

## DİN HİZMETLERİ PERSONELİNİN HİZMETE HAZIRLIK EĞİTİMİ PROGRAM TASARISININ İNCELENMESİ

**Yrd. Doç. Dr. Süleyman AKYÜREK**

Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi

Din Eğitimi Anabilim Dalı

akyureks@erciyes.edu.tr

### Öz

Bu makale çerçevesinde Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hazırlanan din hizmetlerini yürüten personelin hizmete hazırlık eğitimi program tasarısı, program geliştirme ilkelerine uygunluk açısından incelenmiştir. Genel olarak hizmete hazırlık programının program geliştirme ilkelerine uygun olduğu; bununla birlikte bazı hususların yeniden gözden geçirilerek program tasarısının geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kavramlar:** Diyanet İşleri Başkanlığı, Hizmet İçi Eğitim, Program Değerlendirme

## THE EVALUATION OF PREPARETORY EDUCATION CURRICULUM ON RELIGIOUS AFFAIRS PERSONEL

### Abstract

In this article, the preparatory education curriculum design on religious affairs personnel is evaluated on appropriating for principles of curriculum development. In general, preparatory education curriculum is appropriate for curriculum development principles. However in some components of curriculum is must be review.

**Key concepts:** The Presidency of Religious affairs, In-service Education, Curriculum Evaluation

### Giriş

Bireyde davranış değişikliği yaşam boyunca olmaktadır. Bu durum dinle ilgili davranışlar için de geçerlidir. “Yaşam boyu din eğitimi” artık bir ihtiyaç halini almaktadır. Yaygın din eğitimi, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, veya bu sistemin her hangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademelerin birinden ayrılmış olan bireylere dinle ilgili ilgi ve ihtiyaç duydukları alanlarda yapılan eğitimidir.<sup>1</sup> Bireyin din eğitimi ihtiyacını, sadece örgün eğitim kurumlarıyla karşılamak mümkün olamamakta, örgün din eğitimi kurumları yanında yaygın din

<sup>1</sup> Cemal Tosun, Din Eğitimi Bilimine Giriş, s. 190

eğitimi kurumlarına, yaygın din eğitimi etkinliklerine yer verilmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde yaygın din eğitimi faaliyetlerini yürütmekle yükümlü kamu kurumu, Diyanet İşleri Başkanlığı'dır. Başkanlık bu görevini değişik kurum ve faaliyetlerle yerine getirmeye çalışmaktadır: a- Camilerde vaaz ve hutbelerle, b- Cami dışında çeşitli dini konularda düzenlenen konferans ve panellerle, c- Toplumun bütün kesimlerine yönelik basılı, sesli ve görüntülü yayımlar aracılığıyla, d- Kur'an kurslarında yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleriyle.<sup>2</sup> Ayrıca yukarıdaki yaygın din eğitimi yürüten personelin hizmet içi eğitimi ile de uğraşmaktadır.

**1. Hizmet İçi Eğitim ve Diyanet İşleri Başkanlığı:** Din eğitimi yürütenlerin hizmet öncesi eğitiminin yanı sıra hizmet içi eğitimleri de artık bir ihtiyaç ve zorunluluktur. Gerek hizmet öncesi, gerekse hizmet içi eğitimlerin birbirini tamamlayan/yardımcı işlevleri söz konusudur. Bu işlevleri gerçekleştirmede hizmet öncesinden gelen eksiklik/aksaklık sonraki aşamadaki çalışmaları etkilemektedir. Hizmet içi eğitim, kendinden önceki aşamanın eksikliklerini/aksaklıklarını tamamlama, hizmet sonrasındaki yaşama zemin hazırlama açısından önemli işlevlere sahiptir.

Hizmet içi eğitim, bir kurumda çalışan bireylere, görevleriyle/işleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumlar kazanmalarını sağlamak amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetleridir.<sup>3</sup> Hizmet içi eğitim: kişilerin hizmetteki verimlilik ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve anlayışlarının zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir.<sup>4</sup> Hizmet içi eğitim, bireyin mesleki gelişimini, dolayısıyla başarılı olmasını sağlamayı amaçlayan etkinliklerdir. Bununla birlikte bir kurumda karşılaşılan tüm sorunların çözümü için gerekli davranış değişikliklerinin hizmet içi eğitim yolu ile kazandırılabilceği, bu davranışların sürekli hale geleceği anlamına da gelmemelidir.<sup>5</sup> Dolayısıyla hizmet içi eğitim sihirli bir değnek olmamakla, sınırlılıkları ve etkileri farklı olmakla birlikte; bugün hizmet içi eğitim, her alanı, her mesleği ve her kurumu ilgilendirmektedir. Hizmet içi eğitim süreci, personelin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirleme, bu ihtiyaçlara uygun programlar hazırlama, bu programları uygulama ve değerlendirme gibi kapsamlı bir süreci içermektedir.

Hizmet içi eğitim; istihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyum, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarını karşılayan her türlü eğitim-öğretim faaliyetidir. İşin gerektirdiği ile personelin sahip olduğu yeterlikler arasındaki uyumsuzlukların giderilmesi hemen hemen bütün kurumların temel amaçlarından biridir. Zira işin gereklerine uygun yeterliklerle donanmamış personel, kurumun amaçları ve

<sup>2</sup> M. Şevki Aydın, "Diyanet İşleri Başkanlığınca Yürütülen Eğitim Hizmetlerini Yeniden Düşünmek", s.41

<sup>3</sup> A.Haydar Taymaz, Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, ilkeler, Yöntemler, s.3

<sup>4</sup> Ruşen Alaylıoğlu – A. Ferhan Oğuzkan, Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü, s.130

<sup>5</sup> A.Haydar Taymaz, Hizmet İçi Eğitim, s.7, 14.

etkinliği yönünde en büyük engellerden biridir.<sup>6</sup> Günümüzde, her birey için "yaşam boyu eğitim" bir zorunluluk halini almıştır. Artık hiçbir meslek sahibi, sürekli kendini yenilemeksizin, bilgi ve beceri donanımını geliştirmeksizin verimli/başarılı olamamaktadır. Sürekli öğrenmeyen, günün şartlarına göre yeni bilgi ve beceriler kazanma çabası içinde olmayan, kendini yenilemeyi ihmal eden hiçbir din görevlisi, kendinden beklenen rolleri yerine getiremeyecektir.<sup>7</sup> Bu da, din hizmetini yürütenler için hizmet içi eğitimin ne kadar gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Konu din hizmeti olunca, hizmet içi eğitimin önemi, bir yandan din gibi çok hassas ve etkili bir olgunun eğitimini yapmaktan kaynaklanırken, bir yandan da ülkemizin şartlarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla din hizmetini yürütenlerin hem dinin mahiyetinden, hem ülke ve dünya gerçeklerinden, hem de yürütülen yaygın din eğitimi hizmetinin niteliğinden kaynaklanabilen güçlükleri söz konusudur.<sup>8</sup>

Yaygın din eğitimi alanındaki zorluklardan biri nicelikselidir. Diyanet İşleri Başkanlığı yaygın din eğitimi hizmetlerine yönelik faaliyetlerini 80 bini aşkın kadrosu ile yerine getirmektedir. Bu kadronun büyük bölümü imam-hatip ve müezzin kayıdır.<sup>9</sup> Öğrenim durumlarına göre görevli personelin dağılımına bakıldığında %50, 21'inin İmam Hatip Lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Personel sayısı ve personelin öğrenim durumları, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda yaygın din eğitimi faaliyetlerini yerine getirmek için hizmet içi eğitime olan ihtiyaca, bu ihtiyacın gerekliliğine ve boyutuna dair veriler sağlamaktadır. Zira değişen yaşam koşulları, ihtiyaç ve beklentilerdeki farklılaşmalar, bilginin güncellenmesindeki hız, din hizmetini yürütenlerin hizmet içi eğitimlerinin sürekliliğini zorunlu kılmaktadır.

Unvanı	Dolu	Boş	Toplam
İmam-Hatip	57.951	5.766	63.717
Müezzin Kayyım	9.816	730	10.546
Kur'an Kursu Öğreticisi	3.773	734	4.507
Diğer Personel	8.545	1.241	9.789
<b>TOPLAM</b>	<b>80.085</b>	<b>8.471</b>	<b>88.556</b>

**Tablo:** Diyanet İşleri Başkanlığının Kadro ve Personel Durumu

<sup>6</sup> A.Haydar Taymaz, Hizmet İçi Eğitim, s.6-7.

<sup>7</sup> Beyza Bilgin, Eğitim Bilimi ve Din Eğitimi, s. 32.

<sup>8</sup> M. Şevki Aydın, Cumhuriyet Döneminde Din Eğitimi Öğretmeni Yetiştirme ve İstihdamı, s.32-33

<sup>9</sup> Bu veriler 04.12.2007 tarihinde <http://www.diyaret.gov.tr/turkish/tanitimistatistik.asp> adresinden alınmıştır.

Mezun Oldukları Okullar	Sayı	Oran %
Dini Yüksek Öğrenim (İl.Fak., Y.İ.E, İ.İl.Fak.)	5.919	7,39
Altı Yıllık Yüksek Öğrenim	26	0,03
Beş Yıllık Yüksek Öğrenim	80	0,10
Dört Yıllık Yüksek Öğrenim	4.480	5,59
Üç Yıllık Yüksek Öğrenim	161	0,20
İki Yıllık Yüksek Öğrenim	18.355	22,92
İ.M.Y.Okulu-İlahiyat Ön Lisans	7.279	9,09
İmam-Hatip Lisesi	40.212	50,21
Lise ve Dengi Okul	1.192	1,49
Ortaokul ve Dengi Okul	1.602	2,00
İlkokul	779	0,97
<b>TOPLAM</b>	<b>80.085</b>	<b>100</b>

**Tablo:** Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından birçok hizmet içi eğitim çalışması yapılmış/yapılmaktadır.<sup>10</sup> Hizmet içi eğitim faaliyetleri eğitim merkezleri aracılığıyla veya mahallinde yapılan çalışmalarla sürdürülmektedir.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Diyanet İşleri Başkanlığının son birkaç yılda yapmış olduğu hizmet içi eğitim çalışmalarının sayısı bile bu alanda yapılanlar hakkında bir fikir verir. Bkz. Hizmet içi eğitim faaliyetleri ve sayısı.

<sup>11</sup> 2006 yılında personelin hizmet içi eğitimi, 5'i ihtisas olmak üzere 20 eğitim merkezinde yapılmıştır. B u veriler, <http://www.diyamet.gov.tr/turkish/default.asp> , adresinden 19.11.2006 tarihinde alınmıştır.

	2003	2004	2005	2006
Adaylık Eğitimi (Hizmete Hazırlık)	-	-	1311	1622
Uzun Süreli İhtisas Kursları (Mezun Sayıları)	136	44	239	162
Hizmet İçi Eğitim Kursları (Eğitim Merkezleri ve Mahallinde)	13.460	8.601	18.064	8.351*

Sayıardan da anlaşıldığı üzere Diyanet İşleri Başkanlığında personelin hizmet içi eğitim faaliyetleri artarak devam etmektedir. Yapılan bu eğitim faaliyetlerinin sayısı, çeşidi, katılan personelin sayısı ve görevleri çok farklıdır. Bununla birlikte son yıllarda adaylık eğitimi çalışmalarına öncelik verilmektedir.

Bu kadar çok sayıda ve farklı görevlerdeki personelin hizmet içi eğitim çalışmalarının da farklı olması gerekmektedir. Bu çerçevede Başkanlık çeşitli türlerde hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütmektedir. Hizmet içi eğitimin faaliyetleri aday memurluk aşamasında ve asıl memurluk aşamalarında olabilir. Adaylık süresi içinde; temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj şeklinde aday memurların yetiştirilmelerine ilişkin hizmet içi eğitim düzenlenebilmektedir. Asli memurluk süresi içinde ise; verimliliği artırma, geliştirme ve üst görevlere hazırlamaya yönelik bir hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütülmektedir.<sup>12</sup>

**2. Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesi:** Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi aşamaları vardır. Planlama; öğretmen/egitici, öğrenci/katılımcı, program, mekan/ortam, zaman/süre gibi etmenlere dönüktür. Bu etmenlerin belirlenmesinde yapılan/yapılacak planlamanın niteliği, uygulamadan beklenen verimi olumlu ya da olumsuz etkileyecektir. Planlamada yapılacak eksiklik/aksaklıklar, uygulamayı doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle hizmet içi eğitim faaliyetlerinde planlama aşamasında yapılanların yerindeliliği, uygulamayı doğrudan etkilemekte ve biçimlendirmektedir.

Hizmet içi eğitimin amaçlarını gerçekleştirmede temel yol göstericiler eğitim programlarıdır. Programları uygulamaya koyan temel etken insan ise de, programlar birer yol gösterici araçlardır. Eğitim programları hizmet içi eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için hazırlanır. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın hizmet içi eğitim programları genel olarak üç alana yöneliktir:<sup>13</sup>

- İntibak/adaylık eğitimi programı,
- Geliştirme eğitimi programı,
- Üst görevlere hazırlama eğitim programıdır.

\* 2006 yılının ilk yarısına ait sayısal verilerdir.

<sup>12</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, madde 18,

<sup>13</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, madde 19.

Bu programlar çerçevesinde hizmet içi eğitim faaliyetleri; kurs, seminer, konferans, uygulamalı eğitim (staj), araştırma gibi yollardan bir veya bir kaçını birlikte uygulanmak suretiyle düzenlenebilmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde eğitim programlarını geliştirmekle görevli “Program Geliştirme Şubesi Müdürlüğü” yer almaktadır. Müdürlüğün çalışmaları çerçevesinde son yıllarda *Din Hizmetleri Personelinin (İmam-Hatipler, Vaizler, K.Kursu Öğreticileri, Din Hizmetleri Uzmanları, Müftüler) Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı (2004)*, *Kur’an Kursları Öğretim Programı: Yüzünden Okuyanlar İçin (2004)*, *Yaz Kur’an Kursları Öğretim Programı (2005)* hazırlanmıştır.

Bu programlar içerisinde hizmete hazırlık eğitim programının önemli bir yeri vardır. Diyanet İşleri Başkanlığı, göreve yeni başlayacak olan personelin görevlerini etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için alan bilgisinin yanı sıra, uygulama becerisini de geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu çerçevede din hizmetleri personeli için “Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı” hazırlanmıştır.

“Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik,” hizmete hazırlık eğitimini ilk defa göreve başlayanlara uygulanmak üzere *temel, hazırlayıcı ve uygulamalı (staj) eğitim* olmak üzere üç aşamada gerçekleşmesini ön görmüştür. Bu çerçevede hazırlanan Hizmete Hazırlık Programı 2 hafta temel eğitim, 10 hafta hazırlayıcı eğitim ve 24 hafta uygulamalı eğitim (staj) olarak düzenlenmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı Din Eğitimi Dairesi Başkanlığı’nın görüşü çerçevesinde Hazırlayıcı Eğitimin süresinin en az 6 hafta olması kararlaştırılmıştır. Bu süreçte de; a) Kursiyerlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmak suretiyle uyarlanarak, b) Yoğunlaştırılarak, uygulanması istenmiştir.<sup>14</sup>

Ülkemizde örgün ve yaygın eğitimde uygulanan programların genellikle bir değişiklik yapılmadan yıllarca uygulandığı ya da sağlam kanıtlara dayanmadan öğretmen, öğrenci, veli, yönetici gibi kişilerin gözlem ve şikâyetlerine dayanarak değişiklik yapıldığı gözlenmektedir. Söz konusu durumun Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde uygulanan programlar için de geçerli olduğu söylenebilir. Oysa eğitim kurumlarında daha iyi ürünler elde etmek için uygulanan programın sürekli gözden geçirilmesi, belirlenen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesi gerekmektedir. Bu da ancak program değerlendirme ile mümkündür. Program değerlendirme sürecinin önemli adımlarından ve sonraki değerlendirme çalışmalarında yol gösterecek olan, programın tasarısının değerlendirilmesidir.<sup>15</sup>

Bu makale çerçevesinde şu soruya cevap aranacaktır: Din Hizmetleri Personelinin (İmam-Hatipler, Vaizler, K.Kursu Öğreticileri, Din Hizmetleri Uzmanları, Müftüler) Hizmete Hazırlık Eğitimi Program tasarısı, program geliştirme ilkelerine uygunluk açısından ne durumdadır?

<sup>14</sup> Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, Ankara, 2004, s. 7

<sup>15</sup> Selahattin Ertürk, Eğitimde Program Geliştirme, s. 115

**3. Program Değerlendirme, Program Değerlendirme Yaklaşım ve Modelleri:** Eğitim programı, "bir eğitim kurumunun amaçları doğrultusunda düzenlenmiş 'planlı' eğitim faaliyetlerinin tümü"<sup>16</sup> olarak kabul edilmiştir. Eğitim programı eğitim-öğretim süreci içerisinde nelerin, niçin, nasıl ve ne kadar sürede öğretileneğinin, daha işin başında düşünülmesini sağlayan ve öğretimi gerçekleştirenlere kılavuzluk eden en önemli rehberdir.<sup>17</sup> Bu rehber sayesinde eğitim etkinlikleri gelişi güzellikten arındırılmış olur ve kaynaklar daha verimli kullanılabilir.

Bir öğretim programı şu öğelerden oluşmaktadır:

- ✓ **Hedefler:** Öğrencide bulunması istenen ve eğitim yoluyla kazandırılabilir niteliklerdir.
- ✓ **İçerik/Kapsam:** Öğrencilerin hedeflerde belirlenen davranışları kazanmaları için gerekli olan üniteler ve konular bütünüdür.
- ✓ **Öğrenme-Öğretme Yaşantıları:** Öğrencilerin hedeflere ulaşmaları için geçirmeleri gereken etkileşim sürecidir.
- ✓ **Değerlendirme:** Hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını, ulaşıldı ise ne derece ulaşıldığını tespit etmeye yarayan sına durumlarıdır.<sup>18</sup>

Eğitim programını oluşturan bu öğelerin birbirleri arasında karşılıklı ilişki vardır. Bu öğelerden birinde yapılacak önemli bir değişiklik büyük oranda diğer öğeleri de etkilemektedir. Bununla birlikte hedefler, diğer öğeleri ve onlar arasındaki ilişkileri etkileyen/yönlendiren bir öğedir.

Eğitimde program geliştirme; bir eğitim programının tasarlanması/hazırlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve değerlendirilme sonucu elde edilen veriler doğrultusunda yeniden düzenlenmesi aşamalarından oluşan çok yönlü ve kapsamlı bir süreçtir.<sup>19</sup> Program geliştirme birbirini tamamlayan dört aşamadan oluşmaktadır: Tasarım/Hazırlama-Uygulama-Değerlendirme-Yeniden düzenleme.<sup>20</sup> Bu aşamalardan birindeki eksiklik program geliştirme sürecinin diğer aşamalarına da etki etmektedir.

a) Program geliştirmenin ilk aşaması programın tasarımının hazırlanmasıdır. Eğitim programı tasarısı, eğitim programının yapısı ya da örgütlenme örüntüsüdür.<sup>21</sup> Bu aşamada önce program geliştirme komisyonu kurulur. Program geliştirme komisyonları kurulduktan sonra sıra, program geliştirme çalışmalarının hangi plana göre yapılacağına gelmiştir.

<sup>16</sup> Münire Erden, Eğitimde Program Değerlendirme, s.4

<sup>17</sup> Nurettin Fidan- Erden Münire, Eğitime Giriş, s. 64.

<sup>18</sup> Bazı eğitimciler içerikle öğrenme-öğretme süreçlerini 'eğitim durumları' başlığı altında toplamaktadırlar. Bkz. Ertürk; Eğitimde Program Geliştirme, s.14-15.

<sup>19</sup> Hasan Yılmaz – Ali Murat Sünbül, Eğitimde Planlama ve Değerlendirme, s.59

<sup>20</sup> S. Savaş Büyükkaragöz - Cuma Çivi, Genel Öğretim Metotları, s.222.

<sup>21</sup> Münire Erden, Eğitimde Program Değerlendirme, s.6

Program tasarısının hazırlanması sürecinde ürüne veya sürece ağırlık verilebilir. Ürüne ağırlık veren yaklaşımlar, eğitim programını bir sistem olarak ele almakta ve programı ortak bir amaca hizmet etmek için organize olmuş öğelerin karmaşık bir bütünü olarak kabul etmektedirler. Diğer yaklaşımda ise üründen çok, öğrenci ve süreç önem taşır. Bu yaklaşıma göre eğitimin tüm sonuçları ve süreçleri önceden bilinemez/belirlenemez. Bunlar öğretimin yapıldığı duruma, şartlara göre uygulama sırasında sürekli değişebilir. Bu görüşü savunanlar, esnek, problem ve öğrenci merkezli programları önerirler.<sup>22</sup> Son yıllarda yapılan program geliştirme çalışmalarında her iki yaklaşımdan da izler görülmektedir.

Eğitim programlarının geliştirilmesinde izlenen yaklaşımlar genellikle üç ana grupta incelenebilir: konu merkezli yaklaşımlar, öğrenci merkezli yaklaşımlar ve sorun merkezli yaklaşımlar.<sup>23</sup> Zamanla bu yaklaşımlar, çeşitli oranlarda birbirinden etkilenmiş, ayrıca kendi aralarında da çeşitlenmiştir.

Program geliştirme yaklaşımları eğitim programında yer verdikleri öğelere, hangi öğeye ağırlık verdiklerine ve bu öğeler arasındaki ilişkiyi açıklama biçimlerine göre farklılaşmaktadır. Şüphesiz ki, hazırlanacak olan bir eğitim programında ne konular, ne öğrenci, ne de sorunlar göz ardı edilebilir. Zaten eğitim gibi çok boyutlu bir süreçte bu unsurların birbirinden ayrı düşünülmesi/tamamen ayrılması söz konusu değildir. Bu yaklaşımlar, birbirlerinin olumsuz ya da eksik yönlerine tepki olarak ortaya çıkmakla birlikte, eğitim alanında birbirlerine alternatif oluşturmaları; değişik görüşler ortaya koyarak eğitim bilimine, eğitim faaliyetlerine katkı sağlamaları açısından önemlidir. Bu yaklaşımlar çağdaş program geliştirme anlayışının oluşmasına önemli katkılar sağlamıştır.<sup>24</sup>

Program geliştirme uzun ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreç, model oluşturularak anlaşılabilir ve uygulanabilir bir hale getirilmeye çalışılır. Çünkü, program geliştirme çoğu zaman pek çok faktörün etkisindedir; bireysel ihtiyaçlar, sosyal politikalar, teknolojik ve bilimsel gelişmeler gibi. Gerek bu faktörler, gerekse program geliştirmede izlenecek aşamanın çokluğu ve bu aşamalarda gerçekleştirilecek ayrıntılı işlemlerin olması bu süreci karmaşıklştırmaktadır. Bu karmaşık sürecin doğru, pratik ve ekonomik bir şekilde işleyebilmesi için en uygun modelin esas alınması gerekmektedir.<sup>25</sup> 20.yüzyıl başlarından itibaren eğitim alanında yapılan bilimsel araştırmaların artmasıyla birlikte, eğitimde yeni anlayışlar, yeni teoriler ortaya atılmış ve program fikri önem kazanmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak pek çok program geliştirme modeli ortaya çıkmıştır. Taba Modeli, Tyler Modeli, Taba-Tyler Modeli, Sistem Yaklaşımı Modeli, Süreç Yaklaşımı modeli bunlardan bazılarıdır.<sup>26</sup>

<sup>22</sup> Münire Erden, Eğitimde Program Değerlendirme, s. 4-5

<sup>23</sup> Özcan Demirel, Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, s.51-58.

<sup>24</sup> Özcan Demirel, Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, s. 51-52

<sup>25</sup> S. Savaş Büyükkaragöz, Program Geliştirme, s. 222-223.

<sup>26</sup> Özcan Demirel, Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, s.63-64



b) Program geliştirmenin ikinci aşaması, uygulama aşamasıdır. Program tasarısı, uygulamaya esas olan, yol gösteren bir kılavuzdur. Program geliştirme ve değerlendirme faaliyetinin odak noktası tasarıdır. Hazırlanan program tasarısı uygulamaya konur. Bununla birlikte uygulama göz önünde bulundurulmaksızın gerçekçi bir değerlendirme yapılamaz.<sup>27</sup>

c) Program geliştirmenin üçüncü aşaması değerlendirme, Değerlendirme, lme sonucunun, aynı alana ait bir ölçüt ile kıyaslanarak bir karara varma sürecidir.<sup>28</sup> Program değerlendirme, program tasarısının hazırlanması, programın uygulanması aşamalarında verilen kararların değerlendirilmesi için bilgi toplama ve bilgileri yorumlama sürecidir.<sup>29</sup> Programı değerlendirme ile ğretim süreci ve ğretim kaynakları gözden geçirilir, karşılaşılan sonuçlar analiz edilir. Öğrencilerin kazandıkları yeterlikler ile programın amaçları ve mesleğin gerektirdiği nitelikler karşılaştırılarak program geliştirilir. Dolayısıyla değerlendirme, program geliştirme sürecinin her bir adımına/aşamasına, programın unsurlarına, bu unsurlar arasındaki ilişkiye, değerlendirme sürecinin kendisi üzerine yönelik olabilir.

Program değerlendirmedeki amaçların farklılığı, farklı değerlendirme yaklaşımlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır.<sup>30</sup> Yaklaşımlar birbirini etkilemeye ve gelişmeye devam etmektedir. Her bir yaklaşım farklı eğitim, bilgi, lme ve değerlendirme anlayışlarından etkilenmektedir. Bunda değerlendirmeye ilişkin farklı felsefe ve tutumların etkisi büyüktür. Herhangi bir yaklaşımın, en iyi olduğunu iddia etmek güçtür. Her yaklaşımın olumlu yönleri ve sınırlılıkları mevcuttur. Değerlendirmenin amacına en uygun yaklaşım/yaklaşımlar kullanılabilir.

Program geliştirmenin planlama-uygulama ve değerlendirme boyutlarının olması, programın unsurları ve bunlar arasındaki ilişkilerin çeşitliliği/boyutları; öğretime etki eden etmenlerin çeşitliliği ve farklılığı, program değerlendirme işini oldukça zor, uzun zaman, emek ve maliyet gerektiren bir iş haline getirmektedir. Bu nedenle bütün etmenlerin dikkate alındığı kapsamlı bir program değerlendirme içi oldukça güçtür. Bu yüzden, programın bazı yönlerini/boyutları değerlendirmek daha yararlı sonuçlar ortaya koyabilir. Böylece elde edilen verilerin toplanması ve yorumu daha sağlıklı olabilir. Bununla birlikte bir etmenin incelenmesinden hareketle genel hakkında yargılara ulaşırken bu sınırlılıkların göz önünde tutulması yararlı olacaktır. Program değerlendirmede özellikle yetersizliklerin/yanlışlıkların sebepleri araştırılırken program tasarısı, program öğeleri ve değişkenlerin tümü üzerinde titiz bir inceleme yapmak gerekmektedir.

**4. Program Geliştirme İlkelerine Uygunluk Açısından Hizmete Hazırlık Eğitimi Program Tasarısının İncelenmesi:** Burada Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Program tasarısının hedefleri, içerik özellikleri, eğitim durumuna ve lme-değerlendirmeye ilişkin nerileri

<sup>27</sup> Münire Erden, Eğitimde Program Değerlendirme, s.9

<sup>28</sup> Hasan Yılmaz, Eğitimde lme ve Değerlendirme, s. 13.

<sup>29</sup> Hıfzı Doğan, Eğitimde Program ve ğretim Tasarımı, s. 29

<sup>30</sup> Zeki Kaya, "Eğitimde Program Değerlendirme Yaklaşımları", s.223

incelenecektir. Bu inceleme yapılırken program geliştirme ilkeleri yönünden yansıtıcı/reflektif bir değerlendirme yapılacaktır. Bu, program tasarımının değerlendirilmesidir. Taslak program uygulamaya konulmadan önce veya uygulama esnasında, hedeflerin tutarlılığı, hedef-davranışların amaçlarla ilişkisi, konuların ve öğretme etkinliklerinin hedeflerle ilişkisi, öğretimde kullanılacak araç ve yöntemlerin öğrenci seviyesine uygunluğu, değerlendirme araçlarının geçerliliği üzerinde, uzmanlar ve tecrübeli öğretmenlerin görüşleri toplanarak yapılan değerlendirme biçimidir. Buna "Yansıtıcı (Reflective) Değerlendirme" de denmektedir.<sup>31</sup> Bu değerlendirme modeli, program taslağının *program geliştirme ilkeleri açısından* incelenmesinde yardımcı olur. Bu model, taslak programdaki çelişki ve uyumsuzlukların tespitinde kullanılabilir. Uygulanmadan önce veya uygulama esnasında öğretim programının tasarımını inceleme, gözden kaçan yönlerin düzeltilmesine yardımcı olacaktır.<sup>32</sup> Program tasarımını değerlendirme, program değerlendirmenin ilk adımı olarak ele alınabilir. Burada yapılan değerlendirme, program tasarımının, program geliştirme ilkeleri açısından uygunluğunu incelemeye yöneliktir, programın uygulanma sürecine yönelik bir değerlendirme değildir.<sup>33</sup>

**a) DİB Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı Tasarım Süreci:** Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hizmet içi eğitim faaliyetlerini daha nitelikli hale getirmek için çeşitli programlar hazırlanmıştır.<sup>34</sup> Bu programlara zemin teşkil etmek üzere, öncelikle din hizmetlerini yürütenlerin yeterliklerini belirlemek ve tartışmak üzere bir toplantı yapılmıştır.<sup>35</sup> Yapılan toplantıdan sonra oluşturulan komisyonun çalışması sonucu Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri belirlenmiştir.<sup>36</sup> Bu olumlu, sevindirici ve gerekli bir çalışmadır. Bu çalışmaya dayalı olarak Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı 2004 yılında hazırlanmıştır. Hazırlanan programının Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimlerinde uygulanması; Din İşleri Yüksek Kurulu'nun 17.03.2005 tarih ve 62 nolu kararı ile uygun görülmüştür.

Program tasarımının hazırlanması için bir komisyon oluşturulmuştur. Program tasarım komisyonunda görevli olanlardan 5 tanesi din eğitimi bilimcisi,

<sup>31</sup> Ergin Erginer, Eğitimi Planlama, Uygulama ve Değerlendirme, s. 372

<sup>32</sup> Selahattin Ertürk, Eğitimde Program Geliştirme, s. 115

<sup>33</sup> Programın uygulama ve değerlendirme sürecini değerlendirmeye yönelik yaklaşım ve modeller için bkz: R. Ernest House, "Assumptinon Moderlying Evaluation Models", s. 45.

<sup>34</sup> Genel Hizmet İçi Eğitim Programı geliştirilmiştir: Din Hizmetleri Sunan Personelin (İmam-Hatipler, Vaizler, K.Kursu Öğreticileri, Din Hizmetleri Uzmanları, Müftüler) Genel Hizmet İçi Eğitim Programı, Ankara, 2004.

<sup>35</sup> 11-12 Mart 2004 tarihlerinde E.Ü. İlahiyat Fakültesi ve Diyanet İşleri Başkanlığı işbirliği ile Kayseri'de düzenlenen "Din Görevlilerinin Yeterlikleri" konulu tartışmalı ilmi toplantı.

<sup>36</sup> Din İşleri Yüksek Kurulu'nun 7 Temmuz 2004 tarih ve 905 Sayılı Kararı. Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri, Ankara, 2005.

1'i akademisyen olmak üzere 2 tane alan uzmanı, 2 tane DİB Din Eğitimi Dairesinde görevli program geliştirme uzmanı ve D.İ.B. Din Eğitimi Daire Başkanıdır. Toplam 10 kişidir. Görüldüğü üzere ağırlık din eğitimi bilimcilerden oluşmaktadır. Çok çeşitli alanlara yönelik olarak hazırlanan bu programda alan uzmanlarının sayısı ve çeşidinin azlığı ile program uygulayıcılarının (eğitim merkezlerinde ve mahallinde) ve din hizmetini yürütenlerin komisyonda olmaması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

**b) Program Tasarım Yaklaşımı ve Modeli:** Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı'nın temel yaklaşımı, şu şekilde ifade edilmektedir: "İletişim imkânlarının küçülttüğü dünyamızda bilgi, değişimi hızlandıran en önemli etken durumuna gelmiştir. Bilginin kazanılması, kullanılması ve donanımlı insan gücünün ve meslek sahiplerinin yetiştirilmesinde ise hizmet öncesi ve hizmet içi eğitiminin önemi büyüktür. Din hizmetini yürütenlerin bugün artık sadece bilgi sahibi olmaları değil, bu bilgiyi mesleğin gerektirdiği şekilde çağın bütün imkânlarını kullanarak etkin ve verimli bir şekilde kullanmaları ve bir beceri haline getirmeleri ön plâna çıkmıştır. Din Hizmetleri personelinin hizmete hazırlık eğitimi programında *"yeniden bilgilendirme değil, bilgisini kendi mesleğinin incelikleri içinde kullanabilen ve geliştirebilen, analitik ve eleştirel düşünme yeteneğine sahip din hizmetleri personeli yetiştirme yaklaşımı benimsenmiştir."*<sup>37</sup> Bu amaçla, İslam Bilimleri, Din Eğitimi, Psikoloji, İletişim, Yönetim vb. farklı sosyal disiplinlerin verilerinden hareketle din hizmetliliği görevine uygun bir özel öğretim programı oluşturulmuştur. Yukarıda belirtilen hususlarda program hazırlamada takip edilen yaklaşımdan ziyade, programla yetiştirilecek personelde bulunması hedeflenen özelliklere işaret edilmektedir. Ayrıca programı hazırlamada yararlanılan disiplinlere de işaret edilmektedir. Buradan bakıldığında öğrenci ve konu alanını önceleyen bir yaklaşım sergilendiği söylenebilir.

Programın hedef ve yaklaşımı doğrultusunda kazandırılması hedeflenen temel beceri alanları da şu şekilde belirlenmiştir:

1. Bilgiyi kullanma ve uygulama,
2. Analitik, eleştirel ve yaratıcı düşünme,
3. Sürekliliği ve değişimi algılama,
4. Araştırma,
5. Bilgi teknolojilerini kullanma,
6. Sosyal katılım,
7. İletişim ve empati,
8. Problem çözme,
9. Türkçeyi doğru, güzel ve etkili kullanma.<sup>38</sup>

Yukarıda belirtilenler, din hizmetleri personelinin bilgiye sahip olma, geliştirme, bilgiyi kullanma ve uygulama becerisine sahip olmasının amaçlandığını

<sup>37</sup> Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, s. 12

<sup>38</sup> Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, s. 12

göstermektedir. Dolayısıyla öğrenci merkezli bir yaklaşımın işaretlerinin görüldüğü söylenebilir. Burada belirtilen temel becerilerin programın yaklaşımı ile uygun ve bir din görevlisine kazandırılması gerekli beceriler olduğu görülmektedir.

Program modeline ilişkin bir ad kullanılmamaktadır. Bununla birlikte yeterlikler temelinde programın hazırlanması, komisyonun oluşturulması, hedef, içerik, öğretme-öğrenme sürecine ilişkin bilgilerin verilmesi; temelde Taba-Tyler Modeli'nin<sup>39</sup> takip edildiği izlenimi vermektedir.

**c) Hedefler Açısından İncelenmesi:** Hizmete hazırlık eğitim programı, göreve yeni başlayacak olan personelin görevlerini etkin ve verimli yapabilmeleri için alan bilgisi yanında, uygulama becerisini geliştirmeyi hedeflemektedir. Din hizmetleri personelini hizmete hazırlamak amacıyla oluşturulan programının hedefi şu şekilde belirtilmektedir: “mesleki bilgi donanımına sahip, bu bilgiyi çağın imkânları ile geliştirebilen, görevinde etkin biçimde uygulayabilen; meslek ahlakına sahip, toplumu din konusunda aydınlatan, mesleğinin gerektirdiği dinî pratikleri uygulayan ve davranışlarıyla örnek olan, Atatürk ilkelerini özümsemiş, Türk tarihi ve kültürünü kavramış, evrensel ve demokratik değerlerle donanmış, insan haklarına saygılı, yaşadığı çevreye duyarlı, bilgiyi deneyimlerine göre yorumlayıp, sosyal ve kültürel bağlam içinde kullanan ve problem çözen, sosyal katılım becerileri gelişmiş; hak ve sorumluluklarını bilen, sosyal yaşamda etkin, üretken, uzlaştırıcı din hizmetleri personeli yetiştirmektir.”<sup>40</sup>

Programın hedeflerinin din hizmetlerini yürüten personelin yeterlikleriyle iç içe olduğu görülmektedir. Bununla birlikte programın hedefleri arasında yer alan ve din hizmetlerini yürüten personelde olması gereken özelliklerin bir kısmı bilişsel, bir kısmı devinişsel, bir kısmı da duyuşsal özelliklerdir. Örneğin “mesleki bilgi donanımına sahip, Türk tarihi ve kültürünü kavramış, bilgiyi...kullanabilen, bilgiyi deneyimlerine göre yorumlayıp,sosyal ve kültürel bağlam içinde kullanan ve problem çözen” gibi özellikler daha çok bilişsel hedeflerdir. “Bilgiyi .....görevinde etkin biçimde uygulayabilen, mesleğinin gerektirdiği dini pratikleri uygulayan, sosyal katılım becerileri gelişmiş, sosyal yaşamda etkin, uzlaştırıcı” ifadeleri ise daha çok devinişsel özelliklere işaret etmektedir. “meslek ahlakına sahip, davranışlarıyla örnek olan, Atatürk ilkelerini özümsemiş, insan haklarına saygılı, yaşadığı çevreye duyarlı, hak ve sorumluluklarını bilen,” gibi ifadeler ise daha çok duyuşsal özelliklere vurgu yapmaktadır. Söz konusu programın bu hedeflerin hepsini ne oranda gerçekleştirebilecek bir içeriğe sahip olduğu ve bu hedeflerin hangilerinin ne düzeyde gerçekleştirilebildiğinin ayrıca araştırılması gerekir. Bununla birlikte belirlenen hedeflerin büyük oranda duyuşsal olması, bunların ölçülebilirlik durumu, hangi yaşantıları gerektirdiği gibi durumlar ise ayrıca üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Hizmete hazırlık eğitimi programının bilişsel, duyuşsal ve devinişsel alanlara yönelik hedeflerinin olduğu

<sup>39</sup> Taba-Tyler Program geliştirme modeli için bkz: Özcan Demirel, Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, s.61.

<sup>40</sup> Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, s. 12.

görülmektedir. Bununla birlikte bilişsel ve duyuşsal hedeflerin daha ağırlıklı olduğu söylenebilir. Belirlenen hedeflerin programın genel hedefleri olduğu görülmektedir. Bunların belirlenmesi son derece önemlidir. Bununla birlikte bu genel hedeflerin dökümü olan özel hedeflerin de belirlenmesi gerekmektedir.<sup>41</sup>

Din hizmetleri personeli için Hizmete Hazırlık Eğitimi Öğretim Programı hazırlanırken, önce görevlilerde aranan yeterlikler belirlenmiş, öğretim programının bütün süreçleri bu yeterlikler doğrultusunda geliştirilmiştir. Bu durum programın özel hedeflerinin “din hizmetini yürüten personelin yeterlikleri olduğu” izlenimi vermektedir. Bu durumda yeterliklerin hizmete hazırlık programının hedefleri olarak kabul edildiği görülmektedir. Oysa belirlenen yeterlikler, sadece hizmete hazırlık programı ile kazandırılacak durumda değildir. Bununla birlikte, programda yerleştirildiği yer dikkate alınarak yeterlikler, hizmete hazırlık programının özel hedefleri olarak incelenmiştir.

Hizmete hazırlık programı; Alan Bilgisi, Genel Kültür, Eğitme-Öğretme ve Özel Yeterlikler ile bu yeterlikleri sağlayıcı ünite açılımlarından oluşmuştur. Programda ortaya konan din görevlisinin temel yeterliklerinin öğrenme alanlarına göre dağılımı şu şekildedir:

<b>Bilişsel Alan</b>	Bilgi	Kavrama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değer.	Toplam
Alan Yet:	15 (6.7.8.10.11 .12.14.16. 17.18.19.20 .27.32.33.)	13 (3.9.13.2 1.22.23.2 4.25.28.2 9.31.34.3 5)	3 (15.26.30.)				31
Eğitim Yet:	2 (11.12.)		2 (5.6.)		3 (.16.1.	1 (5.)	8
Genel Kült. Yet:	4 (1.2.9.10.)		1 (4.)	4 (3.5.6.7.)			9
Toplam	21	13	6	4	3	1	48
<b>Devinişsel Alan</b>	Uyarılma	Kılavuz Denetimi nde Yapma	Beceri Haline Getirme	Duruma Uydurma	Yaratma		
Alan Yet:			3 (1.2.4.)				3
Eğitim Yet:			12 (1.2.4.7.8.9. 10. 13.14.15.17 .18.)				12
Genel Kült. Yet:							
Toplam			15				15

<sup>41</sup> Hasan Yılmaz – Ali Murat Sünbül, Öğretimde Planlama ve Değerlendirme, s.73.

Tablo incelendiğinde duyuşsal alana ait herhangi bir yeterliğin belirlenmediği; bununla birlikte programın genel hedefleri arasında duyuşsal özelliklerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Din hizmetlerini yürüten bireylerin bilişsel ve devinişsel yeterliklerin yanı sıra duyuşsal özelliklere de sahip olması son derece önemlidir. Ayrıca alan bilgisine yönelik yeterliklerin yoğunluklu olarak bilişsel alanda belirlendiği, belirlenen yeterliklerin de büyük çoğunluğunun bilişsel alanın alt basamakları olan bilgi ve kavrama basamağında olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum adayların hizmet öncesi eğitimde alan yeterliğinde bilgi eksikliğine sahip olduğu varsayımına dayalı olabilir. Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmetlerini yürüten personel İmam-Hatip Lisesi, İlahiyat Meslek Yüksek Okulu, Açık Öğretim Fakültesi İlahiyat Ön Lisans ve İlahiyat Fakültesi mezunlarından oluşmaktadır. Ayrıca bu mezunlara yeterlik sınavı yapılarak belge verilmektedir. O takdirde yeterlik sınavlarının niteliği ve örgün din eğitimi programlarından mezunların alan bilgisi yeterliklerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Alan bilgisi (5.) ve genel kültür yeterliklerinden (8.) birer tanesi “Görevinin gerektirdiği düzeyde Arapça, Osmanlıca ve yabancı dil bilir.” şeklindedir. Söz konusu yeterlik hem bilişsel hem de devinişsel alana ait olabilir. “Görevin gerektirdiği düzey” muğlaktır. Dolayısıyla hangi görev için hangi düzeyde yabancı dil yeterli sayılacaktır. Bu durum belirtilmemiştir. Buradan hareketle bu iki yeterliğin, yeterlik belirleme ilkelerinden “ölçülebilirlik” özelliğine sahip olmadığı söylenebilir.

Bu temel yeterliklere ilave olarak İmam-hatipler için hazırlanan *özel yeterlikler*’in öğrenme alanlarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

Bilişsel Alan	Bilgi	Kavrama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değer.	Toplam
		1 (9.)	1 (12.)		2 (6.8.)		4
Devinişsel Alan	Uyarılma	Kılavuz Denetiminde Yapma	Beceri Haline Getirme	Duruma Uydurma	Yaratma		
			12 (1.2.3.4.5.6.7. 8.10.11.13.14)				12

İmam-hatipler için belirlenen yeterliklerin büyük çoğunluğunun devinişsel alana ait olduğu görülmektedir. İki adet yeterlikte (6.8.) hem bilişsel hem de devinişsel boyutu olacak şekilde, bir yeterlikte iki husus belirlenmiştir. Bilişsel alanla ilgili belirlenen yeterlikler kavrama, uygulama ve sentez düzeyine yöneliktir. Devinişsel alana ait yeterliklerin hepsi de beceri haline getirme düzeyine yöneliktir. Buradan hareketle imam-hatipler için belirlenen özel alan yeterliklerinde mesleğin devinişsel boyutuna ağırlık verildiği söylenebilir. Bu

mesleğin devinişsel kısmı ağırlıklı olmakla birlikte bilişsel boyutun devinişsel boyutu desteklemesi de gereklidir.

Din hizmetini yürüten personel için belirlenen özel yeterliklerde herhangi bir ayırım olmamakla birlikte bu çalışmada, belirlenen özel yeterlikler alanlara ayrılarak incelenmiştir. İmam-hatipler için belirlenen yeterliklerin 10 tanesinin (1.2.3.4.5.7.8.9.11.14.) alan yeterliği olduğu, 4 tanesinin de (6. 10.12.13.) eğitme-öğretme yeterliği olduğu görülmektedir. Özel olarak imam-hatiplere yönelik genel kültüre ilişkin bir yeterlik belirlenmediği görülmektedir. Temel yeterliklerde belirlenen genel kültür yeterlikleri imam-hatipler için yeterli görülmüştür.

Temel yeterliklere ilave olarak vaizler için hazırlanan *özel yeterlikler*'in öğrenme alanlarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

Bilişsel Alan	Bilgi	Kavrama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değer.	Top.
	1 (1.2.)	2 (13.)	9 (4.5.6.7.8.9. 10.11.12.)		1 (3.)		13
Devinişsel Alan	Uyarılma	Kılavuz Denetiminde Yapma	Beceri Haline Getirme	Duruma Uydurma	Yaratma		
			1 (3.)				1

Vaizler için belirlenen yeterliklerin büyük çoğunluğunun bilişsel alana ait olduğu görülmektedir. Bilişsel alanla ilgili belirlenen yeterlikler büyük bir kısmının uygulama basamağında olduğu söylenebilir. Bir adet yeterlikte (3.) hem bilişsel hem de devinişsel boyutu olacak şekilde, bir yeterlikte iki husus belirlenmiştir. Devinişsel alana ait sadece bir yeterlik belirlenmiştir. Ayrıca “Müftüye vekalet konusunda gerekli bilgi ve donanıma sahip olur.” diye bir yeterlik belirlenmiştir ki, bu yeterlik vaizin aynı zamanda müftünün yeterliklerine de sahip olması gerektiğini çağrıştırmaktadır. Hizmete hazırlık programının hedefleri arasında bu yeterliğin yer alması, hizmete hazırlık aşamasındaki birinden bu kapsamda bir yeterliğin beklenilmemesini ya da hazırlık programının buna uygun olmasını gerektirmektedir. Eğer hizmet aşaması için düşünülen bir yeterlik ise, o takdirde eğitim programlarında bu hususun dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte bu yeterlikteki bilgi ve donanımın gözlenebilir ve ölçülebilirliği de tartışılabilir.<sup>42</sup>

Vaizler için belirlenen yeterliklerin 7 tanesinin (1.2.4.5.6.7.13.) alan yeterliği olduğu, 5 tanesinin (3.8.10.11.12.) eğitme-öğretme yeterliği olduğu, 2 tanesinin de (9.11.) genel kültür yeterliği olduğu görülmektedir. Vaizler için

<sup>42</sup> Yeterlik ölçütleri; gözlenebilirlik, ölçülebilirliktir. Komisyon, Öğretmen Yeterlilikleri, s. 12.

belirlenen yeterliklerin büyük oranda alan bilgisi ve eğitim-öğretim yeterliği olduğu ortaya çıkmaktadır.

Temel yeterliklere ilave olarak Kur'an kursu öğretmenleri için hazırlanan *özel yeterlikler*'in öğrenme alanlarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

<b>Bilişsel Alan</b>	Bilgi	Kavrama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değer.	Top.
Alan Yet:	2 (2.6.)	2 (1.3.)	5 (7.9.10.12. 14)		1 (8.)	1 (4.)	11
<b>Devinişsel Alan</b>	Uyarılma	Kılavuz Denetiminde Yapma	Beceri Haline Getirme	Duruma Uydurma	Yaratma		
			6 (2.3.5.7.11. 13.)				6

Kur'an Kursu öğretmenleri için belirlenen yeterliklerin büyük oranda bilişsel alanda ve devinişsel alanın da beceri haline getirme basamağında olduğu görülmektedir. Ayrıca üç adet yeterliğin ( 2.3.7.) hem bilişsel hem de devinişsel boyutlarının olduğu, bir yeterlikte iki hususun belirlendiği görülmektedir.

Kur'an kursu öğreticisi için belirlenen yeterliklerin 3 tanesinin (1.3.5.) alan yeterliği olduğu, 11 tanesinin de (2.4.6.7.8.9.10.11.12.13.14.) eğitime-öğretme yeterliği olduğu görülmektedir. Özel olarak Kuran Kursu öğretmenlerine yönelik genel kültüre ilişkin bir yeterlik belirlenmediği görülmektedir. Temel yeterliklerde belirlenen genel kültür yeterlikleri Kuran Kursu öğretmenleri için de yeterli görülmüştür.

Temel yeterliklere ilave olarak din hizmetleri uzmanı için hazırlanan *özel yeterlikler*'in öğrenme alanlarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

<b>Bilişsel Alan</b>	Bilgi	Kavrama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değer.	Toplam
Alan Yet:			1 (2.)				1
<b>Devinişsel Alan</b>	Uyarılma	Kılavuz Denetiminde Yapma	Beceri Haline Getirme	Duruma Uydurma	Yaratma		
			3 (1.3.4.)				3



Din hizmetleri uzmanı için belirlenen yeterliklerin büyük oranda devinişsel alanın beceri haline getirme basamağında olduğu görülmektedir. Bir adet yeterlik de bilişsel alanın uygulama basamağındadır.

Din hizmetleri uzmanı için belirlenen 4 yeterliğin eğitime-öğretme alanına ait olduğu söylenebilir. Özel olarak din hizmetleri uzmanı için alan ve genel kültüre yönelik bir yeterliğin belirlenmediği görülmektedir. Din hizmetini yürüten diğer personel ile aynı alan bilgisi ve genel kültür yeterliklerine sahip olması yeterli görülmüştür.

Temel yeterliklere ilave olarak müftüler için hazırlanan *özel yeterlikler*'in öğrenme alanlarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

<b>Bilişsel Alan</b>	Bilgi	Kavrama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değer.	Toplam
	1 (1.)	1 (18.)	4 (3.16.17.19.)		2 (6.10.)	5 (4.5.7.9. 12.)	13
<b>Duyuşsal Alan</b>	Alma	Tepkide Bulunma	Değer Verme	Örgütlenme	Nitelenme		
		5 (8.11.13. 14. 15.)	1 (2.)				6

Müftüler için belirlenen yeterliklerin büyük oranda bilişsel alana ait olduğu söylenebilir. Ağırlıklı olarak da uygulama ve değerlendirme basamakları göze çarpmaktadır. Öte yandan duyuşsal alanda tepkide bulunma ve değer verme basamaklarına yönelik yeterlikler de belirlenmiştir. Ancak müftüler için devinişsel alana ait özel yeterliklerin belirlenmediği görülmektedir. Din hizmetini yürüten diğer personel ile aynı devinişsel yeterliklere sahip olması yeterli görülmüştür.

Müftüler için belirlenen yeterliklerin 5 tanesinin (1.16.17.18.19.) alan yeterliği olduğu, 14 tanesinin (2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.) eğitime-öğretme yeterliği olduğu, özel olarak müftüler için genel kültüre ilişkin bir yeterlik belirlenmediği görülmektedir. Müftüler için belirlenen yeterliklerin büyük oranda eğitim yeterliği olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak yaygın din eğitimi alanında hizmet gören personelin yeterliklerinin genel olarak gözlenebilir ve ölçülebilir özellikte belirlenmesi, belirlenen yeterliklerin meslek alanlarına göre dağılımının yapılmış olması son derece önemlidir. Bu durum yaygın din eğitiminin planlanması-uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerine büyük katkılar sağlayacaktır.<sup>43</sup> Genelde yeterlikler

<sup>43</sup> Yeterliklerin belirlenmesinin yararlarına ilişkin olarak bkz. Akyürek, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Mesleki Yeterlikleri", s.178.

belirlenen ölçütlere uygun olmakla birlikte, bazı yeterliklerin ölçülebilirlik özelliği taşımadığı görülmektedir. Genelde yeterlikler meslek alanının özellikleri doğrultusunda çeşitlenmiş olmakla birlikte yoğunluklu olarak bilişsel ve devinişsel alana ait olduğu görülmektedir. Özel yeterlikler içerisinde genel kültür yeterliklerine yeterince yer verilmediği söylenebilir. Bu durum, din hizmetini yürüten personelin aynı genel kültüre sahip olmasının yeterli görüldüğü şeklinde değerlendirilebilir. Ancak farklı mesleklerin farklı genel kültüre sahip olmaları daha uygun olsa gerektir.

**d) İçerik Özellikleri Açısından İncelenmesi:** Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, içerik özellikleri açısından incelendiğinde şunlar görülmektedir.

Program tasarısının din hizmetlerinde görev alacaklar için belirlenen içeriği iki kısımdan oluşmaktadır: “Temel Eğitim” (2 hafta): Devlet teşkilatı ve kamu mevzuatı bilgisi, “ Hazırlayıcı Eğitim” (10 Hafta). Bu eğitim üç kurdan meydana gelmektedir. A kurunda (1 hafta) başkanlık mevzuatına ilişkin bilgi verilmektedir. B kurunda (4 hafta) temel alan ve genel kültür bilgileri ele alınmaktadır.

B kurunda yer alan, din hizmetlerini yürütenlerin temel alan ve genel kültür bilgilerine ilişkin üniteler ve haftalara göre ders dağılımı şu şekildedir.

Temel Alan Bilgisi ve Genel Kültür Yeterliklerine İlişkin Konular 4 hafta (28+28+28+28=112 saat)	İmam-Hatip	Vaiz	Kur'an Kursu	Din Hiz.Uz.	Müftü
İman Esasları, Bireysel ve Toplumsal Boyutu	6	6	6	6	6
Yüzünden ve Ezbere Kur'an Okuma	20	12	20	20	6
Kur'an Yorumu ve Tefsir	20	20	20	20	20
Hadis Bilgileri	22	22	22	22	22
Fıkıh Bilgileri	20	28	20	20	32
Ahlâk	6	6	6	6	4
Din, Kültür ve Toplum	6	6	6	6	4
Din, Akıl, Bilim	4	4	4	4	4
Din Hizmetleri Açısından Diğer Dinler	8	8	8	8	8

Tablodan anlaşıldığı üzere, B kurunda yer alan konuların büyük çoğunluğu alan bilgisi yeterliklerine ilişkindir. Son üç konunun ise genel kültür yeterliklerine ilişkin olduğu görülmektedir. Bu kurun alan ve genel kültür yeterliklerine dönük olduğu anlaşılmaktadır. Belirlenen ünite adlarının din hizmetini yapan görevliler için hazırlanan programlarda sadece sıralamalarının zaman zaman değiştiği görülmektedir. Ancak bu sıralama değişikliği ile görevin nitelikleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Görevlerin niteliklerine göre değişim sadece ünitelere ayrılan saat sayısında yapılmıştır. Örneğin, “Yüzünden ve Ezbere Kur’an Okuma” ünitesine diğer imam-hatip, Kur’an kursu öğreticisi ve din hizmetleri uzmanı için 20 saat ayrılırken, vaiz için 12, müftü için 6 saat ayrılmıştır. “Fıkıh Bilgileri” ünitesinde de diğer görevlilerde 20 saat ayrılırken, vaizde 28, müftüde 32 saat ayrılmıştır. “Ahlak”, ünitesinde diğer görevliler için 6 saat ayrılırken, müftüler için 4 saat ayrıldığı görülmektedir. Söz konusu farklılıklar görevlerin niteliğinden veya ikinci aşama görevler olmasından kaynaklanabilir. Alan bilgisi ve genel kültür bilgisine ilişkin içeriğin, görevlerin niteliklerine göre değişmesi düşüncesi son derece olumludur. Ancak aynı içeriğin ve aynı başlıkların yer alması tekrar düşüncesini akla getirmektedir. Kaldı ki, sadece alan bilgisinde bu yönlerden farklılık olmasa gerektir. Karşılaşılan sorunlar ve ihtiyaçlar dolayısıyla, farklı görevlere farklı üniteler ve içeriklerin belirlenmesi anlayışı artık bir zorunluluk halini almaktadır. Bu çerçevede dini bilginin görevlere göre yeniden yapılandırılması çalışmaları yapılmak durumundadır

Belirlenen ünite içeriklerinin genelde aşamalılık, kaynaşıklık ve dayanıklılık özelliklerine sahip olduğu söylenebilir. Din hizmetlerini yürüten personel için belirlenen alan bilgisi ve genel kültür bilgisine yönelik ünite adları aynı olmakla birlikte, konu başlıklarında az da olsa bazı değişiklikler görülmektedir. Değişiklik sadece müftüler için belirlenen ünite içeriklerinde yapılmıştır. Burada “Yüzünden ve Ezbere Kur’an Okuma” ünitesinde yer alan tecvit kuralları başlığı, müftüler için hazırlanan programda da yer almakta, ancak daha önce bu kurallar alt başlıklar halinde belirlenirken, burada belirlenmemiştir. Bunun yanı sıra imam-hatip, vaiz, Kur’an kursu öğreticisi ve din hizmetleri uzmanı için hazırlanan programda “Yüzünden ve Ezbere Kur’an Okuma” ünitesinde yer alan “Yâsin, Mülk, Fetih, Hucurat, Rahman, Nebe, Duhâ’dan Nâs’a Kadar olan sûreler ile namaz dualarını; mihrâbiyelerden (Bakara Sûresinin 1-5, 255 ve son iki ayeti, Haşr Sûresinin son üç ayeti, vb.) çeşitli törenlere uygun aşr-ı şerifleri ezbere okuma.” başlığına, müftüler için hazırlanan programda yer verilmemiştir. Bu durum, müftülülerin büyük oranda ihtisas eğitim merkezleri mezunu olmasından kaynaklanabilir. Bu durumda da, alan bilgisi içeriğinin diğer görevlilerle aynı olması, bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Şayet müftülük, diğer görevlerden sonra yapılan bir görev ise alan bilgisi ve genel kültür bilgisi içeriğinin farklı olması daha uygun olabilirdi. Aksi takdirde, görevliler aynı içeriği ikinci kez aynen tekrar etmek durumunda kalmış olacaklardır. Buradan, müftüler için belirlenen program içeriğinin aşamalılık özelliğini yeterince taşımadığı sonucuna varılabilir. Müftüler için belirlenen programda diğer programlarda olmayan yeni bir ünite yer almaktadır. Bu ünite “Siyer (6 saat)” dir. Söz konusu ünitenin sadece müftüler için hazırlanan programa konulması bu görevin diğer görevlerden farklılığı şeklinde yorumlanabilir. Alan bilgisine ilişkin içeriklerin görevlere göre farklılaşması son derece önemli ve gereklidir. Bununla birlikte bu üniteye diğer görevlilerin de ihtiyacı olabileceği görülmektedir. O takdirde niçin yer verilmediğini açıklamak güçtür.

Genel kültür yeterliklerine yönelik hazırlanan ünitelerin ve içeriklerinin tüm görevliler için aynı olduğu görülmektedir. Burada da ünitelerin sırasında değişimler gözlenmektedir. Ayrıca “Din, Kültür ve Toplum” ünitesinde diğer görevliler için 6 saat ayrılırken, müftüler için 4 saat belirlenmiştir. Bu farklılığın nedeni tasarıda açıklanmamaktadır. Genel kültür bilgisinin de görevlilerin niteliği ve şartlarının farklılığı nedeniyle, farklı olması beklenirdi. Ancak, aynı içerik ve aynı başlıkların olması düşündürücüdür.

Din hizmetleri personeli için hazırlık eğitiminin C kuru (5 hafta) ise, eğitime-öğretme yeterlikleri (2 hafta) ve özel alan yeterliklerine ilişkin (3 hafta) konulardan oluşmaktadır. Bu kurda yer alan eğitime – öğretme yeterliklerine ilişkin ünite başlıkları ve görevlere dağılımı şu şekildedir:

<b>Eğitime-Öğretme Yeterliklerine İlişkin Konular</b>	<b>İmam-Hatip</b>	<b>Vaiz</b>	<b>Kur'an Kursu</b>	<b>Din Hiz.Uz.</b>	<b>Müftü</b>
<b>2 hafta ( 28+28=56 saat)</b>					
Din Hizmetleri ve Din Görevliliği	4	4	4	4	4
Eğitim ve Yaygın Din Eğitimi	10	10	10	10	10
Kur'an Öğretimi	10	10	10	10	6
Lider Olarak Din Görevlisi	4	4	4	4	4
Din Hizmetlerinde Hitâbet ve Türleri	10	10	10	10	12
Din Hizmetlerinde Rehberlik ve Dinî Danışmanlık	10	10	10	10	8
Din Hizmetlerinde Etkili İletişim	6	6	6	6	8
Din Hizmetlerinde Sorun Çözme	2	2	2	2	4

Tablodan anlaşıldığı üzere eğitim-öğretim yeterliklerine ilişkin belirlenen üniteler din hizmetlerini yürüten herkes için aynı belirlenmiştir. Belirlenen ünitelerin görevlere göre sadece sırası değiştirilmiştir. Bununla birlikte bu sıralama değişikliği ile görevin niteliği arasında bir farklılık görülmemektedir. Ayrıca sadece müftülerde bazı ünitelerin süresi değişmiştir. Kur'an öğretimi 4 saat, rehberlik ve dini danışmanlık 2 saat azaltılmış; Hitabet, iletişim ve sorun çözme üniteleri de ikişer saat artırılmıştır. Bu durumun gerekçesi programda belirtilmemekle birlikte, müftülerin azaltılan konularda diğer görevlilere göre daha az, artırılan konulara da onlara göre daha fazla ihtiyacı olduğu şeklinde yorumlanabilir. O takdirde diğer görevlilerin niteliğine göre de bazı değişikliklerin yapılması beklenirdi. Oysa tasarıda bu durum dikkate alınmamaktadır. Ayrıca aynı konu başlıkları ile bu farklılığın nasıl sağlanabileceği bir sorundur. Söz konusu sorunun, uygulamada öğreticiler tarafından giderilebileceği akla gelmekle birlikte, öğreticiler için buna yönelik bir açıklama da program tasarısında yer almamaktadır. Bu durum, tasarımın bir eksikliği olarak değerlendirilebilir.

Alanların kurlar içerisindeki sıralaması da uygun olarak değerlendirilebilir. Zira alan bilgisi-genel kültür konularından sonra eğitim yeterliklerini içeren konuların gelmesi dikkate değerdir. Alan bilgisi-genel kültür bilgisine ilişkin ünitelerden sonra eğitime ilişkin ünitelerin belirlenmesi, bu bilgilerin nasıl öğretim konusu yapılabileceği hakkında fikir üretilmesine yardımcı olabilir. Bu durum özellikle yaygın din öğretimi teorisinin ve uygulamalarının geliştirilmesi için son derece önemlidir. Belirlenen kurlarda yer alan ünitelerin görevlere göre dağılımında sadece sıralamalar değişmiştir. Görevle ünite adları sıralaması arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte ünite içeriklerinin genelden özele doğru içerik örgütlemesine, aşamalı ve kaynaşıklık özelliklerine uygun bir şekilde sıralandığı söylenebilir.

Belirlenen genel yeterlikleri kazandırmaya yönelik ünitelerin yanı sıra görevlerin özel niteliklerine göre de üniteler belirlenmiştir. İmam-hatipler için belirlenen özel alan yeterlikleri (3 hafta) şu şekildedir:

Hafta	Özel Alan Yeterliklerine İlişkin Konular	Ders Saati	Ünite
1. (28 saat)	İmamlık ve Müezzinlik Becerisi	20	I.
	Kur'an Okuma Becerisi	8	II.
2. (28 saat)	İmamlık ve Müezzinlik Becerisi	4	I.
	Hutbe ve Vaaz Hazırlama ve Sunma Becerisi	10	III.
	Kur'an'ı Anlama ve Anlatma Becerisi	6	IV.
	Kur'an Okuma Becerisi	8	II.
3. (28 saat)	İmamlık ve Müezzinlik Becerisi	4	I.
	Hutbe ve Vaaz Hazırlama ve Sunma Becerisi	10	III.
	Kur'an'ı Anlama ve Anlatma Becerisi	6	IV.
	Kur'an Okuma Becerisi	8	II.

Tablodan anlaşıldığı üzere, bu kurda ağırlık özel alan yeterliklerine verilmiştir. Bununla birlikte özel alan yeterliklerine ilişkin ünitelerin hem alan bilgisine hem de eğitim yeterliklerine yönelik olduğu görülmektedir. Bu durum genel yeterlikler ile özel yeterlikler arasında zaman zaman iç içe girmelere yol açabilmektedir. Örneğin, “mihrabiyeler, Yâsin, Mülk, Fetih, Hucurat, Rahman, Nebe, Duhâ'dan Nâs'a Kadar olan sûreler” konusunun hem temel alan yeterlikleri için belirlenen ünitelerden II. Üniteye yer aldığı hem de özel alan yeterlikleri için belirlenen II. Üniteye aynen yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte genelde üniteye yer alan konu başlıkları arasında bir aşamalı ilişki kurulduğu görülmektedir. Vaizler için belirlenen özel alan yeterliklerine ilişkin üniteler (3 hafta) şu şekildedir:

Hafta	Özel Alan Yeterliklerine İlişkin Konular	Ders Saati	Ünite
1. (28 saat)	Vaaz Hazırlama ve Sunma Becerisi	22	I.
	Cami Dışı Din Hizmetleri Becerisi	6	II.
2. (28 saat)	Vaaz Hazırlama ve Sunma Becerisi	22	I. Ünitenin devamı
	Cami Dışı Din Hizmetleri Becerisi	6	II. Ünitenin devamı
3. (28 saat)	Kur'an Okuma, Anlama ve Anlatma Becerisi	20	III.
	Cami Dışı Din Hizmetleri Becerisi	8	II.

Ünitelerin, bu görevin niteliklerine uygun olarak belirlendiği söylenebilir. Kur'an'ı okuma, anlama ve anlatma ünitesinin imamlar için belirlenen ünite başlıkları ile aynı olduğu görülmektedir. Burada farklılık ayrılan sürededir. Vaizler için bu üniteye 20 saat ayrılmış, imamlar için ise 36 saat ayrılmıştır. Bu durumun her iki görevin bazı ortak yönlerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Vaizler için belirlenen ünitelerin ağırlıklı olarak vaaz ve cami dışı din hizmetleri becerisine yönelik olduğu görülmektedir. Belirlenen ünitelerin görevle uyumlu olduğu sonucu çıkarılabilir. Ünitelerde yer alan başlıkların genelden özele doğru içerik örgütlemesine uygun, konu başlıkları arasında bir aşamalılık ilişkisi kurulduğu söylenebilir. Alanların kurlar içerisindeki sıralaması da uygun olarak değerlendirilebilir.

Kur'an Kursu Öğreticileri için belirlenen özel alan yeterliklerine ilişkin üniteler (3 hafta) ise şu şekildedir:

Hafta	Özel Alan Yeterliklerine İlişkin Konular	Ders Saati	Ünite
1. (28 saat)	Kur'an Okuma Becerisi	18	I.
	Kur'an'ı Anlama ve Anlatma Becerisi	10	II.
2. (28 saat)	Kur'an'ı Öğretme Becerisi	28	III.
3. (28 saat)	Dinî Bilgiler Öğretme Becerisi	28	IV.

Ünitelerin, bu görevin niteliklerine uygun olarak belirlendiği söylenebilir. Bununla birlikte "Kur'an'ı okuma - Kur'an'ı anlama ve anlatma becerisi" adlı ünitelerin süreleri farklı olmakla birlikte imam-hatipler için belirlenenle aynı olduğu görülmektedir. Süre farklılığı imam-hatiplerin bu beceriye daha fazla ihtiyacı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte aynı konu başlıklarının bu süreye dağıtımının ve içeriğinin hizmete hazırlık eğitimini yürütecek öğreticiye bırakıldığı görülmektedir. Bu durum, öğreticinin niteliğine göre bir sorun olarak ortaya çıkma ihtimali taşımaktadır. Programın hazırlanmasında bu ihtimalin dikkate alınması, uygulamada birçok sorunun henüz ortaya çıkmadan çözümüne katkıda bulunabilir.

Kur'an kursu öğreticisi için hazırlanan özel alan yeterliklerini kazandırmaya yönelik belirlenen ünitelerin görevle uyumlu olduğu sonucu çıkarılabilir. Ünitelerde yer alan başlıkların genelden özele doğru içerik örgütlemesine uygun, konu başlıkları arasında bir aşamalılık ilişkisi kurulduğu söylenebilir. Alanların kurlar içerisindeki sıralaması da uygun olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bu üniteye yer alan Kur'an ve dini bilgileri öğretme becerisi üniteleri dikkat çekicidir. Bu ünite, Kur'an'ı yüzünden ve ezbere okumayı bilmenin onu öğretmekten farklı olduğu düşüncesinin bir ürünüdür. Bu durum yaygın din eğitimi için çok önemli bir gelişmedir. Zira yaygın din eğitimi geleneğinde alana ait bilgiyi bilen kişinin, onu öğretebileceği düşüncesi yaygındır. Bu çerçevede İmam-Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi gibi görevlere ilişkin yapılan yeterlik sınavlarında alan bilgisine ait boyut ölçülürken, bilginin sunumunu bilme/öğretmeyi bilme becerisi yoklanmamaktadır. Bu çerçevede imam-hatiplerin eğitim/öğretime ilişkin becerilerinde eksiklikler söz konusu olabilmektedir.<sup>44</sup> Aynı şekilde Kur'an Kursu Öğreticisinin eğitim/öğretime ilişkin yetersizlikleri de çeşitli sorunlar oluşturabilmektedir.<sup>45</sup> Oysa bir alana ait bilgileri bilmek ile onları öğretmeyi bilmek birbirini tamamlayan, ama farklı yeterliklerdir. Bu programa kadar yaygın din eğitimi alanında bu sorunun göz ardı edildiği söylenebilir. Bu programla, Kur'an öğretimi ilke, yöntem ve tekniklerinin bir ders olarak konulması son derece önemli ve sevindirici bir gelişmedir. Böylece Kur'an öğretimi özel öğretim yöntemlerinin gelişmesine önemli bir katkı sağlanabilir. Ünite içeriği Kur'an öğretim ilke, yöntem ve teknikleri üzerinde bilgi vermektedir. Ancak, öğreticilerin geleneksel olarak kendilerini yetiştiren kişilerden öğrendiklerini uyguladıkları, bu dersleri de Kur'an öğretmenlerinin yürüttüğü düşünülürse, bu üniteyle ilgili öğretimi düzenleyeceklerin durumu önem kazanmaktadır. Bu çerçevede Kur'an öğretim ilke, yöntem ve teknikleri ile ilgili bilimsel çalışmaların azlığı da eklenirse, bu ünitenin ne derece hedeflerine ulaşabildiği, ünitenin içeriğinin öğreticiler tarafından nasıl ele alındığı/anlaşıldığı araştırılmaya muhtaçtır. Bununla birlikte gerek dini bilgiler öğretimi gerekse Kur'an öğretimine ilişkin ünitelere yer verilmesi, yaygın din eğitimi özel öğretim yöntemleri alanında bir çalışmanın yapılmasına zemin oluşturmaktadır. Bu durum son derece önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Din hizmetleri uzmanı için belirlenen özel alan yeterliklerine ilişkin üniteler (3 hafta) ise şu şekildedir:

<sup>44</sup> Ramazan Buyrukçu, Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü, s. 266; Mustafa Öcal, Düünden Bugüne Din Görevlileri ve Mesleki Yeterlikleri, s. 59; İlhan Yıldız, Eğitim Düzeyi Bağlamında Din Görevlilerinin Yeterliliği, s. 76.

<sup>45</sup> M. Faruk, Bayraktar, Kur'an Kurslarının Sorunları ve Geleceği ile İlgili Bazı Düşünceler, s.202 ; Ahmet Koç, Kur'an Kurslarında Eğitim ve Verimlilik, s.213; M. Akif Kılavuz, Kur'an Kurslarında Yetişkin Din Eğitimi, s.204; Mehmet Emin Ay, Problem ve Beklentileriyle Türkiye'de Kur'an Kursları, s.162.

Hafta	Özel Alan Yeterliklerine İlişkin Konular	Ders Saati	Ünite
1. (28 saat)	Vaaz, Konferans ve Seminer Sunma Becerisi	16	I.
	Dinî Danışma Sürecini Etkin Uygulama Bilgi ve Becerisi	12	II.
2. (28 saat)	Dinî Danışmada Yedme Tekniklerini Uygulama Becerisi I	28	III.
3. (28 saat)	Dinî Danışmada Yedme Tekniklerini Uygulama Becerisi II	28	IV.

Ünitelerin, bu görevin niteliklerine uygun olarak belirlendiği görülmektedir. Dini danışmanlık ve rehberlik, yaygın din eğitiminin son yıllarda önemi fark edilen bir alandır.<sup>46</sup> Bu alanın uzmanlarının yetiştirilmesi son derece önemlidir. Özellikle değişen toplum ve teknolojik imkanlar insanların çeşitli dini problemlerle yüz yüze kalmasına yol açmıştır. Bu süreçte yapılabilecek nitelikli bir dini danışmanlık ve rehberlik birçok sorunu çıkmadan önleyebilir.<sup>47</sup> Din hizmetleri uzmanı için belirlenen ünitelerin görevle uyumlu olduğu sonucu çıkarılabilir. Ünitelerde yer alan başlıkların genelden özele doğru içerik örgütlemesine uygun, konu başlıkları arasında bir aşamalılık ilişkisi kurulduğu söylenebilir. Bu durum yaygın din eğitimi ve Diyanet İşleri Başkanlığı için son derece önemli ve değerli bir gelişmedir. Alanların kurlar içerisindeki sıralaması da uygun olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte belirlenen içeriği öğretime konu edinecek uzmanların yetiştirilmesi ayrı bir sorundur. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde bu ünitelerin kimler tarafından hangi nitelikte öğretime konu edinildiği ayrıca araştırılması gereken bir husustur.

Müftüler için belirlenen özel alan yeterliklerine ilişkin üniteler (3 hafta) şu şekildedir:

Hafta	Özel Alan Yeterliklerine İlişkin Konular	Ders Saati	Ünite
1. (28 saat)	Hutbe ve Vaaz Hazırlama ve Sunma Becerisi	16	II.
	Cami Dışı Din Hizmetleri Becerisi	12	III.
2. (28 saat)	Yönetici Rollerini Bilgi ve Becerisi	12	IV.
	Müftü ve Müftülük Kurumu	8	V.
	Yönetim ve Yönetici Kavramları	8	III.
3. (28 saat)	Müftülük Yönetim Bilgi ve Becerisi	28	VI.

<sup>46</sup> Mualla Selçuk, “2000’li Yıllara Girenken İrşad Anlayışımız Üzerine Bazı Düşünceler”; Nurullah Altaş, “Dini Danışmanlığın Teorik Temelleri”.

<sup>47</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı Aile İrşat ve Rehberlik Büroları oluşturarak yaygın din eğitimi hizmeti yapmaktadır. Hürriyet Gazetesi, 21 Mart 2007.



Ünitelerin, bu görevin niteliklerine uygun olarak belirlendiği söylenebilir. Müftüler için belirlenen 1. hafta üniteleri, vaizler için belirlenen bazı üniteler ile benzerdir. “Cami Dışı Din Hizmetleri Becerisi” adlı ünite vaizlerde ve müftülerde aynıdır. Sadece ünitenin alt başlıklarında müftüler için “İhtida ile ilgili işlemleri yürütme” başlığı eklenmiştir. “Hutbe ve Vaaz Hazırlama ve Sunma Becerisi” adlı ünite de imam-hatipler için belirlenen ünite ile aynıdır. Bu ünite için ayrılan süre imamlara göre 4 saat daha azdır. Görüldüğü gibi ilk haftanın üniteleri imam ve vaizler için hazırlanan ünitelerin hemen hemen aynıdır. Bu durum müftülerin her iki görevli ile ortak hizmetlerinin olmasından kaynaklanabilir. Bununla birlikte, imam-hatip ve vaizlik eğitiminde bu konulara yer verilecek ise bu bir tekrar işlevi görebilecektir. Belirlenen diğer ünitelerin müftülerin görevleri ile doğrudan ilgili olduğu görülmektedir. Bu durum yaygın din eğitimi yürüten yöneticilerin yönetim bilgi/becerisini kazanmalarının gerekliliğinin bir işareti olarak değerlendirilebilir. Bu durum son derece önemlidir. Yaygın din eğitimi yürütenlerin yöneticilik bilgi/becerilerini kazanmaları için eğitim almaları gerektiği fikri ortaya çıkmıştır. Yöneticilik eğitiminin yaygın din eğitimi yürütenler için bir ihtiyaç olduğu açıktır. Yaygın din eğitimi yöneticileri uzun yıllardan beri uygulamanın içerisinde yetişmekteydiler. Böylece yaygın din eğitimi yöneticilerinin yönetim sanatına ilişkin eğitim almaları gerektiği fikri uygulamaya geçmiş oldu. Bu durum ayrıca, din eğitimi bilimi alanında henüz yeterince ele alınmayan “din eğitimi yönetimi” boyutuna ilişkin bilimsel bilginin üretilmesine katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, din hizmetlerini yürütenler için belirlenen alan bilgisi, genel kültür, eğitim ve özel alan yeterliklerine yönelik ünitelerin büyük oranda görevle uyumlu olduğu görülmektedir. Ünitelerde yer alan başlıkların genelden özele doğru içerik örgütlemesine uygun, konu başlıkları arasında bir aşamalık, kaynaşıklık ilişkisi kurulduğu söylenebilir. Alanların kurlar içerisindeki sıralaması da uygun olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte ünite başlıklarının ve içeriklerin alan bilgisi, genel kültür ve eğitim konularında genelde tüm görevliler için aynı olması, bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Zira farklı görevler için farklı ünitelerin ve içeriklerin belirlenmesi, görev farklılığının bir gereği olarak görülebilir. Özel alan yeterlikleri için belirlenen ünitelerin değişik görevler için az da olsa farklılaştığı görülmektedir. Görevlerin niteliğine/ihtiyaca göre özel yeterlikler için gerekli ünitelerin daha da zenginleştirilmesi gerekebilir.

Din hizmetlerini yürüten personelin hizmete hazırlık programının 3. aşaması stajdır. a- Temel Eğitim ( 2 hafta), b- Hazırlayıcı Eğitim (10 hafta) ve c- Uygulamalı Eğitim (staj) (24 hafta). Uygulamalı eğitim/staj’a ilişkin olarak programda 8 maddeden oluşan bir açıklama yer almaktadır:

#### **“Mesleki Uygulama Becerisi**

1. Memurun görevi ile ilgili mevzuat bilgisi ve mevzuata uyumunun gözlenmesi
2. Araç gereçleri kullanma bilgi ve becerisi

3. Çevre ile uyumunun gözlenmesi
4. Ast-üst ilişkilerine dikkat etmesi
5. Görev alanında güvenlik ve koruma tedbirlerine uyması
6. Görevi sırasında tarafsızlığının gözlenmesi
7. Zamanı ve kaynakları verimli kullanmasının gözlenmesi
8. Başkanlıkça kendi görev alanı ile ilgili olarak belirlenen özel yeterlikleri uygulama becerisi
  - 8.1. Namazları kıldırma
  - 8.2. Çeşitli zaman ve durumlarda (namaz öncesi, sonrası, mukâbele vb.) Kur'an okuma
  - 8.3. Nikah, sünnet, hatim, mevlid, yemek,vb. duaları yapma
  - 8.4. Dinî içerikli karşılama, uğurlama, anma, açılış vb. törenleri yürütme
  - 8.5. Kur'an ve dinî bilgiler öğretme
  - 8.6. Hutbe hazırlama ve okuma
  - 8.7. Vaaz hazırlama ve sunma
  - 8.8. Ezan okuma ve müezzinlik yapma
  - 8.9. Cenaze işlerini (techiz, tekfin ve defin) uygulama ”

Yukarıda belirtilen maddelerin tamamına yakının devinişsel beceri olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bazı maddelerin duyuşsal özellik (3,4,6), bazılarının bilişsel (1,2) olduğu görülmektedir. Belirlenen bu beceriler büyük oranda gözlem ile ortaya konması gereken beceridir. Bununla birlikte program tasarısında bu gözlemlerin nasıl yapılacağı, nelere dikkat edileceği, gözlemlerin nereye ve nasıl kaydedileceği belirtilmemektedir. Ayrıca bir gözlem formu da tasarıda yer almamaktadır. Kaldı ki bazı becerilerin nasıl gözlenebileceği, ölçütlerin ne olacağı ise tartışmaya açıktır. Örneğin, “mevzuata uyum, çevre ile uyum, ast-üst ilişkilerine dikkat, tarafsızlık, zamanı ve kaynakları verimli kullanma” gibi hususların hangi kritere göre olacağı belli değildir. Bu durum bir çok hususu staj çalışmalarını gözlemleyen kişilerin inisiyatifine bırakmaktadır. Bu da bazı kişisel değerlendirmelere göre stajyer hakkında karar vermeye yol açabilir. Ayrıca devinişsel becerilerin gözlenmesi için performans testleri,<sup>48</sup> duyuşsal özellikler için tutum testleri<sup>49</sup> geliştirilmek durumundadır. Gözlem formları/araçlarının geliştirilerek program tasarısına konulmaması, uygulayıcıların becerisini ve staj çalışmalarının niteliğini doğrudan etkileyebilecektir.

Uygulamalı eğitime ilişkin yukarıda yazılan maddeler imam-hatip, vaiz ve Kur'an kursu öğreticisi için aynı şekilde belirlenmiştir. Bu, görevlilerin staj uygulamalarında aynı uygulama becerilerine göre değerlendirileceğini göstermektedir. Oysa görevlerde ortak yönler olmakla birlikte farklılıklar da bulunmaktadır. Bu durumun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Din hizmetleri uzmanı ve müftü için belirlenen staj çalışmalarında bazı değişiklikler yapılmıştır. Örneğin (8.1, 8.6, 8.8, 8.9) maddeleri din hizmetleri uzmanlığı stajında

<sup>48</sup> Hasan Yılmaz - Ali Murat Sünbül, Öğretimde Planlama ve Değerlendirme, s.385.

<sup>49</sup> Ezel Tavşancıl, Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, s.106.

yer almamaktadır. Müftülük stajında ise (8.8., 8.9) maddeleri yer almamaktadır. Söz konusu değişiklikler görevlerin niteliği ve belirlenen yeterlikler açısından uygun olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte diğer maddelerde tüm görevliler için aynı staj uygulamalarını belirlemek, söz konusu görevler arasında bir ayırım yapmamayı çağrıştırmaktadır. Oysa bu görevler için birbirinden farklı stajlar ve ölçütler belirlemek, görevlerin niteliği için daha uygun olabilir.

**e) Eğitim Durumlarına İlişkin Özellikleri Açısından İncelenmesi:** Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı'nın başarısı, hazırlanışındaki hedef ve yaklaşıma uygun bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Dolayısıyla komisyon tarafından hazırlanan programın başarısı, onun ne kadar iyi uygulandığına göre değişecektir. Bu nedenle programın tasarısı hazırlanırken eğitim durumlarının/öğretme-öğrenme sürecinin düzenlenmesinde uyulması beklenen ilkeler belirlenir. Bu ilkeler, programın hedefinin ve yaklaşımının nasıl hayata geçebileceğinin de işaretçileridir. Bu ilkeler, uygulayıcılara yol göstermeye, onların önünü açmaya yöneliktir. Din hizmetleri personelinin hizmete hazırlık eğitimi programının öğretme-öğrenme sürecinde uyulması gereken ilkeler şu şekilde belirlenmiştir:

Din Hizmetleri Personeli için Hizmete Hazırlık Eğitimi Programının başarısı, hazırlanışındaki hedef ve yaklaşımlara uygun olarak uygulanmasına bağlıdır. Bu nedenle programın amacına ulaşması için öğrenme-öğretme sürecinde aşağıdaki ilkelere uyulacaktır:

1. Öğrenme-öğretme sürecinde bu öğretim programının bir HİZMETE HAZIRLIK eğitimi olduğu göz önünde bulundurulmalı ve öğretim programı aracılığıyla öğrenenlere kazandırılmak istenen temel bilgi ve beceriler mesleğin gerektirdiği yeterliklerle örtüşmelidir.
2. Öğrenen, öğrenme-öğretme sürecine aktif olarak katılmalı, kendisine sunulan uyarıyı yorumlamalı, anlamlandırmalı ve bilgiyi bizzat kendisi yapılandırmalıdır.
3. Öğrenenler bilgi depolamak yerine onların bilgi ve becerilerini, mesleklerinin gerektirdiği davranışlarını geliştirecek etkinlikler düzenlenmelidir.
4. Programın uygulanması sırasında konuların özelliğine göre uzman veya kaynak kişilerden yararlanmaya imkân verilmelidir.
5. Mümkün olduğunca örnekler günlük hayattan seçilip, görev alanıyla ilişkilendirilerek verilmelidir.
6. Üniteler işlenirken, konular arasındaki ilişkiye dikkat edilmelidir.
7. Eğitim-öğretim sürecinde konuların özelliklerine uygun öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanılmalıdır.
8. Öğrenenlerin 'hazır bulunuşluk' düzeyi belirlenmeli, varsa eksiklikler, yanlış anlama ve yorumlamalar düzeltilmelidir.
9. Ders ortamlarının uygun bir şekilde düzenlenmesine ve gerekli materyallerinin önceden hazırlanmasına özen gösterilmelidir.

10. Konuların özelliklerine uygun öğretim materyallerinden (VCD, Video vb. görsel ve işitsel yayınlar) faydalanılmalıdır.
11. Konular, bireyi mesleğe hazırlayacak ve ona çözüm becerisi kazandıracak şekilde ortaya konulmalıdır. Daha çok uygulamalı etkinlikler ağırlıklı olarak yer almalıdır.
12. Öğretici, ünitenin yapısına uygun olan ölçme ve değerlendirme araç ve yöntemlerini seçmelidir.”<sup>50</sup>

Yukarıdaki maddeler incelendiğinde programın öğelerine yönelik uygulama ilkelerinden söz edildiği görülmektedir. İlk maddede yeterliklerle öğrencilere kazandırılmak istenen bilgi ve becerilerin örtüşmesi istenmektedir. Böylece yeterliklerle derslerin ve ünitelerin hedef-davranışlarının tutarlılığına işaret edilmektedir. Ancak yeterliklerin, bir ders saatinin/konunun hedef ve davranışlarında nasıl somutlaştığının belirlenmesi gerekmektedir.

İkinci, üçüncü, beşinci maddelerde ise, öğretim ilkelerinden “aktivite/katılım ilkesi”, “öğrenciye görelilik ve bireyselleştirme ilkesi”, “hayata yakınlık ilkesi” çerçevesinde önerilerde bulunmaktadır.<sup>51</sup> Bu çerçevede öğrenci merkezli program geliştirme anlayışının yansımaları görülmektedir. Altıncı madde de ise “bütünlük ilkesi” göz önüne alınmaktadır. İçeriğe ilişkin bu öneri ile, içeriğin bütünlüğü/birbiri arasındaki ilişkinin gözetilmesi istenmektedir. Yedinci maddede özel öğretim yöntemleri çerçevesinde konuların özelliklerine uygun yöntem ve tekniklerden yararlanılması istenmektedir. Burada konunun yanı sıra, öğrenci ve öğretmen özellikleri de dikkate alınmalıdır. Sekizinci madde de ise, öğrenci katılımını sağlamanın ön şartı olan “hazır bulunuşluk” düzeyinin belirlenmesine işaret edilmektedir ki, son derece önemlidir. Özellikle yetişkinlerin ön öğrenmeleri ve bunların öğretim sürecine etkisi dikkate alındığında,<sup>52</sup> son derece yerinde bir öneri olduğu görülecektir. Ayrıca dönüt-düzeltilme işleminin yapılması da istenmektedir. Dördüncü madde de, uzman ve kaynak kişilerden yararlanmaya vurgu yapılmaktadır. Dokuz ve onuncu maddelerde ise, öğrenme ortamının düzenlenmesi ve materyal hazırlığına işaret edilmektedir. Ders öncesi yapılacak hazırlıklardan biri de öğretim araç-gereçlerinin hazırlanmasıdır. Bunların hazırlanması kadar, çeşitli materyallerin kullanımı da çok önemlidir ki, sonraki madde bununla ilişkilidir. Özellikle görevin ve yetişkinin özellikleri çerçevesinde öğretim materyallerinin hazırlanması/geliştirilmesi ve etkili bir şekilde kullanılması yaygın din eğitiminde bir ihtiyaçtır.

On birinci madde, hem öğrencinin problem çözme becerisini kazanmasına hem de uygulamaya işaret etmektedir. Din hizmetlerini yürütenler,

<sup>50</sup> Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, s. 12-13.

<sup>51</sup> Öğretim ilkeleri ile ilgili olarak bkz: Muhsin Hesapçioğlu, Öğretim İlke ve Yöntemleri, Beta Yay. İstanbul, 1994, s.145-162; Hasan Yılmaz – Ali Murat Sünbül, Öğretimde Planlama ve Değerlendirme, s. 29-50

<sup>52</sup> Bkz. Mustafa Köylü, Yetişkin Din Eğitiminin Teorik Temelleri, s. 181; Cemal Tosun, Din Eğitimi Bilimine Giriş, s.186-187.

birçok problemle karşılaşmaktadır. Onlar hem “problem çözme” becerisine hem de dini danışmanlık ve rehberlik görevi gereğince “problem çözmeyi öğretme” becerisine sahip olabilmelidirler. Bu çerçevede teorik bilgilendirmeden daha çok uygulamalı etkinliklere ağırlık verilmesi önerilmektedir. Kaldı ki, yetişkinler öğrenmeye çoğunlukla “problem merkezli” bir şekilde yaklaşmaktadırlar. Mevcut problemlerine bir çözüm bulmak amacıyla eğitim faaliyetlerine katılmaktadırlar.<sup>53</sup> Yani onlar, “uygulamada ne işime yarayacak, nerede kullanabilirim” düşüncesiyle hareket etmektedirler. Bu durumda onlara uygulamalı etkinliklerle eğitimi düzenlemek, katılımı sağladığı gibi geçirilen yaşantıların niteliğinin artmasını doğrudan etkileyebilecektir.

Görüldüğü üzere burada verilen uygulama ilkeleri, yetişkinlerin özelliklerine ve yaygın eğitimin mahiyetine uygun bir şekilde verilmektedir. Programın öğelerine ve öğrenciye dönük olarak verilen bu ilkelerin oldukça genel olduğu görülmektedir. Bu genel ilkeleri uygulamaya geçirecek olan hizmet içi eğitimi yapan öğretmenlerdir. Burada öğretmenlerin niteliği çok önemli rol oynayacaktır.

Öğreticilere yardımcı olmak amacıyla, programda belirlenen uygulama ilkelerinin somut örneklerinin (örnek işlemler) tasarıya konması gerekirdi. Örnek işlemler, öğretmene programın felsefesini, mantığını tanıtmada, programın uygulamaya nasıl yansıtılabileceğine ilişkin somut örneklerdir. Ayrıca onlar, programın ilkeleri çerçevesinde öğretimin planlama-uygulama-değerlendirme aşamalarında neler yapılabileceğine dair fikir verebilir. Ancak bu tasarıda örnek işlemlere yer verilmemiştir. Bu durum, program tasarımının bir eksikliği olarak değerlendirilebilir.

**f) Ölçme-Değerlendirme Özellikleri Açısından İncelenmesi:** Program tasarısı hazırlanırken, programın hedeflerine ulaşması ve etkinlikle uygulanabilmesi için, ölçme-değerlendirme boyutuna ilişkin de önerilerde bulunulur. Ne zaman, hangi amaçla, ne tür ölçme ve değerlendirme işlemlerinin yapılacağı, hangi ölçme araçlarının kullanılabilmesinin belirlenmesi, programın bu öğesinin işlevlerinin gerçekleşmesi için gereklidir. Değerlendirme, eğitim hedeflerinin gerçekleşme derecesini tayin etme sürecidir.<sup>54</sup> Değerlendirmeye ilişkin ilke, ölçüt ve işlemlerin neler olabileceğinin belirlenmesi, hatta ölçme araçlarının sunulması, ölçme ve değerlendirmenin nasıl yapılacağına örneğinin verilmesi, öğreticinin yolunu aydınlatır.

Din hizmetlerinin hazırlık eğitimi için hazırlanan bu programda uygulama ilkeleri içerisinde “Öğretici, ünitenin yapısına uygun olan ölçme ve değerlendirme araç ve yöntemlerini seçmelidir” denilmektedir.<sup>55</sup> Bu madde de “ünitenin yapısına uygun” ölçme- değerlendirme araç ve yöntemlerine işaret edilmekte, ancak bu programın felsefesine ve hedefine uygun ölçme-değerlendirme anlayışının ne olması gerektiği, araç ve yöntemlerin neler olduğu

<sup>53</sup> Mustafa Köylü, Yetişkin Din Eğitiminin Teorik Temelleri, s.174.

<sup>54</sup> Selahattin Ertürk, Eğitimde “Program” Geliştirme, s. 107

<sup>55</sup> Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, s.13

bildirilmemektedir. Tasarıda değinilmemesi, uygulamadaki ölçme-değerlendirme biçimlerinin onaylandığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak yeni bir anlayışla hazırlanan bu programın, ölçme-değerlendirmeye ilişkin kısmı bu kadar sınırlı ele alması bir eksikliklerdir. Bununla birlikte, Diyanet İşleri Başkanlığı hizmet içi eğitim ilkelerinden birinde şöyle denmektedir: “Eğitimden beklenen sonuçlara ulaşıp ulaşılamadığının belirlenmesi için, eğitim çalışmaları sırasında ve bitiminde anket, gözlem, mülakat ve benzeri değerlendirmeler ile sınav usullerinin uygulanması”.<sup>56</sup> Bu ilke çerçevesinde yaygın din eğitimine ilişkin anket, gözlem formu vb. geliştirme çalışmaları yapılmak durumundadır.

#### **g) Programın Öğeleri Arasındaki İlişki Açısından İncelenmesi:**

Programın öğeleri hedef, içerik, eğitim durumları ve sınav durumlarıdır. Bu öğelerin birbiri ile ilişkisi, uyumu son derece önemlidir. Bu öğeler arasında hedefler, diğer öğeleri doğrudan etkileyen bir konumdadır. Bununla birlikte programın diğer öğeleri arasında da dinamik bir ilişki bulunmaktadır. Din hizmetlerini yürüten görevlilerin hizmete hazırlık eğitim programı tasarısı, programın öğeleri arasındaki ilişki açısından da incelenmek durumundadır.

Hedefler programın en önemli öğesidir. Çünkü hedefler, içeriğin seçimi ve düzenlenmesinde, programda yer alacak eğitim durumlarının seçiminde ve düzenlenmesinde, öğretimin etkililiğinin değerlendirilmesinde, programı hazırlayanlara, uygulayanlara ve değerlendirenlere rehberlik eder.<sup>57</sup> Din hizmetlerini yürüten personelin hizmete hazırlık eğitimi programında hedefler ile içerik arasındaki ilişki şu şekildedir.

Programın öğeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, genel olarak hedeflerle içerik ve eğitim durumları arasında ilişki kurulduğu görülmektedir. İçerik ve eğitim durumlarının genel olarak hedeflere/yeterliklere uygun olarak belirlendiği söylenebilir. Bununla birlikte genel yeterliklerden bazılarına ilişkin ünite açıklamalarının olmadığı görülmektedir: Örneğin alan yeterlikleri içerisinde yer alan “ 5.Görevinin gerektirdiği düzeyde Arapça ve Osmanlıca bilir.”. Genel kültür yeterlikleri içerisinde yer alan “ 8. Görevinin gerektirdiği düzeyde yabancı dil bilir.” “ 9. Yerel, bölgesel, ulusal ve evrensel aktüaliteyi takip eder.”. Eğitime-öğretme yeterlikleri içerisinde yer alan “ 10. Sûre ve dua öğretmenin yöntem ve tekniklerini uygular.”, “ 16. Mesleği ile ilgili yeni projeler üretir ve uygular.”, “ 18. Önemli gün ve gecelerde program düzenler.” Söz konusu yeterliklere ilişkin program tasarısında her hangi bir açıklama yer almamaktadır. Bu hedefler ile programdaki içerik arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

İmam-hatipler ve din hizmetleri uzmanları için belirlenen özel alan yeterlikleri ile üniteler arasındaki ilişki uyumludur. Vaizlerin özel alan yeterlikleri ile üniteler arasında genelde uyumluluk olmakla birlikte, bazı yeterliklere ilişkin ünitelerin belirlenmediği görülmektedir. Örneğin “ 1.Vaizliğin tarihî gelişimini bilir.”, “ 14. Müftüye vekalet konusunda gerekli bilgi ve donanıma sahip olur.” Aynı şekilde Kur’an kursu öğreticilerinin özel alan yeterlikleri ile üniteler arasında

<sup>56</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, madde 6,

<sup>57</sup> Fatma Varış, Eğitimde Program Geliştirme, s. 96.

genelde uyumluluk olmakla birlikte, bazı yeterliklere ilişkin ünitelerin belirlenmediği görülmektedir. Örneğin, “ 6.Öğrencilerin psikolojik, sosyal, dinî ve ahlâkî gelişim özelliklerini tanır.”, “ 12.Öğrencilerin bağımsız düşünme becerilerini geliştirir.” Müftülerin özel alan yeterlikleri ile üniteler arasında genelde uyumluluk olmakla birlikte, bazı yeterliklere ilişkin ünitelerin/staj çalışmalarının belirlenmediği görülmektedir. Örneğin, “ 6.Konferans, sempozyum, panel vb. organize eder.”, “ 8. Din hizmetlerine müftülük dışındaki kamu kuruluşlarının katılımını ve desteğini sağlar.”, “ 11. Hac ve kurban görevlerinin usulüne uygun olarak yerine getirilebilmesi için ilgili kişi ve kurumlarla işbirliği yapar.”, “ 13. Yerel yöneticilerle olumlu ilişkiler kurar.”, “ 14. Hayır kurumlarını tanır ve bu kurumlarla iş birliği yapar.”, “ 15. Cami dernek yönetimleriyle olumlu ilişkiler kurar.”, “ 18.Arapça ve Osmanlıca dinî metinleri anlar ve açıklar.” Sonuç olarak, genelde yeterlikler ile ünite açıklamalarının uyumlu olduğu, bununla birlikte az da olsa bazı yeterliklere ilişkin ünite açıklamalarının yer almadığı görülmektedir.

Program tasarısında eğitim durumlarının hedeflerin gerçekleşmesine hizmet edecek şekilde düzenlendiği görülmektedir. Ancak ölçme-değerlendirmeye ilişkin açıklamalar yeterince yer almadığı için hedefler ile değerlendirme arasında bir ilişki kurulamamıştır. Bununla birlikte programın öğeleri arasında genelde bir ilişki olduğu söylenebilir.

## **5. Sonuç:**

Sonuç olarak yaygın din eğitimi alanında görev yapacak personelin hizmete hazırlık programının genelde program geliştirme ölçütlere uygun olduğu söylenebilir. Bununla birlikte personelin hizmet sürecinin tümüne yönelik olarak belirlenen yeterliklerin bu programın hedefleri kısmında yer alması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Zira bu program hizmete hazırlık programıdır, hizmet sürecinin tümüne yönelik bir eğitim programı değildir. Bu çerçevede genel ve özel yeterlikler çerçevesinde hizmete hazırlık programının hedefleri yeniden gözden geçirilebilir.

Genel olarak program tasarısındaki öğeler arasındaki ilişkinin uyumlu olduğu söylenebilir. Bununla birlikte hedefler, içerik, eğitim durumları ve ölçme değerlendirme boyutlarında bazı eksikliklerin olduğu görülmektedir. Bu eksikliklerden bazılarını gidermek amacıyla, program uygulamaya konduktan sonra, yapılan bir toplantıda<sup>58</sup> alınan kararlar çerçevesinde İmam-hatip ve müezzin kayımların hizmete hazırlık programında tasarısındaki kur sisteminden vazgeçilmiş, hazırlık eğitiminin süresi kısaltılmış, bazı üniteler birleştirilmiştir.<sup>59</sup> Ayrıca staj uygulamalarını denetlemeye yönelik bir form geliştirilmiştir. Yapılan bu

<sup>58</sup> Kayseri Eğitim Merkezinde Düzenlenen Eğitim Merkezi Müdürleri Toplantısı. (16-18 Şubat 2006).

<sup>59</sup> Din görevlilerinin hizmete hazırlık programında yapılan ünite adlarına/saatlerine ilişkin değişiklik örnekleri şunlardır: “Din, Bilim, Kültür, Ahlak ve İman Esasları Bilgisi” (12 Saat), “Hadis İlmî ve Siyer Bilgisi”(20 Saat), “Hutbe,Vaaz Hazırlama ve Sunma Bilgi ve Becerisi”(18 Saat) gibi. (DİB. 05.06.2007 tarihli yazı.)

değişiklikler de göstermektedir ki, program geliştirme/değerlendirme bir süreçtir. Programa ilişkin yapılan bu değişikliklerin değerlendirilmesi ayrıca yapılabilir. Bununla birlikte bu sürecin iyi yönetilmesine yönelik olarak, “program değerlendirme birimi”nin oluşturulması değerlendirme çalışmalarının daha organize yapılmasına katkı sağlayabilir.

#### **KAYNAKÇA**

- Akyürek, Süleyman “Kur’an Kursu Öğreticilerinin Mesleki Yeterlikleri”, E.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 18, 2005/1.
- Alaylıoğlu, Ruşen – Oğuzkan, A. Ferhan Ansiklopedik Eğitim Sözlüğü, İnkılap ve Aka Yay., İstanbul, 1976
- Altaş, Nurullah “Dini Danışmanlığın Teorik Temelleri”, Ankara Üniv. İlahiyat Fak.Dergisi, C. XLI, Ankara, 2000.
- Ay, Mehmet Emin Problem ve Beklentileriyle Türkiye’de Kur’an Kursları, Düşünce Yay., İstanbul, 2005.
- Aydın, M. Şevki Cumhuriyet Döneminde Din Eğitimi Öğretmeni Yetiştirme ve İstihdamı, DEM Yayınları, İstanbul, 2005. “Diyanet İşleri Başkanlığınca Yürütülen Eğitim Hizmetlerini Yeniden Düşünmek”, Yarınlar İçin Düşünce Platformu Yay., 2005.
- Bayraktar, M. Faruk “Kur’an Kurslarının Sorunları ve Geleceği ile İlgili Bazı Düşünceler”, Yaygın Din Eğitiminin Sorunları Sempozyumu, İBAV Yay., Kayseri, 2003.
- Bilgin, Beyza Eğitim Bilimi ve Din Eğitimi, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Ankara, 1998.
- Buyrukçu, Ramazan Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü, Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, 1995.
- Büyükkaragöz, S. Savaş - Çivi, Cuma Genel Öğretim Metotları, Beta Yay., İstanbul, 1999.
- Program Geliştirme, Kaynak Metinler, Konya, 1997.
- Demirel, Özcan Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, PegemA Yay. , Ankara, 1999.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Din Hizmetleri Personelinin Hizmete Hazırlık Eğitimi Programı, Ankara, 2004.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Taşra Teşkilatında Din Hizmetlerini Yürütenlerin (İmam-Hatip, Kur’an Kursu Öğreticisi, Din Hizmetleri Uzmanı, Vaiz ve Müftü) Temel ve Özel Yeterlikleri, Ankara, 2005



- <http://www.diyamet.gov.tr/turkish/default.asp>
- Doğan, Hıfzı Eğitimde Program ve Öğretim Tasarımı, Önder Matbaacılık, Ankara, 1997.
- Erden, Münire Eğitimde Program Değerlendirme, Pegem Yay., Ankara, 1995.
- Erginer, Ergin Eğitimi Planlama, Uygulama ve Değerlendirme, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- Ertürk, Selahattin Eğitimde Program Geliştirme, Meteksan A.Ş., Ankara 1994.
- Fidan, Nurettin- Erden, Münire Eğitime Giriş, Alkım Yay., İstanbul, 1998.
- House, R. Ernest “Assumptinon Moderlying Evaluation Models” American Educational Research Association, Washington, 1978.
- Kaya, Zeki “Eğitimde Program Değerlendirme Yaklaşımları”, II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri, M.U. Atatürk Eğit. Fak., İstanbul, 1996.
- Kılavuz, M. Akif Kur’an Kurslarında Yetişkin Din Eğitimi, Düşünce Yay., İstanbul, 2005.
- Koç, Ahmet Kur’an Kurslarında Eğitim ve Verimlilik, Ankara, 2005.
- Komisyon, Öğretmen Yeterlilikleri, MEB Basımevi, Ankara, 2002.
- Köylü, Mustafa Yetişkin Din Eğitiminin Teorik Temelleri, Etüt Yay., Samsun, 2000
- Öcal, Mustafa “Dünden Bugüne Din Görevlileri ve Mesleki Yeterlilikleri”, Yaygın Din Eğitiminin Sorunları Sempozyumu, İBAV Yay., Kayseri, 2003.
- Selçuk, Mualla “2000’li Yıllara Girerken İrşad Anlayışımız Üzerine Bazı Düşünceler”, Uluslararası II. Din Şurası 23-27 Kasım 1998, Ankara
- Tavşancıl, Ezel Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Nobel Yay., Ankara, 2002.
- Taymaz, A.Haydar Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, ilkeler, Yöntemler, Pegem Yayınları, Ankara, 1992.
- Tosun, Cemal Din Eğitimi Bilimine Giriş, Pegem A Yayıncılık, Ankara 2005.
- Variş, Fatma Eğitimde Program Geliştirme, Alkım Yay., Ankara, 1996.
- Yıldız, İlhan “Eğitim Düzeyi Bağlamında Din Görevlilerinin Yeterliliği”, Yaygın Din Eğitiminin Sorunları Sempozyumu, İBAV Yay., Kayseri, 2003.
- Yılmaz, Hasan –Sünbül, Ali Murat Eğitimde Planlama ve Değerlendirme, Çizgi Kitabevi, Konya, 2003.
- Yılmaz, Hasan Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme, Yargı Yay Konya, 1998.