeşitli çalışmaları yapmaları resmi sorumluluklarıdır (Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2023).

Derslerle ilgili katılımcılar, uygulamalı derslerin/stajların daha çok yapılmasını vurgulamakla birlikte bazı katılımcılar derslere akademiye eğitim görevlilerinin girmesini, İslam ahlakı derslerinin azaltılmasını, meal dersinin artırılmasını ve teknolojik becerileriyle ilgili bir dersin eklenmesini önermişlerdir. Bununla paralel şekilde Kocaman ve Koyuncu'nun yaptığı çalışmada da aday din görevlileri akademiye uygulamalı ders saatlerinin artırılmasını, akademi dışında uzman olmayan diyanet personelinin (vaize gibi) derslere görevlendirilmemesini, İslam ahlakı dersinin azaltılıp etkili işlenmesini ve Kur'an dersinin arttırılmasını beklemektedir (Kocaman & Koyuncu, 2024, ss. 561-564). Din görevlilerinin mesleğe hazırlık eğitim kurslarına ilişkin yapılan bazı çalışmalarda da uygulama eğitimlerine daha çok yer ayrılması gerektiği vurgulanmıştır (Dam & Ertürk, 2020, s. 121; Ş. Özdemir & Arıcı, 2011, ss. 100-101). Uygulamalar/stajlar; işbaşında deneyimleyerek öğrenmeyi, gerçek ortamda yaparak yaşayarak öğrenmeyi sağladığından ilgi çekici olup daha kalıcı, etkili ve verimli sonuçlar sağlamaktadır (Çilenti, 1975, ss. 42-45). Sahada yapılan çalışmalar da uygulamaların/staj öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerine katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Çapcıoğlu & Kızılabdullah, 2020, ss. 15-78; Ecer, 2024, ss. 170-172). Din hizmetlerinin uygulama ağırlıklı hizmetler sunması, aday din görevlilerinin eğitimlerinde staj uygulamalarının önemini daha da artırmaktadır (Kayadibi, 2003, s. 429).

Katılımcılar donanımla ilgili olarak akademiye internet kısıtlamalarının kaldırılmasını ve çeşitli araç gereçlerin akademiye sağlanmasını beklemektedirler. Benzer şekilde Ceylan, Öğretmen Bilişim Ağındaki (ÖBA) internet kısıtlamalarının Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ile İmam-hatip meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerini olumsuz etkilediğini, bu nedenle MEB internet kısıtlamalarının kaldırılmasını önermiştir (Ceylan, 2024, s. 529). Katılımcılar, akademiye kursiyer seçimlerinde liyakatin esas alınmasını ve kursiyer harçlıklarının artırılmasını istemektedir. Eğitim hizmetlerinin kalitesini belirleyen

önemli etkenlerden biri de öğrencilerin kapasitesi, ilgi ve isteğidir (Ertürk, 1975, ss. 11-15). Bu bakımdan akademiye kursiyer alım sınavlarında yeterliliği olmayan öğrencilerin alınması akademinin niteliğinin azalmasına neden olabilir. Akademideki kursiyerlerin aldıkları aylık harçlıklarının yetersiz olduğu benzer araştırmada da dile getirilen sorunlardandır (Kocaman & Koyuncu, 2024, s. 576). Akademide kursiyerlerin aldıkları harçlıklar atanacakları kadroya göre değişmektedir. Buna göre vaizler 7000, imam hatip ve Kur'an kursu 6000, müezzinlerin ise 5000 ek göstergeye göre harçlığı ödenmektedir (Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri İstihkak Yönetmeliği, 2023). Akademideki her kursiyerin öğrenci statüsünde olduğu düşünüldüğünde bu durumun eğitimde eşitlik ilkesiyle uyumadığı söylenebilir. Genel olarak kursiyerlerin düşük harçlık almaları durumu ise okul ihtiyacını karşılayamama, materyal erişimini sağlayamama, sosyal etkinliklere katılamama, öz güven eksikliği ve eğitim sürecine odaklanamama gibi olumsuz durumlara neden olabilir (Binbaşıoğlu, 1974, ss. 99-200). Katılımcılar eğitim görevlilerinin özlük haklarıyla ilgili iyileştirmelerin yapılmasını beklemektedir. Bunlar maaş ve ek ders ücretlerinin artırılması, nöbet ve sınıf öğretmenliklerinin ücretlendirilmesi ile ders saatlerinin azaltılması olarak belirlenmiştir. Eğitim görevlilerinin düşük ücret almaları motivasyonlarını ve mesleki iş tatminlerini azaltır, bu ise derslerdeki verimliliği düşürebilir ve eğitimin genel performansını olumsuz etkileyebilir (Kayapınar, 2009, s. 797).

Araştırma bulguları çerçevesinde şu öneriler geliştirilebilir:

- İhtiyaç analizi yapılarak eğitim programlarında gerekli güncellemeler ve sadeleştirmeler yapılabilir.
- Uygulama ve stajlara ağırlık verilebilir. Bu amaçla akademi takvimi uzatılabilir.
- Eğitim görevlileri belli bir alanda (hadis, ilmiyal, tefsir, islam ahlakı vb.) uzmanlaşacak şekilde yetiştirilerek ihtisaslaştığı alana yönelik akademide derse girmeleri sağlanabilir.
- Eğitim görevlilerinin öğretim yöntem teknikleri, öğretim materyalleri ile ölçme ve değerlendirme yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimler verilebilir.
- Eğitim görevlilerinin özlük hakları iyileştirilebilir.
- Akademiye kursiyer seçiminde liyakat esaslı değerlendirme ölçütleri belirlenebilir ve akademi giriş sınavı komisyonu eğitim görevlilerinden seçilebilir.
- Akademiye karşı ön yargıları minimize etmek ve motivasyonu artırmak amacıyla akademinin başladığı ilk haftalara aday din görevlilerine mesleki eğitimlerin gerekliliği konusunda bilgi verilebilir ve oryantasyon etkinlikleri gerçekleştirilebilir.
- Kursiyerlerin harçlıkları artırılabilir.
- İmam-hatip ve müezzin kayımlar Kur'an kursu, cami eğitimleri gibi alanda ders verdikleri için akademide bunlara da pedagojik formasyon eğitimi verilebilir.

- Aday din görevlilerine etkili ezber yapma teknikleri öğretilbilir ve ezber yapmaları için programda gerekli zaman tahsisi yapılabilir.
- Akademilere kursiyer dağıtımı yapılırken akademilerin eğitim görevlisi sayısı ve imkânları dikkate alınabilir.
- Akademi merkezleri, milli eğitim müdürlükleri başta olmak üzere farklı kurumlarla iş birliği yapmaya özen gösterebilir.
- Kurumlarda uygulamaların yapılması ve gerekli imkânların sağlanması için resmi bir prosedür hazırlanabilir.
- Akademilerin geliştirilmesi ve tanıtılmasına yönelik farklı paydaşların katılımıyla konferans, çalıştay, sempozyum vb. etkinlikler yapılabilir.
- Akademilerin yeterlilik, verimlilik ve etkinliğinin değerlendirilmesi amacıyla akademiden mezun olup göreve başlayan din görevlileri üzerinde saha çalışmaları yapılabilir.
- Eğitim görevlilerinin eğitim uygulamaları konusunda gözleme dayalı saha çalışmaları yapılabilir.
- Diyanet akademilerine daha donanımlı kursiyer yetiştirmek için kurulan Kur'an Eğitim Merkezlerinin Diyanet Akademisi'nin ihtiyacına cevap verip vermediği ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

#### **Kaynakça**

- Akkuş, A. (2017). D.İ.B hizmet içi din eğitimi faaliyetlerinin analizi. Orak (Ed.), *VI. Ulusal Din Görevlileri Sempozyumu* içinde (ss. 63-73). Erman Ofset Yayıncılık.
- Akyürek, S. (2019). *Din öğretimi, model-strateji-yöntem ve teknikler* (8. bs). Nobel Akademik Yayınları.
- Alkan, C. (2005). *Eğitim teknolojisi* (7. bs). Anı Yayıncılık.
- Arı, S. (2021). Birey veya meslek grupları için toplumsal statü bağlamında amaç yönelimli mesleki farkındalık eğitiminin önemi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 10(29), 405-427.
- Arslan, M. (2004). Diyanet hizmetlerinde görev alacak elemanların yetiştirilmesi için hazırlanacak programın hizmet alacak hedef kitleye göre yapılandırılmasının önemi. *Türkiye'de yüksek din eğitiminin sorunları, yeniden yapılanması ve geleceği sempozyumu bildiriler- müzakereler* içinde (ss. 285-298). Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Baskı Merkezi.
- Aydın, M. Z. (2008). Verimli ve kaliteli din hizmeti nasıl olmalıdır? M. Bulut (Ed.), *1. Din hizmetleri sempozyumu* içinde (3-4 Kasım 2007) (ss. 25-32). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Aydın, M. Z. (2009). *Din Öğretiminde yöntemler* (4. bs). Nobel Yayın Dağıtım.

- Aytaç, T. (1999). Okul merkezli yönetim. *Eğitim ve Bilim*, 23(111), 69-75.
- Bilgin, B. (1988). *Eğitim Bilimi ve din eğitimi*. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Bilgin, B., & Selçuk, M. (1997). *Din öğretimi özel öğretim yöntemleri* (3. bs). Gün Yayıncılık.
- Binbaşıoğlu, C. (1974). *Öğretim metodu ve uygulama*. Binbaşıoğlu Yayınevi.
- Binbaşıoğlu, C. (1983). *Genel öğretim bilgisi* (3. bs). Binbaşıoğlu Yayınevi.
- Bulut, M. (2003). Din Görevlisi yetiştirme sorunu ve diyanet işleri başkanlığına eleman yetiştiren kurum olarak imam-hatip okulları (Tarihi Süreç içinde gelişmeler). *İçinde II. Din şurası tebliğ ve müzakereleri (23—27 Kasım 1998) (II)* (ss. 542-565). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Buyrukçu, R. (1995). *Din görevlisinin mesleğini temsil gücü*. TDV Yayınları.
- Buyrukçu, R. (2006). Türkiye’de din görevlisi yetiştirme problemi ve çözüm önerileri. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 47(2), 99-126.
- Büyükkaragöz, S., & Çivi, C. (1999). *Genel öğretim metotları öğretimde planlama uygulama* (10. bs). Beta Basım Yayın.
- Ceylan, T. (2024). Dkab ve imam-hatip meslek dersleri öğretmenlerinin öğretmen bilişim ağı (ÖBA) ile ilgili görüşleri. *Bilimname*, 51, 515-557.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (Ed., S. B. Demir; 3. bs). Eğiten Kitap Yayınlar.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Ed., M. Bütün & S. B. Demir; 4. bs). Siyasal Kitabevi.
- Çapcıoğlu, F., & Kızılabdullah, Y. (2020). Uygulama öğretmeni ve öğrencilerinin ankara üniversitesi ilahiyat fakültesi öğretmenlik uygulaması sürecine yönelik görüşleri. *Dini Araştırmalar*, 23/58 (*Din Eğitimi: Prof. Dr. Beyza Bilgin Özel Sayısı*), 15-78.
- Çilenti, K. (1975). *Eğitim teknolojisi (Kavramlar araç ve yöntemler merkezler)*. Kadioğlu Matbaası.
- Dale, E. (1959). *Audio-visual methods in teaching*. The A Holt-Dryden Book Press.
- Dam, H., & Ertürk, İ. (2019). Diyanet İşleri Başkanlığı tashih-i huruf eğitim programının içerik ve etkililiğinin değerlendirilmesi. *Diyanet İlmî Dergi*, 55(2), 467-494.
- Dam, H., & Ertürk, İ. (2020). Diyanet İşleri Başkanlığı mesleğe hazırlık eğitim programının içerik ve etkililiğinin değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 48, 97-137.
- Demirel, Ö. (2000). *Planlamadan uygulamaya öğretme sanatı* (2. bs). Pegem A Yayıncılık.

- Devlet Memurları Kanunu, Pub. L. No. 657, 12056 Resmi Gazete (1965).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- DİB, (2024a). *Aday din görevlileri mesleki eğitim programı (Müezzin-Kayyım)*. DİB Diyanet Akademisi Başkanlığı.
- DİB, (2023). *Diyanet akademisi faaliyet raporu 2023*. DİB Diyanet Akademisi Başkanlığı.
- DİB, (2024b). *Aday din görevlileri mesleki eğitim programı (4-6 yaş kur'an kursu öğreticisi)*. DİB Diyanet Akademisi Başkanlığı.
- DİB, (2024c). *Aday din görevlileri mesleki eğitim programı (imam-hatip)*. DİB Diyanet Akademisi Başkanlığı.
- DİB, (2024d). *Diyanet akademisi tanıtım*.  
<https://diyanetakademi.diyanet.gov.tr/sayfa/53/tanitim>
- DİB, (2024e). *Diyanet akademisi tanıtım kataloğu*. DİB Diyanet Akademisi Başkanlığı.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 93 Yönetmelik (2012).  
<https://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/Documents/Diyanet%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Hizmeti%C3%A7i%20E%C4%9Fitim%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.pdf>
- Diyanet Akademisi Aday Din Görevlileri İstihkak Yönetmeliği, Pub. L. No. 32207, Resmi Gazete (2023). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/05/20230531.pdf>
- Diyanet Akademisi Görev ve Çalışma Yönetmeliği, Pub. L. No. 32207, Resmi Gazete (2023).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=40209&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Diyanet Akademisi Mesleki Eğitim Yönetmeliği, Pub. L. No. 32207, Resmi Gazete (2023).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=40211&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik, 94 Yönetmelik (2012).  
<https://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/Documents/Diyanet%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Aday%20Memurlar%C4%B1n%20Yeti%C5%9Ftirilmelerine%20Dair%20Y%C3%B6netmelik.pdf>
- Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Pub. L. No. 633, 12038 Resmi Gazete (1965).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=633&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

- Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile Devlet Memurları Kanunu'nda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararıyla Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Pub. L. No. 31788, 7383 Resmi Gazete (2022). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220324-5.htm>
- Doğan, A. (2013). Din hizmetleri bağlamında din görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitim üzerine bir araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(13), 251-276.
- Ecer, M. (2024). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin beklentileri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 160-177.
- Erden, M. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Alkım Yayınları.
- Ertürk, S. (1975). *Eğitimde program geliştirme* (2.). Cihan Matbaası.
- Gürtaş, A. (2003). Diyanet İşleri Başkanlığı eğitim merkezleri ve hizmet içi eğitim faaliyetleri. II. *Din şurası tebliğ ve müzakereleri içinde (23—27 Kasım 1998) (II)* (ss. 566-571). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- İşman, A. (2005). *Öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme* (2. bs). Sempati Pegem A Yayınları.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar ilkeler teknikler* (33. bs). Nobel Akademik Yayınları.
- Kayadibi, F. (2003). Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin eğitim ve bilgi seviyesinin yükseltilmesi. II. *Din şurası tebliğ ve müzakereleri içinde (23—27 Kasım 1998) (II)* (ss. 426-432). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Kayapınar, H. (2009). Diyanet İşleri Başkanlığı hizmet içi eğitim hizmetleri. IV. *Din Şurası tebliğ ve müzakereleri içinde* (ss. 775-797). Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Kaymakcan, R., Meydan, H., Telli, A., & Çevherli, K. (2013). Paydaşlarına göre ilahiyat lisans tamamlama (İLİTAM) programının değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 71-110.
- Kocaman, K., & Koyuncu, M. (2024). İlk dönem mezunu aday kur'an kursu öğreticilerine göre diyanet akademisi. *Mevzu – Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 539-590.
- Korukcu, A. (2011). İlahiyat Fakültesi son sınıf öğrencilerinin yaygın din eğitimine bakışları. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 9(21), 55-97.
- Kumar, R. (2011). *Araştırma yöntemleri* (Ö. Çokluk, Ed.; 3. bs). Edge Akademi Yayınları.
- Kurt, İ., & Zengin, Z. S. (2023). DİB ihtisas eğitim programının (2018) stufflebeam cıpp modeline göre değerlendirilmesi. *Journal of Analytic Divinity*, 7(2), 255-280.
- Küçükahmet, L. (1986). *Öğretim ilke ve yöntemleri* (2. bs). Ankara Üniversitesi Basımevi.

- Öcal, M. (1990). *Din eğitimi ve öğretiminde metodlar*. TDV Yayınları.
- Özdemir, S. (2004). İstihdam alanlarına göre ilahiyat fakültelerinin yeniden yapılandırılması: din hizmetleri bölümü önerisi. *Türkiye’de Yüksek din eğitiminin sorunları, yeniden yapılanması ve geleceği sempozyumu bildiriler- müzakereler içinde* (ss. 537-558). Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Baskı Merkezi.
- Özdemir, Ş., & Arıcı, İ. (2011). Din görevlilerinin hazırlayıcı eğitim kursuna yönelik görüşleri. *Dini Araştırmalar*, 14(39), 87-103.
- Seyhan, A. E. (2011). Din hizmetlerinde verimlilik ve kalite açısından hizmet içi eğitimin rolü ve önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 231-248.
- Sönmez, V. (2007). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı* (13. bs). Anı Yayıncılık.
- Sözer, Y. (2017). Mesleki açık öğretim lisesi öğrencilerinin örgün eğitim dışında olma nedenlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 493-507.
- Taş, K. (2002). *Türk halkının gözüyle diyanet*. İz Yayıncılık.
- Turgut, M. F. (1977). *Eğitimde Ölçme ve değerlendirme metodları*. Nüve Matbaası.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. bs). Seçkin Yayıncılık.
- Yılgin, M. (2009). Diyanet İşleri Başkanlığı hizmet içi din eğitimi. 4. *Din şurası tebliğ ve müzakereleri içinde* (ss. 771-784). DİB Diyanet Akademisi Başkanlığı.
- Yiğit, Y. (2024). *Din öğretimi özelinde eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Nobel Akademik Yayıncılık.



## Views of Educational Staff on Diyanet Academies

Tuncay Ceylan

### Extended Abstract

#### Introduction

Increasing efficiency in religious services, enhancing quality, and providing effective religious services are closely related to the professional knowledge, skills, and competencies of religious officials. For this reason, the Presidency of Religious Affairs (DİB) established the Diyanet Academy on March 24, 2022, to improve the professional competencies of the religious officials it employs and to enhance service quality. The Diyanet Academy consists of the Academy Presidency at the DİB central organization and religious high specialization centers, religious specialization centers, and training centers in the provincial organization. At the Diyanet Academy, pre-service professional training is provided to candidate religious officials such as Quran course instructors, imams, muezzins, and preachers who will be appointed as contract personnel in the religious services class; in-service training is provided to religious officials working as civil servants. Candidate religious officials are admitted to the Diyanet Academy as students based on the results of the Public Personnel Selection Examination and the oral/practical entrance exam to the academy, and they receive pre-service training before starting their duties. The candidate religious officials undergo training lasting from six months to three years, depending on the position they will be appointed to. At the end of the training, exams are conducted, and those who pass the exams are appointed as contract civil servants in the religious services class.

The quality of the Diyanet Academy, established to train qualified religious officials, affects the professional competencies of religious officials and the quality of the religious services they will provide to society. In this context, scientific research on the Diyanet Academy can contribute to the development of these institutions. A literature review revealed that only one study has been conducted on the Diyanet Academy. In this study by Kocaman and Koyuncu, the views of the first-term candidate Quran course instructors who graduated from the Diyanet Academy were examined in terms of courses, trainers, facilities, and professional motivation.



It is important to seek the views of all stakeholders in educational institutions to determine the educational understanding, practices, and opportunities they possess in a multidimensional way and to develop various visions for the future. In this context, by researching the views and experiences of trainers regarding the Diyanet Academies, it is possible to identify the needs, deficiencies, and expectations related to the academies, which are still in the institutionalization and development phase, and to contribute to the improvement of these institutions. However, the literature review did not find any studies examining the views of trainers on the Diyanet Academies. This situation was seen as a gap in the literature, and this study was designed to fill this gap. The research problem was determined as follows: "What are the views of trainers on the Diyanet Academy?" Within the scope of this main problem, the study sought answers to the following sub-problems regarding the trainers' views:

- What are their views on the necessity of the Diyanet Academy?
- What are their views on theoretical courses (theology, catechism, hadith, etc.)?
- What are their views on practical courses (internships, etc.)?
- What are their views on formation courses (introduction to teaching profession, etc.)?
- What are their views on the teaching methods and techniques used?
- What are their views on the teaching materials used?
- What are their views on the assessment and evaluation processes?
- What are their views on the academy administrators?
- What are their views on the candidate religious officials?
- What are their views on the trainers?
- What are their views on the physical facilities of the academy?
- What are their suggestions for the improvement of the academy?

The aim of the research is to determine and evaluate the views of trainers on the Diyanet Academy. It is thought that the study will contribute to the development of these institutions by providing suggestions on the current state of the Diyanet Academy. Additionally, as one of the first studies on the Diyanet Academy, this research is important for promoting the academy, identifying the opportunities it provides, and offering scientific data for future studies on the subject.

### **Method**

The research was designed as a case study, one of the qualitative research methods. The study group consists of 10 trainers working at different Diyanet academies in Turkey's seven geographical regions, selected using maximum variation sampling, a purposive

sampling method. A semi-structured interview form with 13 questions was developed as the data collection tool, and ethical approval was obtained prior to the study. The questions were directed to the participants through this form. Interviews were conducted face-to-face or online in 2024 with trainers who voluntarily agreed to participate outside their institutions and working hours. Content analysis was performed on the data obtained from the interviews; codes were derived, and themes were identified from these codes.

### **Findings, Discussion, and Conclusion**

The data from the interviews were analyzed under seven themes: needs, courses, learning situation, assessment situation, physical facilities, stakeholders, and expectations.

Participants viewed the necessity of the Diyanet Academy as essential for training qualified religious officials and providing effective religious services to society. They believe that the academy raises awareness of professional competence, imparts professional knowledge and skills during the pre-service period, provides effective and efficient training, fosters a sense of belonging to the Diyanet, and offers guidance and counseling during the training process and professional life.

Participants' views on courses were evaluated in theoretical, pedagogical, and practical categories. While they agreed that theoretical courses were sufficient and up-to-date, some felt the curriculum was intensive and repetitive of theology education. Pedagogical courses were found interesting, though some noted they were taught by trainers from different specialties and the curriculum was compressed. Positive feedback was received for practical courses, though there were differences in implementation among academies and some issues due to various reasons.

In the learning situation theme, participants' teaching methods and materials were examined. They frequently used lecture methods, along with question-and-answer and demonstration methods. They used classic teaching materials like textbooks, blackboards, worksheets, and real materials, as well as technological materials like smart boards or projectors for slides and videos. For assessment, they used written and oral techniques, ensuring fairness and meritocracy, and considering candidates' performance during training. Regarding physical facilities, participants agreed that the academy centers were adequately equipped and provided sufficient accommodation.

Stakeholder views were analyzed in five categories: students, trainers, administrators, academy presidency, and others. Participants highlighted students' academic deficiencies, such as lack of understanding, difficulty in memorization, and prejudice against the academy. They had positive attitudes towards trainers, noting their professional knowledge, cooperation, interest in students, and dedication. Participants agreed that administrators collaborated and showed problem-solving willingness. They

mentioned that the academy presidency consulted with them on educational processes and strived for the academy's success. Cooperation with mufti offices, universities, and municipalities was noted for educational activities.

Participants' expectations are categorized into academy, courses, equipment, students, and instructors. Expectations regarding the academy include clarifying the academic calendar, aligning it with school terms instead of summer, and promoting the academy. Regarding courses, participants emphasize more practical lessons/internships, suggest that academy instructors teach the courses, reduce Islamic ethics lessons, increase Quran interpretation lessons, and add a course on technological skills. For equipment, participants expect the removal of internet restrictions and the provision of various tools and equipment to the academies. Participants want merit-based selection of trainees and increased stipends. They also expect improvements in instructors' rights, such as higher salaries and additional lesson fees, compensation for duties and class teaching, and reduced teaching hours.

Some recommendations based on research findings include conducting a needs analysis to update and simplify educational programs, emphasizing practical lessons and internships, training instructors to specialize in specific areas (pedagogical formation, hadith, catechism, exegesis, Islamic ethics, etc.) and teaching in their specialized fields, providing in-service training to improve instructors' teaching methods, materials, and assessment skills, and improving instructors' rights within a legal framework. Pedagogical formation courses can be supplemented with subject matter experts from universities.