

İNSAN HAKLARI EĞİTİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE ETKİSİ İÇİN VAR OLAN SİSTEMLER/MEKANİZMALAR HAKKINDA DEĞERLENDİRME

TAVSİYE EDİLEN METODOLOJİLER
VE ARAÇLAR



Avrupa Birliği ve Avrupa
Konseyi tarafından
finanse edilmektedir



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Avrupa Konseyi
tarafından
yürütülmektedir

İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi ve etkisi için var olan sistemler/meکانizmalar hakkında değerlendirme¹

Tavsiye edilen metodolojiler ve araçlar

Hazırlayan: Ivana Roagna

Uluslararası Uzman

Şubat 2021

¹ "Değerlendirme; Arnavutluk Yargıçlar Okulu, Karadağ Yargı Eğitimi Merkezi, Sırbistan Yargı Akademisi ve Kuzey Makedonya Hâkimler ve Savcılar Akademisi iş birliği ile yürütülmüştür".

İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi ve etkisi için var olan sistemler/meکانizmalar hakkında değerlendirme Tavsiye edilen metodolojiler ve araçlar

Bu değerlendirme, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından sağlanan finansal destek ile gerçekleştirilmiştir.

Burada ifade edilen görüşlerin, bu kuruluşların resmi fikirlerini yansıttığı anlamı çıkarılamaz.

Ticari olmayan amaçlarla ve metin bütünlüğünün korunması, alıntının bağlam dışında kullanılmaması, eksik bilgi sunmaması ve başka herhangi bir şekilde okuyucuyu metnin niteliği, kapsamı veya içeriği bakımından yanlış yönlendirmemesi kaydıyla (500 kelimeye kadar olan) alıntılar çoğaltılabilir. Kaynak metin daima "© Avrupa Konseyi, basım yılı" şeklinde belirtilmelidir. Belgenin tamamı veya bir kısmının çoğaltılması/çevrilmesi ile ilgili diğer tüm talepler, Avrupa Konseyi İletişim Müdürlüğüne iletilmelidir (*Directorate of Communications, Council of Europe, F-67075 Strasbourg Cedex veya publishing@coe.int*).

Bu belgeye dair tüm diğer yazışmalar, Avrupa Konseyi İnsan Hakları, Adalet ve Hukuki İş Birliği Standartlarının Uygulanması Dairesine yöneltilmelidir.

*Department for the Implementation of Human Rights,
Justice and Legal Co-operation Standards
Avenue de l'Europe F-67075 Strasbourg Cedex, France
Tel. +33 (0)3 88 41 20 00
E-mail: Horizontal.Facility@coe.int*

Kapak tasarımı ve dizgi: 3M Makarije doo Podgorica

Kapak fotoğrafı: ©Shutterstock

© Avrupa Konseyi, Şubat 2021. Tüm hakları saklıdır. Avrupa Birliği'ne şartlı olarak lisans verilmiştir.

Basım: 3M Makarije doo Podgorica

Kısaltmalar	7
Giriş	9
1. Proje hakkında arka plan bilgisi	9
2. Metodoloji	10
3. Bu Rapor nasıl kullanılır: amaç, yapı ve tavsiyeler	10
İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi – Kavramsal çerçeve	13
4. Tanımlar	13
5. Paradigma olarak seçilen modeller	13
6. Kullanılan model	16
7. Kirkpatrick değerlendirme araçlarının basitleştirilmiş SİD'e entegrasyonu	16
İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi - YEM'lerin uygulamaları	17
8. Veri toplama metodolojisi	17
9. Faydalanıcı kurumların görev ve yetki alanı	17
10. Planlama ve tasarım aşamasında değerlendirme: mevcut durum	17
10.1 Planlama ve tasarım aşamasında değerlendirme: zorluklar	19
10.2 Planlama ve tasarım esnasında değerlendirme için Tavsiyeler (T)	21
11. Sunum/uygulama aşamasında değerlendirme: mevcut durum	22
11.1 Sunum/uygulama aşamasında değerlendirme: zorluklar	22
11.2 Sunum/uygulama aşamasında değerlendirme için Tavsiyeler (T)	24
12. Takip değerlendirmesi: mevcut durum	25
12.1 Takip değerlendirmesi için Tavsiyeler (T)	25
13. Sonuçlar	26
14. Ek tavsiyeler (T)	26
Değerlendirme metodolojisi ve araçları	28
Önerilen araçların kısaca tasviri	28
Tasarım ve planlama	31
Araç 1 – Önceki takip değerlendirmelerinin sonuçları	31
Araç 2 – Önceki formatif değerlendirmenin sonuçları	31
Araç 3 – Eğitim çerçevesi (Araç 5 için işlevsel)	32
Şablon 3: Eğiticilerin kullanımı için eğitim çerçevesi şablonu	34
Sunum ve uygulama	37
Araç 4 – Geri bildirim formları (yalnızca organizasyon ve lojistik amaçlı)	37
Şablon 4: Geri bildirim formu örneği	37
Araç 5 – Anket	38
Şablon 5: Memnuniyet değerlendirme anketi	38

Araç 6 – Raportör	42
Raportör için kılavuz	42
Araç 7 – Eğitimciler ile nihai çözümlenme	42
Eğitimciler ile bilgilendirme için kılavuz	43
Araç 8 – Eğitimin gözlemlenmesi	43
Şablon 8: Gözlem şablonu	44
Araç 9 – Anket	46
Şablon 9: Anket	46
Araç 10 – Raportör	47
Araç 11 – Eğitim öncesi ve sonrası testi	47
Şablon 11: Eğitim öncesi ve sonrası testi şablonu	47
Araç 12 – Pratik alıştıırma	48
Şablon 12: Pratik alıştıırma	48

Takip	51
Araç 13 – Pratik alıştıırma	51
Araç 14 – Odak grupları	51
Şablon 14: Eğitim katılımcıları odak grubu için veri toplama şablonu	53
Araç 15 – Takip anketi	53
Şablon 15: Takip anketi	54
Araç 16 – Odak grupları	55
Şablon 16: Başka aktörler içeren odak grupları için veri toplama şablonu (sivil toplum, gazeteciler, avukatlar ve diğer adalet sistemi mensupları, mahkeme kullanıcıları vb.)	55

Kaynakça	57
-----------------	----

Kısaltmalar

SİD	Sürekli İyileştirme Döngüsü
EJTN	Avrupa Yargı Eğitimi Ağı
AB	Avrupa Birliği
HELP	Hukukçular için İnsan Hakları Eğitimi
IPA	Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
YEM	Yargı Eğitimi Merkezi
ÖH	Öğrenme Hedefi
İHYK	İnsan Hakları Yüksek Komiserliği
BM	Birleşmiş Milletler

1. Proje hakkında arka plan bilgisi

Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi tarafından ortak yürütülen Batı Balkanlar ve Türkiye'ye Yönelik Yatay Destek çerçevesi içerisinde Avrupa Konseyi, Batı Balkan ülkelerinde insan hakları eğitiminin ölçülmesi ve değerlendirilmesi konusuna yönelik uyumlaştırılmış yaklaşımlar aracılığıyla adalet sisteminin kalitesini arttırmak amacıyla, "Nitelik ve Sürdürülebilirlik için Yargı Eğitim Kurumları" Bölgesel Eylemi'ni (Eylem) uygulamaktadır.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi (AKBK), 2017 yılında, teşkilata üye devletlerin ulusal hâkim ve savcı eğitim kurumlarının, eğitimin etkililiğini ve tesirinin ölçmek için herhangi bir sürdürülebilir ve uygulanabilir metodolojiye ve araca sahip olmadığını gözlemlemiştir¹.

Bu nedenle bahsi geçen Eylem, eğitimsel değerlendirme teorisi ve pratiğindeki yetkinliklerini arttırmak suretiyle² Arnavutluk, Karadağ, Kuzey Makedonya ve Sırbistan'ın Yargı Eğitimi Merkezlerini (YEM) desteklemek ve nihayetinde bu merkezlere aşağıdaki özellikleri taşıyan araçları sağlamayı amaçlamaktadır:

- İlk eğitimin katılımcılar üzerindeki tesirini ölçmede etkili,
- YEM'lerin etkili eğitim verme kapasitesini arttırmaya elverişli,
- Metodolojik olarak sağlam ve güvenilir,
- Eğitim döngüsüne tamamen entegre,
- Faydalı ve kullanıcı dostu,
- Sürdürülebilir.

Bu Eylem, Avrupa Komisyonu tarafından düzenlenen en güncel Ülke Raporları başta olmak üzere, mevcut çalışmanın kapsamıyla ilgili olan bulgular üzerine sağlam bir şekilde oturtulmuştur. Arnavutluk hakkındaki 2019 Raporu'nda³ belirtildiği üzere, bazı iyileşmeler olmasına rağmen "Okul, hâlen ciddi oranda bağışçılarının desteğine ihtiyaç duymaktadır ve tesis, akademik kadro ve nitelikli alan uzmanı eğitmenler bakımından sınırlı kapasiteye sahiptir. Yeterli miktarda mali kaynak ve insan kaynağı ile birlikte Okulun genel anlamda etkililiğinin güçlendirilmesi için bir yapılandırılmış ihtiyaç analizi ve uygun değerlendirme mekanizmalarının da geliştirilmesi gerekmektedir."

Karadağ 2019 Raporu'na⁴ göre "Merkezin özerk ve kendini idame ettirebilir bir şekilde işleyişi henüz temin edilememiş, idari ve uzman kapasitesi daha da geliştirilememiştir. Kapasitenin geliştirilmesine ve eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek eğitimin iyileştirilmesine yönelik tedbirler devam etmekte olup, hâlen daha fazla çabaya ihtiyaç vardır. Merkez bu anlamda daha proaktif olmalı, Yargı ve Savcılık Kurulları ve diğer ilgili paydaşlar ile olan iş birliğini güçlendirmelidir."

Son olarak, Sırbistan 2019 Raporu⁵ ile gözlemlendiği üzere "Mentorların değerlendirilmelerine ilişkin kılavuzlar ile sürekli eğitimin değerlendirilmesine dair kurallar gibi dâhili kullanıma yönelik bazı stratejik belgeler hazırlanmaktadır."

1 <https://rm.coe.int/dh-sysc-2017-001-proposals-concerning-rec-2004-4/1680714642>, s. 10

2 Kullanım kolaylığı açısından, resmi adlarından bağımsız olarak faydalanıcı kurumların tamamından "YEM'ler" şeklinde bahsedilecektir.

3 <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-albania-report.pdf>

4 <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-montenegro-report.pdf>

5 <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-serbia-report.pdf>

Ancak metnin devamında “Hâlâ yargı eğitimine dair çok yıllık program benimsenmesi gerekmektedir. Sunulan eğitimin tesirini düzenli ve etkili bir şekilde ölçecek bir kalite kontrol mekanizması ise henüz uygulamaya konmamıştır. Genel olarak, yargı çalışanlarının eğitilmeleri yoluyla mesleki gelişmelerinin sağlanmasına yönelik sistematik bir yaklaşım yoktur. Yargı Akademisinin dâhili kapasitesinin ve teşkilatlanmasının daha da iyileştirilmesi beklenmektedir.” denilmiştir. Raporda ayrıca “Yargı Akademisi tarafından sunulan ilk eğitim ve sürekli eğitim programlarının kalitesi de iyileştirilmelidir. Eğitim, demokratik bir toplumda hâkimin rolü gibi etik değerlere ve yargısal becerilere odaklanarak gerçek ihtiyaçlara daha iyi cevap vermelidir. [...] Birbiriyle çakışmaması için koordinasyon çalışmaları yapılmasına ihtiyaç duyulan sürekli eğitim faaliyetleri, hâlen büyük oranda farklı bağışçuların desteğine bağlıdır. Yargı Akademisi ile Yüksek Yargı Kurulu arasındaki iş birliği güçlendirilmelidir. Mentorların değerlendirilmelerine ilişkin kılavuzlar ile sürekli eğitimin değerlendirilmesine dair kurallar gibi dâhili kullanıma yönelik bazı stratejik belgeler hazırlanmaktadır. Yeni bir veri tabanı ile, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sırbistan ile ilgili içtihadına daha kolay erişim sağlanmıştır.” denilmiştir.

Eylem tarafından öngörülen ve yukarıda anılan AB raporlarında yer alan hususların bazılarının cevap verebileceği düşünülen adımlar şunlardır:

1. Mevcut sistemler/mechanizmalar hakkındaki değerlendirmenin yürütülmesine ilişkin esaslar geliştirmek,
2. Mevcut sistemler/mechanizmalar hakkında bir taban çizgisi (referans) değerlendirmesi yürütmek,
3. İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi ve etki değerlendirmesi için metodoloji geliştirmek,
4. Yargı eğitimi merkezleri için ayrıntılı tavsiyeler geliştirmek,
5. Geliştirilen metodolojiyi ve tavsiyeleri, ilgili yargı eğitimi merkezlerinin temsilcileriyle birlikte düzenlenecek olan bölgesel etkinlikte sunmak,
6. Bölgesel etkinliğin bir parçası olarak mevcut çevrimiçi araçlar hakkında yarım günlük bir eğitim vermek.

2. Metodoloji

Bu Rapor, Eylem’in 2-4. adımları için öngörülen çıktıyı temsil etmekte ve 1. adım kapsamında geliştirilen durum değerlendirme formu temelinde ulusal Uzmanlar tarafından toplanan standartlaştırılmış verilere dayanmaktadır. Bilgi ve girdiler, masa başı araştırması yapma ve ilgili YEM temsilcileri ile doğrudan bağlantı kurma yoluyla bunları toparlayan ulusal Uzmanlar tarafından temin edilmiştir. Daha sonra bu veriler, daha detaylı analiz edilmek üzere uluslararası Uzmana iletilmiştir. Temin edilen veriler ve sayılar, mümkün olduğu ölçüde, 2018 ve 2019 yıllarına ait AB Ülke Raporları içerisinde verilen bilgiler ile kıyaslanmıştır. İnsan hakları eğitiminin etkisinin değerlendirilmesi için önerilen metodoloji ve tavsiyelerde, ayrıca, Avrupa Konseyinden Birleşmiş Milletlere (BM) ve Avrupa Yargı Eğitimi Ağına (EJTN) uzanan çeşitli kuruluşlar kaynaklı ve Rapor’da atıf yapılan birçok çalışma üzerinde yapılan incelemelerin de katkısı olmuştur.

Tüm Uzmanlar, Eylem için ayırdıkları zaman ve sundukları derin katkılar nedeniyle, görüşülen/hizmeti alınan herkese teşekkürlerini sunmak isterler.

3. Bu Rapor nasıl kullanılır: amaç, yapı ve tavsiyeler

Daha fazla ilerlemeden önce, bu çalışmanın arkasında iki yatan iki temel amaç olduğu açıklığa kavuşturulmalıdır: bir taraftan YEM’lerin hâlihazırda en azından kısmen uygulamakta olduğu değerlendirme çalışmalarının gerçekleştirilmesinde onlara destek olması için kullanıma hazır, esnek, kolayca uyarlanabilir, kullanıcı dostu bir araç kiti sağlamak; diğer taraftan ise gösterdikleri çabalardan en yüksek sonucu alabilmeleri için YEM’lere yeni ilhamlar, bakış açıları ve fikirler kazandırmak amaçlanmaktadır. Matrisler ve araçlar, nispeten ayrıntılı bir tarzda sunulmaktadır.

Sunulan her araç dünyanın farklı yerlerindeki eğitim kurumlarınca yoğun bir şekilde kullanılmış olup, işletilmesini kolaylaştırmak adına en iyi nasıl uygulanacağına dair esaslar ve ipuçları ile birlikte gelmektedir. Yine de benimsenecek araçlara ve bunların nasıl uygulanacağına dair kararlar, YEM'ler tarafından ek inceleme ve değerlendirme yapılmasını gerektirecektir. Son tahlilde kendi ortamlarına en uygun stratejinin hangisi olduğuna onlar karar verecektir. Teklif edilen metodolojinin tabiatı gereği içerdiği zorluklar, YEM'lerin alışmış olduğu konfor alanında kalmak için kullanacakları birer geçerli mazeret olarak düşünülmemelidir.

Geliştirilen metodoloji, YEM'ler tarafından verilen hem ilk eğitim hem de sürekli eğitimin kalite ve etkisinin değerlendirilmesinde uygulanabilmekte ve farklı eğitim türleri için hangi araçların daha uygun olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmanın kapsamının, eğitime katılan kişilerin hazırlıklarının veya kapasitelerinin - örneğin, ilk eğitimde olduğu gibi atama veya değer tayini yapma amaçlarıyla - ölçülmesi ile ilgili bir boyut içermediğinin açıklığa kavuşturulması önemlidir. Bu faaliyetler yargının bağımsızlığı, hukukun üstünlüğü ve adalet sistemine erişim ile ilgili hususlarla bağlantılı olup; mevcut çalışmada söz konusu değildir. Bu açıklamanın yapılması, ileri sunulan tavsiyelerin YEM'lerin hâlihazırda ellerinde bulunan - örneğin EJTN tarafından geliştirilenler gibi - ve içerisinde ilk eğitimle ilgili değerlendirmenin aynı zamanda adayların ilgili pozisyon için uygun olup olmadıklarının da belirlenmesi amacıyla kullanıldığı ölçme ve değerlendirme esaslarıyla çelişmemesi için önemlidir. Dolayısıyla, örneğin bu çalışmada bildiğimizdeki artışı ölçmek amacıyla gerçekleştirilen eğitim öncesi ve sonrası testlerde (Kirkpatrick seviye 2) isimlerin gizli tutulması önerilmektedir zira buradaki odak noktası eğitim görenlerin yargı pozisyonlarına atanma için kapasitelerini ölçmek veya haklarında değer tayini yapmak değil, eğitimin ne kadar etkili olduğunu tespit etmektir. Her hâlükârda, öğrenmenin (yani edinilen bilginin) ölçülmesi için bu çalışmada teklif edilen araçların, mesleğe giriş sürecinin bir parçası olan yetkinlik temelli değerlendirmeyle kıyaslanamayacak ölçüde yüzeysel kaldığı hayli aşîkârdır.

Mevcut Rapor'un yapısı içerisinde; insan hakları eğitiminin değerlendirilmesine ilişkin kavramsal çerçeveye genel bir bakışa yer verilmekte ve örnek (paradigma) olarak kullanılan iki değerlendirme modeli tanımlanmaktadır. Bunlar, muhtemelen en bilinen ve en yaygın kullanılan eğitim değerlendirme modeli olan Kirkpatrick modeli⁶ ve BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (İHYK) tarafından önerilen döngüsel bir değerlendirme modeli olan Sürekli İyileştirme Döngüsü (SİD) (*Cycle of Continuous Improvement (CCI)*) olacaktır. Bu Rapor, akademik ya da teorik bir çalışma olması niyetiyle hazırlanmamıştır. Sunulan modellerin seçimi, ulusal Uzmanlarca YEM'lerden toplanan bilgi ve veriler ile yazarın uzmanlığı ve pratiği bir araya getirilerek gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, Kirkpatrick modelinin basitleştirilmiş bir SİD'e entegre edilmesiyle elde edilerek somut metodolojinin oluşturulmasında kullanılan model takdire sunulmaktadır.

Rapor'un devamında, ulusal Uzmanların sağladığı bilgiler temelinde, incelemeye konu - **planlama ve tasarım, sunum ve uygulama** ve **takip** şeklinde sıralanan - eğitim süreci aşamalarının her biri bakımından çalışmaya katılan YEM'ler tarafından benimsenen değerlendirme çabalarındaki mevcut durum ortaya konulmaktadır. Her bir aşamada tespit edilen zorluklar açıklanmaktadır. Mevcut Rapor'da varılan kanaatlere temel oluşturmak üzere YEM'lere iletilen sorular ve ulusal Uzmanlara verilen cevaplar, Yatay Destek II - Nitelik ve Sürdürülebilirlik için Yargı Eğitimi Kurumları (coe.int) sayfası üzerinde mevcut olan belgede içerisinde bulunabilir.

⁶ Kirkpatrick Modeli, Don Kirkpatrick tarafından geliştirilmiş ve 1959 yılında tanıtılmıştır. Diğer değerlendirme modelleri arasında Peter Warr, Michael Bird ve Neil Rackham tarafından 70'lerde geliştirilen CIRO (Context, Input, Result, Output - Bağlam, Girdi, Sonuç, Çıktı), aynı dönemde Jack Phillips tarafından geliştirilen ve eğitimin değerini belirlemek için Kirkpatrick modeli üzerine fayda/maliyet hesaplaması içeren beşinci bir seviye ekleyen ROI (Return on Investment - Yatırım Getirisi), yine Kirkpatrick'e beşinci bir seviye ekleyerek toplumsal/müşteri odaklı sonuçları analiz eden Kaufman'ın LOL (Levels of Learning - Öğrenme Düzeyleri) ve de Kearns ve Miller tarafından geliştirilen KPMT modelleri sayılabilir. Brinkerhoff'un SCM (Success Case Method - Başarılı Vaka Yöntemi), Anderson Öğrenme Değerlendirme Modeli, Thalheimer'in LTEM (Learning-Transfer Evaluation Method - Öğrenme Aktarımı Değerlendirme Yöntemi) daha yakın tarihli modellerdir. Kirkpatrick modelinden tamamen bağımsız olan Pulley'nin duyarlı değerlendirme (responsive evaluation), Newby'nin bağlam değerlendirme (context evaluation) ve Preskill ve Torres'in değerlendirici sorgulama (evaluative enquiry) modeller de mevcuttur. Bunun tam bir liste olmadığı belirtilmelidir.

Elde edilen bulgulara bağlı olarak, faydalanıcı kurumlara gelecekte teknik destek işlevi de görecek bir yol haritası sunmak amacıyla spesifik tavsiyeler yöneltilmektedir.

Tavsiyeler, ana ve ek tavsiyeler olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Ana tavsiyeler, derhal uygulamaya alınması önerilen noktalardır. Tavsiyeler hazırlanırken pratik, gerçekçi, idare edilebilir, sürdürülebilir ve düşük maliyetli önerilerde bulunmaya özen gösterilmiştir. Dolayısıyla, atılması tavsiye edilen adımlar faydalanıcıların dâhili yapısında veya mevzuatta bir değişiklik yapılmasını gerektirmemektedir ve YEM'ler tarafından kolaylıkla uygulanabilir olduğu düşünölmektedir. Ancak bunların düzgün bir şekilde uygulanıp işletilmesi için uygun bir mentorluk (danışmanlık) alınmasının gerekebileceği de göz ardı edilemez. Uygulamalarında YEM'lere refakat edilmesi, araçların ve metodolojinin YEM'in özgün ihtiyaçlarına göre uyarlanmasına olanak sağlarken, aynı zamanda bu uygulamanın sadece kozmetik bir egzersiz olarak kalmayacağını güvence altına almaktadır.

Tüm tavsiyelerin YEM'lerin tamamına aynı ölçüde uygulanabilir olmayacağı, zira bazı merkezlerin hâlihazırda önerilenlere uyan usullere sahip olabileceği de not edilmelidir. Ancak böyle durumlarda bile sunulan tavsiyelerin dikkatli bir şekilde incelenmesi ve tartılması gerekir çünkü bu tavsiyeler, mevcut uygulama ve politikaların daha detaylı bir şekilde irdelenerek, alınmış olan tedbirlerin yalnızca teoride değil aynı zamanda pratikte de ilgili tavsiyelerin mantığına uygun olduğundan emin olunmasına önayak olabilir.

Ana tavsiyeler temelinde, eğitim döngüsünün tüm aşamalarını kapsayacak şekilde, ulusal düzeyde verilen insan hakları eğitiminin değerlendirilmesinde YEM'lerin kapasitesini güçlendirmeye ve baştan oluşturmaya elverişli metodolojiler ve araçlar sunulmaktadır. Bunların hazırlanması sürecinde, ulusal kurumlar tarafından sahiplenilmesini sağlamak amacıyla, katkıları metnin nihai hâlinde yansıtılmış olan ilgili paydaşlarla görüş alışverişleri gerçekleştirilmiştir.

Mevcut Rapor, teklif edilen araçları ayrıntılarıyla sunarak ve bunların basitleştirilmiş SİD modeliyle bağlantısını kurarak devam edecektir. Önerilen eylemlerin hâlihazırda YEM'lerin kullanımında olan çeşitli değerlendirme faaliyetlerinin yerini alması şart olmayıp; bunlar daha ziyade eğitim döngüsünün her bir aşamasına bağlı değerlendirmelerde YEM'lerin hâlen yürütmekte olduğu çalışmaları güçlendirmeye ve gerekli ince ayarlamaları yapmaya yönelik tamamlayıcı araçlar olarak görölmeli ve kullanılmalıdır. Buradaki araçlar, yüz yüze eğitim ortamında kullanım için hazırlanmıştır. Fakat özellikle çevrimiçi kaynaklara başvurulmak suretiyle uzaktan ya da hibrit öğrenim modlarına da kolaylıkla uyarlanabilir.⁷ Değerlendirmenin uygulamada yarattığı dolaylı sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, önerilen yaklaşımla değerlendirmenin başlı başına bir amaç olmayıp YEM'lerce yürütölen çalışmanın etkisini devamlı olarak geliştirmeye yarayan bir araç olduğu net bir şekilde belirtilmektedir. Bütönlük açısından, burada sunulan yaklaşım ve araçların eksiksiz ya da münhasır olmadığı ifade edilmelidir. Her bir aşama için kullanılan araçların sayısının arttırılması gayet mümkündür. Dahası, bunların uygulanma kapsamı ve ölçęi de uygulayıcının kapasitesi ve kaynakları ile orantılı olarak değişebilir. Bu çalışmanın en büyük önceliği gerçekçi bir plan sunmak olduğundan, yalnızca pratik ve kolaylıkla uygulanabilir olan araçlara yer verilmiştir. Bununla birlikte, koşullar elverdiği müddetçe, YEM'lerin daha komplike ve sofistike değerlendirme mimarilerine doğru yönelmesinin önünde bir engel yoktur.

Aynı zamanda Rapor'da, bir kısmı Avrupa Konseyine de hitap eden birkaç genel nitelikli tavsiyeye de yer verilmiştir. Bunlar, gerek insan hakları gerek başka konulardaki eğitimlerin değerlendirilmesi hususunda YEM'lerin kapasitesinin ve performansının nasıl güçlendirilebileceğine dair gelecekte yapılacak tartışmaların teşvik edilmesi amacıyla kullanılabilir.

⁷ Çevrimiçi eğitime özgü hususlar için, bk. EJTN Yargı Eğitimi Yöntemleri - Uzaktan Eğitim El Kitabı, Aralık 2020, <http://www.ejtn.eu/Documents/About%20EJTN/Distance%20learning%20Handbook.pdf>

4. Tanımlar

Gelen verilerin esasına yönelik değerlendirmeye geçmeden önce, ulusal YEM'lerden alınan bilgileri takdir etmek amacıyla kullanılan *insan hakları eğitimi değerlendirilmesi* tanımının kısaca hatırlatılması faydalı olabilir.

İHYK'nın "İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi: İnsan Hakları Eğiticileri için El Kitabı"na göre **insan hakları eğitiminin değerlendirilmesi:**

- **"Belirli bir eğitsel müdahaleye bağlanması makul olacak şekilde insan haklarına yönelik daha büyük saygı sonucu doğuran birey, teşkilat/grup ve daha geniş çevre/toplum düzeyindeki değişimlerin ölçüğü hakkında bilgi toplamak,**
- **İnsan hakları eğitimi faaliyetlerinin nasıl daha etkili hâle getirilebileceği hakkında verilecek kararlara destek olmak amacıyla başvurulmuş sistematik bir faaliyet olarak tanımlanabilir."**⁸

Nema sumnje da vrednovanje uticaja obrazovanja ili obuke profesionalaca u oblasti ljudskih prava predstavlja složenu operaciju na koju suštinski utiču politički, ekonomski i socijalni činioci. Česti izazovi s kojima se suočavaju akteri koji treba da sprovede to vrednovanje obuhvataju nedostatak resursa i iskustva na tom planu, kao i činjenicu da se u toj oblasti promene ne mogu meriti samo sa stanovišta znanja i veština nego i sa stanovišta promena u ponašanju i stavovima. Osim toga, sve te stvari se zbivaju u različitim vremenima, ne samo pojedincima nego i organizaciji/grupi i široj zajednici/društvu.

5. Modeli koji su izabrani kao paradigma

Literatürde birçok eğitim değerlendirme modeli mevcuttur. Mevcut çalışma için iki model paradigma olarak seçilmiştir. Bunlar, Kirkpatrick eğitim değerlendirme modeli ve sürekli iyileştirme döngüsüdür. Geçmişte YEM'ler ile paylaşılan EJTN eğitim değerlendirme metodolojisi Kirkpatrick modeli etrafında şekillenirken⁹; buna karşılık İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesi konusuna yönelik her iki yöntemi birleştiren bir yaklaşım önermektedir. Konu değerlendirme olduğunda, hele ki insan hakları eğitimi söz konusuysa, genel geçer ve tek bir tarif olmamakla birlikte, elinizdeki çalışma ikinci seçeneğe daha yakındır. Bu seçimin arkasındayatan neden, iki teoremin birleştirilmesi sayesinde, tek oturumluk eğitimlerin değerlendirilmesi için öngörülen bazı araçların kısmen program yönetimi ve değerlendirmesi bağlamında da kullanılabilmesi, böylelikle de kaynak miktarının azamiye çıkarılabilmesidir. Nitekim Kirkpatrick modelinin dört seviyesinde elde edilen bilgiler, faydalanıcı YEM'lerin varlık sebebi olan, meslek mensubu yetişkinler için eğitim-öğretim programlarının tasarlanması ve uygulanması bağlamındaki karar verme süreçlerine katkı sağlayabilir. Dolayısıyla, her ne kadar mevcut çalışmanın odak noktası YEM'lerce verilen insan hakları eğitiminin değerlendirilmesi de olsa, ortaya çıkan fikirlerin daha geniş bir uygulama alanı bulması da mümkündür. Yani buradaki düşünceler, genel olarak YEM'lerin çalışmalarının daha etkili olmasını sağlamak amacıyla, insan hakları eğitimi kapsamının dışında da hayata geçirilebilir. Elbette bu şekilde çalışmalardan azami düzeyde verim alınabilir.

⁸ İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>, 17.

⁹ Örneğin bk. EJTN Yargı Eğitimi Yöntemleri - Yargı Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesine ilişkin Esaslar ve EJTN Avrupa'da Yargı Eğitimi Metodolojisi El Kitabı. EJTN tarafından geliştirilen daha fazla kaynak için: <http://www.ejtn.eu/en/>.

Kirkpatrick modeli

Dört seviyeli model olarak da bilinen Kirkpatrick modeli, öğrenmenin değerlendirilmesine dair dört seviyeden oluşur. Bunlar, daha yakın geçmişte "Yeni Dünya Kirkpatrick Modeli" adı altında daha derin çalışmalara da konu olmuştur. Yeni olan açıklamalar, (*) imiyle belirtilmiştir.¹⁰

Aşağıda, seviyeler ve her bir aşamada ölçülebilecek unsurlar görselleştirilmiştir:

Seviye 1 Tepki (K1)

Tepki, katılımcıların eğitim hakkında ve öğrenimleri hakkında ne düşündükleri ve nasıl hissettikleridir.
Etkileşim*, katılımcıların öğrenme deneyimine ne kadar aktif bir şekilde dâhil oldukları ve katkı sağladıklarıdır.
Geçerlilik/ilgililik*, katılımcıların öğrendiklerini çalışmalarında uygulamak için sahip olacakları fırsattır.

Seviye 2 Öğrenme (K2)

Öğrenme, eğitim sonucunda artan kapasite olup, altında
Bilgi ("Biliyorum.")
Beceriler ("Bunu şu anda yapabilirim.")
Tutum ("Bunun iş başında uygulamaya değer olduğuna inanıyorum.")
Öz güven* ("Bunu iş başında uygulayabileceğimi düşünüyorum.")
Kararlılık* ("Bunu iş başında uygulamaya niyetliyim.")

Seviye 3 Davranış/ Aktarım (K3)

Davranış/aktarım, davranış ve kabiliyet ile uygulamadaki iyileşmenin derecesi veya kapsamıdır. **Gerekli Motivasyonlar**, iş başında kritik davranışlar gösterilmesini pekiştiren, teşvik eden ve ödüllendiren süreç ve sistemlerdir.

Seviye 4 Etki (K4)

Etki veya tesir, katılımcının eylemlerinden kaynaklı bir biçimde çevresindeki topluluk üzerinde oluşan etkileri ifade eder.
Öncü Göstergeler, kritik davranışların arzu edilen sonuçlar üzerinde olumlu bir etki yaratma yolunda ilerlediğini gösteren orta vadeli gözlem ve ölçümlerdir.

10 10 Şuradan uyarlanmıştır: <https://www.kirkpatrickpartners.com/Our-Philosophy/The-New-World-Kirkpatrick-Model>.

Sürekli İyileştirme Döngüsü (SİD)

Öte yandan, dairesel bir değerlendirme modelini temsil eden SİD'e göre ise sistematik değerlendirme dört aşamada meydana gelir ve genel olarak eğitim programının devamlı bir biçimde geliştirilmesini sağlar. SİD modelindeki dört değerlendirme aşaması, bir eğitim programının yaşam döngüsü içerisindeki dört ana evreyle örtüşmektedir. Model, değerlendirme çalışmasının da eğitim tasarımı döngüsünün ayrılmaz bir parçası olması gerektiğini vurgulamaktadır. Başka bir deyişle değerlendirme, bir eğitim döngüsünün sonunda gerçekleştirilecek ayrı bir faaliyetten ziyade, döngünün bütünü dâhilindeki ayrılmaz bir parça olarak algılanmalıdır.

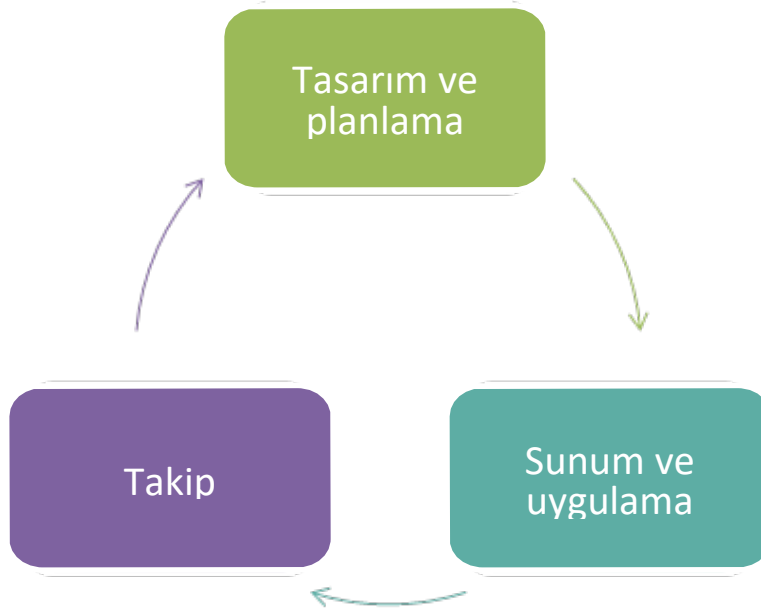


Kaynak: Timothy J. Newby ve ark., “Evaluating the instructional process”, Instructional Technology for Teaching and Learning (New York: Prentice Hall, 1996). Bu kaynağa yapılan atıf için: İHYK İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi: İnsan Hakları Eğiticileri için El Kitabı (Cenevre: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, 2011), s. 25, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>.

6. Kullanılan model

Bu çalışma kapsamında, SİD modelinin basitleştirilmiş bir versiyonu öne sürülmektedir. Bu versiyonda planlama ve tasarım aşamaları birleştirilerek, YEM'lerin normal iş akışları daha iyi bir şekilde yansıtılmaktadır. Değerlendirme tamamen entegredir ve sunulan araçlar kolaylıkla Kirkpatrick modelinin farklı seviyeleriyle ilişkilendirilebilir. İki modelin ortak bir şekilde kullanımı, eğitimin değerlendirilmesi sürecinin geliştirilmesi ve yürütülmesi için kapsamlı bir teorik çerçeve oluşturarak, değerlendirme sürecini, insan hakları eğitim programları ve faaliyetlerinin tasarlanması ve uygulanmasına ilişkin daha geniş çaplı bağlamın içerisine yerleştirmektedir. Ayrıca basitleştirilmiş model; kullanıcı dostu, YEM'lerin sınırlı kaynaklarını dikkate alan, kazanmış oldukları deneyimlerden yararlanan ve YEM personelinin aşına olduğu günlük görevlerle uyumlu araçlar sunulmasına yönelik ihtiyaca da yanıt vermektedir.

SİD'in basitleştirilmiş versiyonu



7. Kirkpatrick değerlendirme araçlarının basitleştirilmiş SİD'e entegrasyonu

Bu çizelge, kaynakları azami düzeye çıkarırken maliyetleri de asgari düzeye indirmek amacıyla da birbirine rahatlıkla entegre olabilen ve birbirinden tamamen ayrılmayan Kirkpatrick ve SİD modelleri arasındaki yakınılığı açıkça göstermektedir. Okumak kolaylığı açısından, basitleştirilmiş SİD aşamaları birbirini takip eden bir sırayla sunulmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki her yeni eğitim döngüsünün başlangıcında, önceki döngünün sonuçlarının göz önüne alınması gerekir. Nitekim değerlendirmenin nihai amacı da budur; yani, insan hakları eğitim faaliyetlerinin nasıl daha etkili hâle getirilebileceğine dair kararlara katkı sunmaktır. Çizelge, her eğitim döngüsü aşamasının yanında, YEM'lerin o seviyeye ait değerlendirme işlemini doğru şekilde yerine getirmek için temel alabileceği araçları listelemektedir. Çizelge okunurken, şu hususlara dikkat edilmelidir: SİD'in her bir aşaması için listelenen araç dizisi, bunların Kirkpatrick modeli kapsamında kullanılmaları gereken sıralamayı tam olarak yansıtmamaktadır. Zira Kirkpatrick modeli, tasarım ve planlama aşamasını bura olduğu şekilde kapsamamaktadır. Belirtilen araçlar arasından bazıları hâlihazırda YEM'ler tarafından kullanılmaktayken bazılarıysa yenidir. Bunlar, bu çalışmada detaylarıyla açıklanmaktadır.

8. 8. Veri toplama metodolojisi

Kapsamlı ve tutarlı bir yaklaşım oturtmak amacıyla, bir durum değerlendirme anketi geliştirilmiştir. Her bir ulusal danışman, bu anketi ilgili YEM'lerden edinilen bilgilerle doldurmuş ve ilaveten destekleyici belgeler eklemiştir. Alınan cevaplar, Yatay Destek II - Nitelik ve Sürdürülebilirlik için Yargı Eğitimi Kurumları (coe.int) adresinde bulunabilir. Anket çalışmasının sonuçları ilerleyen sayfalarda mecmu bir hâlde özetlenmiştir zira, bahsedilecek birkaç istisna hariç, faydalanıcıların tamamında benzer uygulamalar ve zorluklarla karşılaşmıştır.

YEM'lerden toplanan veriler, yukarıda görselleştirilen basitleştirilmiş SiD modeli prizması kullanılarak ve hâlihazırda faydalanıcılar tarafından uygulanmakta olan değerlendirme yaklaşımları, araçları ve yöntemleri göz önünde bulundurularak analiz edilmiştir. Bu tür değerlendirmeleri gerçekleştirme hususundaki kurumsal kapasite ise derinlemesine incelenmemiştir.

9. Faydalanıcı kurumların görev ve yetki alanı

Bu Eylem'den faydalanan tüm YEM'ler, hâkim ve savcılarının ilk (hizmet öncesi) eğitimleri ile sürekli (hizmet içi) eğitimlerinden sorumludur. Karadağ YEM, hâkim ve savcılara ilk ve sürekli eğitim sunmanın yanı sıra, ihtisas programları aracılığıyla hukuk müşavirlerine ve stajyerlere de eğitimler vermektedir. Ek olarak, mutabakat zaptı imzalanarak noterler, avukatlar, mübaşir/icra memurları, kolluk görevlileri gibi daha geniş hedef kitleler için de eğitimler düzenlenmektedir. Başta insan hakları konusu olmak üzere, öğretim üyeleri ve eğiticiler için spesifik bir eğiticilerin eğitimi programı düzenlenmektedir. Diğer YEM'ler de geniş bir hedef kitleye hitap etmektedir. Arnavutluk YEM ayrıca devleti temsil eden avukatlara, hukuki danışmanlara ve müşavirlere, mahkeme ve savcılıktaki hukukçulara da hizmet vermektedir. İlgili kurumların talebi üzerine, Yüksek Yargı ve Yüksek Savcılık Kurulları ile iş birliği içerisinde hâkim ve savcılara, memurlara ve diğer hukukçulara sürekli eğitim hizmeti sunabilmektedir. Benzer şekilde, Kuzey Makedonya YEM de mahkeme ve savcılık personeline, memurlara ve diğer hukuk mesleklerinin temsilcilerine eğitim sunmaktadır. Sırbistan YEM, ilaveten öğretim üyeleri ve mentorlar yetiştirmek ve mahkeme ve savcılık personelinin profesyonel gelişimini organize edip uygulamakla görevlidir. Bunun yanı sıra kolluk görevlileri, mübaşir/icra memurları, noterler ve bunların yardımcıları ile adayları/stajyerleri için programlar yürütmektedir.

10. Planlama ve tasarım aşamasında değerlendirme: mevcut durum

SiD modeline göre, değerlendirmenin planlama ve tasarım evrelerine entegre edilmesi üç adımdan oluşmaktadır: Bunlar:

1. Gerekli değişimin tespitine yönelik eğitim ihtiyacı analizi gerçekleştirmek,
2. Arzu edilen değişimi tasvir ederek sonuçların tanımını yapmak,
3. Örneğin alan uzmanları, meslektaşlar ve katılımcıların eğitim materyalleri ve eğitimin başka yönlerinin gözden geçirilmesi sürecine katılımlarını sağlamak suretiyle, eylemin etkililiği arttıracak bir formatif değerlendirme yapmaktır.

Ulusal uzmanlar tarafından toplanan bilgiler, tüm YEM'lerin - farklı yöntemlerle ve farklı seviyelerde olmakla birlikte - yukarıda anılan her üç adımı da uyguladığına işaret etmektedir.

Bu da, değerlendirmenin, mevcut çalışmada danışılan tüm YEM'lerin planlama ve tasarım evreleriyle bütünleşmiş olduğunu doğrulamaktadır. Ulusal Raporlar içerisinde sayılan süreçlerden ve araçlardan, insan hakları bakımından da, bağlam ve görev analizinin yeterli ölçüde gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Dâhil olan paydaşların çeşitliliği, birden çok bakış açısına olanak sağlamaktadır.

Arnavutluk

Yargı mensuplarından, paydaşlardan (örn. Yüksek Yargı Kurulu ve Yüksek Savcılık Kurulu) eğitim ihtiyaçları toplanmıştır. YEM, parçası olduğu farklı projeleri ve yargı konusundaki Eylem planları ile ulusal strateji belgelerinde belirlenen öncelikleri göz önüne almakta, daha önceki kurslarda edinilen geri bildirim ve değerlendirmeleri de hesaba katmaktadır. İlk eğitim içerisindeki insan hakları müfredatı, pedagojik personel ile bu konudan sorumlu olup Yürütme Kurulunca onaylanan uzmanların sorumluluğu altındadır. Sürekli eğitim faaliyetleri içerisinde ise her bir eğitim faaliyetinin müfredatı, eğitimin kendi konusuna ve dâhil olan uzmanlara bağlı olarak değişmektedir.

Karadağ

YEM, mahkemelerden, savcılıklardan ve stratejik ortaklardan (Mahkeme Kurulu, savcılar kurulu, Adalet Bakanlığı, Noter Odaları, Kolluk görevlisi odaları, Polis Akademisi ve bakanlıklar) gelen girdileri toparlayarak yıllık bazda gelişim ihtiyacını analiz etmekte; yargı alanındaki ulusal strateji belgelerinde ve Eylem planlarında belirlenen öncelikleri göz önüne almakta, daha önceki kurslarda edinilen geri bildirim ve değerlendirmeleri de hesaba katmaktadır. Ek olarak, revize edilen mevzuata ve yeni yasal düzenlemelere özel bir ihtimam göstermek suretiyle, ilgili yasal çerçeveler incelenmektedir. Daha sonra hem ilk hem de sürekli eğitim müfredatları Program Kurulu tarafından tanımlanmaktadır.

Kuzey Makedonya

İlk eğitime ilişkin program, her yeni nesil için ilk eğitim programının başında Program Kurulu tarafından gözden geçirilmekte ve Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmektedir. Sürekli eğitim hususunda ise hâkimlik ve savcılıklardan, bakanlıklardan ve diğer ilgili paydaşlardan katkı sağlamaları talep edilmektedir. Avrupa Komisyonu ilerleme raporlarında yapılan tavsiyeler, ilgili uluslararası kuruluşlar ile ulusal ve uluslararası STK'ların raporları ve ayrıca Kuzey Makedonya Hükümeti tarafından AB müktesebatinin kabulü için geliştirilen ulusal program içerisinde sunulan bilgiler dikkate alınmaktadır. Yine, daha önceki kursta edinilen geri bildirimde kıymet verilmekte ve YEM eğiticilerinden gelen yorumlar yansıtılmaktadır. Devamında, YEM tarafından hazırlanan yarıyıllık teklif, yorumları için yüksek düzeydeki Savcılıklara, İstinaf Mahkemelerine, Yüksek Mahkemeye ve Devlet Başsavcılığına gönderilmektedir. Sonrasında YEM tarafından son hâli verilen program, Yönetim Kurulunca kabul edilir.

Sırbistan

YEM, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi tarafından geliştirilen ve hâkimlere, savcılara, savcı yardımcılara, adaylara/stajyerlere, mahkeme idarecilerine, mahkeme ve savcılık personeline, noterlere, mübaşir/icra memurlarına, Devlet Avukatlığına, Baroya ve sivil toplum kuruluşlarına uygulanan bir anket temelinde yıllık eğitim ihtiyacını analiz etmektedir. Anket, her geçen yıl edinilen yeni anlayışlara göre değiştirilip düzenlenmekte olup, eğitsel ihtiyaçların yanı sıra eğitimin başka yönlerini de irdelemektedir (eğitsel yöntemlerin seçimi, organizasyona ait

hususlar, eğitimcilerin didaktik yeterlikleri vb.). Ayrıca geçen yıl bir örneklem kontrol yöntemi olarak odak grupları ortaya çıkarılmış, yine anketlerin bulgularını doğrulamaya yönelik araçlar eklenmiştir. Edinilen veriler Program Kuruluna ve daimi Kurulun altındaki program gruplarına (ki insan hakları program grubu da mevcuttur) iletilmekte, bunlar tarafından tanımlanan müfredat da Yürütme Kurulu tarafından onaylanmaktadır..

10.1 Planlama ve tasarım aşamasında değerlendirme: zorluklar

SİD modeline göre, katılımcıların ihtiyaçlarını karşılayacağından emin olmak amacıyla, bir eğitim programı henüz geliştirilmeden önce eğitim ihtiyacı analizi gerçekleştirilmelidir. Basitleştirilmiş modelde, program şekil almaya başladıkça, içerik uzmanları ve kaynak kişilerin (temsilci öğrencilerle birlikte) katılımıyla formatif değerlendirme gerçekleştirilir.

Biçimsel bir perspektiften bakıldığında, YEM'ler tarafından değerlendirmeyi planlama ve tasarım evresine entegre etmek için kullanılan yöntemler yeterli gibi görünmektedir; zira sunulan eğitim farklı aktörlerden gelen girdilerin toplanmasının ardından tanımlanmakta, eylemlerin faydalanıcılarıyla sınırlı kalmamakta ve alan uzmanları tarafından gözden geçirilmektedir. Ulusal danışmanlar tarafından sağlanan bilgilerin, bu aşamalarda değerlendirmenin ne düzeyde gerçekleştirildiğini veya kapsama alındığını tespit etmeye elverişli olmadığı ifade edilmelidir. Ancak yeterli düzeyde olması, sürecin yeterli olduğu anlamına gelmez. Bu aşamada değerlendirmeye gölge düşüren öncelikle iki faktör öne çıkmaktadır: (a) dâhil olan paydaşların sınırlı sayısı ve (b) verilen eğitimin aktarımına ve etkisine ilişkin usul ve verilerin eksikliği (ki bunlar, dairesel bir modelde, yeni eylemleri şekillendirecek bilgiyi sağlar).

Belirtilen (a) unsuru ile ilgili olarak şu hususlar gözlemlenebilir: ihtiyaçların ve bunlara bağlı eğitim programlarının tanımlanması sürecinde düzenli olarak kurumsal yargı paydaşlarına danışılmakta ve bunlar sürece dâhil edilmekte iken, çalışmaya katılan YEM'lerden çok azı STK'lar ve son kullanıcılardan - bu kapsamda halktan ve yargı sistemiyle düzenli olarak bağlantı içerisinde olan meslek kategorilerinden (örn. avukatlar, sosyal hizmet uzmanları, tercümanlar, mağdur temsilcileri vb.) - bilgi toplamaktadır. Bu, bilhassa önem arz eden bir noksanlıktır çünkü insan hakları eğitiminin amaçlarından biri de, bilgi aktarmanın yanı sıra, değerlerde ve tutumda değişim sağlamayı desteklemektir. Muhatapların cinsiyet dengesini sağlamanın yanı sıra, planlama aşamasında YEM'e katkı sunmaya davet edilen kitleyi genişletmenin, değerlendirmenin bu aşamaya sağlıklı bir şekilde dâhil edilmesini temin etmede kilit öneme sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Araç 16'da belirtildiği üzere, etki değerlendirmesine daha geniş bir gözlemci ve potansiyel faydalanıcı kitlesinin dâhil edilmesi önerilmektedir.

Diğer taraftan (b) unsuruna gelindiğinde, eğitimin aktarımı ve etkisi hakkındaki bilgi eksikliğinin (ki bütün değerlendirme sürecinde açık ara en büyük zorluğun kaynağı budur), YEM'lerin hizmet sunumunda ince ayarlamalar ve iyileştirmeler yapmasına mani olduğu açıktır. Dolayısıyla, hem sunum ve uygulama hem de - en önemlisi - takip aşamalarında gerçekleştirilen değerlendirmenin, değerlendirme egzersizlerinin bulgularını vurgulayan kullanıcı dostu, kısa ve öz bir raporda derlenmesi önerilmektedir. Bu rapor, ilerleyen dönemde yeni eğitim döngüsünün Araç 1'ini teşkil edecektir. Önceki değerlendirmelerin gözden geçirilmesi, geliştirilecek insan hakları eğitimi faaliyetlerinin daha etkili kılınması için YEM'lerin bilinçli kararlar vermesine olanak sağlayacaktır.

Tasarım aşamasında tüm YEM'ler konu tasarımı ve alan uzmanlarını dâhil etmektedir. Ama bu, arzu edilen standartlara ulaşmak için tek başına yeterli olmayıp; bazı sorunlar göze çarpmaktadır. İlki, planlama ve tasarım aşamasındaki değerlendirmenin yalnızca konunun esası hakkında maddi bilgi değil, ki bunun varlığı şüphesizdir, aynı zamanda yetişkin eğitiminin dinamikleri ve insan hakları eğitimine özgü hususlar hakkında özel bir uzmanlık gerektirdiğidir. Nitekim bu konu, sadece beceri ve yetkinlikler ile sınırlı kalmayıp ayrıca tutum, davranış ve değerler üzerinde de çalışmayı zorunlu kılmaktadır.

Elbette, bunlar derinlemesine işlemiş bireysel kanılar olduğundan, ani değişiklikler olmayacak ve katılımcıların kendi inandıklarına karşı çıkmaya/meydan okumaya ne kadar açık ve razı olduklarına göre değişecektir. Ancak, zorlukları ve sonuçların zamanlaması ne olursa olsun (mesela tutumu değiştirmek değerleri değiştirmekten daha kolaydır), insan hakları eğitimi yukarıda anılan hedeflerin tümünü kapsamalıdır. Çalışmaya katılan tüm YEM'ler, seçilen bazı konular üzerinde ayrıca gerçekleştirilen oturumlara ek olarak, insan hakları konusunu (cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı boyutlarının da dâhil olduğu varsayılarak) verilen derslerin çoğunun içine işlemektedir. Bu da demektir ki, metodolojik bir perspektiften bakıldığında, hemen hemen tüm dersler, tutum ve değerlerde değişikliği bir öğrenme hedefi olarak kabul etmelidir.

Sunulan eğitimin etkisinin artırılması aynı zamanda, eğitimin süresi ve eğitim günlerinin uzunluğu gibi daha basit olanlardan arzu edilen öğrenme hedeflerine daha uygun olacak eğitim içeriği ve yöntemleri gibi daha karmaşık olanlara uzanan metodolojik tercihlerle de ilişkilidir. Elde edilen verilerden anlaşıldığı üzere, eğitimin tanımı nispeten standartlaşmıştır (mesela tüm YEM'lerde eğitim bir veya en fazla iki gün sürmektedir) ve karar verici organların - hem katılımcıların hem de eğiticilerin cinsiyet dengesi yönü de dâhil olmak üzere - eğitimin bütün ayrıntılarını ne derece tartıştığı konusunda çok az bilgi mevcuttur. Çoğu durumda, eğitimin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin kararların eğiticilere/kolaylaştırıcılara bırakıldığı; fakat bu kişilerin somut öğrenme hedefleri, eğitim metodolojileri ve çıktıları ortaya koyan detaylı ve standartlaştırılmış eğitim planları sunmakla yükümlü olmadıkları görülmektedir. Bu durum, belli bir açıdan makul ve mantıklı görülebilir. Ancak diğer taraftan böyle bir tercih, istihdam edilen tüm eğiticilerin yetişkin eğitiminin ilke ve dinamiklerine (yahut Avrupa Konseyi diliyle HELP metodolojisine) tam anlamıyla hâkim olmalarını gerektirecektir ki, gerçekte her zaman hâl böyle olmamaktadır. Bu açıdan Arnavutluk, Karadağ, Kuzey Makedonya ve Sırbistan, ya kolaylaştırıcıların profesyonel uzmanlığını ve sürdürülebilirliği temin etmek için eğiticilerin eğitimi gerçekleştirildiğini, ya da YEM'de istihdam edilen eğiticilerin eğitim faaliyetlerinde yer alabilmek için YEM tarafından sunulan öğretim üyelerine yönelik eğitimi tamamladıklarını belirtmiştir. Ancak bu tür kursların niteliğini ve sıklığını tespit etmek mümkün değildir. İlaveten tüm YEM'ler, özellikle ihtisas alanlarında, yukarıdaki şartları sağlamayan eğiticilerin istihdamı konusunda açık kapı bırakmaktadır. Harici kaynaklara başvurulması anlaşılabilir olsa da, bu durumun eğitim becerileri şartlarına ilişkin standartları düşürmesi ihtimali mevcuttur.

Son olarak altı çizilmelidir ki, eğiticilerin geri bildiriminin ihtiyaç tespitinde ve eğitim programının hazırlanmasında dikkate alınması övgüye layık olmakla birlikte, tüm YEM'ler tarafından uygulanan değerlendirme yöntemlerinin tepki ölçümüyle ve, zaman zaman, Kirkpatrick modeliyle belirlenen öğrenme seviyeleriyle sınırlı kaldığı hatırlatılmalıdır. Bu nedenle elde edilen girdiler, kapsam ve derinlik bakımından kısıtlıdır ve eğitimin etkililik düzeyinin ne olduğuna ve iyileşmesi için neye dikkat edilmesi gerektiğine dair herhangi bir fikir vermemektedir.

Bağışçı güdümlü faaliyetlerle ilgili olarak ise şunlar söylenebilir: Harici eğitimin, YEM'lerce sunulan kurs kataloğunu genişletmek için tercih edildiği açıkça görülmektedir. Katılımcılara da, onları yeni veya farklı eğitim metodolojileriyle tanıştıracak dışarıdan eğiticilere maruz kalma imkânı sağlamaktadır. Bunlar karşılaştırmalı bir şekilde kullanılarak, katılımcıların kendi değerlendirmeleri içerisinde daha az geleneksel eğitim biçimlerini talep etmelerine yolaçabilir. Ancak sıklıkla görüldüğü üzere, bu tür bağışçı güdümlü inisiyatifler, hazır paketler hâlinde faydalanıcılara sunulmaktadır. Eldeki bilgiler ışığında faydalanıcıların planlama ve tasarım evresine dâhil olma düzeylerini tespit etmek mümkün olmayıp; proje uygulama takvimi nedeniyle, bu evrenin gerçekleşme anından çok uzak bir noktada dahi olabilir. Fakat tüm YEM'lerin farklı bir düzeyde dahi olsa inisiyatife sahip çıkmak için çaba harcadığı görülmektedir. Arnavutluk örneğinde, bağışçı güdümlü inisiyatiflerin, eğitimin son faydalanıcıları (katılımcılar) tarafından ifade edilen ihtiyaçlarla uyumlu hâl getirilmesi açıkça şart koşulmakta ve okuldan en az bir uzmanın dâhil edilmesi öngörülmektedir. Sırbistan'da da harici kurslar, dâhili faaliyetlerle aynı onay sürecinden geçmektedir.

10.2 Planlama ve tasarım esnasında değerlendirme için Tavsiyeler (T)

Ana tavsiyeler - eğitim ihtiyaçlarının tespiti

T1. Sunulan modelin uygulanmaya başlandığı yılda, bir yandan kapsamlı ve entegre bir aktarım ve etki değerlendirmesi sisteminin tam anlamıyla işlerlik kazanması beklenirken, bu esnada YEM'ler odak grupları aracılığıyla katılımcılardan geri bildirim alınmasını sağlayabilir (**bk. Araç 1 ve Araç 14 ile T20**).

T2. Eğiticilerden de geri bildirim alınmalıdır (**bk. Araç 7 ve T20**).

T3. Sivil toplumun görüşleri de odak grupları yoluyla toplanmalıdır (**bk. Araç 16 ve T20**).

Ek tavsiyeler - eğitim ihtiyaçlarının tespiti

T4. Ücretsiz anonim kaynaklar (SurveyMonkey.com, trainingcheck.com vb.) üzerinden meslek mensupları içerisindeki geniş bir kesime uygulanacak kısa elektronik kamuoyu yoklamaları, geniş bir kitleye ulaşılmasını ve eğitim ihtiyacına ilişkin doğrudan katılımcılardan gelen cevapların otomatik olarak toplanmasını ve işlenmesini sağlayabilir.

Ana tavsiyeler – müfredat tasarımı

T5. İnsan hakları müfredatı veya başka alanlardaki derslerin içine işlenen insan hakları bileşeni, andragojik personelin ve yetişkin mesleki eğitiminin ilkelerine hâkim olan uzmanların katkılarıyla tanımlanmalıdır.

T6. Her bir YEM, çeşitli değerlendirme adımlarını uygulaması ve eğitim müfredatı ile eğitim çerçevelerinin detayları belirlenirken eğiticileri yönlendirip desteklemesi ve faaliyetleri uygulaması için, eğitim döngüsü yönetimi konusunda gerekli eğitimi görmüş personelden faydalanmalıdır.

T7. YEM'ler, yalnızca metodoloji eğitimi görmüş eğiticilere başvurulmalıdır. İdeal olarak, YEM'ler tarafından düzenli şekilde metodoloji eğitimi organize edilmelidir. Bilgi tazeleme eğitimi de hayata geçirilmelidir.

T8. Müfredat, belirlenen eğitim ihtiyaçları bazında öğrenme hedeflerini, bunları başarmak için önerilen metodolojileri, insan hakları noktasında vurgulanması gereken sonuçları ile birlikte hem katılımcılar hem de eğiticiler tarafından en azından kısa vadede bu hedeflerin başarımını ölçmek için kullanılan göstergeleri açıkça ortaya koyan bir eğitim çerçevesi şablonu (Araç 3) temelinde tanımlanmalıdır. Ayrıca, harici eğiticilerin (örn. bağışçı güdümlü eğitim veren) de bu tür matrisleri doldurmaları talep edilmelidir.

T9. YEM'ler, atanan uzman(lar) tarafından müfredat geliştirilmesi sürecini yakından takip etmeli, bir eğitimin uygulanması sırasında onlara "açık çek" vermemelidir. Sadece bununla sınırlı olmasa da özellikle insan hakları başlıklı bir eğitim verilirken, eğitimin yalnızca bilgi temelli değil aynı zamanda beceri ve değer odaklı olmasını sağlamak amacıyla farklı metodoloji çeşitleri benimsenmelidir.

T10. YEM'ler, sunulan tüm hukuk eğitimlerine - cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı da dâhil - insan hakları perspektifinin dâhil edildiğinden emin olmalıdır. İnsan hakları ilkelerinin kapsayıcı niteliği daima yansıtılmalı ve ilgili değerlerin uygulanmasından ortaya çıkan bakış açısı çalışmalara dâhil edilmelidir.

11. Sunum/uygulama aşamasında değerlendirme: mevcut durum

Eylem'in ilk fazında toplanan veriler, değerlendirmenin sunum ve uygulama evrelerine dâhil edilmesinin önemli olduğu hususunda tüm YEM'lerin hemfikir olduğunu göstermektedir. Ancak çalışmaların Kirkpatrick seviye 1 (tepki) ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu durum, hem ilk eğitim hem de sürekli eğitim için böyledir. Kullanılan araçlar arasında eğitimin içeriği, organizasyonu ve sunumu ile ilgili birtakım kapalı ve açık uçlu sorulardan oluşan anonim (isim belirtilmeyen) değerlendirme formlarının doldurtulması yer almaktadır. Kullanılan formlar hem nicel hem de nitel veri sağladığından yeterli görülmektedir. Bunlar, katılımcıların memnuniyet düzeyini belirlemede ve - bir dereceye kadar - beklenen ve gerçekte olan hedefler arasındaki tekabülü takdir etmede yararlı olmaktadır. Soruların kapsamı lojistikten ders ve materyal kalitesine ve öğretim üyelerinin hazırlıklarına kadar uzanmaktadır. Genelde katılımcılara gelecekte verilecek eğitim konuları teklif etme ve eğitim hizmeti ve deneyiminin nasıl iyileştirilebileceğine dair önerilerde bulunma imkânı verilmektedir. Sırbistan Raporu'nda görülen ilginç bir husus, bağışçı güdümlü eğitim ile ilgili anketlerin çoğunlukla bir nebze daha kapsamlı olduğu belirtilmiştir.

Diğer yandan bilgi artışının değerlendirilmesine (Kirkpatrick seviye 2 - öğrenme) olan bağlılık, değişkenlik göstermektedir. YEM'ler ile gerçekleştirilen taban çizgisi araştırması, Kirkpatrick seviye 2 ile ilgili olarak kullanılabilir bilgi tespit araçlarının (örn. eğitim öncesi ve sonrası testler veya sınavlar) amacının ne olduğu hususunda belli bir kafa karışıklığı olduğuna işaret etmiştir. İlginç olan şudur ki, ulusal durum değerlendirme formlarında, bir bilgi ölçme sistemine karşı aktif görevde olan hâkim ve savcılar tarafından direnç gösterildiği belirtilmiştir. YEM'lere göre, böyle bir değerlendirme sisteminin hayata geçirilmesi, eğitim etkinliklerine katılmaya istekli meslek mensubu sayısını düşürebilir. Fakat Sırbistan'ın durum değerlendirme formunda, YEM'in şu anda eğitim sonrası öz değerlendirme testlerini hayata geçirme ihtimali üzerinde çalıştığından, bunların sonuçlarının da eğitimi iyileştirmede kılavuzluk edebileceğinden bahsetmiştir. Bu, değerlendirme bağlamında kullanılan bilgi tespit araçlarını doğru şekilde yansıtması açısından ümit vericidir zira öz değerlendirme formlarının sonuçları sadece katılımcı tarafından görülmesine rağmen, bir etkinlik sonrasında bunun etkisini ölçmek için kullanılabilir, öğrenme eğrileri hakkında toplu bir veri seti sağlamaktadır.

Çevrimiçi eğitime gelindiğinde ise değerlendirmeye yönelik yaklaşım farklıdır. Çalışmaya katılan YEM'ler arasından sadece Kuzey Makedonya'da tam teşekküllü bir sistemin yerleşik olduğu görülmekle birlikte, Arnavutluk Raporu'nda da uzaktan eğitim kursları oluşturulması oluşturmak üzere çalışmaların sürdüğü ve YEM'in akademik ve BT personeline ilgili eğitim verildiği belirtilmiştir. Buna karşın insan hakları alanındaki kurumsal sistem eksikliği, HELP kursları ile doldurulmuştur. Böyle hâllerde, Avrupa Konseyince öngörülen değerlendirme standartları ve usulleri geçerli olup; bunları uygulamak ve ilgili veriyi işlemekten sorumlu olan da yine Avrupa Konseyidir. Değerlendirme ya sadece çevrimiçi (Karadağ) ya da hem yüz yüze hem de çevrimiçi (Sırbistan) olarak gerçekleştirilmektedir. Fakat alınan yanıtlardan, değerlendirme sonuçlarının ne kadarının YEM'ler ile paylaşıldığı belli değildir. Ayrıca, sürecin kurumsal ve ulusal olarak sahiplenilmesini sağlamak için adımlar atılıp atılmadığı, nasıl adımlar atıldığı ve bunun çevrimiçi eğitimin nasıl değerlendirileceği konusunda YEM personeline bir tür kılavuzluk etmek amacıyla kullanılıp kullanılmadığı da belirsizdir.

11.1 Sunum/uygulama aşamasında değerlendirme: zorluklar

Değerlendirmeyi sunum ve uygulama evrelerinin içine işlemek için başvuru araçları ve yöntemler hakkında yapılan tespitler, YEM'lerin Kirkpatrick'in ilk seviyesinden öteye gitmeye çalışırken, örneğin öğrenmeye dair ikinci seviyeyi yoklarken, karşılaştıkları zorlukları meydana çıkarmaktadır.

İlk zorluk, yukarıda da bahsedildiği gibi, meslek mensuplarınca gösterilen kültürel dirençtedir. Her ne kadar en sonda yapılacak bir değerlendirme, katılımcıların bilgi, beceri ve tutumlarını ölçmenin aksine verilen eğitimin kalitesini arttırmaya yarayacak olsa da, aktif görevdeki hâkim ve savcılar “sınanma” düşüncesine pek sıcak bakmamaktadırlar. Eğitim öncesi ve sonrasında anonim şekilde yapılacak ve testin arkasındaki bireyleri ifşa etmeksizin bilgi düzeyinde yaşanan bir artış trendinin tespit edilmesine olanak sağlayacak testlerin düzenlenmesi, performans kaygısını azaltarak değerlendirme bağlamında işlev görebilir.

İkinci zorluk da değerlendirme yaklaşımının metodolojik sağlamlığıyla alakalıdır. Nitekim doğru bir değerlendirme için, üçgenleme (*triangulation*) yoluyla sonuçları doğrulamaya olanak sağlayacak birden çok veri toplama aracı ve kaynağına ihtiyaç vardır. Buna göre bulgular en az üç farklı veri türüyle desteklenmeli (örn. mülakat verisi, belge tarama, anket verisi, doğrudan gözlem vb.) ve mümkün mertebe her veri türü farklı bir kaynağa bağlı olmalıdır (örn. öğrenciler, eğiticiler, amir konumdaki savcılarla mülakatlar). Dahası üçgenleme süreci, tek bir kaynaktan alınan verinin kıtlığını da kısmen telafi edebilir. Şu anda, sunum/uygulama evresindeki değerlendirmenin esasen (hatta belki münhasıran) eğitim sonunda katılımcılara dağıtılan ve eğitim ve eğiticilerin nitelik düzeylerini puanlamaya yönelik anonim anketler (tepki ölçme seviyesi) yoluyla yürütüldüğü gözlemlenmektedir. Değerlendirmenin çoğunlukla eğiticiler tarafından gösterilen performansın akademik niteliğiyle sınırlı olduğu, önceki sayfalarda ortaya koyulduğu üzere insan hakları eğitimine özgü hususlara çok kısıtlı bir ölçüde değinildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, bu değerlendirme sırasında yetişkin eğitiminin kendine has unsurlarına ne derece dikkat edildiği de net değildir.

Üçüncü zorluk ise verilerin sadece üçgenlemeye tabi tutulmasını değil aynı zamanda da toplanan verinin doğru şekilde işlenerek eyleme dönüştürülmesini sağlamak için uygun kaynaklardan istifade etme ihtiyacıyla ilgilidir. Veri üçgenlemesiyle ilgili olarak, örneğin derslerin gözlemlenmesi, pratik alıştırmaların değerlendirilmesi, eğiticilerin ve katılımcıların ayrı ayrı dâhil oldukları odak grupları kullanılarak geri bildirim toplanması gibi farklı yöntemler hayata geçirilmelidir. Verilerin işlenmesinin ve müteakip kullanımının standartlaştırılması, değerlendirme kalitesinin tek bir çalışanın (veya bir grup uzmanın) kapasitesine bağımlı olmayıp mümkün olduğu ölçüde bilimsel bir süreç olarak açıkça tanımlanmış olmasını sağlamak için önemlidir. Bu yaklaşımlar bir gecede hayata geçirilecek şeyler değildir ve şu anda tüm YEM'lerin sahip olmadığı bir insan kaynağı ve maddi kaynak gerektirmektedir. Yalnızca Sırbistan örneğinde, Eğitim Geliştirme Dairesindeki her üç üyeden ikisinin andragoji ve yetişkin eğitiminde özel bir uzmanlığa sahip olduğu belirtilmiştir. Eğitim ve eğiticiler hakkındaki değerlendirmeyi işlemekle görevlendirilen YEM çalışanlarının/yöneticilerinin gerekli hukuki niteliklere ve bilgi birikimine sahip oldukları konusunda şüphe bulunmamakla birlikte, yetişkin eğitimi ve insan hakları eğitimi alanlarındaki mevcut uzman kadro bakımından bazı çekinceler de mevcuttur, zira bu alanlarda zaman zaman özel kurslara katılmış olmak gerekli olmakla birlikte ihtisaslaşma için yeterli değildir.

Değerlendirme sonuçlarıyla sürecin nasıl besleneceği konusuna gelindiğinde ise, belli eğiticilere başvurmadan kaçınmak dışında eğitimin kalitesini iyileştirmek için toplanan geri bildirim gerçekten nasıl kullanılacağı hakkında - genel bir inceleme ve tespit dışında - somut bir bilimsel usul belirtilmemiştir. Ancak Arnavutluk ve Sırbistan'a ait durum değerlendirme formlarında, öğretim üyelerinin olumsuz değerlendirmelerinin, bunların YEM ile aralarında devam eden ilişkiye yansıtıldığının altı çizilmiştir.

11.2 Sunum/uygulama aşamasında değerlendirme için Tavsiyeler (T)

Ana tavsiyeler

T11. YEM'ler bilgi ölçümlerini (örn. test, sınav, ödev) eğitimin bir parçası hâline getirmeli, en azından aktarılan içerikle ilgili eğitim öncesi ve sonrası anonim testler uygulamalıdır (**bk. Araç 11**). Çoğunlukla sürekli eğitim kurslarına katılanlar tarafından gösterilen kültürel direnci azaltmak için testlerin amacı, eğitim döngüsü içerisindeki konumu ve kullanımı hakkında katılımcılar bilgilendirilmelidir. Bu, aynı zamanda katılımcıların kendilerini eğitim döngüsüne dâhil olduklarını ve seslerinin duyulduğu hissetmelerini sağlayacaktır.

T12. Katılımcılardan geri bildirim almak için ortak olarak kullanılan yöntem olduğu görülen eğitim sonu memnuniyet anketleri, bir iyi uygulama örneği olarak düşünülebilir. Ancak bunun da bazı dezavantajları olup; bunlardan ilki, anketlerin genellikle eğitimin son dakikalarında aceleyle dolduruluyor olmasıdır. Bu nedenle, daha etkili alternatifler bulunmalıdır.

T13. Bilhassa yaygın olan iki günlük eğitim oturumlarından başlanarak, sadece anketler yoluyla geri bildirim toplamaya alternatif yollar uygulanmalıdır. Örneğin, lojistik ve organizasyon boyutlarına ilişkin yorumların toplanması, [içerik] ile ilgili geri bildirimden ayrılabilir. Bunlardan ilki, ikinci gün sabah oturumu sona ermeden, çay-kahve molalarında bile dağıtılabilecek olan kullanıcı dostu formlarla hızlıca toplanabilir (**bk. Araç 4**).

T14. Sadece bilgi ve memnuniyet ölçme araçları, verilen eğitimin kalitesine ve standartların yükselmesi için neyin düzeltilmesi gerektiği veya düzeltilebileceği hususlarında YEM'e yeterli bilgi sağlayamaz. Sonuçların üçgenlenebilmesi ve kaynakların birinden gelen yetersiz verinin telafi edilebilmesi için bunların başka kaynaklarla desteklenmesi gereklidir.

T15. Kirkpatrick seviye 1'i (özellikle etkileşim/katılım ve geçerlilik/ilgililik) kapsayan kâğıt üzerindeki memnuniyet anketlerine alternatif ya da bunlara tamamlayıcı bir araç olarak, her eğitimde bir katılımcı Raportör olarak görevlendirilebilir. Bu kişinin rolü, hem eğitim esnasında hem de sonunda katılımcıların geri bildirimlerini toplayıp kısa bir rapor hâlinde YEM'e sunmak olacaktır ve bu raporun içeriği Araç 6 kapsamındaki kılavuz ilkeleri yansıtacaktır. Raportör tarafından gerçekleştirileceği gibi sözlü geri bildirimlerin toplanması, katılımcıların memnuniyet anketlerine yazmaya istekli veya zamanının olmadığı görüşleri açığa çıkarabilir.

T16. Yetişkin eğitimi metodolojisi konusuna hâkim olan dâhili veya harici uzmanlarca gözlemlenmek üzere istatistiksel açıdan önemli sayıda eğitim oturumu seçilmelidir. Uzmanın tespitleri, YEM ile iş birliği içerisinde eğitici tarafından geliştirilen eğitim planı ile karşılaştırılarak, bu temelde bir performans değerlendirmesi gerçekleştirilmeli ve hangi noktalarda eğitimcilerin YEM'in desteğine daha çok ihtiyaç duydukları belirlenmelidir (**bk. Araç 8**).

T17. Gözlemin sonuçları, aynı zamanda, aynı oturumların eğitimcilerin ve katılımcıların tarafından alınan geri bildirimleri üçgenlemek için de kullanılmalıdır. Elde edilen bulgulardan, planlama ve tasarım aşamasından başlamak üzere genel anlamda sunulan eğitim hizmetini iyileştirmek amacıyla bir taban çizgisi veya referans noktası olarak faydalanılmalıdır.

Ek tavsiyeler

T18. YEM'ler, çalışanlarının tüm aşamalarda değerlendirmeleri destekleyecek ücretsiz bilişim teknolojilerinden (BT) faydalanmalarını temin edebilmelidir.

T19. Mentimeter.com gibi ücretsiz elektronik araçları, bilhassa teknolojiyle arası içi olmayan katılımcılar dahi akıllı telefonları üzerinden kolayca kullanabilecektir. Katılımcılar verilerin nasıl anonim bir biçimde toplandığını canlı bir biçimde izleyebilirler ve bu sayede kâğıt üzerinde uygulanan anketlere olan güvenleri artabilir.

12. Takip değerlendirme: mevcut durum

Kirkpatrick modelinin 3 ve 4. seviyelerini temsil eden aktarım ve etki değerlendirmelerine bakıldığında, çalışma kapsamındaki YEM'lerden hiçbirinin verilen eğitimin etki değerlendirmesini yapmadığı görülmüştür. Fakat bu bağlamda bazı gözlemlerin kaydedilmesi gerekir. Bu aşamada objektif sonuçlar edinmek son derece zor, meşakkatli ve zaman alan bir iş olabilir. Eğitimin yarattığı etkinin yargıdaki genel performanstan ayrıştırılabilmesi için, ispatı güç bir nedensellik ilişkisinin gösterilmesi gereklidir çünkü sonuçların eğitimden başka veya ona ek faktörlerden etkilenmiş olması mümkündür. Dahası, bilimsel uygulamalar da hafife alınmamalı; doğru ölçütler belirlenerek eğitim öncesinde ve sonrasında -3 ila 12 ay olarak belirtilen aralık içerisinde kabul edilebilir bir zaman zarfında - ölçülmelidir. Kirkpatrick modeline göre anketler bu zaman aralığında gönderilerek, katılımcılara aldıkları eğitimin görevlerini daha iyi ifa etmelerine yardımcı olup olmadığını ve nasıl faydalı olduğunu somut bir şekilde belirtmeleri talep edilir. Böyle bir sistemin en temel kusuru, geri dönüşlerin genelde çok az olmasıdır. Düşünülmesi gereken başka bir unsur da, katılımcıların ankette bahsedilen oturumu akıllarında canlandırmakta karşılaştıkları zorluktur.

Birtakım verinin AİHM'e başvuru sayıları ve türleri, kanun yolu/üst mahkemeler ve AİHM tarafından verilen esas hakkında hükümler ile sair kararların sayıları ve türleri hakkındaki istatistikler, AİHM kararlarının infazına dair veriler, ulusal durum çalışmaları veya raporları, memnuniyet anketleri ve uzman raporlarından elde edilmiş olması da kuvvetle muhtemeldir. Ancak bunun için ciddi bir zamana yayılacak çok kapsamlı bir çaba sarf edilmesi ve dış aktörlerle de işbirliği yapılması gerekecektir.

Mevcut aşamada, YEM'lerin tam olarak bu düzeyde angaje olmasının beklenmesi aşırı iddialı olacaktır. Bu aşamanın değerlendirme mimarisinin bütünü içerisindeki önemi düşünüldüğünde ise, en azından eğitimin tetiklemiş olduğu herhangi bir değişiklik hakkında fikir sahibi olmak için Tavsiyeler kapsamında belirtilenler gibi çalışmalar yürütülmelidir.

Çevrimiçi eğitimle ilgili olarak ise, Karadağ YEM'den gelen cevaplar, ulusal düzeyde verilen HELP kurslarıyla ilgili olarak Avrupa Konseyi tarafından bir aktarım değerlendirme gerçekleştirildiğine işaret etmektedir. Ancak YEM'in bu bilgiye nasıl sahip olduğu konusu anket cevabından anlaşılammıştır.

12.1 Takip değerlendirme için Tavsiyeler (T)

Ana tavsiyeler

T20. YEM'ler aktarım ve etki değerlendirmesini uygulamaya koymak için çabalamalıdır. Başlangıçta bu tür değerlendirmeler katılımcılara ve ilgili gruplara (örn. sivil toplum, gazeteciler, mahkeme kullanıcıları ve diğer yargı mensupları) yönelik olarak planlama ve tasarım aşamasında düzenlenen odak grupları (bk. Araç 14 ve Araç 16) vesilesiyle gerçekleştirilebilir (**bk. T1, T2, T3**).

T21. Takip anketleri (**bk. Araç 15**), eğitime bağlanabilecek bireysel değişiklikler hakkında bilgi toplamak amacıyla belli aralıklarla eğitime katılanlara uygulanmalıdır. Elektronik ve çoktan seçmeli anketler tercih edilmelidir zira bunlar daha az zaman alır ve katılımcıların bu tür bir veri toplama egzersizine dâhil olma konusundaki isteksizliklerinin üstesinden gelebilir.

T22. İster anketlere paralel isterse de alternatif olarak, eğitim öncesi ve sonrası testlerde tespit edilen trendler kullanılarak küçük problemler/senaryolar yazılabilir ve meslek mensuplarından bunları - mesela ulusal mevzuat yönü de dâhil olmak üzere dikkate alınacak insan hakları boyutunu ve bunun sonuçlarını sayarak - anonim cevap kâğıtları yoluyla çözmeleri istenebilir. Bu alıştırma, uzaktan (düşük geri dönüş riskiyle) veya yüz yüze eğitim oturumlarının başlangıcında yapılabilir. Bu tür etkinliklerde katılımcılara, daha önce almış oldukları ve takip değerlendirmesi yapılmakta olan derslere/kurslara bağlı olarak farklı senaryolar verilebilir (**bk. Araç 13**).

13. Sonuçlar

Bu Rapor'un amacı, YEM'lerin eğitim faaliyetlerinin kalitesi ve etkisini ölçmek için kullanmakta olduğu araç ve mekanizmalar hakkında bir temel durum tespiti yapmak, bir hareket planı önermek ve muhtemel metodolojiyi ve araçları tespit etmektir. Bu Eylem'in insan hakları eğitiminin etkisine odaklandığı belirtile de, temel haklarla ilgili eğitimin YEM'lerin sorumlu olduğu diğer eğitsel faaliyetlerden ayrıştırılması mümkün görülmemektedir. Bunun nedenlerinden biri de, anket çalışmasında çoğu durumda insan haklarının mevcut olan eğitim programları içerisine işlendiğinin fark edilmesidir.

Çalışmanın açıkça ortaya çıkardığı hususlar şunlardır:

- Tüm YEM'ler farklı yöntemlerle ve farklı seviyelerde - planlama ve tasarım aşamasında ve sunum ve uygulama aşamalarında - değerlendirmeyi sürece dâhil etmektedir (Kirkpatrick seviye 1 - tepki).
- Ancak görüldüğü kadarıyla veriler üçgenlemeye tabi tutulmamaktadır. Bilgi kaynaklarının türleri ve sayıları sınırlıdır ve genellikle birbirleriyle çakışmaktadır. Bunların bulguları doğrulanmak için yeterli olduğu söylenemez.
- Kirkpatrick seviye 2 - "öğrenme" noktasında ise YEM'lerin girişimleri, faydalanıcıların gösterdiği kültürel dirence çarpmıştır. Bu engelin aşılmasında harici inisiyatifler daha etkili görünmektedir.
- Detaylı bilginin olmaması, bilimsel açıdan değerlendirmenin (hem uygulanan yöntemler hem de sonuçların kullanımı bakımından) eğitim döngüsüne entegrasyonunun niteliği ve derinliği konusunda bir kanaate varılmasını zorlaştırmaktadır. İnsan hakları mesleki eğitiminin kendine has unsurları göz önüne alındığında bu durum özel bir önem kazanmaktadır.
- Yetişkin eğitimi konusunda eğiticiler için standartlaştırılmış şartlar bakımından genel bir eksiklik olduğu görülmektedir.
- Çevrimiçi eğitim henüz YEM'ler tarafından verilen eğitim hizmetlerine tam olarak entegre edilmemiştir. HELP kursları ciddi bir mükemmeliyet teşkil etmektedir. Tepki ve bilgi (bazen de etki) seviyelerindeki değerlendirmeler, bütünün ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir. Ancak anketlere verilen cevaplardan, değerlendirme sürecinin ve sonuçlarının tam olarak sahiplenilmediği ve muhtemelen güçlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Değerlendirme konusunda farklı YEM'lerdeki mevcut durumun analiz edilmesi sonucunda, yukarıda sayılan tespitlere birebir cevap veren, eğitim döngüsünün her aşamasına ilişkin ana ve ek Tavsiyeler formüle edilmiştir. Ana Tavsiyeler, ayrıntılarıyla sunulan spesifik metodoloji ve araçlar ile ilişkilendirilmiştir. Önerilen yol haritası, genel olarak mesleki eğitimin ve özellikle insan hakları bileşeninin yüksek bir etki düzeyine ulaşması ve YEM'ler tarafından masaya koyulan yatırımın karşılığının yeterince alınmasını sağlamak amacıyla, değerlendirme çalışmalarını güçlendirmelerinde ve tespit edilen eksiklikleri gidermelerinde YEM'lere rehberlik edecektir.

14. Ek tavsiyeler (T)

Aşamaya özgü ana ve ek Tavsiyelere ilaveten, aşağıdaki genel ve politika nitelikli gözlemler de yapılabilir.

Genel tavsiyeler

T23. Katılımcı adaylarına gönderilen yıllık eğitim müfredatları daha fazla bilgi (öğrenme hedefleri, temel içerik, metodoloji) içermeli ve yalnızca bilgi temelli olmayıp aynı zamanda sorun merkezli ve beceri odaklı olduğunu net bir şekilde anlatan bir biçimde yazılmalıdır. Bilgi temelli eğitim sayısı minimumda tutulmalıdır.

T24. Verilerin toplanması, doğru şekilde işlenmediği sürece bir işe yaramayacaktır. Farklı kaynaklardan gelen girdiler, veriler ve geri bildirimler, eğitim döngüsü yönetimi ve değerlendirmesi konularında yeterli eğitimi görmüş olan YEM personeline derlenmelidir.

T25. Yalnızca verilen eğitimle kısıtlı olmayıp faaliyet hazırlığı sırasında YEM tarafından sunulan genel rehberlik desteğini de kapsayan memnuniyet anketleri sistematik bir şekilde eğitimcilerle dağıtılmalıdır.

T26. Eğitim döngüsünün her bir aşamasında gerçekleştirilen değerlendirme çalışmalarının sonuçları, genel dağıtımı yapılacak bir yıllık değerlendirme raporu içerisinde sunulmalıdır. Rapor, cinsiyetlere göre ayrıştırılmış veriler içermeli ancak cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dille kaleme alınmalıdır.

T27. İnsan hakları eğitiminin doğru şekilde uygulanabilmesi için bilginin yanı sıra tutum ve değerlerde de değişim olması gerektiği düşünüldüğünde, yargı idarecilerine özel bir liderlik eğitimi düzenlenerek onların kendi birimleri içerisinde insan hakları odaklı değişimin aktörleri olmaları sağlanmalıdır.

T28. Avrupa Konseyi, ilgili YEM'leri HELP kurslarının sunumu ve uygulanmasına ilişkin değerlendirme sürecine dâhil ederek kullanılan aracın ve sonuçlarının sahiplenilmesini sağlarken aynı zamanda veri toplama ve toplanan verinin analizi ve kullanımı hakkında YEM personeline mentorluk etmelidir.

Politika tavsiyeleri

T29. Hizmet içi eğitim, aktif görevde olan tüm hâkim ve savcılar için zorunlu olmalıdır. Eğitime ve eğitim sırasındaki performans değerlendirmesine katılım durumu, kişiler hakkındaki değer tayini sürecinde hesaba katılmamalıdır.

T30. Ancak en önemlisi YEM'ler, mesleki kariyerin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesi gereken sürekli eğitimin, bir ödevden ziyade yargısal görevlerin hem verimlilik hem de kalite bakımından daha iyi ifa edebilmek için bir fırsat olarak algılanmaya başlamasını sağlamalıdır.

T31. Yalnızca hiyerarşik temsilcilerinin değil bizzat faydalanıcıların da başlangıç (tasarım ve planlama aşaması) itibarıyla sürece dâhil edilmeleri ve bu müdahilliğin sonuçlarının ve verilen eğitimin algılanan kalitesinin düzenli ve kullanıcı dostu bir şekilde bildirilmesi, bilhassa aktif görevdekiler olmak üzere yargı temsilcilerince gösterilen kültürel dirençle başa çıkmada kilit öneme sahip, idare edilebilir ve düşük maliyetli bir strateji olduğu görülmüştür. Sürece dâhil edilecek faydalanıcıların seçiminde cinsiyet ve coğrafya bakımından denge gözetilmelidir.

T32. Yargı hakkında düzenli olarak gerçekleştirilen memnuniyet ve algı yoklamalarının sonuçları, insan hakları eğitimi ihtiyaçları tanımlanırken YEM'ler tarafından dikkate alınmalıdır. Başta bu tür yoklamaların insan hakları tutumu, becerileri ve değerleri bakımından gün yüzüne çıkardığı eksiklikler olmak üzere, yapılan tespitlerin müteakip eğitim planları ve müfredatlarında yeterli şekilde yansıtıldığından emin olunmalıdır.

Değerlendirme metodolojisi ve araçları

Önerilen araçların kısaca tasviri

Araçlar	Kirkpatrick seviye (K)	Amaç	Hedef kitle	Zamanı
4. Geri bildirim formları 5. Anketler 6. Raportör 7. Eğitimciler ile nihai çözümlene 8. Gözlem	Seviye 1 – Tepki (K1)	<p>Etkinliğin organizasyonu ve içeriği ile ilgili olarak eğitime katılanların memnuniyet düzeyini ölçünüz. Bu seviyede cevaplanacak bazı sorular şu şekildedir:</p> <p>Katılımcılar, öğrenme faaliyeti hakkında ne düşündüler?</p> <p>Etkinlik iyi organize edilmiş miydi?</p> <p>Katılımcıların ihtiyaçları ve beklentileri layıkıyla karşılandı mı?</p> <p>Katılımcılar, öğrenme deneyiminden memnun oldular mı?</p> <p>İnsan hakları (cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı da dâhil) faaliyetlere yeterli ölçüde entegre edilmiş miydi?</p>	Listelenen araçların hepsi, hem ilk hem de sürekli eğitim bağlamında kullanılabilir	Eğitim sırasında veya hemen (birkaç gün/ hafta) ardından
9. Anket (eğitim çerçevesi aracı 3 ile bağlı olarak) 10. Raportör 11. Eğitim öncesi ve sonrası test 12. Pratik alıştıırma	Seviye 2 – Öğrenme (K2)	<p>Katılımcılar, arzu edilen şeyi öğrendiler mi?</p> <p>Öğrenme Hedeflerine ulaşıldı mı?</p>	Listelenen araçların hepsi, ilk ve sürekli eğitim bağlamında kullanılabilir Hâkim ve savcı adaylarının atama öncesi kapasitelerinin kontrol edilmesine yönelik ek araçlar da atama sürecinin bir parçası olarak öngörülmelidir. Bunlar, bu çalışmanın kapsamı dışındadır.	Eğitim sırasında

13. Pratik alıştırma	Seviye 3 – Davranış/ aktarım (K3)	Katılımcılar, öğrendiklerini pratikte uyguladılar mı?	Yalnızca sürekli eğitim bağlamında kullanımı önerilir	Eğitimden 3 ila 12 ay sonra
14. Odak grubu (katılımcılar)		Eğitim, kişisel düzeyde bir değişime yol açtı mı?		
15. Takip anketi				
16. Odak grupları (sivil toplum, gazeteciler, adalet sistemi mensupları, mahkeme kullanıcıları vb.)	Seviye 4 – Etki (K4)	Yargısal performansta eğitimle ilişkilendirilebilecek bir kalite artışı var mı? İnsan hakları standartları ve değerleri daha iyi gözetiliyor mu? Eğitime atfedilebilecek algılanabilir trendler var mı?	Yalnızca sürekli eğitim bağlamında kullanımı önerilir	Eğitimden 18 ila 24 ay sonra

Değerlendirme araçlarının SİD modeline ve eğitim döngüsüne entegrasyonu

Tasarım ve planlama

YEM'ler tarafından hâlihazırda yapılan eğitim ihtiyacı analizine dâhil edilecek:
Odak gruplarının (eğitim katılımcıları ile sivil toplum, gazeteciler, avukatlar, mahkeme kullanıcıları, diğer adalet sistemi mensupları vb.) sonuçları
Önceki eğitimlerin sunumu ve uygulanması sırasında çıkarılan dersler ve iyi uygulamalar hakkında raporlar
Eğitim çerçevesi (araç 2)

Sunum ve uygulama

Anketler
Raportör
Eğitimciler ile nihai çözümleme
Katılımcılar ile odak grupları
Eğitim öncesi ve sonrası testler

Takip

Odak grupları (sivil toplum, gazeteciler, avukatlar, mahkeme kullanıcıları, diğer adalet sistemi mensupları vb.)
Pratik alıştırmalar
Takip anketi

Tasarım ve planlama

Araç 1 – Önceki takip değerlendirmelerinin sonuçları

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim

Proje anket çalışması esnasında elde edilen veriler, tasarım ve planlama aşamasında YEM'lerin çoğunlukla bizzat gelecekteki eğitim programının faydalanıcılarından gelen girdilerin toplandığı bir ihtiyaç analizi gerçekleştirdiğini göstermektedir. Araç 1, önceki sayfalarda tespit edilen zorluklarla, yani (a) dâhil olan paydaşların sınırlı sayısı ve (b) verilen eğitimin aktarımına ve etkisine ilişkin usul ve verilerin eksikliği ile başa çıkmayı amaçlamaktadır.

Araç 1, daha önceki eğitim döngüsünde yapılan takip değerlendirmesinin bulgularını özetleyen, kullanıcı dostu, kısa ve öz bir rapor içermektedir (bk. Araç 13 ila Araç 15). Sürece dâhil olan (özellikle de eğitime doğrudan dâhil olmayan) farklı paydaşların bakış açılarının vurgulanması ve bulguların net bir biçimde sunulması önemlidir. Planlanan eğitimin tespit edilen ihtiyaçlara cevap vereceğinden emin olunması adına, bu bulguların YEM'ler tarafından yerleşik kanallar yoluyla toplanan bilgilerle birlikte ele alınması gerekecektir.

Not: Önerilen metodolojinin uygulanmaya başlandığı yıl içerisinde, takip değerlendirmesi için öngörülen Araç 15 doğrudan bu aşamada kullanılarak eğitim ihtiyacı analizinin daha geniş bir perspektifi hesaba katması sağlanabilir.

Araç 2 – Önceki formatif değerlendirmenin sonuçları

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim

Önceki eğitimin sunum ve uygulama aşamasında gerçekleşen formatif değerlendirme esnasında toplanan bilgiler ve girdiler, planlama noktasında dikkate alınmalıdır. Önceki eğitim döngüsü sırasında 4 ila 12 no.lu Araçlar vasıtasıyla edinilen bulgular kullanıcı dostu, kısa ve öz bir rapora dökülmelidir. Burada bulguların net bir biçimde sunulması ve iyi uygulama örneklerinin, çıkarılan derslerin, eğitici ve katılımcılar tarafından ifade edilen öneriler ile yorumlara vurgu yapılması önemlidir. Bu, sunulan eğitimin sürekli olarak iyileştirilmesine de katkı sağlayacaktır.

Not: Önerilen metodolojinin uygulanmaya başlandığı yıl içerisinde, önceki eğitimin değerlendirilmesine ilişkin yeterli veri olmaması durumunda, eğiticiler ve katılımcılar ile oluşturulan bir odak grubu (Araç 14) hayata geçirilerek gerekli bilgilerin hızlıca toplanması veya var olan bilgilerin üçgenlenmesi sağlanabilir.

Araç 3 – Eğitim çerçevesi (Araç 5 için işlevsel)

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 1 - Tepki

Aşağıdaki metodoloji, anket çalışmasıyla ortaya konulduğu üzere, uygulanacak müfredatın veya dersin geliştirilmesi konusunda; örneğin öğrenme hedefleri, detaylı ders planı, vaka çalışmaları, pratik alıştırmalar, değerlendirme araçları, ek materyal ve referans listesi gibi hususlarda YEM'lerin atanmış eğiticilere fazlasıyla bağımlı kalma eğilimine bir karşılık olarak geliştirilmiştir. Bazı seçimlerin eğiticinin iradesine bırakılmasında haklılık payı olmakla birlikte, süreç YEM'lerin nezaretinde kalmalıdır. YEM'ler özellikle; (a) münasip ve kapsamlı bir eğitim planının arz edildiğinden emin olmakla kalmayıp, ayrıca (a) eğitimin sadece bilgi temelli değil aynı zamanda sorun merkezli olmasını, (b) insan haklarına müfredatta yeterince yer verilmesini ve (c) tutum ve değerlerin yeterince ele alınmasını sağlamalıdır. Önerilen şablon, yalnızca yukarıda belirtilen hedeflere ulaşılması için değil, aynı zamanda eğitimin uygulanması ve sunumu hakkında farklı kaynaklardan toplanan bilgilerin üçgenlemesinin sağlanması için de önemlidir.

Dikkat: Katılımcıların geri bildirimlerinde dayanak alabilmelerini sağlamak için, çerçeve eğitimin başında katılımcılara dağıtılmalıdır. Son olarak bu, eğitimde yapılan gözlemlerin sonuçlarının karşılaştırılabileceği önemli bir belge teşkil etmektedir.

Avrupa Konseyi HELP metodolojisinde¹ açıklandığı üzere, öğrenme hedeflerinin (ÖH) belirlenmesi, başarılı bir eğitimin en temel ön koşullarından biridir.² ÖH'ler, eğitim tasarımının farklı unsurlarının birbirleriyle nasıl bütünleşerek, amaçların ve ÖH'lerin başarımına doğru ilerlenmesine destek veren, tutarlı bir eğitim etkinliği veya kursu meydana getirdiğini keşfetmesinde eğiticiye yardımcı olur.

Açık ve net ÖH'ler ortaya konulması için birden çok sebep vardır:

- Bir katılımcının kurs/program sonu itibarıyla sergileyebilmesi beklenenin ne olduğunu tasvir ediniz.
- Hedefe ulaşılmasında faydalı olacak en iyi eğitim metodolojisini tespit ediniz.
- Hem eğitici hem de katılımcı açısından niyetleri netleştiriniz. Eğitimin odağında ne olduğunu herkesçe anlaşılır ve muhtemel yanlış anlaşılımlar önlenir.
- Eğitimin katılımcının ihtiyaçları ile alakalı olmasını ve mevcut zaman aralığı içerisinde sunulabilir olmasını sağlayınız. ÖH'ler olmadan eğitim bir odak noktasından yoksun ve aşırı iddialı kalabilir.
- Katılımcılar "Yapabilirim" yaklaşımı benimser ve bu da teşkilat veya kamu hizmeti bünyesinde yetkinlik odaklı eğitim kavramını pekiştirir.

ÖH'ler değerlendirileceğinden, eğiticiler ve katılımcılar eğitimin ne ölçüde başarılı olduğunu takdir etme fırsatına sahip olurlar. Dahası, ÖH'ler bir katılımcının artan bilgi derinliği ve becerileri ile insan haklarını pratikte uygulama konusundaki kararlılığının göstergesi olabilir.

ÖH'ler her zaman ulaşılabilir olmalı ancak katılımcının eğitim deneyimi ve farkındalığı ilerledikçe bilgi ve beceri düzeyinde de artış olmasını gerekli kılmalıdır.

1 <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-training-methodology-for-legal-profession/16807b8fe2>, 104 ve devamı.

2 Öğrenme hedefleri, sıklıkla öğrenme çıktılarıyla aynı anlamda kullanılmaktadır. İster öğretici açısından (öğrenme hedefleri) isterse de öğrenci açısından bakılsın, her iki terim de eğitimin amacıyla ilgilidir. İki kavram birbiriyle yakından ilgilidir, zira öğrenme hedeflerinin nihayetinde öğrenme çıktılarına dönüşmesi gerekir. Dolayısıyla mevcut rapor içerisinde bu iki terim birbirinin yerine kullanılabilir.

ÖH'ler, çoklu işlevleri nedeniyle, dilde kesinlik ve hassasiyet gerektirmektedir. İfadede netlik, ilerleyen aşamalarda düşüncede netlik sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bunu başarmak için iki faydalı ipucu bulunmaktadır. İlk olarak ÖH'ler "SMART" olmalıdır. [İçerdiği unsurların İngilizce adlarının baş harflerinden oluşan] bu kısaltmaya göre ÖH'lerin sahip olması gereken özellikler şunlardır:

Belirli (*Specific*): Her türlü hedef somut, açık ve net olmalıdır. Belirli bir şeyi, örneğin bir konunun açıkça anlaşılmasını hedeflemelidir.

Ölçülebilir (*Measurable*): Hedef, katılımcının ilerlemesinin nasıl ölçülebileceğine dair bazı belirtiler içerecektir.

Ulaşılabilir (*Attainable*): Hedef, bunu başarmaya girişenlere uygun olmalıdır.

İlgili/geçerli (*Relevant*): Hedef, dersi alanlar için geçerli bir anlam ifade etmeli, onları ilgilendiren bir husus olmalıdır.

Zamanı belli (*Time-specific*): Hedef, görevin hangi zaman parametreleri için tamamlanması gerektiğini belirtmelidir.

Müfredat geliştirme konusunda eğiticilere rehberlik etmek adına, aşağıdaki mülahazalar eğiticilerin önüne getirilebilir:

- **Katılımcıların kursa başladıklarında hâlihazırda sahip olmalarını beklediğiniz bilgiler, beceriler ve tutumlar nelerdir?**
- **Katılımcıların eğitimde en azından hangi bilgileri veya içeriği öğrenmelerini istiyorsunuz?**
- **Bu bilgiyle ne yapmalarını istiyorsunuz?**
- **Hangi beceri veya yetkinlikleri öğrenmelerini, geliştirmelerini, genişletmelerini veya iyileştirmelerini istiyorsunuz?**
- **Verdiğiniz eğitimden ne öğrendikleri kendilerine sorulduğunda katılımcıların nasıl cevap vermelerini istersiniz?**
- **Katılımcıların ÖH'lere ulaştıklarını göstermek için ne yapmaları gerektir?**

Not: ÖH'lerin başarımını ölçmek kolay değildir. Fakat eğitici, mümkün olduğu sürece -örneğin eğitim öncesi testi vasıtasıyla - bir taban çizgisi tanımlamalı ve eğitim esnasında - mesela katılımcılarca ortaya konulan argümantasyonların evrimini veya grup bir ikilem veya vaka çalışmasıyla karşılaştığında dile getirilen ayırık görüşlerin sayısını takip ederek- muhtemel değişiklikleri nitel ve nicel olarak değerlendirmelidir. Tabii ki, eğitim ne kadar uzun olursa, bu iş de o kadar kolaylaşır.

İpuçları

Eğer katılımcıların başarmalarını istediğiniz şeyi doğru ifade ediyorsa, ÖH'lerde aynı etken fiilin birden çok kez kullanılmasında sakınca yoktur.

ÖH'lerinizi sınırlı tutmaya çalışınız; bir günlük seminer için iki veya üç ÖH gayet yeterlidir.

ÖH yazımına ilişkin daha geniş bir kılavuz için, kısmen uyarlanarak bu bölümde kullanılan HELP Hukukçular İçin İnsan Hakları Eğitimi Metodolojisi El Kitabı'na başvurulabilir.³

³ <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-taining-methodology-for-legal-professio/16807b8fe2>

Şablon 3: Eğiticilerin kullanımı için eğitim çerçevesi şablonu

Oturum süresi ve başlığı	Genel Öğrenme hedefleri (ÖH)	Spesifik Öğrenme hedefleri (ÖH'ler)	İnsan hakları boyutu (cinsiyet perspektifi ve ayrımcılık yasağı dâhil)	Metodoloji	ÖH'lerin başarımına dair göstergeler

Eğiticilerin kullanımı için eğitim çerçevesi şablonu örneği

Oturum süresi ve başlığı	Genel Öğrenme hedefleri (ÖH)	Spesifik Öğrenme hedefleri (ÖH'ler)	İnsan hakları boyutu (cinsiyet perspektifi ve ayrımcılık yasağı dâhil)	Metodoloji	ÖH'lerin başarımına dair göstergeler
İfade ve basın özgürlüğü hakkında hâkimlere yönelik seminer Molalı üç saat	AİHS 10. md. ve gazetecilerin sorumluluğu hususlarındaki AİHM içtihadını hâkimlere tanıtmak	Oturum sonunda katılımcılar; 1. Basın özgürlüğü hk. AİHS 10. md.nin yorumlanmasına dair ana esasları tekrar edebilecek [bilgi] 2. Bir demokraside basının sahip olduğu sorumlulukların söz konusu olduğu davalarda AİHM'in benimsediği yaklaşımı eleştirel olarak değerlendirebilecek [analiz - sentez] 3. Ulusal mevzuatı AİHS ilkeleri ışığında uygulayabileceklerdir	Bu durumda insan hakları boyutu, spesifik bir insan hakları meselesiyle ilgili olan eğitimin içerisinde zaten mevcuttur. Başka durumlarda ise ele alınacak insan hakları boyutunun açıkça belirtilmesi faydalı olacaktır. Örn. boşanma davalarıyla ilgili bir eğitimde cinsiyet eşitliği (hem kadın hem erkek açısından), velayet davalarında ise ebeveynlerden birinin cinsel yönelimi/ toplumsal cinsiyet kimliği/ dini/ inancı nedeniyle ayrımcılık yapılması gibi hususlar incelenebilir	ÖH1. Beyin fırtınası Kısa ders anlatımı ÖH2. Bir siyasetçinin TV röportajı sırasında siyasi rakibine hitaben kullandığı saldırgan/ cinsiyetçi ifadeleri ve gazetecinin sorumluluğunu gösteren bir video veya gazete kupürü Veya/ve Yukarıda betimlenen durumun sahnelendiği rol yapma egzersizi (öncekine alternatif) Devamında güdümlü tartışma Veya/ve Küçük gruplar içinde kullanılan vaka çalışması kâğıtları Devamında genel oturum şeklinde tartışma ve grup çalışmasının ardından nihai çözümleme ve/veya Gruplar arası yarışma Ve/veya Yoklama anketleri	ÖH1. Eğitim öncesi ve sonrası çoktan seçmeli testlerdeki doğru cevap sayısı (anonim sonuçlar karşılaştırılır) ÖH2. Sunulan standartlar ışığında bir vaka çalışmasının çözümü – Bir grup içerisindeki doğru argümanları seçen kişi sayısı ÖH3. Bir TV programında dile getirilen nefret söylemini yaydığı gerekçesiyle gazetecinin sorumluluğunu içeren gerçekçi bir olaya uygulanabilecek kontrol listelerinin geliştirilmesi Herkes için: eğitim sonu anketleri

Yukarıda verilen şablon her eğitici tarafından hazırlanmalı ve YEM bünyesindeki ilgili kişiye sunulmalı, bu kişi tarafından gözden geçirilerek öğrenme hedefleri ile metodoloji arasında hizanın sağlandığından ve gerekli beceriler ve insan hakları değerleri ile tutumların doğru şekilde yansıtıldığından emin olunmalıdır. Bu iş birliği sürecinin sonucunda ortaya çıkan eğitim çerçevesinin nihai versiyonu (katılımcıların denetim altında oldukları ve bir şekilde performanslarının değerlendirileceği düşüncesine kapılmamaları için başarımların göstergeleri hariç tutulmak kaydıyla) etkinlik gündemiyle birlikte - ya da içine işlenmiş şekilde - katılımcılara dağıtılmalı ve anketlerini doldurdukları esnada katılımcılar ve gözlemciler tarafından başvurulmalıdır.

Bu şablon, anketin derlenmesini (Araç 3) de kolaylaştırmak amacıyla, ya eğitimin öncesinde ya da en azından hemen başında katılımcılara uygulanmalıdır. Katılımcıların, genel ve spesifik ÖH'lerin başarımlarını değerlendirme konusunda kafa karışıklığı yaşayabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, genel ve spesifik ÖH'lerin her ikisini de tutup tutmamak veya sadece spesifik olanları tutmak konusunda verilecek karar YEM'e aittir.

Sunum ve uygulama

Araç 4 – Geri bildirim formları (yalnızca organizasyon ve lojistik amaçlı)

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 1 - Tepki

Organizasyon ve lojistik ile ilgili hususların değerlendirme anketinden ayrılması, katılımcılar sadece eğitimin esası ile ilgili olan anketi (**Araç 3**) doldururken doğru yere odaklanmalarını sağlaması nedeniyle bir avantaj sağlamaktadır. Anketlerin çoğunlukla eğitim sonunda ve aceleyle doldurulduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu husus daha da önem kazanmaktadır. Anonim geri bildirim formları (happy sheets) ise kullanıcı dostudur ve anında anlaşılabilir olarak kullanılmaları mümkündür. İkinci gün sabah oturumundaki bir kahve molası veya öğle yemeği sırasında kolaylık dağıtılıp toplanması mümkün olduğundan, esasa ilişkin anketin doldurulması için daha uzun bir zaman kalacaktır.

Şablon 4: Geri bildirim formu örneği

Önerme örnekleri	Gülen/üzgün surat
Eğitimin yeri uygundu	
Eğitimin organizasyonu yeterliydi	
Eğitime dair önceden verilen bilgi yeterliydi	
Eğitimin zamanlaması (tarihi, süresi) kabul edilebilirdi	
Yiyecek ve konaklama yeterliydi	
YEM tarafından sunulan destek tatmin ediciydi	
Bu eğitimi meslektaşlarıma tavsiye ederdim	

Araç 5 – Anket

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 1 - Tepki

Tüm YEM'ler katılımcılardan geri bildirim toplamak için eğitim sonu anketlerini benimsemesine rağmen, yine de Avrupa'daki tecrübelerle dayanan iyi bir uygulama örneği olarak EJTN tarafından geliştirilen şablonu paylaşmakta fayda vardır. YEM'ler bu araca bakarak kendi anketlerinin şablona ve bu tür araçların nasıl geliştirileceği ve kullanılacağı ile ilgili talimat ve ipuçlarına uygun olması için gerekli uyarlamayı yapmaya teşvik edilmektedir. Şablonda hem açık hem kapalı uçlu, hem nicel hem de nitel sorular yer almaktadır. Elektronik ortamda kolaylıkla uygulanabilir. Şu anda YEM'lerin kullanımında olan bazı anketlerde yer alanların aksine, katılımcıların görüşlerini serbestçe ifade edebilmeleri adına, kimliği belli eden bilgilerin talep edilmemesi önerilmektedir.

Örnek sorular, temel ve tercihe bağlı sorular olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Her sorunun kullanılması hâlinde değerlendirme anketi bir hayli uzun olacağından, hangi verilerin toplanması gerektiğine ve bunun yöntemine karar verirken dikkatli olunmalıdır.

Katılımcılar değerlendirme formunu doldururken, onları oturumun başında dağıtılan eğitim çerçevesini (Araç 3) önlerinde tutmaya davet etmeyi unutmayınız. İki formun da önlerinde bulunması, katılımcılara öğrenme hedeflerinin ne derecede karşılandığını değerlendirme imkânı verecektir. Bulguları üçgenlemek için kullanılan diğer araçlarla birlikte ele alındığında katılımcıların görüşleri, kursa daha iyi bir şekil verilmesinde veya yalnızca iletişimin daha etkili kılınmasına dönük ayarlama yapılmasında katkı sağlayacaktır. Vadedilen (veya satın aldığı) bir şeyin kendisine verilmemiş olduğuna inanan bir müşteriden daha kötüsü yoktur. İdeal olarak değerlendirme formu da eğitimin başında dağıtılmalı, böylece katılımcıların bunları adım adım doldurmasına imkân verilmelidir. Eğer birden fazla eğitici varsa, her bir eğiticinin oturumu hakkında ayrı ayrı sorulara yer verilmelidir.

Not: Anket tepki ve öğrenme seviyelerine dokunan sorular içerdiğinden, Kirkpatrick'in hem 1 hem de 2. seviyesine yönelik bir araç olarak sayılmaktadır.

Şablon 5: Memnuniyet değerlendirme anketi¹

Soru tipi	Örnek sorular	Örnek cevaplar
Bölüm 1: Beklentiler ve ilgililik hakkında (tercihe bağlı ama önerilen bölüm)		
Nitel	Eğitim faaliyetinden beklentileriniz nelerdi?	Açık uçlu
Nicel	İnsan hakları bileşenine ilişkin özel beklentileriniz var mıydı?	Evet/hayır
Nicel	Beklentileriniz karşılandı mı?	Evet/hayır
Nitel	Cevabınız hayır ise, neden?	Açık uçlu

¹ Uyarlanarak alındığı kaynak: EJTN Yargı Eğitimi Yöntemleri - Yargı Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesine İlişkin Esaslar, 2017, 19-20, http://www.ejtn.eu/MRDDDocuments/EJTN_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf.

Nicel	Eğitim etkinliği, hâkimlik/savcılık rolünüzle ne kadar ilgiliydi?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Kesinlikle ilgili, ilgili, kısmen ilgili, çoğunlukla ilgisiz, kesinlikle ilgisiz)
-------	---	--

Bölüm 2: Eğitim öncesi hazırlıklar hakkında (tercihe bağlı ama önerilen bölüm)

Nicel	Eğitim faaliyeti öncesinde ne Şekil(ler)de hazırlık yaptınız? (İster açık uçlu ister çoktan seçmeli olarak sorulabilir)	Çoktan seçmeli soruda örnek Őıklar: Eğitim etkinliği, müfredat vb. hakkında okuma yaptım Kurs ve beklentilerim hakkında meslektaşlarım ve/veya yöneticim ile konuŐtum Belirtilen bütün/bazı eğitim hazırlıklarını yaptım Hiçbir Şey yapmadım çünkü . . . Diğer (açık uçlu)
Nicel	Eğitim öncesi materyal, hazırlanma ve öğrenmenize ne ölçüde yardımcı oldu?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Tamamen, önemli ölçüde, kısmen, çok az, hiç)

Bölüm 3: İçerikler/Öğrenme çıktıları hakkında (temel bölüm) - Kirkpatrick seviye 2

Koristite pitanje A za svaki značajan sadržaj/ishod učenja obuke, a pitanja B i C koristite kada je reč o celokupnom sadržaju i svim ishodom učenja, u vidu rezimea.

Nicel	içeriği/öğrenme çıktısını tasvir ediniz: Hedeflenen çıktıya ne ölçüde ulaşılabildi?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Tamamen, önemli ölçüde, kısmen, çok az, hiç)
Nitel	Hangi içeriği mesleki hayatınız için özellikle faydalı buldunuz?	Açık uçlu
Nicel	Konuların insan hakları boyutunun yeterli düzeyde ele alındığını düşünüyor musunuz? Ayrıca, meselelere yönelik cinsiyet eşitlikçi ve ayrımcılık karşıtı yaklaşımları da hesaba katınız.	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Tamamen, önemli ölçüde, kısmen, çok az, hiç)
Nitel	Lütfen açıklayınız	Açık uçlu
Nitel	İçeriklere yönelik hangi iyileştirmeler yapılabilir?	Açık uçlu

Bölüm 4: Eğiticiler/uzmanlar hakkında (temel bölüm) - Kirkpatrick seviye 2

Soruyu, dâhil edilen her önemli eğitici/uzman için kullanınız, ancak kolaylaştırıcılar, aktarıcılar vb. için kullanımı tercihe bağlıdır.

Nicel	Eğitici/uzman adı: Eğiticinin/uzmanın içeriği/konuyu anlatma, içerikleri ilgi çekici hâle getirme ve katılımcıları dâhil etme, diğer bir deyişle pedagojik kabiliyetlerini nasıl buldunuz?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Mükemmel, çok iyi, iyi, zayıf, çok zayıf)
Nicel	Lütfen puanlamanız hakkında yorum yapınız	Açık uçlu

Bölüm 5: Yöntemler hakkında (temel bölüm)

Nitel (Çoktan seçmeli alternatif kullanılırsa nicel)	Kullanılan eğitim yöntemlerinden en çok hangilerini beğendiniz?	Açık uçlu veya kullanılan yöntemlerin listesi üzerinde 1'den 5'e kadar puanlama. Örnek: Konu anlatımı Seminer Grup hâlinde tartışma Çalıştay Laboratuvar vb.
Nicel	Neden? Veya, puanlama kullanılıyorsa: Faydalılık ve etkililik vb. hakkında yorum yapınız	Açık uçlu

Bölüm 6: Eğimin bütünü (temel bölüm)

Not: Araç 1 içerisindeki geri bildirim formları dağıtıldıysa bu bölüm atlanabilir

Nicel	Konusu bir bütün olarak düşünüldüğünde, eğitim etkinliğinin uzunluğu nasıldı?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Çok kısa, kısaca, yeterli, uzunca, çok uzun)
Nicel	Lütfen açıklayınız	Açık uçlu
Nicel	Eğitim etkinliğinin içeriği, metodolojisi ve yararlılığı hakkındaki genel değerlendirmeniz nedir?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Mükemmel, çok iyi, iyi, zayıf, çok zayıf)
Nicel	Lütfen açıklayınız	Açık uçlu
Nicel	Bu eğitimi meslektaşlarınıza tavsiye eder miydiniz?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Kesinlikle, belki, kısmen, hayır, katıyen)
Nicel	Lütfen yorumlayınız	Açık uçlu
Nicel	Eğitimle ilgili diğer yorumlarınız?	Açık uçlu

Değerlendirme anketleri için genel tavsiyeler²

- Bir değerlendirme anketinin kullanıldığı zamanlarda, anketi geliştirirken esnek olmak önemlidir. Ekte verilen örnek anket, eğitimin farklı yönlerini değerlendiren farklı bölümlerden oluşmaktadır. Örnek sorular olduğu gibi veya gerektiği ölçüde uyarlanarak kullanılabilir.
- Değerlendirme anketinde hem ucu kapalı (şıklı) hem de ucu açık, serbest yazıma müsaade eden sorular olmalıdır. Katılımcıların açık uçlu sorulara verecekleri cevaplar için yeterli boşluğun bırakıldığından emin olunuz. Verilerin analiz edilmesi daha kolay olacağından ve kullanılan BT sistemi genellikle birçok yararlı özellik barındırdığından, elektronik değerlendirme anketleri tercih edilmektedir.
- Kapalı uçlu sorulardaki puan şıklarının sayısı dört veya beş olabilir. Dörtlük skala kullanılması hâlinde, üçü olumlu biri olumsuz olacaktır (örn. mükemmel, çok iyi, iyi ve zayıf). Beşlik skalada ise iki tane olumsuz şık olacaktır (zayıf ve çok zayıf). Ayrıca şöyle bir şık da eklenebilir: "Katılmadı" veya "bu bağlamda uygulanamaz".
- Değerlendirme anketi üç sayfadan ve 10-15 sorudan daha uzun olmamalıdır.
- Değerlendirme anketini eğitim faaliyetinin başında katılımcılara tanıtınız ve eğitim boyunca onlara hatırlatınız.
- Eğitim oturumu sonunda geri bildirim formlarını doldurmaları için katılımcılara 10-15 dakika süre ayırınız.
- Elektronik değerlendirme anketinin kullanıldığı hâllerde ise bunu katılımcılara eğitim faaliyetinden önce veya sonra gönderme arasında bir seçim yapılabilir. Önceden göndermenin birçok avantajı vardır: Katılımcılar soruları eğitim faaliyeti esnasında cevaplayabilecek, böylece çok sayıda kişi geri dönüş sağlayacak ve içerik ve eğiticiler hakkında bolca fikre sahip olacaklardır. Eğitim tamamlandıktan sonra değerlendirme anketi göndermenin avantajı ise, katılımcıların ilk izlenimleri/tepkileri geçmiş olacak daha faydalı bilgiler edinme ihtimali artacak; buna karşın dönüş yapan katılımcı sayısı azalacaktır.
- Mümkün olan en yüksek sayıda katılımcının değerlendirme anketini doldurması önerildiğinden, eğitimden sonra kendilerine hatırlatma yapılmalıdır. Dönüş yapan katılımcı sayısını arttırmak için kullanılacak yollardan ikisi; katılımcılara hatırlatma e-postaları göndermek ve/veya değerlendirme anketini doldurana dek sertifikalarının verilmemesi düşünülebilir.
- Katılımcılar değerlendirme anketini anonim şekilde cevaplamalı ve cevap verme süresi iki hafta olmalıdır. Ancak cinsiyetlere göre ayrıştırılmış verilerin toplanmasını sağlamak amacıyla, katılımcılardan cinsiyetlerini belirtmeleri istenebilir.

Not: Daha fazla açıklama için bk. Araç 9.

² Uyarlanarak alındığı kaynak: EJTN Yargı Eğitimi Yöntemleri - Yargı Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesine İlişkin Esaslar, 2017, 9, http://www.ejtn.eu/MRDDDocuments/EJTJN_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practic-es%20Handbook%202017_2.pdf.

Araç 6 – Raportör

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim

Kirkpatrick seviye 1 - Tepki, muhtemelen seviye 2'ye taşma - Öğrenme

Bir günden uzun süren her eğitim için katılımcılar arasından bir kişi Raportör olarak atanabilir. Raportör, ister anket uygulaması yerine isterse de buna ek olarak kullanılabilir. Böyle hâllerde daha külli ve kapsamlı bir geri bildirim edinilmesine ve başka araçlardan gelen verilerin üçgenlenmesine katkı sağlayacaktır. Raportörün görevi, katılımcıların eğitim oturumunun içeriği ve kalitesi hakkındaki görüşlerini özetleyerek bir taslak rapor hazırlamaktır.³

Eğitim oturumu sonunda taslak rapor katılımcıların onayına sunulup ardından YEM'e gönderilebilir yahut da katılımcılardan onay alınmaksızın doğrudan gönderilebilir. Raportörün katılımcı geri bildirimini toplamak için kullanılan tek vasıta olmadığı durumlarda taslağın doğrudan YEM'e gönderilmesi önerilir.

Raportör tarafından, örneğin kahve molalarında, gayriresmî sohbetlerde veya sosyal programlarda toplanabilecek geri bildirimler, aşağıda sıralanan hususlarla ilgili olabilir.

SRaportör için kılavuz

- Oturumun amaçlarının ve hedeflerinin net olup olmadığı
- Metodolojinin bunlara ulaşmak için yeterli olup olmadığı (yani pratik alıştırmaya, pratik ve teori arasındaki denge) (seviye 2 için de geçerli olabilir)
- Oturumun iyi organize edilip edilmediği (konuların ve faaliyetlerin dizilimi, süresi, yeri)
- Aktarılan eğitimin, işle yakından alakalı olup olmadığı/ derhal kullanılabilir olup olmadığı (seviye 2 için de geçerli olabilir)
- İnsan hakları boyutlarının yeterince gösterilip gösterilmediği. Cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık karşıtlığı boyutları özellikle vurgulanmalıdır
- Eğitimin, mevcut işte/görevde insan haklarına saygı duyma, bunları koruma, geliştirme ve gerçekleştirme kabiliyeti ve kapasitesine dair öz güveni ve kararlılığı artırıp artırmadığı (seviye 2 için geçerli)
- Eğitimin öne çıkan noktaları
- Eğitimin eksik noktaları
- Oturumu iyileştirmenin yolları
- Diğer her türlü yorum veya öneri.

Araç 7 – Eğitimciler ile nihai çözümlenme

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim

Kirkpatrick seviye 1 - Tepki

Eğiticiler, eğitimin hemen ardından veya takip eden iki gün içerisinde değerlendirmeden sorumlu bir YEM temsilcisi tarafından nihai çözümlenme mülakatına (debriefing) tabi tutulacakları konusunda bilgilendirilmelidirler. Bu nihai çözümlenme mülakatının, katılımcılardan ve diğer kaynaklardan (gözlem, bilgi testleri gibi) elde edilen geri bildirimleri üçgenlemeye ve sonuçları teyit etmeye yaradığı kendilerine anlatılmalıdır.

Bu nihai çözümlenmenin odağında olan şey verilen eğitim olup; eğiticinin kapasitesinin takdiri veya istihdam amaçlarıyla kullanılmaya uygun değildir. Nihai çözümlenmeyi yürüten kişi, bulguları kısa bir raporda özetlemelidir. Alternatif olarak, her eğiticiden aynı kalemleri kapsayan kısa birer rapor sunmaları istenebilir. Ancak sözlü çözümlenme mülakatı daha makbuldür zira bu sayede YEM, alınan cevaba bağlı olarak meselenin daha da derinlerine inme imkânı bulacaktır. Bu iki faaliyetten herhangi biri yürütülürken, daha önce derlenmiş olan eğitim çerçevesi şablonu (Araç 1.1) elde tutulmalıdır.

Eğitriciler ile nihai çözümlenme için kılavuz

- Eğitimle ilgili genel hissiniz nedir?
- Belirtilen öğrenme hedeflerini başarabildiniz mi? Lütfen açıklayınız.
- İnsan haklarını oturma içine yayma girişiminiz başarılı mıydı?
- Eğitime bir cinsiyet boyutu işleyebildiniz mi? (kullanılan dilden, sunulan örnekler ve alıştırmalara kadar)
- En başarılı faaliyetler hangileriydi ve neden?
- En başarısız faaliyetler hangileriydi ve neden?
- Gelecekte neyi değiştirmeyi önerirsiniz?

Not: Zamandan tasarruf adına, eğitricilerden toplayacağınız bilgileri yarı-yapılandırılmış, daha gayriresmî bir odak grubu (bk. Araç 14) yoluyla toplu olarak elde edebilirsiniz. Odak grubu yolunu seçmeniz hâlinde, sorulacak sorular yukarıdaki kılavuzu takip etmelidir.

Araç 8 – Eğitimin gözlemlenmesi

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim

Kirkpatrick seviye 1 - Tepki, muhtemelen seviye 2'ye taşma - Öğrenme

Metodoloji

Eğitim oturumlarının gözlemlenmesi, gözlem, geri bildirim anketleri ve/veya odak grupları vasıtasıyla toplanan bilgilerin birbirini tamamlamasına (üçgenleme) yarayabilir. İdeal olarak gözlemci, hem insan hakları hem de yetişkin eğitimi metodolojisi alanlarında uzman bir profesyonel olmalıdır. Gözlemci, insan haklarının yeterince içeriğe işlenip işlenmediğini ve katılımcıları eğitmek için benimsenen metodolojinin bilgiyi iletmek, beceri inşa etmek ve insan hakları odaklı tutum, değerler ve davranışlar geliştirilmesine yöneltmek için yeterince çok yönlü olup olmadığını değerlendirme imkânına sahip olacaktır. Bu, kuruluş içinde kalabileceği gibi dışına da çıkarılabilir.

Eğitriciler, gözlem uygulaması ve kapsamı hakkında önceden haberdar edilmeli, kendilerinin performanslarına değer biçmek gibi bir amaç için kesinlikle kullanılmayacağı açıklanmalıdır. Aksine, bunun YEM'lerin yüksek kaliteli (insan hakları) eğitimi planlama ve sunma kapasitesini arttırmayı amaçlayan bir araç olduğunun altı çizilmelidir. Katılımcılar da gözlemcinin varlığından ve uygulamanın amacından haberdar edilmelidirler.

Gözlem öncesinde gözlemci, eğitici tarafından geliştirilen eğitim planını edinmeli ve gözlem sonuçlarıyla karşılaştırmak üzere kullanılmalıdır.

Not: Gözlemci, herhangi bir şekilde eğitime müdahale etmekten kaçınmalıdır.

Şablon 8: Gözlem şablonu

Gözlemci adı:	
Öğretim üyesi/eğitici adı:	
Gözlem tarihi:	

Eğitim başlığı:	
-----------------	--

Eğitim süresi:	
Yaklaşık katılımcı sayısı:	

Eğitici tarafından gösterildiği ya da müfredat veya çalışma planında ortaya konulduğu şekliyle, beklenen öğrenme çıktıları ve ilgili metodoloji:	
--	--

Gözlem sırasında

Gözlem kapsamı	Gözlemcinin yorumları:
1. Organizasyon – Oturum iyi organize edilmiş miydi? Bir öğretim planı var mıydı?	
2. İçerik / Uygunluk – İçerik uygun bir seviyeye ayarlanmış mıydı? Bilgi/ayrıntı düzeyi çok mu fazlaydı? Veya çok mu azdı?	
3. Giriş – Eğitici kendini tanıttı mı (eğer katılımcılar tarafından zaten tanınmıyorsa)? Bu oturumun, daha önce işlenen materyalle olan bağlantısı katılımcılar açısından net miydi? Giriş faslı, eğitimin bütüne yönelik bir bakış sundu mu? Oturumunun ÖH'leri katılımcılara sunuldu mu? Oturumun insan hakları bileşenine değinildi mi veya vurgu yapıldı mı? Cinsiyet eşitlikçi ve ayrımcılık karşıtı boyutu yeterince belirgin miydi?	
4. Kapanış – Ana fikirlerin bir özeti veya anahtar noktaların bir revizyonu sunuldu mu? Kapanışta, pratiğe yönelik bağlantılar sunuldu mu? Öğretim üyesi/eğitici, katılımcılardan öğrenme çıktıları hakkında geri bildirim vermelerini istedi mi?	
5. Yöntemler – Hangi öğretim yöntemleri kullanıldı? Bunlar konu, bağlam ve katılımcılar için uygun muydu? Bunlar, yargı mensuplarının pratik becerilerini geliştirmeye dönük müydü? Yöntemler, belirlenen öğrenme hedeflerine tekabül ediyor mu? Yöntemler, ele alınan konuların bir parçası olan insan hakları boyutları hakkında yeterince düşünmeye sevk edebildi mi?	

<p>6. B – Katılımcılar, gerekli görevleri tamamlayabildiler mi? Hangi yollarla öğrenim süreçlerine aktif katılımları sağlandı? - Bu nasıl gösterildi? Katılımcılar, oturumun farklı kısımları hakkında düşünmeye, tefekküre ve yorum yapmaya sevk edildiler mi?</p>	
<p>7. Sunum – Oturumun temposu, ele alınan konuya ve gündeme bakıldığında iyi ayarlandı mı? Sorulara veya tartışmaya zaman ve imkân verildi mi?</p>	
<p>8. Katılımcıların dâhil edilmesi – Örneklerin kullanılması, katılımcıların anlayışını nasıl geliştirdi? Katılımcılardan örnek vermeleri istendi mi? Daha önceki eğitim veya katılımcıların geçmişteki deneyimleriyle bağlantı kuruldu mu? Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadına herhangi bir atıf yapıldı mı?</p>	
<p>9. Geri bildirim – Verilen geri bildirim yapıcı ve faydalı mıydı?</p>	
<p>10. Kaynaklar – Oturum sırasında kullanılan kaynaklar öğrenime katkı mı sağladı yoksa zarar mı verdi (örn. görseller, eserler/nesnelere, eğitici materyaller)?</p>	
<p>11. Eğiticinin becerileri – İletişim becerileri yeterli miydi? Sözsüz iletişim kullanıldı mı (örn. zamanın ve mekânın kullanımı, jest ve mimikler gibi)? Sözlü iletişimde çeşitlilik (örn. ses tonu, perdesi, şiddeti, temposu bakımından) var mıydı?</p>	
<p>12. Eğiticinin tutumu – Eğitici, insan haklarına bağlı olduğu izlenimi verdi mi? Kendisinin ders anlatımı ile - cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı da dâhil - insan haklarına yönelik kişisel tutumuna dair oluşan algı arasında bir kopukluk var mıydı?</p>	
<p>13. Pratik geçerlilik/ilgililik – Hangi yönlerden bakıldığında bu eğitim, katılımcıların yeni bilgi/becerileri kavrayabildiği, öğrenebildiği ve uygulayabildiği bir öğrenme deneyimi olmuştur?</p>	
<p>14. Ek bilgiler – Önceki bölümlerin kapsamına girmeyen başka herhangi bir şey ele alındıysa buraya ekleyiniz.</p>	

Not: 12. soru, eğiticilerin yalnızca insan hakları konusunda bilgili olmakla kalmayıp, her türlü insan hakları eğitiminin geliştirmeyi hedeflemesi gereken “insan hakları refleksinin” bir göstergesi olan ve AİHM’in “Sözleşme’nin ruhu” olarak tasvir ettiği şeyi de derinlemesine içselleştirdiğinin altını çizmesi nedeniyle önemlidir. İnsan haklarıyla olan bağlantı ne kadar derinse, eğiticinin katılımcıların tutum ve değerleri için bir kaldıraç etkisi yaratarak arzu edilen değişimi başlatma ihtimali o kadar yüksektir.

Dikkat! Gözlem, Kirkpatrick seviye 3 için de kullanılması gayet mümkün olan bir araçtır. Ancak benimsenecek yaklaşım farklı olmalıdır zira iş başında gözlem yapılması, hâkim ve savcıların bağımsızlığı ve otonomisi ile ilgili sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Aracın kötüye kullanılması ihtimali vardır. Dolayısıyla mevcut çalışmada, yalnızca seviye 1 (birkaç noktada seviye 2 içerisine taşan) bağlamında gözlem yapılması önerilmektedir.

Araç 9 – Anket

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 2 - Öğrenme

Araç 5 ile ilgili açıklamaya bakınız. Zamandan ve kaynaklardan alınan verimi azami düzeye çıkarmak için Araç 5 ile Araç 9'un birleştirilebileceğini göz önünde bulundurunuz. Diğer taraftan bunların iki bölüme ayrılması, katılımcılara seviyeler arasındaki farklar üzerine derinlemesine düşünme imkânı tanıyacaktır. Bu durum, anket yapılırken katılımcılara açıkça anlatılmalıdır. İki anket kullanılması durumunda (biri seviye 1 diğeri seviye 2 için), her iki anketin zamanlaması farklı olmalıdır (örn. Araç 5 son öğle yemeği veya kahve molalarında, Araç 9 da faaliyetlerin sonunda).

Şablon 9: Anket

Bölüm 1: İçerikler/Öğrenme çıktıları hakkında (temel bölüm)		
(A) sorusunu eğitim etkinliğinin önem arz eden her bir içeriği/öğrenme çıktısı için, (B) ve (C) sorularını ise bir kez bütün içerik ve her öğrenme çıktısı için özet olarak kullanınız.		
Nitel	A) içeriği/öğrenme çıktısını tasvir ediniz: Hedeflenen çıktıya ne ölçüde ulaşılabildi?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Tamamen, önemli ölçüde, kısmen, çok az, hiç)
Nitel	Hangi içeriği mesleki hayatınız için özellikle faydalı buldunuz?	Açık uçlu
Nitel	Konuların insan hakları boyutunun yeterli düzeyde ele alındığını düşünüyor musunuz? Ayrıca, meselelere yönelik cinsiyet eşitlikçi ve ayrımcılık karşıtı yaklaşımları da hesaba katınız.	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Tamamen, önemli ölçüde, kısmen, çok az, hiç)
Nitel	Lütfen açıklayınız	Açık uçlu
Nitel	İçeriklere yönelik hangi iyileştirmeler yapılabilir?	Açık uçlu

Bölüm 2: Eğitici/uzmanlar hakkında (temel bölüm)		
Soruyu, dâhil edilen her önemli eğitici/uzman için kullanınız, ancak kolaylaştırıcılar, aktarıcılar vb. için kullanımı tercihe bağlıdır.		
Nitel	Eğitici/uzman adı: Eğitcinin/uzmanın içeriği/konuyu anlatma, içerikleri ilgi çekici hâle getirme ve katılımcıları dâhil etme, yani pedagojik kabiliyetlerini nasıl buldunuz?	Puanlama, 4'lük veya 5'lik skala (örn. Mükemmel, çok iyi, iyi, zayıf, çok zayıf)
Nitel	Lütfen puanlamanız hakkında yorum	Açık uçlu

Araç 10 – Raportör

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 2 – Öğrenme (seviye 1'den taşma – Tepki)

Açıklama için Araç 6'ya bakınız. Raportörün katılımcılarla konuşurken yalnızca tepki seviyesinde değil aynı zamanda büyük ihtimalle öğrenme seviyesinde de geri bildirim alacağından, bir hayli kolay ve düşük maliyetli olan bu araç her iki seviye hakkında da bilgi toplamak için kullanılabilir.

Araç 11 – Eğitim öncesi ve sonrası testi

Uygulama alanı: ilk ve sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 2 - Öğrenme

Çoktan seçmeli, eğitim öncesi ve sonrası testleri basit olmakla birlikte faydalı ve çift işlevli bir araçtır. Bu araç, eğitimciler ve katılımcılara, içerik sunumu üzerinde eylem anında küçük ayarlamalar yapılabilmesi için eğitim öncesinde katılımcıların belli bir konu hakkındaki bilgi ve anlayış düzeyini ölçme ve eğitim sonucunda temel kavramlarla ilgili bu anlayış düzeyinde gerçekleşen değişimleri kontrol etme olanağı sağlar. Karşılaştırmayı kolaylaştırmak için, eğitim öncesi ve eğitim sonrası testlerinin birbirine benzer olması gerekir.

Eğitim öncesi testi, eğitimin giriş bölümünün hemen ardından, gündem ve metodolojinin tanıtılmasını müteakip ve katılımcıların tanıtımından önce yapılmalıdır (özellikle eğitimin atmosferini tesis edecek bir buz kırma/kaynaştırma faaliyeti öngörülmüşse bu daha da önemlidir). Testin başında yer alan açıklamalar, özellikle de gizlilik ve egzersizin amacı ile ilgili kısımlar, test uygulanmadan önce tekrarlanmalıdır.

Testin hangi kullanım amacına yönelik (taban çizgi bilgi düzeyi tespiti veya öz değerlendirme aracı) uygulandığına bağlı olarak, doğru cevaplar ya testin hemen arkasından (taban çizgisi tespiti) ya da eğitimin sonunda (öz değerlendirme aracı) verilecektir. Sözü edilen son hâlde her iki testin doğru cevapları da eğitim sonunda genel bir oturum esnasında her bir katılımcının kendi testini kontrol edip düzeltmesi (meslek mensupları, kendi test kâğıtlarını, talimatlar içerisinde gösterilen tanıtıcı işaret vasıtasıyla bulabilirler) suretiyle gerçekleştirilebilir ve katılımcılar hangi konseptlerde ve kavramlarda başarısız olduklarını anında görebilirler.

Eğitim öncesi ve sonrası testleri (her ikisi de bireysel tanıtıcı işaretlerle olmak üzere) organizatörler tarafından toplanacak ve analiz edilecektir. Bu testler, katılımcıların güçlü ve zayıf yönleri hakkında bir trend oluşturacak biçimde faydalı bilgiler verecektir. Edinilen bilgiler, etki değerlendirmesi araçları formüle etmek için de kullanılabilir (bk. aşağıdaki ilgili kısımlar).

Şablon 11: Eğitim öncesi ve sonrası testi şablonu³

Değerli Katılımcı,

Bu test, (buraya eğitimin konusunu yazınız) konusuna dair bazı temel kavramlarla ilgili bilgi düzeyinizi ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu test, sizin hâlihazırda bilgili olduğunuz alanlar ile daha da üzerinde

³ İlk test setine eğitim öncesi testi, en sonda uygulanacak olanlara da eğitim sonrası testi başlığı verilecektir.

durulması gereken nokta ve konuları tespit etmeniz size yardımcı olacak bir öz değerlendirme aracı olarak tasarlanmıştır. Bu test yalnızca çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır ve her soru için **yalnızca tek bir doğru cevap vardır**.

Lütfen bunun **bireysel bir test** olduğunu ve diğer katılımcılarla istişare edilemeyeceğini hatırla tutunuz. Ayrıca bunun bir **açık kitap sınav** olmadığına, dolayısıyla sınav esnasında notlarınıza, AİHS veya başka materyallere başvuramayacağınız da hatırlatılır.

Herhangi bir sorunun netleştirilmesine ihtiyaç duymanız hâlinde elinizi kaldırarak eğiticilerden birinin yanınıza gelmesini bekleyiniz. Tüm sorulara cevap vermek için (soru sayısına göre uyarlanmak üzere) en fazla 10 dakika süreniz olacaktır.

Gizliliğin temini amacıyla, lütfen sayfaların üzerine kimliğinizi belli eden bir işaretleme veya **adınızı yazmaktan kaçınınız**. Bunun yerine, **testi kişisel bir tanıtıcı işaretle işaretleyiniz** (bir sembol, sayı veya harf dizisi vb.) ve size verilen talimatları izleyiniz. Testi kontrol etmeniz istendiğinde, sağ üst kısımdaki kutucukta **doğru cevap sayısını** belirtiniz (örn. 20 soruluk bir testte 18 doğrunuz varsa: 18/20). Her bir doğru cevap 1 puandır. Yanlış cevaplar veya boş bırakılan sorular puan götürmez.

Buraya çoktan seçmeli sorular ekleyiniz.

Araç 12 – Pratik alıştırma

Uygulama alanı: ilk eğitim Kirkpatrick seviye 2 - Öğrenme

Bu araç, ya eğitim öncesi/sonrası faaliyet biçiminde ya da eğitimin etkisini değerlendirmek amacıyla kullanılabilir (bk. Araç 13). Kirkpatrick seviye 2 bağlamında kullanılırken hatırla tutulmalıdır ki, sınavların aksine, bu aracın uygulanması ve ardından doğru cevapların açıklanması daha uzun zaman almaktadır.

Ele almak istediğiniz insan hakları değerleri ve standartlarının bazılarının söz konusu olduğu kısa bir senaryo tasvir ediniz ve katılımcılardan dikkate alınması gereken hususları maddeler hâlinde listelemelerini isteyiniz. İlgili konular; eğitim öncesi ve sonrası testleri, gözlem, odak grupları ve eğitim ihtiyaçlarının tespiti aşaması ve eğiticilerle gerçekleştirilen nihai çözümleme mülakatlarında elde edilen insan haklarıyla ilgili veriler arasından seçilmeli ve bu tür etkinliklere katılan meslek mensuplarının gösterdikleri tutumdan bir hayli uzakta kaldığı ortaya çıkan hususları ele almalıdır.

Şablon 12: Pratik alıştırma Ayrımcılık ile ilgili örnekler

Olay no. 1

Maria, Devlet tarafından işletilen bir elektrik şirketindeki güvenlik görevlisi pozisyonda üç yıl çalıştıktan sonra, erkek olmadığı ve askerlik hizmetini tamamlamadığı gerekçesiyle görevinden çıkarılmıştır. Çıkarma işlemi, ulusal mevzuata uygun bir şekilde gerçekleşmiştir.

Lütfen maddeler hâlinde olayla ilgili insan hakları meselelerini sayınız ve olayın ulusal mevzuat kapsamındaki çözümünü kısaca açıklayınız (olay *Emel Boyraz/Türkiye* davasına dayanmaktadır).

Olay no. 2

Cinsiyet değiştirme operasyonu geçiren bir trans kadından, cinsiyet değişimin sosyal güvenlik veri tabanında yer almaması nedeniyle, erkekler için öngörülen yaşta emekli olması istenmiştir.

Lütfen maddeler hâlinde olayla ilgili insan hakları meselelerini sayınız ve olayın ulusal mevzuat kapsamındaki üzümünü kısaca açıklayınız (olay *Christine Goodwin/Birleşik Krallık* davasına dayanmaktadır).

Cezai mevzuatın medeni hukuk boyutları ile ilgili rnek

Ulusal mevzuatta, yakalandıktan sonra beraat eden veya haklarındaki suçlamalar düşürülen kişilerin DNA numunelerinin süresiz olarak saklanması öngörülmektedir.

Lütfen maddeler hâlinde olayla ilgili insan hakları meselelerini sayınız ve bu uygulamanın meşru olmadığı şikyetinin ne sürülmesi durumunda olayın ulusal mevzuat kapsamındaki üzümünü kısaca açıklayınız (olay *S. ve Harper/Birleşik Krallık* davasına dayanmaktadır).

Takip

Araç 13 – Pratik alıştırma

Uygulama alanı: sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 3 - Davranış/aktarım

Araç 12 ile ilgili açıklamaya bakınız. Bu araç, eğitimin etkisini ölçmek için kullanıldığında, söz konusu eğitimden sonraki 3 ila 12 aylık zaman zarfında kullanıcılara uygulanmalı ve - başta tutum ve değerlerle ilgili olmak üzere - seviye 2 bağlamında gerçekleştirilen değerlendirmede meydana çıkan en tartışmalı noktalardan bazılarını kapsamalıdır. Aracın anonim olması, eğitime katılmış olan kişilerin bir denetim altında oldukları hissine kapılmamalarını sağlamaktadır. Bu aracın uygulanmasında önemli olan belli bir hâkimin davranışını değerlendirmekten ziyade trendlerin tespit edilmesine imkân vermesidir. Bir hâkim hakkında yapılacak takdiri değerlendirmeler ise mevcut çalışmanın kapsamı dışındadır.

Araç 14 – Odak grupları

Uygulama alanı: sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 3 - Davranış/aktarım

Odak grubu nedir?

- Odak grupları, kısıtlı bir süre içerisinde ve düşük bir yatırımla, bir şeyi üretmek, değiştirmek, geliştirmek, tadil etmek vb. amaçlarla önemli veriler toplamamıza yarayan araçlardır. Hangi verilerin toplanacağına odak grubunun organizatörü karar verir. Odak grupları, zaman ve maliyet bakımından daha verimli olduğundan ve katılımcılara düşüncelerini daha serbest biçimde ifade etme olanağı sağladığından, katılımcılarla düzenlenecek bire bir mülakatlara tercih edilir.

Hedef nedir?

- Takip aşamasında odak gruplarının hedefi, YEM tarafından sağlanan (insan hakları konulu) eğitimin ne kadar etkili olduğunun ve insan haklarının olağan eğitim içerisine ne kadar işlendiğinin anlaşılması ve gelecekte nasıl daha da iyi hâle getirilebileceğinin yollarını bulmaktır. Eğitimdeki katılımcılar ve katılımcılarla yakın temas içerisinde çalışan kişiler dinlenilerek bu hedeflere ulaşılabilir. Gruptaki kişilerden, ne öğrendikleri ve öğrendiklerini hem bireysel hem de kurumsal düzeyde nasıl uygulamaya geçirdiklerine dair deneyimlerini paylaşmaları istenecektir. Burada eğitimin nasıl organize edildiği, uygulandığı ve geliştirilebileceği belirtilir.

Ne zaman düzenlenmelidir? Kim davet edilmelidir?

- Seçilen eğitimden birkaç hafta sonra.

Ne zaman düzenlenmelidir? Kim davet edilmelidir?

- Kirkpatrick seviye 3 için, söz konusu eğitimden 3 ila 12 ay sonra;
- Aynı veya benzer sürekli eğitim programına daha önce katılmış olan kişiler.

İhtiyaç duyulması hâlinde bu aracın Araç 5 ve Araç 7 ile ilgili bilgileri hızlıca toplamak için de kullanılabileceğini unutmayınız.

Süre

- Odak gruplarının süresi birkaç değişkene bağlıdır: kolaylaştırıcının kapasitesi, tartışmacıların katılım oranı, katılımcıların tepkileri, katılımcılar tarafından beklenmeyen temalar veya bakış açıları öne sürülmesi vb. Kural olarak odak grupları, potansiyel bir mola ile birlikte, bir buçuk ila üç saat sürer.

Gündem

- Toplantının amacını belirten eğitim gündemi, davetiyelerle birlikte önceden dağıtılmalıdır.

Odak grubunun uygulanması – iş akışı

Açılış

- Kolaylaştırıcı kendini tanıtır.
- Odak grubunun amacını anlatılır. Katılımcıların denetim altında olmadıklarını anladıklarından emin olunur. Odak grubu bir kalite kontrol veya denetim aracı değil, birlikte öğrenme ve gelişme hedefiyle yürütülen bir öğrenme egzersizidir.
- Katılımcılar kurumsal değil, kişisel sıfatlarıyla konuşmaya davet edilir.
- Mülakat sonuçlarının kısa bir sonuç bildirisi içerisinde sentezlenerek etki değerlendirme metodolojisi hazırlamak için kullanılacağı ve ifadelerin kişilere atfedilmeyeceği konusunda katılımcılar bilgilendirilir.
- (Gerekli/uygulanabilir olduğu hâllerde) bilgisayar üzerinde not alınması için rıza istenir.

Tartışma

- Masa etrafındaki katılımcıların tanıtımı yapılır (hâlihazırda katılımcı listesinde olan bilgiler tekrarlanmaz).
- Verilen/alınan eğitim faaliyetlerinin genel resmi çizilir.
- Tartışmayı başlatmak için veri toplama şablonu izlenir.
- Katılımcılara söz verilir ve kişisel deneyim ve görüşlerine değer gösterilir.

Kapanış

- Toplantı sırasında eğitimin etkisi ile ilgili olarak tartışılan en önemli fikirler ile tavsiyelerin üzerinden geçilir ve bunlar özetlenir.

Dikkat!

- Baskın kişilikli katılımcıların tartışma üzerinde tekel oluşturmalarına veya diğer katılımcıların tutum ve görüşlerini nüfuz altına almalarına izin vermeminiz.
- Zaman konusunda sıkıntılar yaşanabileceğinden; amaca odaklanınız ve sapmalardan kaçınınız.
- Sözsüz iletişim (beden dili) konusunda duyarlı olunuz.
- Ortak karara varmadan önce özetleyiniz.
- Gruba hitap ederken ve raporlama yaparken cinsiyete duyarlı veya cinsiyet ayrımı belirtmeyen bir dil kullanmaya dikkat ediniz.

Materyal

- Kıdem/statü ve alınan veya verilen eğitim hakkında (tarih dâhil) bilgi içeren katılımcı listesi,
- Veri toplama şablonu (mümkünse bilgisayar üzerinde),
- Katılımcılar için gündem.

Şablon 14: Eğitim katılımcıları odak grubu için veri toplama şablonu

Görüşülen kişi(ler)	YEM öğrencileri/katılımcılar
İşlev/görev(ler)	
Görüşme tarihi	
Görüşmeyi yürüten(ler)	
Yer	
Gizlilik/paylaşılabilirlik durumu	Gizli

Kolaylaştırıcı, inceleme altındaki belirli eğitimler için geliştirilmiş olan eğitim çerçevelerini gözden geçirmek suretiyle odak grubu için hazırlık yapmalıdır.

1. İşinizde sık sık insan hakları meseleleriyle karşı karşıya geliyor musunuz ve bunlarla nasıl ilgileniyorsunuz? İşinizin bu yönü, insan hakları bakımından alınan eğitim sonucunda değişti mi? Alınan eğitimin kişisel düzeyde yol açtığı değişimlerden örnekler verebilir misiniz?
İpucu: Çalışmayı analiz ederken, yalnızca iç hukuku uygulamanın ötesinde, insan hakları odaklı bir yaklaşım arayınız. Örnekler isteyiniz, en çok karşılaşılan sorunları ve uygulamada nasıl ele alındıklarını sorunuz. Cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı açılarından, örneğin ülkedeki en yaygın durumlarla bağlantılı olarak düşünülmesini sağlayınız. Ancak bunları yaptıktan sonra eğitim ile bir bağlantı kurunuz ve katılımcıların neden A yaklaşımından ziyade B yaklaşımını tercih ettiklerini açıklamaya çalışınız.
2. Bir eğitim oturumundan sonra meydana gelen ve insan hakları perspektifinden bakıldığında aldığınız eğitim sonucu - kanunun uygulanması veya yorumlanması, taraflara ve mağdurlara yönelik yaklaşım vb. yönünden - farklı davrandığınız önemli olaylar veya faaliyetler hakkında bilgi verebilir misiniz?
İpucu: Cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı hususu da dâhil olmak üzere, örnek veya gerçek hayattan alınma durumlar besleyiniz.
3. Bir olayın insan hakları yönünden yarattığı sonuçları tespit etme kapasitenizin, alınan eğitim sonucu arttığını söyleyebilir misiniz? Bu eğitimden ne çıkardınız?
İpucu: Eğitimin geneline işlenen belli insan hakları unsurlarını keşfet(tir)meye çalışınız.
4. Bu eğitim oturumunu kendi ihtiyaçlarınıza daha uygun hâle getirmek için ne gibi değişiklikler önerirsiniz? Başka herhangi bir yorumunuz/fıkriniz var mı?

Araç 15 – Takip anketi¹

Uygulama alanı: sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 3 - Davranış/aktarım

Bu aracın amacı, eğitim oturumuyla ilişkilendirilmesi makul, orta ve uzun vadeli bireysel veya kurumsal sonuçlar veya değişiklikler hakkında katılımcılardan bilgi toplamaktır. Dolayısıyla anket, eğitimden sonraki üç ila sekiz ay içerisinde uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Araç, aynı zamanda, eğitimin zaman içerisindeki faydalılığı ve ilgililiği/geçerliliği hakkında da bilgi sağlamaktadır. Anket elektronik ortamda veya kâğıt üzerinde yaptırılabilir. Toplanan veriler, kamuoyu algısı yoklamaları veya başka harici kaynaklı bilgiler de dâhil farklı kaynaklardan gelen bilgilerle üçgenlemeye tabi tutulmalıdır. Bu anketin odağında insan hakları bulunmaktadır ancak bu unsur, Araç 9 minvalinde hazırlanacak daha genel bir anketin içerisine de entegre edilebilir.

¹ Bu bölümün tamamı şuradan uyarlanmıştır: İHYK, İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi: İnsan Hakları Eğiticileri için El Kitabı, 2011, 236-241, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>.

Konuların hatırlanmasını kolaylaştırmak adına, anketin söz konusu kursun gündemi ve eğitim çerçevesi ile birlikte gönderilmesi tavsiye edilir.

Bu tür bir araçta geri dönüş oranının genellikle düşük olduğunu unutmayınız..

Şablon 15: Takip anketi

Soru tipi	Örnek sorular	Örnek cevaplar
Bölüm 1: Bireysel kapasitedeki değişimler		
Nicel	Eğitim oturumu sırasında edindiğiniz insan hakları bilgisi, becerileri ve yöntemlerini (cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı boyutu da dâhil) günlük çalışmalarınızda kullanıyor musunuz?	Evet/hayır
Nitel	Aşağıdaki kategorilerin her birinde, eğitim oturumunda öğrenerek kullandığınız şeyleri belirtiniz: İçerik bilgisi Beceriler Tutum/Değerler	Açık uçlu
Nitel	Öğrendiklerinizi günlük çalışmalarınızda kullanırken karşılaştığınız bazı zorlukları belirtiniz.	Açık uçlu
Nicel	Eğitim sonucunda fikirleriniz/algılarınız ve/veya tutumunuz değişti mi?	Evet/hayır
Nitel	Cevabınız evet ise, lütfen değişimleri açıklayınız.	Açık uçlu
Kurumsal kapasitedeki değişimler		
Nicel	Öğrendikleriniz, biriminizin çalışmalarına dâhil edildi mi?	Evet hayır
Nitel	Cevabınız evet ise, lütfen ayrıntı veriniz. Cevabınız hayır ise, lütfen açıklayınız.	Açık uçlu
Nicel	Edindiğiniz bilgilerin biriminizin kapasitesini güçlendirmesi amacıyla çalışma arkadaşlarınızın davranışlarını etkileyebildiniz mi?	Evet/hayır
Nitel	Cevabınız evet ise, lütfen ayrıntı veriniz. Cevabınız hayır ise, lütfen açıklayınız.	Açık uçlu
Nitel	Öğrendiklerinizin, biriminizin çalışmalarının kalitesinin artmasına katkısı olup olmadığı ve nasıl olduğunu açıklayınız.	Açık uçlu
Materyal ve araçlar		
Nitel	Eğitim sırasında size sağlanan materyallerden herhangi birini kullandınız mı? Cevabınız evet ise, lütfen açıklayınız.	Açık uçlu
Priče o postignutom uspehu (opciono)		
Nitel	Katıldığınız eğitim oturumunda öğrendiklerinizle bağlantısı olan herhangi bir başarı hikâyesi varsa lütfen paylaşınız.	Açık uçlu
Opšte napomene		
Nitel	Başka bir yorumunuz veya öneriniz varsa lütfen bizimle paylaşınız.	Açık uçlu

Teşekkürler! Buradaki katkınız, eğitim hizmetimizi geliştirerek ihtiyaçlarınıza uygun hâle getirmemizde bize yardımcı olacaktır..

Araç 16 – Odak grupları

Uygulama alanı: sürekli eğitim Kirkpatrick seviye 4 - Etki

Araca dair genel bir açıklama için Araç 14'e bakınız. Etki seviyesini değerlendirmek için diğer paydaşlar/aktörler ile odak grupları organize edilmelidir.

Ne zaman düzenlenmelidir? Kim davet edilmelidir?

- Kirkpatrick seviye 4 için söz konusu eğitim döngüsünün sona erdiği tarihten 18-24 ay sonra ve her üç ila dört yılda bir.
- Sivil toplum temsilcileri, gazeteciler, avukatlar ile hâkim ve savcılarla yakın temas içerisinde çalışan diğer adalet sistemi mensupları (örn. tercümanlar, arabulucular, sosyal çalışmacılar, mağdur temsilcileri, mahkeme kullanıcıları vb.).

Şablon 16: Başka aktörler içeren odak grupları için veri toplama şablonu (sivil toplum, gazeteciler, avukatlar ve diğer adalet sistemi mensupları, mahkeme kullanıcıları vb.)

Görüşülen kişi(ler)	Adalet alanında aktif olan sivil toplum temsilcileri, yargısal konularda haber yapan gazeteciler, avukatlar ve diğer adalet sistemi mensupları, mahkeme
İşlev/görev(ler)	
Görüşme tarihi	
Görüşmeyi yürüten(ler)	
Yer	
Gizlilik/paylaşılabilirlik durumu	Gizli

1. YEM'in eğitim faaliyetlerine hiç dâhil oldunuz mu? Lütfen açıklayınız (bu soru özel mahkeme kullanıcıları için geçerli olmayabilir).
2. Dâhil olduysanız, YEM tarafından sunulan insan hakları eğitiminin (gerek bu konu başlığı altında gerekse diğer kursların içine işlenmiş şekilde) kalitesini nasıl yorumlarsınız?
3. İnsan haklarının yargı tarafından anlaşılma düzeyini nasıl değerlendirirdiniz? Peki ya cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı boyutu?
4. Yıllar içinde durumda bir ilerleme fark ettiniz mi? Lütfen açıklayınız.
5. Durumu daha da iyileştirmek için YEM'in sizce ne yapması gerekir?
6. Spesifik eğitim dışında YEM'in başka ne yapabileceğini düşünüyorsunuz?

İpucu: Bu soruyu, 5. soruya verdiğiniz cevap yalnızca tematik eğitime odaklanıyorsa kullanınız. Burada katılımcılar tutum, davranış ve değerleri ele alan eğitime doğru yönlendirilmelidir.

7. Başka herhangi bir yorumunuz/fikriniz var mı?

Not: Takip aşamasında toplanan bilgiler, girdiler, veriler, iyi uygulamalar ve çıkarılan dersler, Araç 1 ışığında hazırlanacak bir Rapor içerisinde özetlenerek, yeni eğitim döngüsünün başlangıcındaki yeni tasarım ve planlama aşamasında faydalanılmak üzere sunulmalıdır.

Kaynakça

Avrupa Konseyi. *HELP Hukukçular İçin İnsan Hakları Eğitimi Metodolojisi El Kitabı* (2016), <https://rm.coe.int/help-guidebook-on-human-rights-taining-methodology-for-legal-profession/16807b8fe2>.

Avrupa Yargı Eğitimi Ağı (EJTN). *Yargı Eğitimi Yöntemleri - Uzaktan Eğitim El Kitabı* (2020), <http://www.ejtn.eu/Documents/About%20EJTN/Distance%20learning%20Handbook.pdf>.

EJTN. *Yargı Eğitimi Yöntemleri - Yargı Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesine ilişkin Esaslar* (2017), http://www.ejtn.eu/MRDDocuments/EJTN_JTM_Guidelines%20for%20Evaluation%20of%20judicial%20Training%20Practices%20Handbook%202017_2.pdf.

EJTN. *Hâkim ve savcı eğitiminde en iyi uygulamalar hakkında çalışma* (2014), https://www.dropbox.com/s/vkz7hs84fdg1br/3_Study_Lot_1.pdf?dl=0.

İnsan Hakları Yüksek Komiserliği. *İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi: İnsan Hakları Eğiticileri için El Kitabı* (2011), <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Evaluation-HandbookPT18.pdf>.

Bu rapor, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından sağlanan finansal destek ile hazırlanmıştır. Burada ifade edilen görüşlerin, bu kuruluşların resmi fikirlerini yansıttığı anlamı çıkarılamaz.

Avrupa Konseyi, Avrupa kıtasının önde gelen insan hakları kuruluşudur. Avrupa Birliği'ne ye devletlerin tamamı dâhil, kuruluşun 47 yesi vardır. Avrupa Konseyine ye devletlerin tamamı insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü korumaya yönelik bir antlaşma olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini imzalamıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Sözleşme'nin ye devletlerdeki uygulamasını denetler.

www.coe.int

Avrupa Birliği'ne ye devletler teknik bilgi birikimlerini, kaynaklarını ve kaderlerini bir araya getirerek bağlamaya karar vermişlerdir. Hep birlikte kültürel çeşitliliği, hoşgörüyü ve bireysel özgürlükleri muhafaza ederken aynı anda bir istikrar, demokrasi ve sürdürülebilir kalkınma alanı inşa etmişlerdir. Avrupa Birliği, kazanımlarını ve değerlerini sınırları ötesindeki ülkeler ve haklarla paylaşmaya bağlılığını sürdürmektedir.

www.europa.eu

Avrupa Birliği ve Avrupa
Konseyi tarafından
finanse edilmektedir



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Avrupa Konseyi
tarafından
yürütülmektedir