95698

S.D.Ü. İLAHİYAT FAKÜLTESİ YAYINLARI NO: 16
BİLİMSEL TOPLANTILAR NO: 6

TÜRKİYE'DE YÜKSEK DİN EĞİTİMİNİN SORUNLARI, YENİDEN YAPILANMASI ve GELECEĞİ SEMPOZYUMU

BİLDİRİLER - MÜZAKERELER

Türkiye Diyanet Vakfı
İslâm Araştırmaları Merkezi
Kütüphanesi

Dem. No:	95698
Tas. No:	377,8356 TÜR, Y

16-17 EKİM 2003
ISPARTA-2004

TERTİP HEYETİ

BAŞKAN
Prof. Dr. Ekrem SARIKÇIOĞLU

ÜYELER
Doç. Dr. İsmail Hakkı GÖKSOY, Doç. Dr. Ramazan BUYRUKÇU,
Yrd. Doç. Dr. Saadettin ÖZDEMİR, Arş. Gör. Safinaz ASRİ

ÇÖZÜMLEME
A. Hümeyra ASLANTÜRK, İ. Latif HACINEBİOĞLU, Kemalettin TAŞ, Nejdet DURAK, Haluk SONGÜR, Galip TURCAN, A. Sıdıka OKTAY, Ali BULUT, Sevim ÖZDEMİR, A. Yılmaz SOYYER, M. Sadık AKDEMİR, Zahit KARAÇAM, H. Tevfik MARULCU, Bilal GÖKKIR, Bilal SAMBUR, Rıfat OKUDAN, Kamile ÜNLÜSOY, Ahmet YILDIRIM, Musa KOÇAR, Adem EFE

ISBN-975-7929-71-9

İÇ DÜZEN
Nejdet DURAK; İshak ÖZGEL, Bahattin YAMAN

KAPAK
N. DURAK

BASKI
S.D.Ü. İlahiyat Fakültesi Baskı Merkezi
Ali Çolak

Yayınlanan Yazıların Sorumluluğu Yazarlarına Aittir
Yayınlanan tebliğler kaynak gösterilmek şartıyla iktibas ve atıf şeklinde kullanılabilir
©S.D.Ü. İlahiyat Fakültesi Isparta 2004

İSTEME ADRESİ
S.D.Ü. İlahiyat Fakültesi Merkez Kampüsü ISPARTA
Tel: (0246) 237 10 61 Fax: (0246) 237 10 58

İLAHİYAT FAKÜLTELERİNİN YENİDEN YAPILANMASI ÜZERİNE

Prof. Dr. Cemal TOSUN*
Doç. Dr. Recai DOĞAN**

GİRİŞ (Problem Yerine)

19. yüzyılda üç önemli faktör eğitim kurumlarını değişmeye zorlamıştır. Bunlar: endüstrileşme, şehirleşme ve göçtür (Tye ve Tye, 1992:27). Bu üç önemli faktörün etkisinde kalan eğitim kurumları gelişmelerini bu faktörlere dayalı olarak yürütmüşlerdir. 20. yüzyılda kitle ulaşım ve iletişim araçları gibi unsurlar eğitim kurumunu yeni değişmelere zorlamıştır. Drucker'e göre, 1965-1973 arası bir tarihte, "önümüzdeki yüzyıla" girilmiş ve yeni bir toplumsal gelişim aşamasına geçilmiştir. İki yüzyıl eğitim politikalarını biçimlendirmiş olan inançlar, taahhütler ve bağlantılar geride bırakılmıştır (Drucker, 1994:16). Artık sosyal ağırlık merkezi bilgi işçisine kaymıştır. Bütün gelişmiş ülkeler ticaret sonrası bilgi toplumu haline gelmektedirler. Bu şartlar eğitim örgütlerini de etkilemektedirler. Bu bağlamda eğitimde değişim, yenileşme, yeniden

* Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölüm Başkanı.
** Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümü öğretim üyesi.

yapılanma ve 21. yüzyıla hazırlama çalışmaları her toplumun üzerinde önemle durduğu konular olmuştur.

Çağdaş yüksek öğretimin temel unsuru olan üniversite, sosyal, ekonomik, politik veya teknolojik alanlardaki toplumsal değişimleri gerçekleştirme görevini en başta üstlenebilecek bir kurumdur. Yüksek öğretimin temel unsurunu tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de üniversiteler oluşturmaktadır. Üniversiteleri 1-araştırma projeleri üreten; 2-kitlesel eğitimi en üst düzeyde gerçekleştiren; 3- mesleki eğitim vererek topluma hizmet sunan kurumlar şeklinde tanımlamak mümkündür. Üniversiteye anlam kazandıran ve fonksiyonel hale getiren onun tüm bu unsurları bünyesinde barındırmasıdır. Diğer bir deyişle üniversite bu unsur ve işlevleri birlikte taşıdığı müddetçe anlamlı ve işlevseldir.

Ülkemizde üniversitenin söz konusu anlam ve işlevi kazanabilmesi ve taşıyabilmesi için öncelikle iki hususun yerine getirilmesi gerekmektedir: Birincisi, üniversitenin toplumdaki rolünün yeniden tanımlanması; ikincisi ise üniversitelerin yönetim ve oluşum şekillerinin radikal anlamda yeniden yapılandırılmasıdır. Söz konusu husus, üniversitenin hem dünyada hem ülkemizde kurulduğu günden itibaren bünyesinde yer alan yüksek din öğretiminin gerçekleştirildiği İlahiyat Fakülteleri için de geçerlidir.

İlahiyat Fakültelerinin yeniden yapılanması gerektiği ile ilgili bilimsel tartışmaların daha çok Yüksek İslam Enstitülerinin bulundukları bölgedeki üniversitelere bağlanarak Fakülte haline getirildikleri 1982 yılından itibaren yoğunlaşmaya başladığını söyleyebiliriz. Bu tarihe kadar mevcut olan Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi daha çok din bilimsel ve teolojik araştırma yapan ve Din dersi öğretmeni yetiştiren; Yüksek İslam Enstitüleri İmam Hatip Liselerine meslek dersleri öğretmenleri yetiştiren; ve Erzurum İslami İlimler Fakültesi ise daha çok İslam-bilimsel araştırmalar yapan yüksek öğrenim kurumlarıydı. Aslında Türkiye'de yüksek din öğretiminin 1982 yılından önce bu tür yapılandırılması bilimsel araştırmalar ve Türkiye'nin gerçekleri, bütün kapsamıyla din alanındaki ihtiyaçlar,

dünyanın bilimsel gelişmişliği göz önünde bulundurularak yapılmış olmaktan çok ihtiyaç ve biraz da siyasi iradenin bir sonucuydu. 1982 yılında bütün bu görevler İlahiyat Fakültelerini bünyesinde birleştirilince, o zaman yeni yapılanma ile ilgili bazı yazılar yazılmaya ve İlahiyat Fakültelerinin yeni yapılanması tartışılmaya başlandı. Aslında konu ile biri makale diğeri de iki sempozyum olmak üzere 3 önemli faaliyet vardır. Birincisi Muhammed Şevki Aydın'a ait olan ilahiyat fakültelerini öğretmen yetiştiren kurum olarak kabul eden ve yeniden yapılanmanın bu yönde olması gerektiğine işaret eden bir yazıdır. Aydın'ın, makalesindeki en dikkat çekici husus, İlahiyat Fakültelerinin aspirin diploma veren kurumlar haline geldikleri ve istihdam alanlarına göre yapılanmadıklarıdır. Sempozyumlardan biri daha çok yüksek din öğretimindeki metodoloji (Onkuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 1988) diğeri ise din hizmetleri ve İmam-Hatip Lisesi meslek dersleri öğretimi (Diyanet İşleri Başkanlığı, 1991) üzerinde yoğunlaşmaktadır. Tabii bunlara ek olarak konu ile ilgili hemen herkesin çeşitli vesilelerle dile getirdiği serzenişler vardır. Örneğin Diyanet İşleri Başkanlığı'nın herhangi bir toplantı veya sempozyumda yeri geldiği zaman İlahiyat Fakültesi mezunlarının kendilerinin ihtiyaç duyduğu elemanı yetiştiremediği (ki Hasekilerin açılışı bunun en önemli sebebi olarak gösterilmektedir); bizzat bu fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının fakültenin sadece öğretmen yetiştiren bir kurum haline geldiği ve öğretmenlik derslerinin öğretim programında çok yer tuttuğu için temel islami ilimlerin okutulması için yeterli ders saatine imkan vermediği; öğrencilerden bazılarının öğretmen değil, din görevlisi olmak istedikleri halde niçin öğretmenlik derslerini okudukları bu serzenişlerden sadece bir kaçıdır. Aslında bu tenkitlerde bulunanların her biri belki kendi bakış açılarına göre haklıydılar fakat bunlar temelleri olan ve belli bir bütünlük içerisinde yapılan eleştiriler olmaktan uzaktır. Çünkü 1997'den itibaren Türkiye'de öğretmen yetiştirme modeline uygun olarak İlahiyat Fakülteleri yeniden yapılandırıldığı zaman, yapılan bazı eleştirilerin hiç olmazsa daha önceki şekliyle ilahiyat mezunlarının alan bilgisi açısından daha güçlü yetiştiklerini ifade etmeye başlamaları bunun bir göstergesidir. Kısacası,

İlahiyat Fakülteleri ile ilgili bazı tenkit ve önerilerde bulunanların büyük kısmının dünyadaki hızlı gelişme ve buna paralel olarak eğitimde örgütlenme, öğretme-öğrenme sürecinin unsurları ve bunlardaki yeni stratejiler, bilginin doğası ile ilgili yeni yaklaşımlar kısacası eğitimdeki yeni değerler ile ilgili bütüncül bir bilgiye sahip olduklarını da söylemek zordur. Her şeyden önce İlahiyat Fakültelerinin Türk Üniversite sistemi içerisinde ne tür bir fakülte olduğu veya olması gerektiği dahi ciddi tartışılmış değildir. Halbuki Türkiye'de 1933'de Üniversite reformu yapılmazdan bir yıl önce İsmail Hakkı Baltacıoğlu "İlahiyat Fakültesi Ne Demektir?" adlı yazısında, yeni üniversite içerisinde yer alacak ilahiyatın bir meslek mektebi değil, din alimleri ve din mütefekkirleri yetiştirecek olan bir ilim müessesesi olması gerektiğini söylemektedir. (Baltacıoğlu, 1932:157) Elbette Baltacoğlu'nun ilahiyat fakültesinin ne olması gerektiği ile ilgili yazdıklarının doğru olduğunu değil, ama konunun daha sonra ilgili çevrece tartışılmadığını belirtmek istiyoruz. İlahiyat Fakülteleri ile ilgili bu ve benzeri konular bilimsel anlamda dünyanın geldiği seviye itibariyle tartışılmadığı sürece ilahiyat fakülteleri ile ilgili yapılacak yapılanmalar sadece belli bir yapı üzerinde bazı düzenlemeler yapmaktan ileri gitmeyecektir. Hatta medresenin çöküşünü hızlandıran en önemli sebeplerden biri olan, eski zihniyete yeniyi ekleme, ve çöküşü hızlandırma tehlikesi ile dahi karşı karşıya kalınabilir.

Bu tebliğde, geçmişe ilişkin değerlendirmeler yapılmak yerine öncelikle yeniden yapılanmanın kavramsal bir çözümlemesi ve teorik temellendirmesi yapılmış daha sonra ise benimsenen teorik temele uygun olarak çeşitli modeller önerilmiştir. Elbette benimsenen model ve modellerin seçilmesinde bugüne kadar elde edilen tecrübelerin, dünyanın eğitimde ve örgütlenmede geldiği noktanın, Türk Üniversite yapısının etkisi vardır. Aslında İlahiyat fakültelerindeki modern bir yapılanmanın gerçekleştirilmesi için öncelikle ülkemizdeki eğitim daha sonra ise üniversite ile ilgili yaygın kanaatin değiştirilmesi gereklidir.

Kavramsal Çözümleme ve Yeniden Yapılanmanın Teorik Alt Yapısı

Kavramsal Çözümleme:

Örgütler neden değişime ve yeniden yapılanmaya ihtiyaç duyarlar? Örgütlerin amaçları yalnızca yaşamlarını devam ettirmek değil, etkili ve verimli bir şekilde işleyebilmektir. Mevcut bütün sistemler, zaman içerisinde karşılaştıkları problemleri çözebilmek için veya ortaya çıkan yeni ihtiyaçları mevcut durum ile karşılayamadığı zaman, toplumun beklentisine cevap verebilecek bir örgüt yapısı ya da yönetim yapısı bulabilmek amacıyla yeni arayışlara girerler. Bu amaçla eğitimde modeller, belli sorunlara çözüm bulmak amacıyla geliştirilir ve önerilir. Modelin başarısı da uygulamaya ve sonuçlarına göre değerlendirilir. Eğitim örgütleri diğer örgütlere nazaran formal yönü kadar informal yönü de ağırlıklı olan normatif örgüt tipindedir. Onun bu özelliği diğer örgütlerden farklı yapısal yanlarının olmasına neden olur.

Son zamanlarda eğitimde "Değişme", "Yenileşme", "Reform", "Kalkınma", "Yeniden Yapılanma", "Örgüt Geliştirme", "Etkili Okul/Üniversite/Fakülte", "Toplam Kalite Yönetimi" gibi çeşitli kavramlar birlikte anılmaktadır. Bu kavramlar birçok araştırmada birbirinin yerine de kullanılmaktadır. Gerçekte de bu kavramlarla ifade edilen bir zihniyet değişikliğidir. Biz burada tebliğimize uygun olarak değişme, yenileşme ve yeniden yapılanma kavramlarını inceledik.

Değişme: Türk dil Kurumu Sözlüğü'ne göre değişme: "Bir zaman dilimi içindeki değişikliklerin bütünü" olarak tanımlanmaktadır. Başaran'a göre ise değişme "bir bütünün öğelerinde, öğelerin birbirleriyle ilişkilerinde, öncekine göre nicelik ve nitelikçe gözlenebilir bir ayrılığın oluşmasıdır" (Başaran, 1992:304). Genel anlamda değişme, ister planlı olsun, ister plansız, herhangi bir sistemin (kişi veya örgüt), bir süreç veya ortamın belli bir durumdan başka bir duruma dönüşmesi olarak tanımlanabilir. Değişme; belirli bir sürede bir şeyde gözlenen farklılaşma olarak da açıklanabilir.

Yenileşme: Son yıllarda değişme yerine, daha dikkat çekici olan "yenileşme" (innovation) terimi kullanılmaktadır. Bu anlamda yenileşme, önceden planlanmış belirli bir değişmedir. Yenileşme, bir rastlantıdan çok istenmiş ve planlanmış bir harekettir. Yenilik, planlı bir değişmedir. Değişme ve yenileşme bazı yönleriyle birbirlerinden ayrılırlar. Değişme kendiliğinden oluşabilir, yenileşme ise amaçlı ve planlıdır. Değişme eski sisteme dönüş şeklinde de görülebilir. Yenileşmenin yönü pozitifken, değişme negatif yönde de olabilir. Değişme bazen sadece nicelikseldir. Buna karşılık yenileşmede hem nicelik hem nitelik vardır.

Yeniden Yapılanma: Sashkin ve Egermeier'e göre (Sashkin ve Egermeier, 1992:12) yeniden yapılandırma, eğitimin çıktısı olan öğrencinin niteliğinin geliştirilmesi için her seviyedeki yöneticilerin, öğretim elemanların, öğrencilerin arlarındaki ilişkilerin ve rollerin değiştirilmesidir. Hiçbir sistem iç ve dış unsurlar tarafından desteklenmeden değiştirilemez. Değişmenin hem kurum mensuplarınca ve hem de kurum dışındaki kişilerce desteklenmesi gerekir. (Berman, 1987:19). Bazı iç değişmeler vardır ki örgüt bunlardan kaçınamaz. Binaların, makinelerin ve diğer fiziki donanımın aşınmasını önlemek mümkün değildir. Personelin kurumdan ayrılmasını önlemek, görevlerini ve yerlerini değiştirmek, fiziki düzenlemeler yapmak gibi bazı iç değişmeleri kontrol etmek mümkündür.

Yeniden yapılanma ile ilgili eğitimde iki tür yaklaşım gözlenmektedir Birincisi **Kuvvetlendirme** (intensification) ve korumayı hedef almaktadır. Mevcut uygulamaları daha da geliştirmeyi temel alan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım; öğretim metotlarının, programların, ölçme ve değerlendirme metotlarının, ders kitaplarının geliştirilmesini temel olarak almaktadır. İkinci yaklaşım ise **yeniden yapılanma** (restructuring) olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşım eğitimin yerelleştirilmesini, merkez ile olan ilişkilerin daha da esnek hale getirilmesini, karar verme otoritesinin yerel liderlere bırakılmasını, okula dayalı yönetime ağırlık verilmesini, öğretim elemanlarının mesleki seviyelerinin yükseltilmesini, eğitimin amaç ve değerlerinin daha fazla paylaşılmasını, öğrencilerin, öğretim elemanlarının,

yöneticilerin ve politikaları belirleyen kişilerin rollerinin yeniden el alınmasının gerektiğini vurgulamaktadır. (Barley ve Jenness, 1994:32-33; Özdemir, 2000:33-34)

Yeniden Yapılanmanın Teorik Alt Yapısı

Yeniden yapılanmanın teorik alt yapısını incelemeye geçmeden önce yeniden yapılanma ile ilgili varsayımları söylemek gereklidir. Yeniden yapılanma ile ilgili bazı varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Yeniden yapılanmanın öncelikleri vizyon ve misyon tespitidir. Misyon ve vizyon belirlemek ne demektir? Niçin gereklidir? İlk olarak nelerin değiştirileceğini ve bunların niçin değiştirileceğinin taraflara anlatılması gerekmektedir.

2. Yeniden yapılanma sürecine katılanların değişmeye bakış açıları anlaşılmalıdır. Yeniden yapılanmanın insan tarafı genellikle ihmal edilmektedir. (Hall ve Hord, 1987:8). Eğer yapılanma, yapılanma sürecine katılacak olan herkes tarafından tam olarak anlaşılmamış ise başarısız olacaktır. Yeniden yapılanmanın başlatıcıları eğitimde taraf olan herkesin destek ve katkısını almalıdır. Bazen çok küçük ayrıntılar bile bir yeniliğin iyi anlaşılmamasına ve başarısız olmasına neden olabilir.

3. Yeniden yapılanma bir süreçtir. Yapılanma bir anda olup biten bir olay değildir. Uzun süre devam edecek bir süreçtir. Yapılanma taraftarları, araştırmacılar ve karar vericiler işin başında yapılanmanın kısa bir sürede olamayacağının farkında olmalı ve yapılanmayı uzun süreli bir çalışma olarak görmelidirler.

4. Yeniden yapılanmanın farklı aşamalarında beklenen ve planlanan sonuçlara ulaşmanın yanında; beklenmeyen ve tahmin edilmeyen bazı sonuçların da ortaya çıkabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

5. Yeniden yapılanma sadece bir kesime bırakılmamalıdır. Yöneticiler, öğretim elemanları, veliler, öğrenciler ve kamuoyunun gönüllü değişme ajanı teşvik edilmelidir. (Özdemir, 2000:29)

Geçtiğimiz asrın son çeyreğinden beri dünyada en çok konuşulan konuların başında "değişim/yeniden yapılanma" kavramı gelmektedir. Dünyadaki gelişmeler doğrultusunda makro ve mikro düzeyde tüm organizasyonlarda değişimin/yeniden yapılanmanın kaçınılmaz olduğundan söz edilmektedir. Kurumları yeniden yapılanmaya zorlayan faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1. Küreselleşme

2. Uluslar arası ve bölgesel organizasyonların önem kazanması

3. Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler; bilgisayar kullanımının yaygınlaşması ve telekomünikasyon alandaki hızlı gelişmeler

4. Yeni teknolojik buluşlar

5. İnsan hakları ve demokrasi alanındaki gelişmeler dolayısıyla organizasyonlarda insana saygının önem kazanması

6. Ekonomik ve sosyal kalkınmanın itici gücünün insan kaynağının anlaşılması

7. Çalışanların yönetime katılma ve daha demokratik yönetilme istekleri

8. Değişen demografik yapı (Tye ve Tye, 1992:37-39; Özdemir, 2000:6-7).

Bu ve eklenebilecek diğer faktörler organizasyonlarda yeniden yapılanmanın bir zorunluluk olduğunu ortaya koymaktadır. Yeniden yapılanma konusunu daha iyi anlayabilmek için öncelikle yeniden

yapılanmada üzerinde durulan vizyon ve misyon ile "N"li sorulara cevap aranması ve yeniden yapılanmaya karşı bireysel ve örgütsel direnmenin kaynak ve faktörlerini incelenmesi önem taşımaktadır.

Vizyon kelime anlamıyla görüş, görme kuvveti, geleceği kestirebilme gücü ve hayal gücü gibi anlamlara gelmektedir. Vizyon geleceğe yönelik bakış açısını ifade etmek için de kullanılmaktadır. Bir diğer tanıma göre vizyon bir örgütün, gelecekte alacağı "ideal" durum olarak da tanımlanabilir. Kurumu öngörülen görüş doğrultusunda geliştirecek fırsatları destekleme olarak da tanımlanabilir (Smith ve Pilele 1997:6)[1]. Uzun vadeli düşünme ve toplumsal değişmelerin dışında kalmama vizyonun temelini oluşturur. Bir diğer tanımla vizyon gelecekte ulaşılmak istenen hedeflerin gerçeğe uygun düşlerini kurmaktır. Vizyon geliştirme süreci mevcut durumu sorun olarak görmekle başlar. Misyon ise, kritik değerlendirme sonuçlarına göre örgütün 5-10 yıl içerisinde alacağı pozisyonu ifade etmektedir. Daha yakın hedeflerle ilgilidir.

Vizyon ve Misyonun içeriklerini ve ilişkilerini şu tablo ile daha iyi anlayabiliriz:

VİZYON	MİSYON
Maddi manevi tüm değişkenleri içine alır (Holistik), misyonu içerir	Örgütün bir bölümünü geliştirmeyi hedefler, sınırlıdır
Örgütün geleceği üzerine odaklaşır	Örgütün bugünkü ihtiyaçları ön plandadır
İçseldir (Internal) personele örgütün misyonu ve nereye gittiği konusunda bilgi verir	Dışsaldır, personele müşterilerin ihtiyaçları hakkında bilgi verir

[1] Vizyon ile ilgili yapılan diğer tanımlamalar için bkz. Sybouts, 1992:256-258; Deal, 1992:1-2; Starratt, 1995:12-14; Cafoğlu, 1996:58-59; Çelik, 2000:167-168.

Örgütün fonksiyonlarını ve örgütsel ilişkileri geleceği düşünerek geliştirerek hazırlar	Örgütün günlük eylemlerini müşteri ihtiyaçlarını temel alarak tanımlar
Personeli motive etmek için gelecek temelli açık amaçlar geliştirilir	Personelin günün şartlarına göre işini en iyi yapması istenir
Biz ne olmak istiyoruz? Nereye gidiyoruz sorusu sorulur	Biz şu anda ne yapıyoruz? Neye inanıyoruz sorusu sorulur

Vizyon ve Misyon (Özdemir, 2000:38)

Vizyon geliştirmek isteyen bir örgütün kendine şu soruları sorması gerekir:

- Müşterilerimiz kimlerdir, gelecekte kimler olacaktır?
- Müşterilerimiz ve sosyal paydaşlarımız için nasıl çalışıyoruz gelecekte nasıl çalışacağız?
- Rakiplerimiz kimlerdir? Gelecekte kimler olacak?
- Değerlerimiz nelerdir?
- Biz olmasak toplum ne kaybeder?
- Çalışanlarımız bugün ve gelecek için neler yapıyorlar? (Özdemir: 2000:39; Çelik, 2000:173-175)

Bu soruları artırmak mümkündür. Önemli olan bu soruların uygun cevaplarını bulabilmektir. Bir ilahiyat Fakültesi yeniden yapılandırma çalışmasında da ilk aşamada, önce doğru soruların sorulması, arkasından da doğru cevapları bularak vizyonunu belirlemelidir.

Vizyon Geliştirmede Engeller					
Sorunu Kabul Etmeme	Sorunu Çözdüğüne İnanma	Ders Almama	Ben Bilirim yaklaşımı	Sorunlar ortaya çıkınca suçlu arama	Geçmişi abartma

Yeniden yapılanma konusundaki "N"li sorulara gelince, bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yeniden Yapılanma Nedir? Organizasyon Yapısı **Ne** durumdadır?
- Yeniden Yapılanma **Niçin**? **Neden** gereklidir?
- Yeniden Yapılanma ile **Nereye** ulaşılmak istenmektedir?
- Yeniden yapılanma **Ne zaman** gerçekleştirilecektir?
- Yeniden Yapılanma **Nasıl** yapılacaktır?

Yukarıdaki beş "N"li sorulara ilaveten bir de "K"li sorunun cevabını araştırmak yeniden yapılanmanın başarısı için gereklidir.

- Değişimi **Kim** gerçekleştirecek?

Organizasyonda değişim ve yeniden yapılanmada başarı için 5-N ve 1-K yaklaşımını şöyle açıklayabiliriz(Aktan, 1995:29):

Ne?: Değişim ve yeniden yapılanmadan önce organizasyonun yapısının **Ne** olduğunu ve Ne tür özelliklere sahip olduğunu bilmek gereklidir. **Ne** türde bir organizasyon yapısına sahibiz? Ne tür problemle karşı karşıya bulunmaktayız? Bu bağlamda İlahiyat Fakülteleri, saf din ilimleri yapan, öğretmen yetiştiren veya din görevlisi yetiştiren kurumlar mıdır?

Niçin?Neden?: Organizasyonda değişim ve yeniden yapılanmaya **Niçin? (Neden?)** gerek olduğu iyi bir şekilde ortaya konulmalıdır.

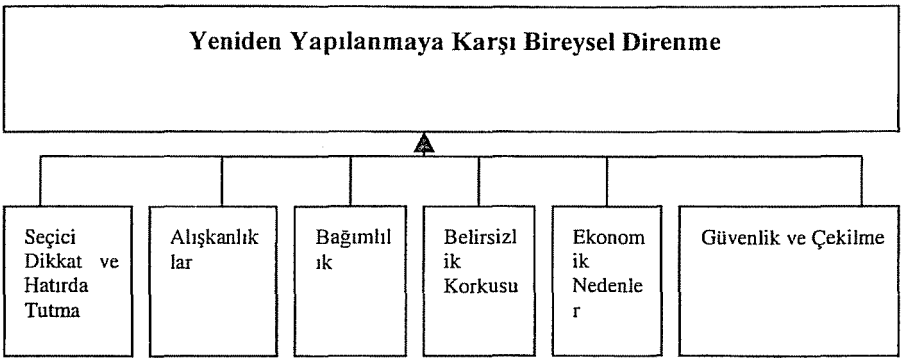
Ne Zaman?: Organizasyonda değişim ve yeniden yapılanmaya **Ne Zaman** başlanması gerektiği bir zaman planlaması yapılarak ortaya konulmalıdır. Değişim ve yeniden yapılanma sürecinde tüm yapılacak işlerin kilometre taşlarının bir zaman akım şeması içerisinde gösterilmesi gereklidir.

Nasıl?: Organizasyon içerisinde yeniden yapılanmanın **Nasıl** gerçekleştirileceğine ilişkin bir stratejik planlama yapılmalıdır. Stratejik planlama organizasyonunun değişim ve yeniden yapılanma ile başarmak istediği ve ulaşmayı arzuladığı amaçları ve bunun Nasıl yapılabileceğini ortaya koyan bir planlama aracıdır.

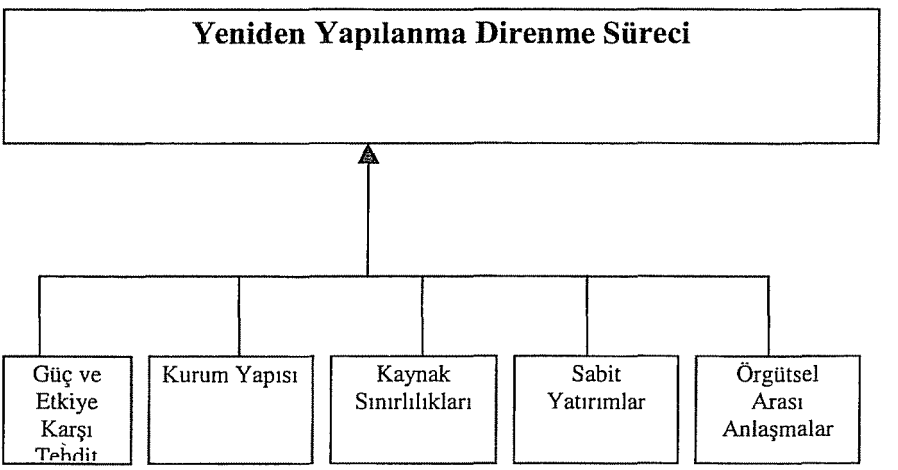
Nereye?: Organizasyonda değişim ve yeniden yapılanma ile **Nereye** ulaşılmak istendiğini öncelikle organizasyonun Vizyon Bildirisi (Vision Statement) içerisinde açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. Stratejik planlama içerisinde de organizasyonda üstlenilen misyon ile Nereye ulaşılmak istendiğinin açık ve anlaşılır olması gereklidir.

Kim?: Organizasyonda yeniden yapılanmayı **Kim** gerçekleştirecektir?

Elbette bunlar yapılırken yeniden yapılanmanın önündeki bireysel ve örgütsel direnmenin kaynak ve faktörlerinin de bilinmesi gereklidir.



Yeniden Yapılanmaya Karşı Bireysel Direnmenin Kaynakları (Don Hellrigel ve Diğerleri, 1986:583)



Yeniden Yapılanmaya Karşı Örgütsel Direnme Faktörleri (Don Hellrigel ve diğerleri, 1986: 583)

Yeniden yapılanmanın kavramsal çözümlemesinin ve teorik alt yapısının incelendiği yukarıdaki incelemelerden anlaşıldığı üzere ilahiyat

fakültelerinde yapılacak yeniden yapılanmanın, teorik temelleri ve belli bir yaklaşımı olan belli bir sistem içerisinde yapılması gerekir.

İLAHİYAT FAKÜLTELERİNİN

YENİDEN YAPILANDIRMAYA YÖN VERMESİ GEREKEN DÜŞÜNCELER

Bütün bu teorik açıklamalardan sonra ve bunlardan hareket ederek İlahiyat Fakültelerinin yeniden yapılandırılması sürecinde aşağıdaki temel düşünceleri önemli bulmaktayız.

1. Temel ilahiyat eğitiminin amaçları, kapsamı vs. belirlenmelidir.

2. Temel ilahiyat eğitimi üzerine bina edilecek ve istihdam alanlarına yönelik eğitim verecek bir yapılanma gerçekleştirilmelidir.

3. Bölümlendirme bu yeni yapılanmaya göre yeniden yapılmalıdır. Her bölüm diploma (veya ortak diplomaya ek belge) vermelidir.

4. Anabilim ve bilim dalları yeni bölümlemeye göre gözden geçirilerek gerekli işleme tabi tutulmalıdır.

5. Ders türleri ile kredi saatleri akreditasyon ilkeleri doğrultusunda yeniden belirlenmelidir.

6. Temel İlahiyat eğitimi için ders türleri ve kredi saatleri belirlenirken;

a) Usul, giriş, tarih vb. dersler ile araç dersler (Arapça, yabancı dil, bilgisayar vb) ilk sınıflarda (her ders türü için proje derslerine geçmeden önceki dönemlerin birinde) ortak ders olarak yer almalı;

b) Diğer dersler için her öğretim üyesine hazırlanmış bir proje formuna uygun proje sunma hakkı (ve sorumluluğu) verilmelidir. Bu proje derslerinin sunuş, kabul ve işleyişi bir sisteme bağlanmalıdır.

c) Aynı anabilim dalında veya alt bilim dallarında yer alan dersler gruplandırılarak modüller oluşturulmalı öğrencilerden –belirlenmiş giriş, usul, tarih vb. derslerden sonra- o gruba ait derslerden kaç kredi/saat alacakları belirlenmeli ve bu kredi saatler proje derslerinden öğrenci tarafından seçilenlerle tamamlanmalıdır.

d) Proje dersleri aktif öğrenme ilkesi göz önünde bulundurularak düşünülmelidir. Dersin amacına ve muhtevasına uygun öğrenme ortamı, yöntem ve teknikleri ve öğrenci sayısı.

e) Belli bir gruplandırma yapılamayan ve okutulması öngörülen dersler ortak dersler olarak programa yerleştirilmelidir.

7. Temel ilahiyat üzerine planlanan bölümlerde, istihdam alanına yönelik özel alan bilgi ve becerisini kazandıracak derslere yer verilmelidir.

8. Temel İlahiyat eğitimi üzerine kurulan bölümlerin süreleri ve kredi saatleri, alanın gerektirdiği nitelikler göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.

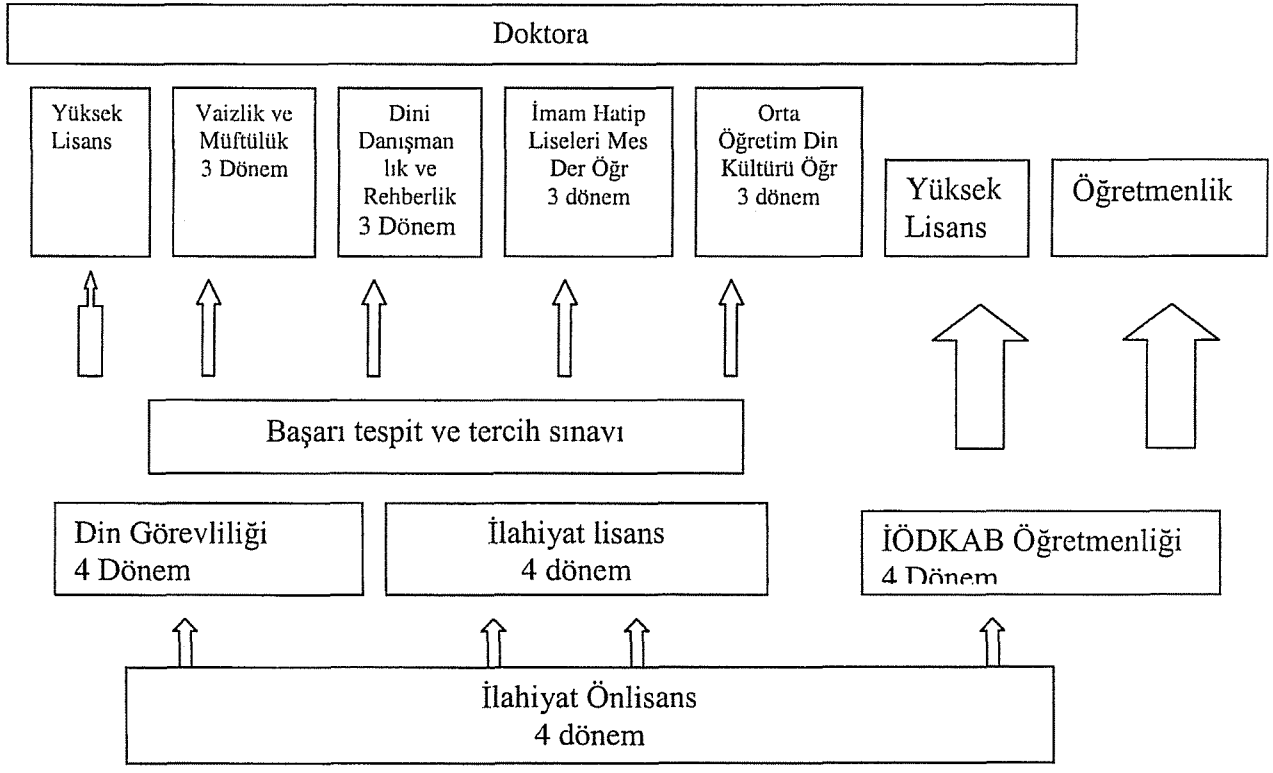
YENİDEN YAPILANMAYLA İLGİLİ ÖRNEK TASARIMLAR

Yeniden yapılanma ile ilgili teorik alt yapı çalışmaları tamamlandıktan sonra bunun nasıl bir örgütlenme değişikliği ile gerçekleştirilebileceği üzerinde durulabilir. Ancak önemle vurgulanması gereken nokta, teorik alt yapı çalışmalarının tek tek fakültelerce değil, ortak komisyonlarla gerçekleştirilmesidir. Bu komisyonlarda, muhatap kurum temsilcilerinin ve hatta hedef kitle temsilcilerinin de, yukarıda belirtilen yeniden yapılanmayla ilgili çalışmalarıyla hazır bulunmaları ve aktif

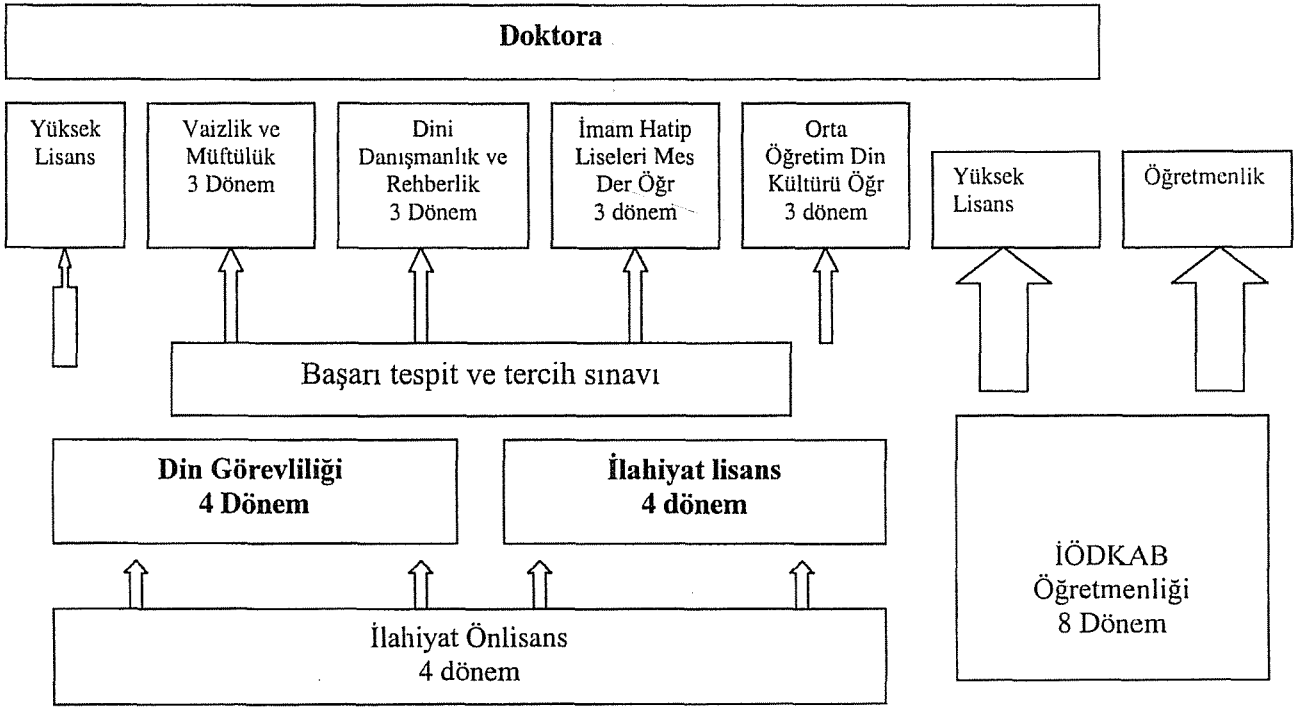
katılımları kaçınılmazdır. Bundan sonra yapılanmanın temel unsurları belirlenebilir. Hangi istihdam alanları için hangi programların hangi öğrenim düzeylerinde açılması gerektiği kararlaştırılır. Bundan sonra her fakülte alt yapı ve akademik kadro ve destek imkanları çerçevesinde bu programlardan açma hazırlıklarını yapabilir.

Yapılanmalar belirlenen ihtiyaçlara göre ön lisans, lisans ve tezsiz yüksek lisans programları açma şeklinde gerçekleştirilebilir. Ancak, meslek standartlarının yükseldiği günümüzde ön lisansa dayalı meslek edindirmenin düşünülmemesi daha isabetli olabilir. Bu açıdan bakıldığında ön lisans+lisans ve ön lisans+lisans+tezsiz yüksek lisans nazarı dikkate alınarak yapılanma modelleri üretilebilir.

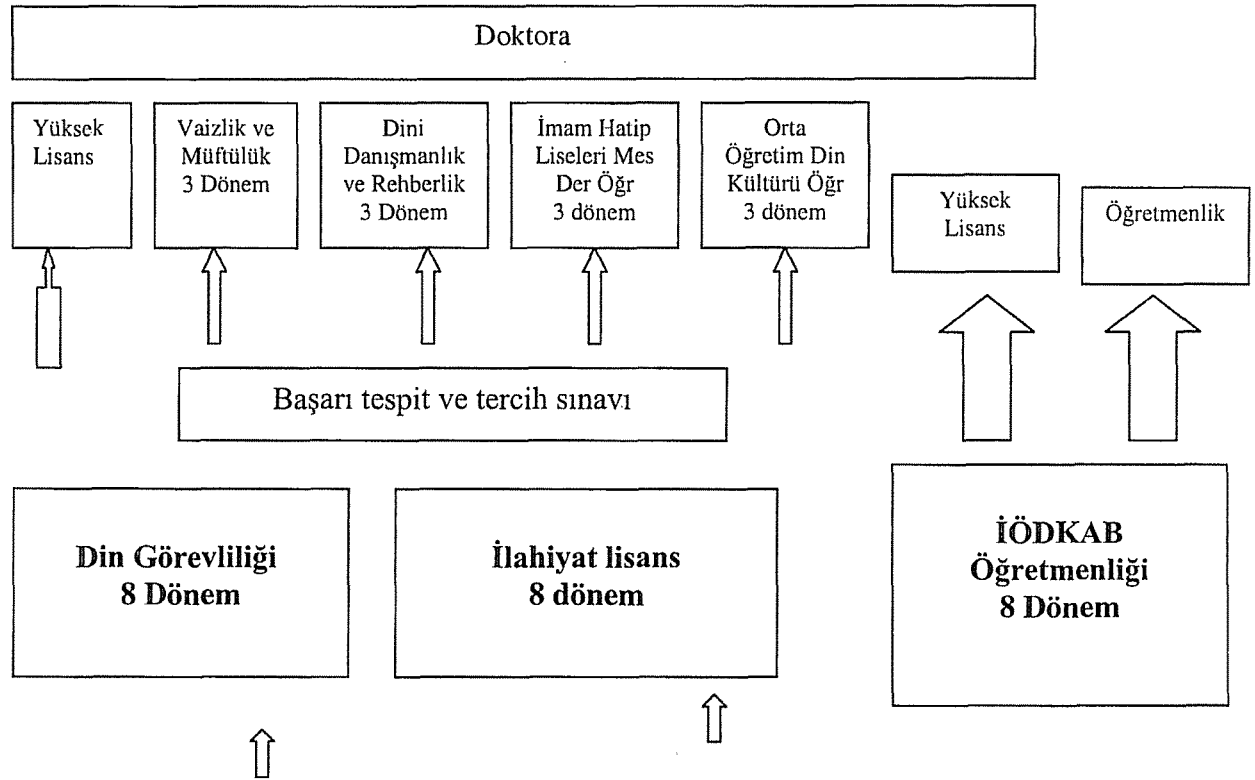
1.İÖDKAB Öğretmenliği bölümü de dahil tüm ilahiyatlıların ilk dört dönemi temel ilahiyat olarak okumamaları, son dört dönemde ilköğretim öğretmenliği, din görevliliği ve ilahiyat olmak üzere üç programa ayrılmaları mümkündür. Üç program ayrı ayrı öğrenci alır. Sadece ortak olarak dört döneni birlikte okuyarak ortak ilahiyat formasyonu alırlar. Lisans tamamlandıktan sora, tezsiz yüksek lisans programları düşünülür. Vaizlik, Müftülük, (veya ikisi birlikte) İHL Öğretmenliği, Orta Öğretim DKAB öğretmenliği, Dini Danışmanlık ve Rehberlik. Akla gelen programlardır. Tezsiz Yüksek Lisans Programlarına geçiş için ölçütler ve öncelikler belirlenebilir. Örneğin: İÖDKAB Bölümü mezunları tezsiz Y.L devam edemez. Din Görevliliği mezunları ancak belirli şartları aştıktan sonra, Vaizlik ve Müftülük ve İHL Öğretmenliği programlarına gidebilirler, İlahiyat Programı mezunları ise Orta öğretim DKAB Öğretmenliği ve Dini Danışmanlık ve Rehberlik Programlarına tercihli olmak şartıyla tüm programlara gidebilirler.


Doktora
Yüksek Lisans
Vaizlik ve Müftülük 3 Dönem
Dini Danışman lık ve Rehberlik 3 Dönem
İmam Hatip Liseleri Mes Der Öğr 3 dönem
Orta Öğretim Din Kültürü Öğr 3 dönem
Yüksek Lisans
Öğretmenlik
Başarı tespit ve tercih sınavı
Din Görevliliği 4 Dönem
İlahiyat lisans 4 dönem
İÖDKAB Öğretmenliği 4 Dönem
İlahiyat Önlisans 4 dönem

2. Mevcut İlköğretim programına dokunulmaksızın aynı program gerçekleştirilebilir. Yani Din Görevliliği ve İlahiyat Programları ön lisansı ortak lisansı ayrı okurlar ve Tezsiz YL aynı şekilde planlanır.



3. Her üç program için de baştan ayrı programlar uygulanır. Tezsiz YL aşamasında birincideki düzenlemeye uyulur.



KAYNAKÇA

Aktan, C.C, (1995), *Değişim ve Yeni Global Yönetim*, Mess yayınları, No. 257.

Baltacıoğlu, İsmail Hakkı, (1932), "İlahiyat Fakültesi ne Demektir?", *Terbiye*, Sühelet Kütüphanesi, İstanbul.

Başaran, İbrahim Ethem, (1992), "Ortaöğretimde ders Geçme ve Kredi Sistemi Uygulamalarının Geliştirilmesi", *Ortaöğretimde ders Geçme ve Kredi sistemi İlk Uygulamalar,* Türk Eğitim Derneği, Ankara.

Berman, Melisa A., (1987), (Ed.) *Restructring Education Highlights of a Conference*, Conference Board Research Report No: 902.

Cafoğlu, Zuhal, (1996), *Eğitimde Toplam kalite Yönetimi*, Ümit Vakfı, İstanbul.

Çelik, Vehbi, (2000), *Eğitimsel Liderlik*, 2. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Deal, Terence, (1992), "Leadership In a World of Change", *School Leadership*, (Ed.) D. Thompson.

Diyanet İşleri Başkanlığı, (1991), *Din öğretimi ve Din Hizmetleri Semineri (8-10 Nisan 1988)*, Ankara.

Drucker, Peter F. , (1994), *Kapitalist Ötesi Toplum*, Çev: Belkıs Çorakçı, İnkılap Kitabevi, İstanbul.

Hall Gene E.-Shirley M. Hord, (1987), *Change in Schools Facilitating the Process*, State Univensity of New York Pres, Albany,

Hellrigel, Don-John W. Slocum-Richar W. Woodman, (1986), *Organizational Behavior,* Fourth Edition, West Publishing Company.

Onkuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, (1998), *Yüksek Öğretimde Din Bilimleri Öğretimi Sempozyumu (21-23 Ekim 1987)*, Samsun.

Özdemir, Servet, (2000), *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*, 5. Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Sashkin M-J. Egermeier, (1992), *School Change Models and Process: A Review and Synthesis of Research and Practice,* PIP Working paper92-9, Office of Educational Research and Improvement, U.S. Department of Education.

Smith Stuart C.-Philip K. Pilele, (1997), *School Leadership Handbook for Excellence*, Third Edition , ERIC.

Starratt, R.J., (1995), *Leaders With Vision the Quest SchoolRrenewal,* Corwin Pres Inc.

Sybouts, Ward, (1992), *Planning In school Administration*, A Handbook, Greenwood Pres.

Tye, Barbara Benham -Kenneth A. Tye, (1992), *Global EducationA Study of School Change,* State University of New York Pres, Albany.