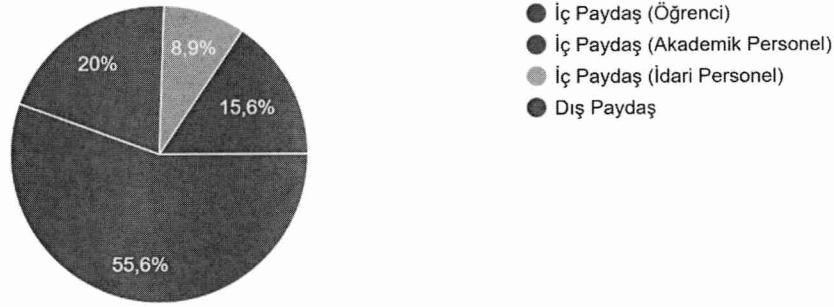


SELÇUK ÜNİVERSİTESİ İLAHİYAT FAKÜLTESİ
2024-2025 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI
MİSYON, VİZYON, İLKE, AMAÇ VE HEDEFLER ANALİZİ

Paydaş Durumunuz
45 yanıt



Analiz:

Ankete katılan toplam 45 katılımcının 25'i (%55,6) “İç Paydaş – Öğrenci” grubuna, 9'u (% 20,0) “İç Paydaş – Akademik Personel” grubuna, 4'ü (% 8,9) “İç Paydaş – İdari Personel” grubuna, 7'si (% 15,6) ise “Dış Paydaş” kategorisine dâhildir. Özetle, yanıtların yaklaşık beşte üçü öğrencilerden, beşte biri öğretim elemanlarından, onda birinden azı idari personelden ve altıda biri de mezun-işveren-toplum temsilcisi gibi dış paydaşlardan gelmiştir. İç paydaşların (öğrenci-akademik-idari) toplam ağırlığı %84,4'e ulaşarak dış paydaşların sesini belirgin biçimde gölgede bırakmaktadır; özellikle idari personelin katılımı, sadece dört kişiyle, anketin en zayıf temsil edilen grubunu oluşturmuştur.

Dış paydaşlara yönelik “Çalıştığınız kurumu belirtiniz” sorusuna verilen sekiz yanıtın ikisinin MEB/Öğretmen, ikisinin Diyanet İşleri Başkanlığı, ikisinin de üniversiteye bağlı ilahiyat/İslami ilimler fakülteleri olduğu, geri kalanların ise Selçuk İslami İlimler Derneği ve esnaf kategorisine ait tekil örneklerden ibaret bulunduğu görülmektedir. Bu dağılım, dış paydaş havuzunun yaklaşık dörtte üçünün kamusal din eğitimi–din hizmetleri ekseninde (MEB, DİB, ilahiyat fakülteleri) yoğunlaştığını, dolayısıyla fakültenin zaten doğal iş birliği ağı içinde yer alan kurumsal aktörlerle sınırlı kaldığını gösterir; sivil toplum, özel sektör, medya veya uluslararası kuruluş gibi daha geniş toplumsal paydaş spektrumunun temsili yok denecek kadar azdır. Bu durum, kalite-akreditasyon süreçlerinde öngörülen “farklı ve dengeli dış paydaş katılımı” ilkesini zayıflatarak fakültenin stratejik kararlarında benzer perspektiflerin tekrar üretildiği bir yankı odası riski doğurmakta, mezun istihdam trendleri, toplumsal etki ve sektörel inovasyon gibi alanlarda çeşitlendirilmiş geri bildirim alınmasını engellemektedir.

Ayrıca bu dağılım, verinin fakülte içi algı ve beklentileri güçlü biçimde yansıttığını, ancak mezunların, işverenlerin ve toplumsal paydaşların stratejik bakış açılarının sınırlı biçimde temsil edildiğini göstermektedir. Öğrenci kitlesinin yüksek oranı öğretim kalitesi, danışmanlık, ders içerikleri ve kampüs yaşamı konularında ayrıntılı geri bildirim toplanmasını kolaylaştırırken; mezun yetkinlikleri, sektörel beklentiler, toplumsal sorumluluk ve dış paydaş iş birliği gibi boyutlarda boşluklar oluşabilir. İdari personelin düşük temsiliyeti, öğrenci işleri, bilişim altyapısı, mali ve lojistik süreçler gibi eğitim-öğretim kalitesini dolaylı ama doğrudan

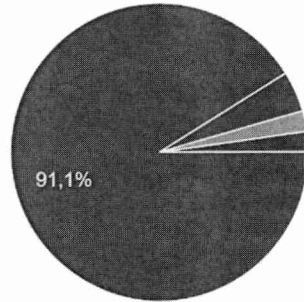
etkileyen idari boyutta “sessiz alanlar” yaratma riskinin varlığına işaret etmektedir. Ayrıca dış paydaş katılımının YÖKAK ve uluslararası akreditasyon rehberlerinde beklenen asgari %20-25 eşiğinin altında kalması, mezun izleme, işveren memnuniyeti ve toplumsal katkı göstergelerinin stratejik kararlarda hak ettiği ağırlığı bulamadığına işaret etmektedir.¹ Bu durum, gelecekte hazırlanacak özdeğerlendirme ve stratejik plan belgelerinde paydaş dengesizliğine dair eleştirilere kapı aralayabilir.

Öneri:

Öncelikle dış paydaş temsilini güçlendirmek amacıyla güncel mezun veri tabanı oluşturulmalı; düzenli e-bülten, çevrim içi “hızlı anket” ve yılda en az iki odak grup davetiyle mezunlar, işverenler ve ilgili STK’lar sürece dâhil edilebilir. Paydaş danışma kurulu kurulup dönemsel geri bildirim toplantıları düzenleyerek dış paydaş katılımı %25 bandına çıkarılabilir. İdari personelin sesini artırmak için, anketlerin yoğun dönemler dışında planlanması, idari birimlere özgü kısa geri bildirim formları tasarlanması ve elde edilen bulguların süreç iyileştirme atölyelerine entegre edilmesi önerilir. Gelecekteki tüm anketlerde “kota örnekleme” yöntemi uygulanarak her paydaş grubuna en az %20 temsiliyet hedefi konulmalıdır. Böylece fakülte, akreditasyon çerçevesinde talep edilen çok-paydaşlı kalite kültürünü güçlendirmiş, karar alma mekanizmalarını veri temelli ve kapsayıcı hâle getirerek kurumsal sürdürülebilirliğini pekiştirmiş olacaktır.

Fakültemiz misyonu ile ilgili görüş ve önerilerinizi belirtiniz.

45 yanıt



- Uygundur, katılıyorum.
- Uygun değildir, katılmıyorum.
- Fakültenizde DÜİF'teki lânet olası hoca gibi hocalar ve onların artçısı olması muhtemelen potansiyelde öğrenciler var. Misyonunuz güzel ama halkın önüne ç...
- Ders sayısı çok fazla ve ilk 2 yıla sıkıştırılmış Arapça eğitimi verimli olmadığı gibi, diğer derslerle birlikte olduğundan verimsizlik söz konusu.

Analiz:

Fakülte misyonuna ilişkin soruda 41 katılımcı (%91,1) misyonu uygun bulurken 2 katılımcı (%4,4) uygun bulmamıştır. Uygun bulmayanların ayrıntılı serbest yorumları, misyon metninin uygulamadaki karşılığına dair iki kritik boşluğa işaret etmektedir. İlk yorum, belirli öğretim elemanlarının mesleki-ahlaki tutumlarının misyonla çeliştiğini ve liyakat yerine görünürlük temelinde tercih yapıldığı algısını vurgulamaktadır. İkinci yorum, ilk iki yıla sıkıştırılmış yoğun

¹ Üniversitelerin YÖKAK denetimine hazırlıkta kullandığı iç politika belgeleri, bu eşiği açıkça rakamlaştırmaktadır. Örneğin Gazi Üniversitesi 2024-2028 Kalite İyileştirme Planı (Stratejik Hedef 5.4) ile “iç ve dış paydaş katılımı %20 artırılabilecek” hedefini koyarak dış paydaş katılımını asgari %20’ye yükseltmeyi kalite göstergesi yapmıştır; bu, eşik değerinin fiiliyatta nasıl uygulandığını gösterir. <https://webupload.gazi.edu.tr/upload/668/2025/2/10/827c691f-c4cc-4728-9f2d-cf34f5743acb-gu-kalite-i-yiles-tirme-plani-2024-liderlik-yo-netis-im-ve-kalite-iyiles-tirme.pdf>

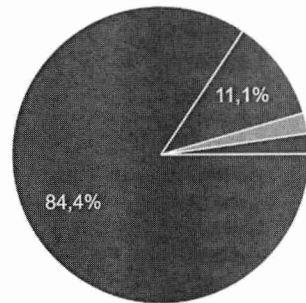
Arapça derslerinin dil yeterliliği ve diğer derslerde derinleşmeyi olumsuz etkileyen verimsizlik yarattığını dile getirmektedir. Yüksek onay oranı kağıt üzerinde güçlü görünse de bu odaklı eleştiriler, etik yönetim ve müfredat tasarımı boyutlarında misyon–pratik açığının kapatılması gerektiğini göstermektedir.

Öneri:

Dış paydaş temsilini güçlendirmek amacıyla güncel mezun veri tabanı oluşturulmalı, çevrim içi mini anketler, odak grup toplantıları ve mezun-öğrenci mentorluk programları devreye sokularak dış paydaş katılımı %25 bandına yükseltilmelidir. Etik rol-model sorununu gidermek için yıllık 360° geribildirime dayalı akademik gelişim ve etik izleme sistemi kurulmalıdır. Müfredat verimsizliğini aşmak için Arapça öğretimi modüllere ayrılarak dört yarıyla yayılmalı, toplam ders yükü sadeleştirilmeli, çevrim içi destek programları, yaz okulu seçenekleri ve yapay zekâ tabanlı adaptif dil araçlarıyla öğrenme kalitesi yükseltilmelidir. Bu bütüncül yaklaşım, fakültenin misyonunu yalnızca beyan düzeyinde değil uygulamada da görünür kılacak, paydaş güvenini pekiştirecek ve akreditasyon sürecinde istenen çok-paydaşlı kalite kültürünü somut kanıtlarla destekleyerek mezun niteliği ile toplumsal etki göstergelerini sürdürülebilir biçimde güçlendirecektir.

Fakültemiz vizyonu ile ilgili görüş ve önerilerinizi belirtiniz.

45 yanıt



- Uygundur, katılıyorum.
- Uygun değildir, katılmıyorum.
- Misyon ve vizyon hedefleri doğru ancak uygulama açısından eksik ve yetersiz kalıyor fakülte. Potansiyeli yüksek olmasına rağmen gerçekleştirilemiyor
- Ders sayısının fazla, dolayısıyla kredilerin düşük olması öğrenciyi sınav odaklı çalışmaya itiyor. Bu şartlarda yukarıdaki vizyona nasıl sahip olunabil...

Analiz:

Ankete 45 kişi katılmış ve bunların 38'i vizyonu uygun bulduğunu belirterek toplamda %84,4'lük bir onay oranı ortaya koymuştur. Buna karşılık 5 katılımcı (%11,1) vizyonu uygun bulmadığını ifade etmiş, olumsuz yanıt verenlerden ikisi ayrıntılı serbest yorum yazarak fakültenin potansiyeline rağmen vizyon hedeflerini uygulama aşamasında eksik ve yetersiz kaldığını, ders sayısının fazlalığı ile düşük kredi değerlerinin öğrencileri sınav odaklı çalışmaya zorladığını ve bu koşullarda beyan edilen vizyona ulaşmanın zorlaştığını vurgulamıştır. Yüksek onay, vizyon beyan metninin geniş paydaş kitlesi tarafından ilkesel düzeyde benimsendiğini gösterirken, azınlıkta kalan ancak odaklı eleştiriler fakültenin beyan ettiği geleceği gerçeğe dönüştürecek somut adımlarda geciktiğine işaret etmektedir.

Önemli:

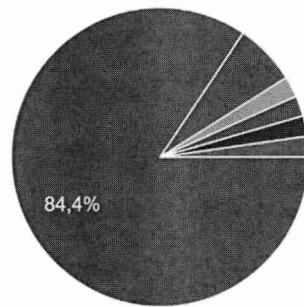
Önceki misyon sorusunda %91,1’lik onayla karşılaştırıldığında vizyon konusunda görece daha düşük ama hâlâ güçlü bir kabul bulunduğunu, buna karşın uygulama açığına ilişkin eleştirilerin benzer temalarda yeniden ortaya çıktığını düşündürmektedir. Ders yükünün fazlalığı ve kredi dağılımının dengesizliği, öğrencilerin derin öğrenme yerine sınav başarısına kilitlenmesine yol açarak vizyonun öngördüğü nitelikli, araştırmacı ve topluma katkı sunan mezun profilini zayıflatabilir. Ayrıca “potansiyel yüksek ama gerçekleştirilemiyor” ifadesi, stratejik hedeflerin izlenmesi ve kaynak tahsisi süreçlerinde yönetsel ve örgütsel engellere işaret eden bir memnuniyetsizlik barındırmaktadır. Bu memnuniyetsizlik, uzun vadede paydaş güvenini sarsma ve akreditasyon değerlendirmelerinde “vizyon–pratik tutarsızlığı” eleştirisine dönüşme riski taşır.

Öneri:

Vizyonun gerçeğe dönüşebilmesi için öncelikle ders yükü ve kredi yapısı yeniden tasarlanmalı, seçmeli ders havuzu genişletilerek toplam ders sayısı azaltılmalı ve her dersin kredisi akademik emeği gerçekçi biçimde yansıtacak şekilde yükseltilmelidir. Bu düzenleme, öğrenciyi sınav telaşı yerine proje, araştırma ve toplumsal hizmet faaliyetlerine yönlendirecek öğrenme ekosistemini güçlendirecektir. Fakültenin potansiyelini hayata geçirmek amacıyla vizyon hedefleri yıllık performans göstergelerine dönüştürülmeli, her göstergede sorumlu birim ve somut zaman çizelgesi tanımlanarak ilerleme raporları düzenli aralıklarla paydaşlarla paylaşılmalıdır. Etkili uygulamanın görünür kılınması için öğrenci araştırma fonları, topluma hizmet projeleri ve uluslararası değişim programları gibi vizyonu destekleyen somut inisiyatifler duyurulmalı; böylece paydaşların kâğıt üzerinde kalmış formalite bir vizyon algısı yerine gerçekleşen başarı öykülerine dayalı bir güven duygusu pekiştirilecektir.

Fakültemizin temel ilkeleriyle ilgili görüş ve önerilerinizi belirtiniz.

45 yanıt



- Uygundur, katılıyorum.
- Uygun değildir, katılmıyorum.
- Öğrenci duyarlı olduğunu düşünmüyorum sınav saatlerini ısrarlı şekilde dekan yardımcısı istediği saat...
- Kısmen katılıyorum
- Evrensel görecelidir. En büyük görece evrenselliktedir üstelik. Evrensel olabil...
- Bircok hocamız öğrenci odaklı değil. Kısa ders sürelerinde müfredatı yetistir...

Analiz:

Fakültenin temel ilkelerine ilişkin soruya toplam 45 kişi yanıt vermiş, bunların 38’i vizyon ilke setini uygun bulduğunu belirterek %84,4’lük bir onay oranı ortaya koymuştur. Beş katılımcı (%11,1) ilkeleri yetersiz gördüğünü bildirirken, geri kalan 2 katılımcı (%4,4) “kısmen katılıyorum” yönünde daha temkinli bir duruş sergilemiştir. “Uygun değil” yanıtı verenler ile serbest açıklama yazanların eleştirileri ortak temalarda kümelenmektedir. Sınav saatlerinin öğrenci ihtiyaçları gözetilmeden belirlenmesi, ders sayısının fazlalığı ve kredi düşüklüğünün öğrencileri sınav odaklı, yüzeysel çalışmaya ittiği, kısa ders sürelerinde müfredatı yetiştirme

kaygısının öğrenme derinliğini azalttığı, bazı öğretim üyelerinin öğrenci merkezli olmadığı ve “evrensel” kavramının içini modern dünyanın “abuk” terimleriyle doldurmamak gerektiği yönünde kaygılar dile getirilmiştir. Bu odaklı eleştiriler, yüksek nicel onaya karşın temel ilke ve değerlerin pratikte tam olarak hissedilmediğini ve yönetsel uygulamalarda öğrenci odaklılık ile pedagojik kalite adına önemli boşluklar bulunduğunu göstermektedir.

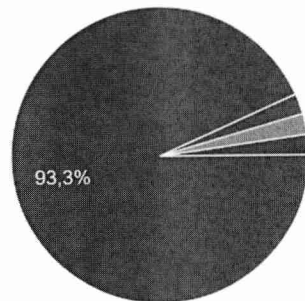
Bu tablo fakültenin ilke beyanını paydaşlara güçlü biçimde kabul ettirdiğini ancak öğrenci merkezli yönetim, ders planlaması ve değerler eğitiminde uygulamaya dönük inandırıcılığı pekiştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Sınav saatlerinin ısrarla üst yönetim kararıyla belirlenmesi öğrencilerde katılım ve aidiyet duygusunu zedelemekte, ders yoğunluğu ile düşük krediler araştırma, proje ve sosyal sorumluluk faaliyetlerine zaman ayırmayı kısıtlayarak fakültenin “nitelikli mezun” hedefine ters düşmektedir. Evrensel değerler kavramının içinin yeterince doldurulamaması ve bazı öğretim elemanlarının öğrenci odaklı olmayan yaklaşımı, temel ilkelere yönelik güveni zayıflatarak vizyon–pratik tutarsızlığına yol açmaktadır.

Öneri:

Fakültenin temel ilke ve değerlerini görünür kılmak için öncelikle sınav ve ders programlaması sürecine öğrenci temsilcilerini sistematik biçimde dâhil ederek saat planlamasını paydaş uzlaşısına dayandırmak, ders sayısını düşürüp her dersin kredisini emeği gerçekçi yansıtacak biçimde artırarak derin öğrenmeye zaman tanımak ve kısa ders sürelerini pedagojik açıdan uygun bloklara dönüştürmek gerekmektedir. Öğretim üyelerinin öğrenci odaklılık becerilerini geliştirmek amacıyla düzenli eğitim atölyeleri kurulmalı; sınıf içi etkileşim, proje temelli öğrenme ve rehberlik faaliyetleri teşvik edilmelidir. Evrensel değerlere ilişkin söylemin içi somut içeriklerle doldurulmalı, etik ve medeniyet temelli ders içerikleri güncellenerek öğrencilerin yalnızca kavramsal değil uygulamalı etik farkındalık kazanması sağlanmalıdır. Bu adımlar, yüksek nicel onayı sahada da hissedilecek nitelikli uygulamalara dönüştürerek paydaş güvenini güçlendirecek ve fakültenin değerler merkezi kimliğini sürdürülebilir biçimde pekiştirecektir.

Fakültemizin stratejik amaç ve hedefleriyle gili görüş ve önerilerinizi belirtiniz.

45 yanıt



- Uygundur, katılıyorum.
- Uygun değildir, katılmıyorum.
- Kısmen katılıyorum
- Bu hedeflerin bi çoğu sadece var ama uygulamada yok veya yeterli değil. İnşaaallah gelecek senelerde sistem daha iyi oturur ve ilerler. Amfilerde ki mikrofon ve projeksiyon sistemleri daha doğru düzgün çalışmıyor? Öğretim elemanı kadrosunun ders anlatma mo...

Analiz:

Ankete 45 kişi katılmış ve stratejik amaç ile hedefleri “uygun” bulan 42 katılımcı toplamın %93,3’ünü oluşturmuştur; buna karşılık 1 katılımcı “uygun değil” görüşünü belirtmiş, 1

katılımcı ise “kısmen katılıyorum” diyerek temkinli bir tutum sergilemiştir. Yüksek onay oranı fakültenin stratejik çerçevesinin kâğıt üzerinde ortak bir uzlaşuya dayandığını gösterse de olumsuz ve çekinceli yanıtların serbest yorumlarında hedeflerin büyük bölümünün yalnızca var olduğu, uygulamada ise yetersiz kaldığı vurgulanmıştır. Aynı yorumda amfilerdeki mikrofon ve projeksiyon sistemlerinin düzgün çalışmadığı, öğretim elemanlarının ders anlatma motivasyonunun düşük olduğu ve iletişime geçmenin zorlaştığı şikâyetleri yer almaktadır. Bu tespitler, vizyonu destekleyecek altyapı, insan kaynağı motivasyonu ve yönetim kanallarının henüz stratejinin gereklerini karşılayacak olgunluğa erişmediğini düşündürmektedir; dolayısıyla yüksek orandaki onay, stratejik dokümanın kabulü anlamına gelse de sahadaki deneyim henüz aynı ölçüde tatmin edici değildir.

Öneri:

Fakültenin stratejik amaç ve hedeflerinin gerçeğe dönüşebilmesi için öncelikle amfilerdeki teknik altyapı eksikleri giderilmeli, tüm mikrofon ve projeksiyon üniteleri düzenli bakım takvimine alınmalı ve arıza bildirimleri için hızlı yanıt veren dijital bir destek sistemi kurulmalıdır. Öğretim elemanlarının motivasyonunu artırmak üzere başarıyı teşvik eden performans değerlendirme modelleri geliştirilmeli; araştırma desteği, öğretim odaklı atölyeler ve ödül programlarıyla ders anlatım kalitesi yükseltilmelidir. Öğrencilerin hocalara erişimini kolaylaştıracak çevrim içi randevu sistemi, düzenli danışmanlık saatleri ve mentorluk oturumları hayata geçirilerek iletişim bariyerleri azaltılmalıdır. Stratejik plan göstergeleri yıllık raporlarla şeffaf biçimde paydaşlara sunulmalı, her hedef için somut kilometre taşları ve sorumlu birimler tanımlanarak uygulama performansı düzenli aralıklarla gözden geçirilmelidir. Bu bütünleşik yaklaşım, mevcut yüksek onayın ardındaki uygulama açığını kapatarak stratejik hedefleri yalnızca beyan düzeyinde değil, ölçülebilir sonuçlarla görünür kılacak ve paydaş güvenini sürdürülebilir biçimde güçlendirecektir.