

Anket Sonuçları Bağlamında Değerlendirme ve İyileştirme Önerileri

Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Akademik Personel Anketi (2025)

A. Kalite Güvence Sistemine Dair

- Fakültenin tanımlanan misyonu ve vizyonu ile stratejik amaç ve hedefleri bağlamında kalite politikası hakkındaki düşünceler temelinde akademik personelin oldukça yüksek bir kesimi (%85) mevcut durumu yeterli bulmaktadır.
- Fakültenin iç kalite güvencesi mekanizmaları hakkında yaklaşık %25'lik bir eleştiri dikkati çekmektedir. Fakülte iç kalite güvencesi mekanizmalarının yetersiz olduğu ya da güncellenmesi gerektiğine dair uyarı olarak düşünülebilir.
- Fakültede sergilenen liderlik anlayışının, kalite güvencesi çalışmalarını sahiplenme, koordine etme ve destekleme düzeyi bağlamındaki bulgulara göre fakültede liderlik anlayışı ve kalite güvencesi açısından ciddi bir yapısal sorun olduğuna işaret etmektedir. Buna rağmen yönetime yönelik çok ciddi bir memnuniyetsizlik de söz konusu değildir.
- Akademik personelin yurt dışı ders verme, eğitim alma ve uluslararası yayın yapma imkanlarına yönelik fakülte yönetimi tarafından sağlanan kurumsal teşvik ve destekleri noktasında tamamen olumsuz olmasa da kısmen yeterli bulunduğu ve bu konuda bir iyileştirme beklentisi içerisinde olduğu söylenebilir.

B. Eğitim ve Öğretim Süreçlerine Dair

- Her ders için belirlenen AKTS kredilerinin, öğrenci iş yükü (ödev, sınav, derse hazırlık ve benzeri akademik faaliyetler) ile uyumu ve ders planındaki genel dağılımı bağlamında yaklaşık %30'luk kesimin bir uyumsuzluğa vurgu yapması dikkati çekmektedir.
- Verilen derslerin program çıktıları ile kurumun eğitim programı; program amaçları, çıktıları ve İAA ölçütleriyle uyumlu olarak tasarlanmış olduğuna yönelik ciddi bir oranda %80 kabul vardır.
- Derslerde öğrenci merkezli ölçme-değerlendirme araçlarını ve materyallerini tercih etme düzeyinde yaklaşık %30'luk orta ve altı seviyenin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu belirli dersler için geçerli ise bu durumu düzeltme yoluna gidilebilir.
- Program içerikleri, ders bilgi paketleri ve ders izlencelerinde öğrencilerin eleştirel düşünme, araştırma, sunum ve takım çalışması becerilerini geliştirmeye yönelik öğrenci merkezli öğretim yöntemlerine yeterince yer verilmediğini düşünen ¼ oranındaki eleştiri dikkate alınırsa öğrenci merkezli ölçme-değerlendirme araçları ve materyallerini tercih etme oranı da daha üst düzeylere çıkarılabilir.
- Fakülte yönetiminin (dekanlık), akademik görevlendirme, değerlendirme ve yükseltme süreçlerinde oldukça yüksek bir oranda %90 adil, nesnel ve liyakat esaslı bir yaklaşım benimsediği düşünülmektedir. Bu bağlamda fakülte personelinin fakülte yönetiminden beklentilerinin ve memnuniyetlerinin karşılandığı söylenebilir.
- Kurumun eğitim-öğretim performansını artırmaya yönelik mevcut teşvik, ödüllendirme ve takdir mekanizmalarının neredeyse yarı yarıya yeterli olmadığı düşüncesi hakimdir. Bu durumun tek sebebi olarak fakülteyi görmek yanıltıcı olabilir. Zira bu mekanizmalar üniversite üst yapısı bağlamında şekillenmektedir.
- Kurumun öğrenme kaynakları (kütüphane, laboratuvar, dijital içerikler, e-öğrenme araçları) eğitim ihtiyaçlarını karşıladığını dair bir olumlu bir tutum %81 oranında mevcut. Buradan fakültede eğitim öğretimin altyapı sorunlarının önemli bir oranda giderilmiş olduğu sonucu çıkarılabilir.
- Fakültedeki kariyer planlama ve yönlendirme faaliyetleri açısından mezunların iş yaşamına hazırlığını, personelin yaklaşık %40'lık bir kesimi yetersiz olarak görmektedir.

- Fakültede eğitim-öğretim programının tasarımı, onayı ve güncellenmesi süreçlerinde akademik personelin görüşlerinin sistematik olarak alınıp karar süreçlerine yansıtılmadığını düşünen oldukça hatırı sayılı bir oran %45 dikkat çekmektedir. Akademik personelin bu süreçlerin tamamında etkin bir şekilde rol alması sağlanabilir.
- Fakültenin eğitim ve öğretim süreçlerinin geliştirilmesi için ders içeriklerinin güncel bilimsel gelişmeler ve mesleki ihtiyaçlar doğrultusunda düzenli olarak güncellenmesi önerilir. Uygulamalı eğitim, dijital öğrenme araçları ve öğrenci merkezli öğretim yöntemlerinin artırılması öğrenme sürecini daha verimli hâle getirebilir. Ayrıca akademik danışmanlık hizmetlerinin güçlendirilmesi, öğrenci geri bildirimlerinin dikkate alınması ve teorik bilginin uygulama ile desteklenmesi eğitim kalitesine önemli katkı sağlayacaktır.

C. Araştırma ve Geliştirme Süreçlerine Dair

- Araştırma-geliştirme faaliyetleri için kurumun sağladığı fiziki, teknik ve mali desteğin yeterli olmadığını düşünen bir kesim vardır (%35). Hemen hemen aynı orada bir kesim kurumun, araştırma yetkinliğini geliştirmek için yeterli imkânlar (eğitimler, konferanslar, mentörlük, fon desteği) sunmadığını düşünmektedir. Yine aynı oranlarda, üniversite içi araştırma kaynaklarının (BAP destekleri, kongre katılım destekleri vb.) akademik çalışmaları ve bilimsel üretkenliği destekleme düzeyinin yeterli olmadığını düşünen bir kesim bulunmaktadır.
- Fakülte yönetiminin öğretim elemanlarının araştırma yetkinliğini artırma ve geliştirme faaliyetleri ile alakalı sunduğu bilgilendirme ve rehberlik hizmetlerini yeterli görülmediği ciddi bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Fakülte yönetiminin özellikle bu konuda bilgilendirme yapması ve rehberlik hizmetini görünür bir şekilde sürdürmesi önem arz etmektedir.
- Kurumun araştırma çıktılarının (yayınlar, projeler, raporlar) yerel, bölgesel ve ulusal ihtiyaçlara önemli ölçüde katkı sağladığını düşünenlerin yanı sıra yaklaşık %40'lık kesim bunun aksini düşünmektedir.
- Araştırma performansının değerlendirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik mekanizmaların yeterli olmadığını düşünen %40'lık bir oran dikkat çekmektedir.
- Fakültenin araştırma ve geliştirme faaliyetleri genel olarak başarılı ve destekleyici bir yapıya sahiptir. Akademik çalışmaların teşvik edilmesi, bilimsel etkinliklerin düzenlenmesi ve araştırma projelerine verilen destek, akademik gelişime önemli katkı sağlamaktadır. Özellikle disiplinlerarası çalışmaların ve ulusal/uluslararası iş birliklerinin artırılmasıyla fakültenin bilimsel üretkenliğinin daha da güçleneceği düşünülmektedir.

D. Toplumsal Katkı Süreçlerine Dair

- Fakültenin misyonu, vizyonu ve stratejik hedefleri bağlamında toplumsal katkı politikasını ve faaliyetlerini, öğretim elemanlarının halka açık etkinliklere, kurumsal iş birliklerine (MEB, Diyanet vb.) ve kitle iletişim araçlarına (TV, radyo, dijital medya) uzman görüşüyle katılımı konusunda fakülte yönetiminin sağladığı teşvik ve destekleri, fakültenin sadece kampüs içinde kalmayıp, yerel halka ve topluma yönelik düzenlediği sosyal, kültürel ve dini bilgilendirme faaliyetlerinin kurumsal imajına katkı sağladığını düşünen %75'lik kesimin yanı sıra yaklaşık %25'lik bir eleştiri dikkati çekmektedir.
- SDÜ İlahiyat Fakültesi'nin yerel kurumlarla (Belediye, Müftülük vb.) iş birliği içinde düzenlediği halka açık programların toplumsal bilinç ve kültürel gelişime katkısını noktasında %35'lik kesim orta ve altı bir katkı düzeyinde olduğunu düşünmektedir. Bu bağlamda fakültenin halka dönük yüzünün geliştirmeye açık olduğu ve bu konuda uygulamaların artırılması gerekmektedir.
- Fakültenin toplumsal katkı süreçlerinin yönetimi ve organizasyonel yapısı hakkında %60'lık olumlu düşünenlerin yanında %35'lik bir kesimin kararsız kalması dikkat çekicidir. Ayrıca kurumun toplumsal katkı faaliyetleri için ayırdığı kaynaklar (bütçe, insan kaynağı, altyapı) yeterli olup olmadığı konusunda yarı yarıya bir görüş farklılığı bulunmaktadır.

- Fakültede toplumsal katkıyı artırmak amacıyla sosyal sorumluluk projeleri, öğrencilere ve halka yönelik seminerler, bağımlılıkla mücadele, aile danışmanlığı, manevi destek ve gençlik çalışmaları gibi etkinliklerin yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca yerel kurumlarla iş birliği içinde gerçekleştirilecek kültürel, eğitsel ve gönüllülük faaliyetlerinin hem öğrencilerin sosyal gelişimine katkı sağlayacağını hem de fakültenin toplumla olan bağıını güçlendirecektir.
- Fakültenin toplumsal katkı faaliyetlerinin daha da geliştirilmesi için toplumun farklı kesimlerine yönelik seminer, eğitim ve sosyal sorumluluk projelerinin artırılması faydalı olacaktır. Özellikle gençler, aileler ve dezavantajlı gruplara yönelik bilinçlendirme çalışmalarının fakültenin toplumsal etkisini güçlendirecektir. Ayrıca yerel kurumlar ve sivil toplum kuruluşlarıyla yapılacak iş birlikleri ile hem öğrencilerin uygulama deneyiminin artması hem de topluma daha aktif katkı sunulması sağlanabilir.

E. Yönetim Sistemi Süreçlerine Dair

- Fakültenin yönetim ve organizasyon yapısının; kurumun misyonu, vizyonu ve stratejik hedefleri doğrultusunda eğitim-öğretim, araştırma ve idari süreçlerin etkin biçimde yürütülmesini yeterli düzeyde desteklediği %80; Fakültenin yönetim modelini, kurul ve komisyonların işleyişini, kurumsal karar alma süreçlerinde katılımcılık ve şeffaflık ilkelerine uygunluğu %70; Akademik/İdari Kurul toplantılarında veya anketlerde dile getirdiğiniz görüş, öneri ve eleştirilerin fakülte yönetimi tarafından dikkate alındığını ve iyileştirmeler yapıldığını %65 oranında azalan bir şekilde dile getirilmiştir. Bu durum fakültenin hedefleri ve misyonuna yönelik bir eleştiriyi gündeme getirmezken süreci işleten mekanizmayı ve yöneticilerine yönelik nispi de olsa bir memnuniyetsizliğin ifadesi olarak okunabilir.
- Fakültede, iş akış şemaları ile görev yetki ve sorumluluklar bağlamında akademik veya idari bir işi (izin, onay, talep, raporlama vb.) başlatıp sonuçlandırırken, izlenmesi gereken adımların ne kadar net ve anlaşılır olduğunu %85'lik bir oran ile desteklenmektedir.
- Fakültede mevcut iş yükü dağılımının (ders yükleri, idari görevler, komisyon üyelikleri vb.) personel arasında adil ve dengeli bir şekilde paylaşılmadığını düşünen %40'lık kesiminin bu tutumu dikkate alınmalıdır. Ayrıca fakültede ders görevlendirmeleri, idari roller veya komisyon üyelikleri verilirken; kişilerin uzmanlık alanlarının, akademik yetkinliklerinin ve tecrübelerini dikkate alma noktasında personelin %35'lik eleştirel tutum da önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Özellikle fakültede unvan yükseltmeleri (kadro atamaları) ve idari personel görev değişiklikleri süreçlerindeki şeffaflık, adalet ve kurumsal güven düzeyine bakışta %85'lik olumlu bir seviyenin olması da önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir.
- Fakülte yönetiminin, personelin mesleki yetkinliklerini artırmaya yönelik sunduğu gelişim imkanlarını (akademik eğitsel kurslar, idari personel için hizmet içi eğitimler, oryantasyonlar vb.) yeterli bulmadığını söyleyen %35 ile; Kurumun maddi kaynaklarının misyonu ve vizyonu doğrultusunda stratejik hedeflerle uyumlu bir şekilde adil ve etkin bir şekilde kullanılmadığını düşünen %40'lık kesim dikkate alınmalıdır.
- Kurumun entegre bilgi yönetim sistemi (izleme mekanizmaları, performans göstergeleri, raporlama araçları) ile kurumun kamuoyunu bilgilendirme faaliyetleri (yıllık raporlar, web sayfası güncellemeleri, sosyal medya) yeterli ölçüde olmadığını düşünen %40'lık bir kesim bulunmaktadır.
- Fakülte yönetim sisteminin genel olarak düzenli ve işlevsel bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, akademik ve idari süreçlerde paydaş görüşlerinin daha aktif şekilde değerlendirilmesi, iletişim ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi yönetim süreçlerine olumlu katkı sağlayacaktır. Ayrıca dijital yönetim uygulamalarının geliştirilmesi, karar alma süreçlerinde şeffaflığın artırılması ve akademik personel ile öğrencilerin yönetime katılımını destekleyen uygulamaların yaygınlaştırılmasının kurumsal verimliliği ve aidiyet duygusunu güçlendireceği öngörülmektedir.