



Bu proje Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.
This Project is co-funded by the European Union and the Council of Europe.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



CEZA ADALET SİSTEMİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ VE AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ İHLALLERİNİN ÖNLENMESİ İÇİN YARGI MENSUPLARININ KAPASİTESİNİN ARTIRILMASI ORTAK PROJESİ

TÜRKİYE'DE CEZA ADALETİ ALANINDA EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ RAPORU



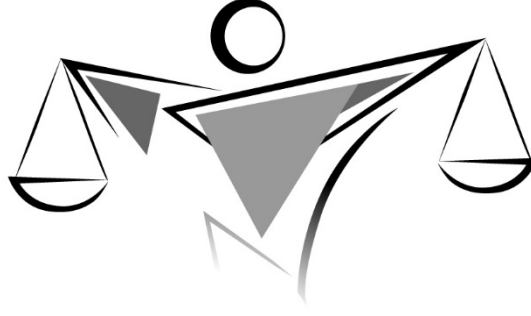


Bu proje Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.
This Project is co-funded by the European Union and the Council of Europe.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



CEZA ADALET SİSTEMİNİN GÜÇENDİRİLMESİ VE AVRUPA
İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ İHLALLERİNİN ÖNLENMESİ İÇİN
YARGI MENSUPLARININ KAPASİTESİNİN ARTIRILMASI ORTAK PROJESİ

TÜRKİYE'DE CEZA ADALETİ ALANINDA EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ RAPORU



TÜRKİYE'DE CEZA ADALETİ ALANINDA EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ RAPORU

Danışmanlar

- Fahri Gökçen Taner
- Konul Gasimova
- Michael Jameison
- Tolga Şirin
- Tuğçe Duygu Köksal

Bu raporda dile getirilen görüş ve düşünceler yazarların kişisel görüşleri olup Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, Türkiye Adalet Akademisi veya projenin diğer paydaş kurumlarının resmi görüşü olarak algılanmamalıdır.

Bu faaliyet, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi tarafından finanse edilen ve Avrupa Konseyi tarafından yürütülen Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi ve Yargı Mensuplarının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ihlallerinin Önlenmesi Konusunda Kapasitelerinin Artırılması Ortak Projesi kapsamında düzenlenmektedir. Projenin Sözleşme Makamı Merkezi Finans ve İhale Birimidir.

Baskı

Tam Pozitif Reklamcılık ve Matbaacılık İç ve Dış Tic. Ltd. Şti.
Tel : 0 312 397 00 31
Faks : 0 312 397 86 12

www.coe.int/tr/web/ankara

Avrupa Konseyi Ankara Program Ofisi

> cas.ankara@coe.int
f Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
c [cas_projesi](#)
t [@project_cas](#)
y Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

Proje Paydaşları:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi
- Yargıtay Başkanlığı
- Hakimler ve Savcılar Kurulu
- Türkiye Barolar Birliği
- Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı (MASAK)
- Jandarma Genel Komutanlığı
- Emniyet Genel Müdürlüğü
 - Siber Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı
 - Terörle Mücadele Dairesi Başkanlığı
 - Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı
- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
- Adli Tıp kurumu

İçindekiler

GİRİŞ	5
A. Arka plan	6
1. Değerlendirme Ziyaretleri	6
2. İlgili Bilgiler	7
B. Bulgular	9
1. Adalet Akademisi - Yönetim	9
2. TAA – Meslek Öncesi Eğitim Birimi (Meslek öncesi eğitim müfredatı)	10
3. TAA – Meslek İçi Eğitim Müdürlüğü	12
4. TAA - Ölçme ve Değerlendirme Merkezi	13
5. TAA - Akademi Eğitimcileri	14
6. Türkiye'deki Farklı Üniversitelerden Gelen TAA Danışmanları Tarafından Hazırlanan Raporun Bulguları	15
7. Barselona'daki Meslek Öncesi Eğitim Okulu	17
8. Madrid Yargı Okulunda Kıdemli Hâkimler için Verilen Eğitimler	19
9. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Başkanı ve Cumhuriyet Başsavcısı	20
10. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanı, Daire Başkanı ve Üyeleri ile Savcıları	21
11. İzmir Adliyesi Adalet Komisyonu Başkanı ve İzmir Cumhuriyet Başsavcısı	23
12. Önceki projelerde görev yapan eğitimciler	24
13. İzmir Barosu	26
14. İzmir Adliyesi, İlk Derece Hâkimleri	27
15. İzmir Adliyesi, İlk Derece Mahkeme Savcıları	28
16. İzmir Adliyesi, Yeni Atanan İlk Derece Hâkimleri	30
17. İzmir Adliyesi, Yeni Atanan İlk Derece Mahkeme Savcıları	32
18. Adalet Bakanlığı	34
19. JAT - Bilgilendirme	35
C. Sonuç ve Tavsiyeler	36
I. Kurumsal yapı	36
II. Eğitim ortamı	37
III. HâkimEkipman, İnternet, Çevrimiçi Kaynaklar, Forum.....	37
IV. Staj dönemi (Mahkemelerde görev yapan kıdemli hâkim/savcılar ile ilişkiler; mahkemelerdeki stajyerler için sunulan olanaklar)	38
V. Aday hâkim ve savcılarının eğitim süresi (TAA + Staj dönemi)	39
VI. Eğitimciler	39
VII. Eğitim yöntemleri	40
VIII. Meslek İçi ve Meslek Öncesi Eğitim Müfredatı	41
IX. Hâkim ve Savcı adayları	45
X. Diğer	45
D. Ekler	46
Ek 1. Eğitim İhtiyaç Analizi Çalışma Ziyaretleri Gündemleri	46
Ek 2. Eğitim İhtiyaç Analizi Çalışma Ziyaretleri Kapsamında Görüşülen Kişilerin Listesi	49

GİRİŞ

Bu rapor, Konul Gasimova, Fahri Gökçen Taner, Tuğçe Duygu Köksal, Tolga Şirin ve Michael Jameison tarafından TAA ve İzmir Adliyelerine yapılan ziyaretler ile Ankara’da Adalet Bakanlığı ile yapılan toplantılar boyunca tutulan notlara dayanmaktadır. Bunlara ek olarak, Yücel Erduran ve Elena Jovanovska-Brezoska tarafından İspanya Yargı Okulu ziyareti (ziyarete TAA temsilcileri de eşlik etmiştir) hakkında yapılan raporlamalara da yer verilmektedir. Bu nedenle, raporda sunulan bulgular da ekte sunulan toplantı katılımcı listesinde belirtilen katılımcılardan edinilen bilgiler ile sınırlıdır.

2019 yılının ikinci yarısında TAA, kendi bünyesinde ulusal akademisyenler tarafından yürütülen bir ihtiyaç analizi çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında, yargının çeşitli paydaşlarının dâhil olduğu büyük çaplı örneklem grupları vasıtasıyla daha fazla nitel ve nicel verilere ulaşılması amaçlanmıştır. Çalışmanın Türkiye’de yargı eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması için atılacak adımlarda TAA’ya rehberlik etmesi beklenmektedir.

Raporda kullanılan kısaltmalar aşağıda belirtilmiştir:

AB	Avrupa Birliği
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	Türkiye Anayasa Mahkemesi
CMK	Ceza Muhakemesi Kanunu
HELP	Avrupa Konseyi Hukukçular için İnsan Hakları Eğitim Programı
iPROCEEDS	Güneydoğu Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de siber suçlardan gelir elde edilmesi ile mücadele projesi (IPA)
MASAK	Mali Suçları Araştırma Kurulu
TAA	Türkiye Adalet Akademisi
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TCK	Türk Ceza Kanunu

A. Arka plan

Bu rapor, Türkiye’de Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İhlallerinin Önlenmesi için Yargı Mensuplarının Kapasitesinin Artırılması Ortak Projesi kapsamında yürütülen çalışma ziyareti sonuçlarına dayanmaktadır.

Projenin ana faaliyet alanları aşağıda belirtilmektedir:

- Ceza adaleti alanında ihtiyaç analizi (1. Mevzuat ve yargı uygulamaları ve 2. Yargı eğitimi),
- İnsan hakları alanında ceza adaleti kapasitesinin geliştirilmesi,
- İnsan hakları alanında çeşitli farkındalık artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi.

Bu rapor, TAA’da yapılan ihtiyaç analizi çalışmasına dayanmaktadır.

Rapora kaynaklık eden gözlemler, 21-23 Ekim 2019 tarihinde Ankara’da düzenlenen bir ihtiyaç analizi ziyareti; 11-14 Kasım 2019 tarihleri arasında İspanya Madrid ve Barselona’da yer alan İspanya Yargı Okuluna yapılan çalışma ziyareti ve 6-8 Ocak 2020 tarihlerinde İzmir ve Ankara’da yapılan ihtiyaç analizi ziyaretleri kapsamında toplanmıştır.

Bu raporun son hali, görüş ve önerilerini almak üzere 27.03.2020 tarihinde proje paydaşları ile paylaşılmıştır. Hakimler ve Savcılar Kurulu’nun görüş ve önerileri 28.04.2020 tarihli ve 17440263-659-70/25161 sayılı resmi yazıyla iletilmiş olup, rapora işlenmiştir.

1. Değerlendirme Ziyaretleri

Yapılan toplantılar öncesinde toplanacak verilere bir temel oluşturması amacıyla bir anket hazırlanmıştır.

İlk ihtiyaç analizi çalışma ziyareti TAA’da yapılmış olup ziyarete Avrupa Konseyi danışmanı olarak dört eğitim uzmanı katılım sağlamıştır.

21-23 Ekim 2019 tarihleri arasında aşağıda belirtilen paydaşlar ile toplantı yapılmıştır:

- TAA yönetimi ile toplantı,
- Meslek Öncesi Eğitim Müdürlüğü,
- Meslek içi Eğitim Müdürlüğü,
- Ölçme ve Değerlendirme Merkezi
- TAA Eğitimcileri,
- TAA için eğitim ihtiyaç analizi çalışmasını yürütmek üzere Türkiye'nin çeşitli üniversitelerden gelen danışmanlar

Proje ekibi ve TAA yöneticileri, İspanya Yargı Okulunun Barcelona ve Madrid illerindeki, Meslek öncesi ve Meslek içi Eğitim Birimlerine çalışma ziyaretinde bulunmuşlardır.

İkinci ihtiyaç analizi ziyareti kapsamında İzmir Adliyesi, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi ve İzmir Barosu ziyaret edilmiş ve Ankara’da bir toplantı yapılmıştır. Çalışmaya, Avrupa Konseyi danışmanı olarak 5 eğitim uzmanı da katılım sağlamıştır.

6-8 Ocak 2020 tarihinde İzmir ve Ankara’da gerçekleştirilen toplantılar kapsamında aşağıda belirtilen paydaşlar ile bir araya gelinmiştir:

- İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Başkanı ve Cumhuriyet Başsavcısı,
- İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Üye ve Savcıları,
- İzmir Adliyesi Adli Yargı Adalet Komisyonu Başkanı ve İzmir Cumhuriyet Başsavcısı
- İzmir Adliyesinden önceki Avrupa Konseyi projelerinde yer almış eğitimciler (hâkimler)
- İzmir Adliyesi, İlk Derece Hâkimleri

- İzmir Adliyesi, İlk Derece Mahkeme Savcıları
- İzmir Adliyesi, yeni atanmış İlk Derece Hâkimleri
- İzmir Adliyesi, yeni atanmış İlk Derece Mahkeme Savcıları
- Adalet Bakanlığı'ndan Personel Genel Müdürlüğü, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Dışişleri Genel Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Genel Müdürlüğü, Hâkim ve Savcılar Kurulu temsilcileri,
- Türkiye Adalet Akademisi (bilgilendirme).

Her iki ziyaretin toplantı gündem ve katılımcı listeleri ektedir.

2. İlgili Bilgiler

TAA, 2003 yılında kurulmuş olup Ankara'da yer almaktadır. O zamandan bu yana, aday hâkim ve savcılar için eğitim merkezi olarak hizmet vermiştir. Aday hâkim veya savcı olarak hizmete başlayan herkes, meslek öncesi eğitim ile kariyer hayatlarına başlamaktadır. Bu durum, 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimine kadar bu şekilde devam etmiştir.

Darbe girişiminin hemen ardından, Hâkim ve Savcılar Yüksek Kurulu 2,745 hâkim ve savcıyı görevden almıştır.¹ Adalet Bakanlığı, 2019 yılsonu itibarıyla 3.926 hâkim ve savcının görevden uzaklaştırıldığı hususunda TBMM'ye bilgi sunmuştur.²

Temmuz 2018'de kapatılan TAA³ 2 Mayıs 2019 tarihinde “bağımsız yapıya” sahip, Adalet Bakanlığı ile ilgili ve mali özerkliği olan bir kamu kuruluşu olarak tekrar kurulmuştur. Teşkilat yapısı bağlamında Başkan ve Danışma Kurulu yer almaktadır. Yargının karşılaştığı önemli sorunlardan bir tanesi, görevden almalar sebebiyle hâkim ve savcılarının sayısında yaşanan eksiklik olarak gözlemlenmiştir. TAA, son yıllarda çok sayıda hâkim ve savcıya eğitim vermiş olup hâlihazırda İzmir gibi bazı bölgelere atanmış hâkim ve savcılarının yaklaşık %60'ı üç yıl veya daha az deneyime sahiptir. Özetle, 2018-2019 yılları arasında meslek öncesi eğitim kapsamında 4.000 aday hâkim/savcı yetiştirilmiş ve 10.000 hâkim ve savcı da meslek içi eğitim almıştır.

TAA, AİHS hakkında eğitimlerini artırmayı amaçlamaktadır; bu bağlamda, yeni eğitimcilerinin pek çoğu insan hakları konusunda akademik niteliklere sahiptir. TAA, teşkilat yapısının temel parçalarından biri olarak İnsan Hakları Merkezini kurmuştur. Mayıs 2019'dan bu yana, yeni Adalet Akademisi bünyesinde çalışan İnsan Hakları Merkezi, çeşitli insan hakları eğitimleri vermiş ve 82 hâkim ve savcı için çevrimiçi HELP (Hukukçular için İnsan Hakları) eğitimi sağlamıştır.

Teşkilat şemasına bakıldığında yeni kuruluşun oldukça detaylı bir şekilde planlandığı görülmektedir. 17 üyeden meydana gelen danışma kurulu, kurumun yeni misyonunun belirlenmesinde büyük rol üstlenmiştir. Danışma kuruluna, Bakan Yardımcısı başkanlık etmekte ve üyeleri yargının farklı pozisyonlarında çalışan hâkim ve savcılardan oluşmaktadır. Üyelerden ikisi akademisyen olmak üzere, bu akademisyenlerden birisi hukuk fakültesi diğeri ise eğitim fakültesinden gelmektedir.

İnsan Hakları Eğitiminin Yargı Açısından Önemi

Avrupa Konseyi, ilgili organlar tarafından kabul edilen farklı belgeler vasıtasıyla insan hakları eğitiminin önemini teyit etmiştir. Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyi 4 (2003) sayılı görüşünde yargının beceri ve işlevlerinin artırılması açısından hâkim eğitimlerinin büyük bir önem arz ettiği ifade edilmiştir. Bakanlar

¹ <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/turkey-coup-latest-news-erdogan-istanbul-judges-removed-from-duty-failed-government-overthrow-a7140661.html>

² <https://www.aa.com.tr/en/turkey/over-3-900-judges-prosecutors-dismissed-since-2016/1654678>

³ 9 Temmuz 2018 tarihli resmi gazetede yayınlanan 703 Sayılı Kararname. TAA'nın yeniden kurulduğu dönemde (Temmuz 2018'den Mayıs 2019'a kadar), hakim ve savcılarının meslek öncesi ve meslek içi eğitimleri Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülmüştür.

Komitesinin Rec (2004) 4 Sayılı tavsiye kararına göre “Tüm üye ülkelerin özellikle yasal hususlar ve kolluk kuvvetlerine ilişkin AİHM eğitiminin yeterli düzeyde vermesi gerekmektedir.” Son olarak, Bakanlar Komitesi, 16 Ekim 2019 tarihinde üniversite eğitimi ve mesleki eğitimde AİHS’nin yerine ilişkin Rec (2019) 5 Sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiş ve AİHS ihlallerinin önlenmesi ve insan haklarının güçlendirilmesi için üniversite eğitimi ve mesleki eğitimin önemine vurgu yapmıştır.

Avrupa Konseyi, geçmişten bu yana çeşitli işbirliği projeleri kapsamında, farklı tematik alanlarda hem yüz yüze hem de çevrimiçi kurslar vasıtasıyla insan hakları müfredatının geliştirilmesi ve hâkim ve savcılar için sıralı eğitimlerin desteklenmesine yönelik kapsamlı çalışmalar yürütmüştür.⁴ Kötü muamele yasağı, ifade özgürlüğü, adil yargılanma hakkı, özgürlük ve güvenlik hakkı gibi hususlara ilişkin ayrı ayrı dersler geliştirilmiş, maddi ve usuli konular bağlamında karşılaşılan insan hakları hususlarına da atıflarda bulunulmuştur. Bu bağlamda, ulusal adalet sisteminin insan hakları alanında Avrupa standartlarına uygun şekilde güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için temel olarak yargı eğitim merkezlerinin insan hakları alanındaki kapasitesi güçlendirilmiş ve bu kurumlar vasıtasıyla insan haklarıyla bağlantılı ve sürdürülebilir faaliyetlerin yürütülmesi sağlanmıştır.

Hem meslek öncesi, hem de meslek içi eğitimler yoluyla yargının insan hakları alanında farkındalık düzeyinin artırılması, gerekçeli karar yazımının niteliğini de olumlu yönde etkileyecektir. Bu şekilde, Türkiye’de AİHS ihlallerine ilişkin AİHM’in önünde artan davaların sayısının da azaltılması sağlanacaktır. Lütfen aşağıdaki tabloya bakınız.

Yıl	Karar sayısı	En az bir ihlal bulan karar sayısı	Yaşama hakkı – Yaşama hakkından yoksun bırakma	Etkili soruşturma eksikliği (Madde 2)	İşkence	İnsanlık dışı veya aşağılayıcı muamele	Etkili soruşturma eksikliği (Madde 3 ve 4)	Özgürlük ve güvenlik	Adil yargılanma hakkı	Dava süresi	Kararların uygulanmaması	Kanunsuz ceza olmaz ilkesi	Özel hayata ve aile hayatına saygı gösterilmesi hakkı	Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü	İfade özgürlüğü	Örgütlenme ve toplanma özgürlüğü	Etkili bir hukuk yoluna başvurma hakkı	Ayrımcılık yasağı	Malvarlığının korunması	Eğitim hakkı
2010	278	228	10	7	3	32	24	80	42	83	6	0	5	2	19	10	22	0	30	0
2011	174	159	6	2	2	36	37	38	30	53	31	0	9	1	6	4	6	0	37	0
2012	123	117	11	7	0	18	17	37	26	38	20	0	3	3	8	4	11	1	23	0
2013	124	118	11	17	0	18	19	35	15	32	3	0	1	0	9	4	6	5	5	0
2014	101	94	7	11	0	15	13	45	31	11	0	0	2	2	24	2	7	2	2	0
2015	87	79	4	13	2	11	14	14	20	8	1	0	5	0	10	7	4	0	6	0
2016	88	77	8	18	0	9	10	22	11	4	0	0	6	2	7	5	3	4	6	0
2017	116	99	3	5	0	2	2	19	46	8	2	0	4	0	16	9	4	1	4	0
2018	146	140	1	10	0	11	5	29	41	9	3	0	8	1	40	11	7	3	3	1
2019	113	97	5	2	0	12	4	16	13	4	0	0	11	1	35	2	2	2	14	1

- Tablolarda yer alan bilgiler, yıllık raporlar ve AİHM tarafından yayınlanan istatistiklerden alınmıştır.
- Tablo, sadece AİHM’in Türkiye aleyhine ihlal kararı verdiği AİHS maddelerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

⁴ Avrupa Konseyi tarafından hâlihazırda yürütülen projeler aşağıda belirtilmiştir: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Sisteminin Desteklenmesi Ortak Projesi; Türk Yargısının İfade Özgürlüğü Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi Ortak Projesi; Baroların ve Avukatların Avrupa İnsan Hakları Standartları Konusunda Kapasitelerinin Güçlendirilmesi Ortak Projesi; Türkiye’de Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi İhlallerinin Önlenmesi için Yargı Mensuplarının Kapasitesinin Artırılması Ortak Projesi; Kötü Muamele İddialarının Etkili Soruşturulması ve Cezasızlıkla Mücadelenin Geliştirilmesi Projesi; İnsan Hakları Eylem Planının Uygulanmasını ve Raporlanmasını Destekleme Projesi; Türkiye’deki sığınmacıların, göçmenlerin ve insan ticareti mağdurlarının insan haklarının korunmasının güçlendirilmesi.

B. Bulgular

1. Adalet Akademisi - Yönetim

a. Gözlemler

TAA yönetimi, yeni yönetimin eskisinden farklı bir bakış açısını benimseyeceğini vurgulamıştır. Sonuç olarak TAA, Türkiye Barolar Birliği (TBB), Üniversiteler ve akademisyenler ile işbirliğine açık olduğunu ifade etmiştir. TAA, hâlihazırda ülke genelindeki hâkim ve savcılarının ihtiyaçlarını karşılamak için tüm eğitim müfredatlarını ve meslek öncesi eğitim modüllerini gözden geçirmeyi amaçlamaktadır.

Yargı alanındaki büyük boşlukları doldurabilmek için çok sayıda aday hâkim ve savcıyı eğitmesi gereken TAA, yüksek bir motivasyon ile çalışmalarına devam etmekte, hem eğitimlerin niteliğini geliştirmeyi hem de ihtiyaçları gidermeyi amaçlamaktadır.

Yöneticilerin ilgili çalışmaları ve idari destek neticesinde ilgili bölüm ve birimler kurum bünyesinde kurulmuştur. Hâlihazırda, TAA bünyesinde çalışan 20 eğitmen vardır. Bu eğitmenlerden; 8'i tam zamanlı eğitmen ve 12'si eğitim veren idari personelden oluşmaktadır. TAA, faaliyetlerini desteklemek için ayrıca yargı ve akademik çevrelerden gelen 200 eğitmenle de işbirliği yapmaktadır.

Meslek öncesi eğitim programları kapsamında yaklaşık 4.000 aday seçilmiş ve 2018 ve 2019 yıllarında hâkimler ve savcı olarak atanmaları sağlanmıştır. Buna ek olarak, aynı süre zarfında yaklaşık 10.000 hâkim ve savcı için meslek içi eğitim program ve projeleri yürütülmüştür. Ancak, bu programların pek çoğunun yeni TAA kurulmadan önceki tarihlere ait olduğu teyit edilmektedir.

Eğitim programları üç alanı kapsamaktadır:

1. Mesleğin gerektirdiği bilimsel ve teknik konular.
2. Kişisel gelişim ile ilgili hususlar.
3. Mesleki etik.

TAA'da görev alan yeni yöneticiler, kurumun önceki bakış açısını değiştirme amacını gütmektedirler. Tüm meslek öncesi eğitim müfredatının TAA tarafından gözden geçirilip güncellenmesinden sonra ceza adaleti alanında eğitim modüllerinin hazırlanmasına ilişkin destek talepleri olmuştur.

TAA yönetimi ile yapılan toplantının çıktıları da, TAA'nın müfredatını çağın gereklilikleri ile uyumlu hale getirme misyonuna uygun niteliktedir.

b. Değerlendirmeler

- Mevcut TAA yönetimi, görevini büyük bir tutkuyla icra etmekte ve Akademinin yeniden yapılandırılması hususunda büyük bir özveri ile çalışmaktadır. TAA, mevcut müfredatın gözden geçirilip daha sade bir yapıya kavuşacak şekilde güncellenmesinin ardından tüm derslere yönelik eğitim materyali ve modüllerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmalara Avrupa Konseyi projesinin desteğiyle vakit kaybetmeden başlamak istemektedirler.
- Akademi Başkanı, bir Daire Başkanı ve Akademi yönetimindeki hakimlerin çoğunluğu, projenin hem TAA eğitmenleri hem de uluslararası uzmanların tavsiyelerinden yola çıkarak bir modül geliştirilmesine yönelik teklifleri değerlendirmiştir. Geliştirilecek modüllerin, AIHM Standartlarının yanı sıra Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay gibi Türkiye'deki en üst mahkemelerin içtihatlarına da yer vermesi ve klasik ders anlatımından ziyade interaktif eğitim yöntemlerine dayalı olması beklenmektedir.
- Proje ekibi, mevcut kaynak ve ihtiyaç duyulan zaman zarfını da dikkate alarak TAA'nın ihtiyaçlarına göre çalışmalara yön vermeyi düşünmektedir.

2. TAA – Meslek Öncesi Eğitim Birimi (Meslek öncesi eğitim müfredatı)

a. Gözlemler

Aday hâkim veya savcı olmak için adaylar zorlu bir sınava girmekte, sınavı geçtikten sonra mülakat sürecine tabi olmakta ve en nihayetinde TAA’da eğitime başlamaktadırlar.

Meslek öncesi eğitim hazırlık (3 ay) ve nihai (4 ay) dönem olmak üzere iki dönemden oluşmaktadır. Meslek öncesi eğitim günde en fazla 6 saat ders yapılacak şekilde düzenlenmekte, ancak her gün ders yapılmamaktadır. “Hazırlık eğitimi” olarak adlandırılan eğitimin ilk aşamasında aday hâkim ve savcılar birlikte eğitilmektedir. Bu aşamanın sonunda, “hâkim” ve “savcılar” kendi gruplarına ayrılmakta ve “nihai eğitim” olarak adlandırılan bazı özel eğitim oturumlarına katılmaktadır.

TAA, hâlihazırda 10 proje yürütmektedir. TAA’nın, hakemli iki yayını mevcuttur. Ayrıca, kültür ve sanat açısından da kendilerini ifade edebilmeleri için açık akademik platformun işlerliği sağlanmıştır.

Mevcut eğitim programı çok geniş olup ulusal mevzuat yapısına dayalıdır (TCK ve CMK). TAA, önceden hazırlanmış bir eğitim müfredatının olduğunu ve bu müfredatın **“Medeni ve Ceza Hukuku Eğitim Modülü”** adlı kitapta yer aldığını danışmanlara belirtmiştir. Kitabın her derste ve modülde işlenecek konu başlıklarına ve konu/alt-konu olarak tanımlara yer verdiği görülmektedir. Ders planları ve notları bireysel olarak eğitmenler tarafından hazırlanmakta ve kullanılmaktadır. Bu eğitmenler, uygun gördükleri şekilde eğitim içeriğini geliştirme ve tasarlama özgürlüğüne sahiptir.

Yargının ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına dönem dönem meslek öncesi staj süresi iki yıl yerine bir yıl ile sınırlı tutulmuştur. Sonuç olarak, meslek öncesi eğitim süresi yarıya düşürülmüştür.

TAA’ya düzenlenen çalışma ziyareti sırasında iki kursun hazırlık aşamasında olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, 22. dönemde, 1453 aday eğitim almış, 23. dönemde ise 1411 aday eğitim almıştır. 24. Dönem 21 Ekim Pazartesi, 1000 aday ile başlamıştır. Ancak 24. Dönem 500’er kişilik iki bölüme ayrılmıştır. Sınıflar 40-45 kursiyerden oluşmuş ve her sınıf için bir eğitmen tayin edilmiştir.

Meslek öncesi eğitim müfredatı, yargılama öncesi ve yargılama aşamasında ceza muhakemesinde usuli güvencelere ilişkin mevzuatı kapsamıştır. Bu bağlamda, yargılama öncesi gözaltı, özel tedbirler, hüküm ve duruşma odası usulleri gibi konulara yer verilmiştir. Ancak, AİHS ile ilgili hususlara yer verilmemiş ve ders içi tartışmaların dışında bu mevzuatın uygulamalı olarak işlenmesine kısıtlı bir süre ayrılmıştır.

Eğitmenler, özellikle terörizmin finansmanı için meslek öncesi eğitim modülü hazırlanmasına gerek olmadığını ve bu konunun meslek içi eğitim kapsamında ele alınabileceğini belirtmişlerdir. Meslek içi eğitimler zorunlu değildir. Ayrıca, siber suçların daha çok meslek içi eğitimler ile bağlantılı olması sebebiyle meslek öncesi eğitim müfredatından çıkarılması da eğitmenler tarafından tavsiye edilmiştir.

Meslek öncesi eğitim müfredatında karapara aklama ve terörizmin finansmanına neredeyse hiç yer verilmemiştir. Siber suçlar konusunda, TCK (Madde 243, 244, 245) ve ilgili usullere odaklanan sekiz saatlik bir eğitime yer verilmiştir. İnternette uygunsuz çocuk görüntülerine yer verilmesi gibi hususları da kapsayan çocuklara karşı işlenen suçlara da benzer eğitim süresi ayrılmıştır.

Hiç bir öğrenci meslek öncesi eğitimde başarısız olmamıştır. Final sınavında başarısızlık oranı %81 iken, sınavın tekrarında herkes sınavı başarılı bir şekilde geçmiştir. Eğitmen seçme sürecinin zorlu bir süreç olduğu ve bu şekilde eğitmenlerin niteliğinin daima yüksek olduğu belirtilmiştir.

b. Değerlendirmeler

- İki yıl olarak planlanan eğitimlerin bir yıla düşürülmesinin eğitimi tamamlayan adayların başarı düzeyine olumsuz yönde etki edeceği düşünülmektedir. Eğitim süresinin kısıtlanması bilgi eksikliklerini beraberinde getirebilir.
- Kısaltılmış eğitimlerde yaşanan bilgi eksikliğinin ek meslek içi eğitimler ile giderilmesine yönelik kısıtlı bir planlama söz konusudur.

- Yılda yıla uygulanan eğitimler arası tutarlılığın sağlanması için ders planı ve vaka çalışmalarına yer verilmemektedir. Detaylı ders planlarının belirlenmesi ve eğitim hedeflerinin tanımlanması gerekmektedir.
- 40-45 kişilik sınıf yapısı, sınıf mevcudunun gereğinden fazla olmasına ve eğitim tekniklerinin sadece ders anlatımı ile sınırlı kalmasına sebebiyet verecektir.
- Bu bağlamda, eğitimlerde başarısız kimsenin olmaması ve ikinci denemeden sonra herkesin sınavı başarıyla geçmesi şaşırtıcıdır. Sınav sonuçları, herkes tarafından görülebilir şekilde açıklanmamaktadır ki bu durum da üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.
- TAA'nın daha uygun bir ders programı, eğitim (modülleri) ve materyallere ihtiyaç duyduğu açıktır.
- Ayrıca, TAA'nın eğitmenler tarafından uygulanan yaklaşımları birbirleri ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.
- TAA'nın bu proje kapsamında tüm modül ve materyallerin ders planı, hedefleri ve uygulama yöntemlerini kapsayacak şekilde geliştirilmesine yönelik talebi, Avrupa Konseyi için erişilebilir kaynaklar ile proje planı göz önünde bulundurulduğunda gerçekçi görülmemektedir. Ancak, TAA eğitmenleri ile işbirliği içerisinde bir kaç model geliştirildikten sonra bu modellerin tüm program kapsamında yaygınlaştırılması sağlanabilir.
- Hâlihazırda uygulanmakta olan müfredatta usul hukukundan çok (yaklaşık 32 saat) maddi ceza hukukuna (132 saat) yer verilmektedir. Kovuşturmada ve mahkemede mevzuatın uygulanmasına yönelik alıştırmalar yetersizdir.
- Müfredat genelinde insan hakları temelli bir yaklaşımın benimsendiğini destekler bir delil gözlemlenmemiştir. İspanya'da yapılan çalışma ziyareti boyunca da gösterildiği gibi, insan hakları standartlarının eğitimlere dâhil edilmesi büyük bir önem arz etmektedir.⁵
- AİHS ve AİHM'e giriş konularında çevrimiçi HELP eğitimlerinin meslek öncesi eğitime dâhil edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Mayıs 2019 - Ocak 2020 tarihleri arasında yaklaşık 626 hâkim ve savcı bu çevrimiçi eğitimi almıştır. Bu eğitimin TAA tarafından aday hâkim ve savcılar için zorunlu tutulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Terörizmin finansmanına ilişkin meslek öncesi eğitimin kaldırılması önerisi her iki konu başlığı kapsamında hâlihazırda karşılaşılan tehdit düzeyine göre değerlendirilmelidir. Türkiye giderek daha fazla terörle ilişkili tehditle karşı karşıya kalmakta ve AİHM'e giden davaların büyük bir kısmının da terörizm konularında olduğu görülmektedir.
- Siber suçlar bir ihtisas alanı olduğundan meslek öncesi eğitim müfredatından bu konunun çıkarılması önerisi yerinde bir değerlendirmedir.
- Temel eğitim ihtiyaçlarından biri elektronik delillere ilişkin hususlar olup, meslek öncesi eğitim kapsamında bu konulara yer verilmelidir. TCK 142/e, 158. ve özellikle 226., 243., 244 ve 245. maddelerinde ifade edilen bilişim yoluyla işlenen suçlara ilişkin istatistikler açısından bakıldığında, elektronik deliller ile ilişkili davaların sayısının had safhada olduğu görülmektedir. 2018 yılında şüphelilere ilişkin 233,418 dosyanın 196,466'sı savcılar tarafından işleme alınmıştır.⁶
- TAA çalışanları ve eğitmenlerin de katılım sağladığı, konuya odaklı bir çalışma grubu ve dışarıdan alınacak destek vasıtasıyla meslek öncesi eğitim müfredatı geliştirilebilir.

⁵ Bu rapor hazırlanırken, TAA tarafından yürütülen ihtiyaç analizi çalışmasının nihai raporu Avrupa Konseyine sunulmuş olup rapor kapsamında ders sayısının 7'ye indirildiği ve genel olarak usulü konulara ağırlık verildiği görülmektedir.

⁶ 2018 Adli İstatistikler - Kaynak: Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü

3. TAA – Meslek İçi Eğitim Müdürlüğü

a. Gözlemler

Hâkim ve Savcılar, ilk eğitimlerini tamamladıktan sonra görevlerini icra etmek üzere mahkemelere atanmaktadırlar. Bünyesinde pek çok sayıda meslek içi eğitim programı mevcuttur.

En güncel devlet istatistiklerine göre, Türkiye’de hâlihazırda 20,629 hâkim ve savcı vardır. Buna göre, 6450’si kadın olmak üzere toplam 13,233 hâkim ve 946’sı kadın olmak üzere toplam 7,396 savcı vardır.

Genel olarak, meslek içi eğitimler zorunlu olmamakla birlikte zorunlu olarak verilen bazı eğitimler de mevcuttur.

Adalet Bakanlığı tarafından yayınlanan strateji belgesi kapsamında belirtilen amaçlardan bir tanesi de meslek içi eğitimlerin zorunlu kılınmasıdır. Meslek içi eğitim veren kişiler ise deneyimli hâkim ve savcılardır. Önceki Avrupa Konseyi proje deneyimlerine bakıldığında, kadın hâkim ve savcılarının kendi yaşadıkları il dışında düzenlenen ve uzun sürecek eğitimlere katılmakta zorluk yaşadıkları görülmektedir.

Genel olarak, eğitimler ders anlatımı şeklinde verilmektedir. Meslek içi eğitim veren eğitimcilerin birçoğunun eğitimlik için gerekli niteliklere sahip olmadıkları belirtilmiştir.

Meslek içi eğitimler, mahkemelerin ihtiyaçları doğrultusunda tanımlanan konular üzerine verilmektedir. Meslek içi eğitimler, hem usulü hem de maddi açıdan mesleki anlamda ihtiyaç duyulan, genellikle bilimsel ve teknik hususları kapsamaktadır.

TAA’nın yeniden yapılandırılması kapsamında, adaylara öz-gelişim ve stres/öfke yönetimi eğitimlerinin verilmesi de gerekli görülmüş olup bu konuda sosyal hizmet uzmanları ile işbirliği yapılmaktadır.

TAA, ancak ek içeriğin Proje tarafından kabul edilmesiyle tüm müfredatının baştan sona geliştirilmesinin mümkün olacağını tekrar vurgulamıştır.

TAA’nın geçmiş deneyimlerine bakıldığında, bilgilendirmeye yönelik bir eğitimden ziyade becerileri geliştirecek eğitimlere ihtiyaç duyulduğu aşikârdır. Dolayısıyla, eğitimlerin beceri temelli olarak tasarlanması faydalı olacaktır. Buna ek olarak, TAA’nın müfredatın geliştirilmesi açısından katılımcı bir yaklaşıma açık olduğu vurgulanmaktadır.

b. Değerlendirmeler

- TAA, Mayıs 2019’dan bu yana *yeniden yapılanma* süreci içerisinde olmakla birlikte Akademinin bağımsızlığı ana hedeflerden birisidir.
- Eğitimler kapsamında yargı etiği ilkeleri ve uygulamalarının dikkate alındığı görülmektedir. Bu, yeni kurulan TAA için büyük bir önem arz etmektedir.
- Bir hâkim veya savcı meslek öncesi eğitimlerini tamamladıktan sonra meslek içi eğitimlere katılma zorunluluğu bulunmamaktadır. TAA tarafından sunulan bilgilere göre, önemli bir mevzuat değişikliği olduğunda hâkim ve savcılara zorunlu eğitimler verilmektedir.
- Meslek içi eğitimin kariyer ilerlemesi, terfi veya istihdam kararları ile bağlantılı olmadığı görülmektedir.
- Darbe girişiminin hemen ardından atanan hâkim ve savcılar için meslek öncesi eğitim süresi ~~nazarı~~ kısa tutulmuştur. Bu bağlamda, planlanan eğitimler kapsamında yeni atanan hâkim/savcılar için düzenlenecek meslek içi eğitimlere öncelik verilebilir.
- Avrupa Konseyi ve benzeri diğer kuruluşlar tarafından yürütülen proje faaliyetleri dışında TAA’nın AİHS ve AİHM’e ilişkin belirli bir meslek içi eğitim programı yoktur.
- Mevcut hâkim ve savcılar, insan hakları hususlarında çok kısıtlı bir eğitimden geçmiş veya hiç eğitim almamıştır. Bu proje kapsamında, Türkiye’de ceza adaletinde karşılaşılabilecek tüm

hususları kapsayacak bir insan hakları eğitimi tasarlanabilir. Bu tür bir eğitimin zorunlu olarak verilmesi, AİHS ihlallerinin önlenmesi amacına doğrudan katkı sağlayacaktır.

- TAA, meslek içi eğitim için 200'ün üzerinde eğitmen ile işbirliği yapmaktadır. Ancak, farklı eğitmenler tarafından uygulanan yaklaşım ve eğitim metodolojisi bağlamında tutarlılık düzeyi düşüktür.
- Her eğitimden sonra katılımcıların bir değerlendirme formu doldurmaları istenmekte ve Ölçme ve Değerlendirme Merkezi tarafından bir değerlendirme raporu hazırlanmaktadır. Herhangi bir eğitmenin değerlendirme aşamasında eğitime katılanlardan olumsuz geri bildirim alması halinde, eğitmenin alt yapısı, kıdem durumu, deneyim ve uzmanlık alanı gibi faktörler de dikkate alınarak eğitmenin sonraki eğitimlere çağrılmaması mümkündür. Bu eğitmenler için hâlihazırda uygulanan bir gelişim planı gözlenmemiştir.
- Meslek İçi Eğitim Müdürlüğü, uzaktan öğrenim ve e-öğrenme modüllerine ihtiyaç duyulduğunu ve bu kapasitenin de TAA bünyesinde geliştirilmesini amaçladıklarını belirtmiştir. Avrupa Konseyi tarafından sunulan "HELP" eğitimleri TAA tarafından bilinmektedir ancak bu eğitimlerin daha yaygın hale getirilmesi gerekmektedir. TAA, öncelik verdikleri konulardan birinin çevrim içi eğitimler olduğunu, HELP eğitimlerini desteklemenin yanı sıra çevrim içi eğitim platformu kurmayı planladıklarını belirtmiş ve bu hususta Projeden destek talep etmiştir.
- Terörizmin finansmanı, meslek öncesi eğitimler çerçevesinde ikincil konu olarak değerlendirilmiş ve bu bileşenin meslek içi eğitim modülleri olarak sunulmasının yararlı olacağı belirtilmiştir.
- Siber suçlar, meslek öncesi eğitimler çerçevesinde ikincil konu olarak değerlendirilmiş ve bu bileşenin meslek içi eğitim modülü olarak sunulmasının yararlı olacağı belirtilmiştir.
- Kadın hâkim ve savcılarının katılım sağlaması Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından desteklenmektedir.

4. TAA - Ölçme ve Değerlendirme Merkezi

a. Gözlemler

Ölçme ve Değerlendirme Merkezinin görevi sunulan eğitimlerin kalitesini ölçmektir. Merkez, meslek öncesi ve meslek içi eğitimlere katılan kursiyerlerden geri bildirim alarak eğitmenlerin performansını değerlendirmektedir. Merkez, eğitim kalitesinin ölçülmesi açısından büyük bir önem arz etmekle birlikte, amaçlanmış olduğu işlevselliğe ulaşmak için henüz iki yıla ihtiyaç duyduğu düşünülmektedir.

Eğitimin yeterliliğini ölçmek için, ölçme ve değerlendirme merkezi tarafından eğitim sonunda kursiyerlere bir değerlendirme/geribildirim formu dağıtılmakta ve alınan geribildirimler ışığında bir değerlendirme raporu hazırlanmaktadır. Bu değerlendirme formunda genellikle eğitimin mantıksal yönlerine ilişkin sorular yer almakta ve eğitmene ilişkin bir kaç soruya da yer verilmektedir.

Bu nedenle, değerlendirme formları aynı zamanda eğitmenlerin değerlendirilmesi için de kullanılmakta ve olumsuz geribildirim alan eğitmenlerin alt yapısı, kıdem, deneyim ve uzmanlık durumları da dikkate alınarak ilgili eğitmenlerin sonraki eğitimlere çağırılıp çağırılmayacağına karar verilmektedir.

Ancak, bu birim özellikle insan hakları eğitiminin verilen kararların niteliği veya AİHS ihlallerinin azaltılması açısından uzun vadeli etkilerini değerlendirmemektedir. İlgili birimler tarafından ele alınacak belirli konulara yönelik hâkim ve savcılarının eğitim ihtiyacı da bu birim tarafından değerlendirilmemektedir.

b. Değerlendirmeler

- Böyle bir merkezin bulunması, hem meslek öncesi hem de meslek içi eğitimlerin standart hale getirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Merkez, dışarıdan hizmet alınan en iyi eğitimcileri belirleyebilir ve eğitim ihtiyaçlarını tanımlayabilir. Performansı düşük olan eğitmen sorununu çözmenin tek yolu bu tür eğitmenlerin sonraki eğitimlere davet edilmemesidir. Ancak, metodolojisi zayıf ancak içerik açısından güçlü bir uzmanın eğitilebileceği ve kendini geliştirebileceği gerçeği göz önünde bulundurulmamaktadır.
- Eğitim programının standardizasyonu ve uyarlanmasıyla, eğitmenlerin ve materyallerin değerlendirilmesi daha kolay hale gelecektir. Bu bağlamda, eksik ve gelişime açık yönleri tanımlayan, daha nesnel ve belirleyici bir değerlendirmeye ulaşılabacaktır.
- TAA bünyesinde görev yapan tüm tam zamanlı eğitmenler yetişkin eğitimi metodolojisi konusunda eğitildikten sonra, metodoloji açısından olumsuz geribildirimler alan meslektaşlarına eğitim becerilerinin geliştirilmesi açısından yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, verilen geribildirimler kapsamında olumsuz değerlendirilen eğitim içerikleri de konuya ilişkin eğitmenler tarafından geliştirilebilir. Projenin program geliştirme, ölçme ve değerlendirme ve eğitici eğitimi hususlarında destek sağlayabileceği TAA tarafından ifade etmiştir.

5. TAA - Akademi Eğitmenleri

a. Gözlemler

Yeni yönetimin başvurduğu yöntemlerden bir tanesi de Akademi bünyesinde tam zamanlı eğitmenlerin çalıştırılmasıdır. Hâlihazırda, kurum bünyesinde çalışan 8 tam zamanlı eğitmen ve eğitmen olarak görev yapan 12 idari personel bulunmaktadır. Bu sayının artırılması amaçlanmaktadır. Kurum içi eğitmenlerin en az 10 yıllık hâkimlik veya savcılık deneyimi vardır.

Eğitmenlerin birden çok dil bilmesi, akademik niteliklere ve profesyonel yargı deneyimine sahip olması aranan gereksinimler arasındadır. Bu gereksinimler, sürdürülebilirliğin sağlanması açısından büyük bir önem arz etmektedir.

Koruma önlemleri, Ceza Muhakemesi Kanunu, insan hakları eğitimi, savcılık ve kolluk birimleri arasındaki ilişkiler, sorgu teknikleri, TCK suçları, 6284 Sayılı Kanun, gayrimenkul hukuku, disiplin mevzuatı ve mesleki etik gibi konular kurum bünyesinde çalışan eğitmenler tarafından verilen eğitimlerde ele alınan konulardan bazılarıdır.

Eğitmenler, uygulamaya dayalı olarak ders işlemektedir. Eğitmenler açısından çok yorucu olarak değerlendirilse de eğitmenlerin tam gün eğitim verdiği zamanlar da olmaktadır. Normalde ise, eğitmenler yarım gün derse girip kalan yarım günde de sonraki dersler için hazırlık yapmaktadır.

Eğitmenler, son zamanlarda daha uyumlu bir yaklaşım geliştirmek ve eğitimlerde standart bir kalite düzeyine ulaşmak için bilgi alışverişinde bulunmaya başladıklarını ifade etmişlerdir. Ancak, bu çalışmalara sadece kurum bünyesinde çalışan tam zamanlı eğitmenlerin katılım sağladığı ve kurum dışından gelen eğitmenlerin çalışmaya dâhil olmadığı gözlemlenmiştir.

Eğitmenler, insan hakları temelli bir müfredatın gerekli olduğuna ve mevcut müfredat çerçevesinde insan hakları ve ifade özgürlüğüne tahsis edilen saatlerin yeterli olmadığına inanmaktadır. Buna göre, aday hâkim ve savcılar için meslek öncesi ve hâkim ve savcılar için meslek içi olmak üzere iki ayrı modülün geliştirilmesi gerektiğine inanmaktadırlar.

b. Değerlendirmeler

- Eğitim sürecinin standart hale gelmesini sağlamak için eğitmenlerin sürekliliğinin sağlanması esastır.

- Hâlihazırda, eğitimciler yeterli nitelik ve alt yapıya sahip değildir. Tüm eğitimciler, eğitim metodolojisi hakkında üç günlük kurum içi eğitimden geçmiştir. Hâlihazırda, sadece dört eğitimci, eğitimci eğitimini başarıyla tamamlamıştır.
- Bu tür eğitimler, çeşitli yetişkin eğitimleri ile kıyaslandığında (lisans, diploma, yüksek lisans vb.) daha kısa sürelidir. Eğitimciler de standartlar kılavuzunun hazırlanmasının faydalı olacağına ve Avrupa Konseyi projeleri kapsamında sürdürülebilir eğitimci eğitim sistemin geliştirilebileceğine inanmaktadırlar.
- Eğitim becerileri açısından yaşanan eksiklikler, standart bir eğitim hazırlamak için sistematik bir yaklaşım belirlenmesi noktasında da engellere sebebiyet vermektedir.
- Eğitimler kapsamında, interaktif eğitim yöntemleri nadiren kullanılmaktadır. Bazı eğitimcilerin interaktif yöntemlerden uzak kaldığı ve sadece belirli görsel destek materyalleri ile (Power Point sunumları) klasik ders anlatımı şeklinde eğitimleri yürüttüğü açık bir şekilde gözlemlenmiştir.
- TAA bünyesinde çalışan eğitimcilerin (tam zamanlı eğitimciler ve eğitim veren idari personel) çalışma motivasyonu ve üstün nitelikli standart eğitim programına inançları yüksektir. Eğitim müfredatı ve materyallerinin geliştirilmesi için Avrupa Konseyi girdileri ve desteğine ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.
- İstanbul protokolü ve yargı karar örnekleri de dâhil olmak üzere eğitim materyallerinin farklılaştırılması da göz önünde bulundurulmalıdır.⁷
- Eğitimciler, İnsan Hakları gereklilikleri ile ilgili bilgiye sahip olduklarını (özellikle 3,5,6 ve 8. maddeler kapsamındaki gereklilikler) ve zaman zaman bu hususlara atıfta bulunduklarını belirtmişlerdir. Hâlihazırda, standart bir materyal mevcut değildir ve eğitimin niteliği eğitime göre değişiklik göstermektedir.
- Müfredatın Anayasal Haklar ve İnsan Hakları kısmında sunulan Avrupa Konseyi HELP eğitimi oldukça önemli bir adım olarak ele alınmalıdır. Özellikle, Mayıs - Aralık 2019 tarihleri arasında 9 TAA eğitimcinin eğitilmiş olduğu AİHS ve AİHM'e Giriş dersinin dâhil edilmesi büyük bir önem arz etmektedir.
- TAA bünyesinde siber suçlar alanında uzman bir eğitimci yer almamaktadır. Bu nedenle, meslek içi eğitimler kapsamında verilecek siber suçlar konusundan kurum dışı uzmanlardan hizmet alınmaktadır.

6. Türkiye'deki Farklı Üniversitelerden Gelen TAA Danışmanları Tarafından Hazırlanan Raporun Bulguları

a. Gözlemler

TAA, ihtiyaç analizi yapmak üzere çeşitli üniversitelerden gelen akademisyenlerden oluşan bir ekibi görevlendirmiştir. İhtiyaç analizi raporu Ocak 2020 tarihinde tamamlanmıştır. İhtiyaç analizini yürüten akademisyenler, değerlendirme toplantılarında kurum çapında geniş bir katılım sağlamayı amaçlamıştır.

Çalışma kapsamında;

- TAA eğitim faaliyetlerine ilişkin detaylı bir değerlendirme hazırlanmış,
- Hazırlanan anket UYAP vasıtasıyla önceki kursiyerler ile paylaşılmış (507 hâkim ve 179 savcı),

⁷ Genel olarak İstanbul Protokolü olarak bilinen İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı, Aşağılayıcı Muamele veya Cezaların Etkili Biçimde Soruşturulması ve Belgelendirilmesi için El Kılavuzu, işkence ve sonuçlarının belgelendirilmesi için hazırlanan ilk uluslararası kılavuz ilkelere. Bu El Kılavuzu, 1999 yılında resmi Birleşmiş Milletler belgesi haline gelmiştir. İstanbul Protokolü, işkence ve kötü muamele iddiasında bulunan kişilerin değerlendirilmesi, iddia edilen işkence vakalarının soruşturulması ve bulguların yargı makamına ve diğer soruşturma organlarına bildirilmesi için bir el kılavuzu mahiyetindedir.

- Önceki ve mevcut aday hâkim ve savcılar ile 30 yüz yüze görüşme yapılmış,
- Anket, hâlihazırda görev yapmakta olan 3000 hâkim ile paylaşılmış,
- Hâkim ve Savcılar Kurulu ve Yargıtay ile görüşmeler gerçekleştirilmiş,
- Pek çok hâkim (1451) ve savcı (788) ile görüşmeler yapılmış,
- En yüksek değerlendirme puanına sahip eğitimci grupları ile görüşmeler yapılmış (10 kişilik gruplar halinde 6 görüşme),
- 6 hukuk fakültesine çalışma ziyareti düzenlenmiş,
- Zaman çizelgeleri, eğitim materyalleri ve müfredat gözden geçirilmiş,
- Yerel Baro temsilcileri ile görüşme yapılmış
- Erzurum, Antalya, Ankara ve İstanbul illerindeki ilgili mahkemelere saha ziyaretleri yapılmış,
- Anayasa Mahkemesine ziyaret düzenlenmiş (İnsan Haklarına ilişkin hususlar doğrultusunda) ve;
- Bulgular ile müfredatın ele alınması amacıyla uzmanlar ve TAA katılımıyla 6 çalıştay düzenlenmiştir.
- Görüşme yapılan hâkim/savcılarının %31'i kadındır.

Çeşitli üniversitelerden gelen danışmanlar, ihtiyaç analizi kapsamında öğrencilerin geri bildirimlerine ve yanıtlarına ağırlık vermekle birlikte, müfredata değer katmak için nelerin eklenebileceğini belirlemeye de büyük önem vermişlerdir. Bu amaçla, bilimsel yöntemlere başvurulmuştur. Bu rapor, Ocak 2020’de nihai hale getirilmeden önce değerlendirilmek üzere TAA yönetimine sunulmuştur.

Bu raporda ulaşılan sonuçlar da pek çok açıdan benzerlik göstermektedir.

b. Değerlendirmeler

Bir kararın Yargıtay veya BAM tarafından onaylanması ilk derece hâkimlerinin terfiine etki etmektedir. Ancak, AİHM veya Anayasa Mahkemesi içtihatlarına yapılan atıfların herhangi bir etkisi yoktur. Bu rapor hazırlanırken “Hâkim ve Savcılarının Derece Yükselmesine İlişkin İlke Kararı” (05.04.2017 tarih ve 675/1 sayılı karar) ve “Birinci Sınıf Olan Hâkim ve Savcılarının Çalışmalarının Değerlendirilmesi Esaslarına İlişkin İlke Kararını” (05.04.2017 tarih ve 675/1 sayılı karar) değiştirmek üzere Hâkim ve Savcılar Kurulunun iki yeni ilke kararı resmi gazetede yayınlanmış⁸ ve şu hüküm eklenmiştir:

“Yargı bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı ilkeleri temelinde; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesince yapılan incelemelerde (derece yükselmesine ilişkin incelemeler) ihlal kararına sebebiyet verip vermedikleri (hâkim ve savcılar), neden oldukları ihlalin niteliği ve ağırlığı ile ilgililerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa ile teminat altına alınan hakların korunması konusundaki gayretleri.”

Kararlar, aynı zamanda Hâkim ve Savcılarının meslek içi eğitimlerine de atıfta bulunarak “katıldıkları meslek içi ve uzmanlık eğitim programlarını” ilk derece hâkim ve savcılarının çalışmalarının değerlendirilmesi ve derece yükselmeleri için bir kriter haline getirmiştir.

Türkiye’nin çeşitli üniversitelerinden gelen danışmanlar tarafından yürütülen ihtiyaç analizi çalışması kapsamında aşağıdaki tavsiyelere yer verilmiştir:

- Müfredatı sadeleştirilmesi ve 93 olan ders sayısının azaltılması,
- Yeni bir eğitim yapısının önerilmesi; mevzuatın uygulanması,
- Belirli kararların örnek olarak kullanılması (karar şablonlarının yerine),
- Eğitimlerin uygulamaya dayalı yanlarının geliştirilmesi (“Farazi duruşma”, Eğitim mahkemeleri gibi uygulamaların geliştirilmesi),

⁸ 15.1.2020 tarihli Resmi Gazete (31009 Sayılı)

- Her aday için sahada faydalanabilecekleri bir eğitim dosyası hazırlanması,
- Mahkeme salonlarında stajyerlik uygulamasının getirilmesi,
- Stajyerliğin desteklenmesi ve geliştirilmesi için yeni atanan hâkim ve savcılara danışmanlık sağlanması,
- TAA tarafından verilen eğitimler, AİHM ve Anayasa Mahkemesi içtihatlarının önemi hususunda hâkim ve savcılarının farkındalığını arttırıcı nitelikte olmalıdır.

TAA, uluslararası standartların da eğitim modülüne dâhil edilmesi gerektiğine inanmaktadır. Bu amaçla, ihtiyaç analizi kapsamında belirli paydaşlar ile görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca, yabancı uzmanların (Örn. İspanya Yargı Okulundaki uzmanlar) da bu konuda görüşü alınmıştır. TAA'nın, bu alanda esnek ve açık görüşlü bir yaklaşım benimsemektedir.

İki farklı ekip (Üniversiteden gelen danışmanlar ve Avrupa Konseyi Projesi) tarafından yürütülen ihtiyaç analizi çıktılarının senkronize edilmesi büyük önem taşımaktadır.

7. Barselona'daki Meslek Öncesi Eğitim Okulu

a. Gözlemler

İspanya Yargı Okulu, Yargı Genel Kuruluna bağlı olup, hâkimlerinin seçimi ve eğitimi bu Kurulun yetkisi altındadır. Okul, Barselona'da bulunan hizmet öncesi temel eğitim kampüsü ve hizmet içi eğitim veren Madrid kampüsü olmak üzere iki ayrı noktada hizmet vermektedir.

Hâkimler, yazılı ve sözlü sınav ile seçilmekte ve üniversitelerin hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra yaklaşık dört yıl boyunca bu sınavlara hazırlanmaktadır. Sınavlar, hâkimlerin kanun bilgisini ölçmeye yönelik olup, sınavı geçen hâkimlerin kanunlar hakkında kuramsal bilgilerinin yüksek düzeyde olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda, Yargı Okuluna gelen hâkimlere daha çok uygulamaya ve usullere yönelik bir eğitim verilmektedir.

Uygulanan sınavları geçen hâkimlerin tabi olduğu temel eğitim 3 aşamadan oluşmaktadır.

- Kuramsal/uygulamalı aşama (en az 9 ay),
- Danışman hâkim eşliğinde mahkeme salonlarında staj (en az 4 ay),
- Hâkim olarak atandıktan sonra mahkemelerde ikame ve destek görevi aşaması (en az 4 ay) (deneme süresi benzeri bir uygulama).

İspanya Yargı Okulunda 12 tam zamanlı hâkim görev yapmaktadır. Bu hâkimlerin nitelikleri aşağıda belirtilmiştir: 8 eğitmen (4 medeni hukuk, 4 ceza hukuku), Okul Müdürü, Eğitim Müdürü, 2 idari işlerden ve aynı zamanda eğitimlerin verilmesinden sorumlu hâkim. Aynı zamanda, Anayasa ve AB hukuku dersleri veren 2 tam zamanlı akademisyen de okul bünyesinde çalışmaktadır. Okul yıl boyunca kurum dışı çalışanlar (hâkim, avukat, uzmanlar vb.) ile de işbirliği yapmaktadır.

Hâlihazırda, 188 kişi okulda eğitim almaktadır (son dönem 72) Eğitimin sonunda, en başarılı adaylara çalışmak istedikleri mahkemeyi seçme fırsatı verilecektir.

Müfredatlar, bilgi, beceri ve tutumların geliştirilmesine odaklanmaktadır. Her biri 10 temel derse odaklanan 3 çalışma alanı mevcuttur:

- Medeni Hukuk ve Hukuk Muhakemesi
- Ceza Hukuku ve Ceza Muhakemesi
- Anayasa ve AB Hukuku (AİHS ve AİHM içtihadı)

İspanya Yargı Okulu, eğitim kapsamında verilen dersleri “program”(ordinary) ve “program dışı”(non-ordinary) dersler olarak iki gruba ayırmaktadır. Program dersleri, uzun vadeli ve her zaman ihtiyaç duyulan konulara odaklanan sabit dersleri kapsarken, program dışı dersler İspanya yargısının mevcut ihtiyaçları doğrultusunda şekillenen derslerden meydana gelmektedir. Bu bağlamda, program dışı

dersler, esnek, değiştirilmesi kolay dersler iken, program dersleri sabit nitelikte ve müfredatın temelini oluşturmaktadır. Program dersleri tam zamanlı eğitimler tarafından verilirken program dışı dersler için kurum dışı çalışanlardan destek alınmaktadır.

b. Değerlendirmeler

İspanya Yargı Okulu, son 20 yıldır, klasik ders anlatımı yöntemini terk etmiştir. Görüşmeler boyunca İspanya Yargı Okulundaki yönetici ve eğitimler daha interaktif yöntemlerin kullanılması hususunda TAA yetkililerini teşvik etmiştir. İspanya Yargı Okulunun problem temelli öğrenme ve deneyerek öğrenme yöntemlerinden istifade eden bir kurum olduğu aktarılmıştır. Eğitimlerin temelini oluşturan bu yöntemler, aday hâkimlerin bilgi ve becerilerini geliştirecek çeşitli araçlar ile desteklenmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Anketler: Farklı alanlarda çalışan stajyerler için bilgi temelli sorular,
- Vakıa çalışmaları: Genellikle gerçek davalar (ulusal mahkemelerde görülmüş veya görülmeyi bekleyen davalar) ders materyali olarak kullanılmakta ve stajyerlerin bir karara varmaları istenmektedir. Daha sonra, asıl mahkemenin verdiği karar tartışılmaktadır. Vakıa çalışmaları yapılırken ekip çalışmasından faydalanılmaktadır,
- Çalıştay/World Café: İşbirlikçi öğrenme etkinlikleri,
- Video konferanslar: Gerçek zamanlı bir duruşma ile görüntülü bağlantı kurularak duruşmaya bakan hâkimle iletişime geçilmesi,
- Canlandırma/ farazi duruşma/ simülasyonlar,
- Online eğitim kursları: e-öğrenme için Moodle platformundan faydalanılmaktadır. Anayasa ve AB Hukuku alanında AİHM'e Giriş konusunda HELP eğitimi zorunludur. Ayrıca, gelecek yıl aile içi şiddet konusunda da bir HELP eğitim zorunlu olarak müfredata dâhil edilecektir,
- Anayasa ve AB Hukuku alanında, çevrimiçi (online) ve yüz yüze karma eğitim sistemi kullanılmaktadır.

Çeşitli uygulamalı ve interaktif etkinlikler ile sınıf içi öğrenme desteklenmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

- Kurumlara ziyaret; Çeşitli kamu görevlilerinin çalışmalarını incelemek, sistemi ve sistemin yargı ile bağlantısını daha iyi kavramak için farklı kamu kurumlarına (ceza infaz kurumları, polis merkezleri, barolar, savcılık, hastane vb.) bir veya iki günlük ziyaretler düzenlenmektedir. Bu ziyaretler sırasında, adaylar aynı zamanda hâkim sıfatıyla verecekleri kararlar ile bireylerin hayatına nasıl etki edeceklerini görmektedirler. Örneğin, ceza evinde kalma ve ceza evi çalışanları veya hükümlüler ile tanışma ya da mahkeme çalışanlarının avukatlara karşı tutumlarını anlamak için adliyelerdeki avukatlar ile bir araya gelme gibi etkinlikler düzenlenmektedir.
- İhtisas seminerleri: Her akademik yıl için belirlenen konularda düzenlenen seminerler.
- Ek dersler: Etik, Adli Tıp, psikoloji, finans, arabuluculuk, yabancı diler (Zorunlu İngilizce dersi; bir düzeyde ilerleme kaydedilmesi beklenmektedir), veri koruma, iletişim becerileri vb.

HELP kapsamında, yıl boyunca işlenen dersleri değerlendirmek ve gelecek yılın ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla, katılım sağlayan faydalanıcılar ile yıllık değerlendirme konferansı düzenlenmektedir. Konferans boyunca bu süreç kapsamında yürütülen faaliyetler gözden geçirilerek eğitim ihtiyacı belirlenmektedir. Bu yöntem, TAA'nın eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi için de kullanılabilir. Sürecin işleyişi aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Hazırlık çalışması - olası eğitim ihtiyaçlarını değerlendirmek için çeşitli gruplar ile beyin fırtınası,
- Anketler - Konferansa katılan katılımcıların konferanstan önce cevapladıkları sorular,
- Anlamlı bir gündem ve kavram yazısının hazırlanması,

- Bulgu ve tavsiyelerin tartışıldığı bir çalışma grubu toplantısı,
- Konferans bulguları ve konferansta belirtilen tavsiyelerin değerlendirilmesi ve aksiyon planının hazırlanması,
- Uygulama; konferansın çıktıları doğrultusunda derslerin geliştirilmesi, gözden geçirilmesi ve güncellenmesi.

Eğitimin önemli bir kısmını mahkeme salonlarında geçirilen süre boyunca yapılan gözlem ve çalışmalar oluşturmaktadır. Bu süreç, Yargı Okulu ile imzaladıkları bir protokol çerçevesinde yaklaşık 4 ay boyunca stajyerler için danışmanlık görevini üstlenen hâkimler tarafından yönetilmektedir. Danışman olarak görev yapan hâkimler, bu görevi icra etmek için öncelikle eğitici eğitimine tabi olmaktadır. Adayların sayısına bağlı olarak, bir danışman hâkim, aynı zamanda birden çok adaya danışmanlık edebilmektedir. Staj mahkemeleri arasında hukuk mahkemeleri, aile mahkemeleri ve ceza mahkemeleri (soruşturma ve yargılama) yer almaktadır.

8. Madrid Yargı Okulunda Kıdemli Hâkimler için Verilen Meslek İçi Eğitimler

a. Gözlemler

Hâkimler için sağlanan sürekli eğitimler, İspanya Yargı Okulunda kadrolu olarak çalışan kıdemli hâkimler tarafından okulun Madrid kampüsünde ayrı olarak yürütülmektedir. Ayrıca, Adalet Bakanlığına bağlı, savcıların eğitimi için hizmet veren bir diğer eğitim kurumu da Madrid'de yer almaktadır.

İspanya'da meslek içi eğitim zorunlu değildir; ancak bir hâkimin çalıştığı mahkemenin değişmesi halinde oryantasyon amacıyla verilmektedir. Bununla birlikte, meslek içi eğitimlerin kanunla zorunlu hale getirilmesi düşünülmektedir. Ancak, meslek içi eğitimler gerek hâkimlerin mesleki gelişimi ve gerekse terfileri açısından kilit bir rol oynamaktadır. Ayrıca, yüksek mahkemelere atamalarda hâkimlerin eğitim geçmişleri de dikkate alınmaktadır.

Sürekli eğitim ihtiyaçları belirlenirken yargı alanında karşılaşılan ihtiyaçlar (anket sonuçları), kanun değişiklikleri, usul değişiklikleri ve Yargıtay hâkimlerinin özel talepleri göz önünde bulundurulmaktadır.

Ders planları, pedagojik bir komite tarafından yıllık olarak hazırlanmakta ve Yüksek Yargı Kurulunun onayına sunulmaktadır.

b. Değerlendirmeler

Meslek içi eğitim boyunca faydalanan çeşitli sunuş teknikleri, tek taraflı anlatıma dayalı öğretim yöntemlerini içermemektedir. Faydalanan öğrenme yöntemlerinden bazıları şunlardır:

- Hem Madrid'de hem de Özerk bölgelerdeki adli kurumlarda verilen yüz yüze eğitim,
- Online eğitimler (aynı zamanda HELP eğitimleri),
- Talep üzerine mesleki eğitimler,
- İspanya içinde ve dışında belirli kurumlara yapılan çalışma ziyaretleri. Örn. AIHM ve diğer uluslararası yargı organlarının ziyaret edilmesi,
- Konferanslar,
- İnsan hakları forumu (İnsan Hakları hususlarının ele alındığı konferanslar; kadına yönelik şiddet konuları da bu kapsamda ele alınabilir),
- Yaz okulları,
- Kongre,
- Çalışma grubu gibi seminerlere belirli alanlara yönelik rehberlik sağlayacak hâkimler katılmaktadır,
- Çeşitli paydaşların katılımıyla, belirli konulara ilişkin uluslararası çalıştaylar,

- Online platform. Okul, Açık Üniversite platformunu kullanmaktadır. Bu platformda, hâkimler için çeşitli konularda 30 çevrimiçi eğitim mevcuttur. Toplumsal cinsiyet ve kapsayıcılık gibi bazı çevrimiçi eğitimler ise hâkimler için zorunlu tutulmaktadır.

9. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Cumhuriyet Başsavcısı

a. Gözlemler

Bölge Adliye Mahkemesi Cumhuriyet Başsavcısı, Türkiye'deki hâkim ve savcılarının hukuki bilgi ve mesleki deneyim açısından Avrupa'daki meslektaşlarının gerisinde olmadığını ifade etmiştir. Türk yargı sisteminin karşılaştığı tüm eşsiz zorluklara rağmen etkili bir şekilde işlediği bildirilmiştir. İnsan hakları alanında bazı sorunlar olsa da, yakın gelecekte bu sorunların çözülebileceği belirtilmiştir.

2019 yılında, cumhuriyet savcıları tarafından 60309 ceza davası görülmüş ve 10214 duruşma da savcılarının huzurunda yapılmıştır.

Avrupa kurumları ile olumlu şekilde kıyaslama yapılmış ancak, 2016 yılında meydana gelen darbe girişiminden sonra göreve yeni atanan hâkim ve savcılarının belirli kilit standartları karşılama hususunda yetersiz kaldıklarında mutabık kalınmıştır. Ancak, bu sorunun çözümü için Avrupa kurumlarıyla işbirliğine açık olduğu ifade edilmiştir. İkinci olarak, hâkim ve savcılar ağır bir iş yükü altında olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, önceki görüşmelerde de dile getirilen yapısal ve sistematik bir sorundur.

Aşağıdaki yorumlar yapılmıştır:

- Türk yargısının karşılaştığı en temel zorluklardan birisi mahkeme ve cumhuriyet savcılarının iş yükü olarak görülmektedir. Buna ek olarak, hâkim ve savcılarının deneyimsizliği de en büyük zorluklardan birisi olarak görülmektedir. Bu bağlamda, meslek öncesi eğitimlerin gerekliliği aşikârdır.
- Eğitimler kapsamında temel olarak, hangi suç için hangi delilin aranması gerektiği, gerekçeli karar yazımı ve tam bir iddianamenin hazırlanması için gerekli becerilerin geliştirilmesine odaklanılması gerekmektedir.
- Adayların hangi alanda çalışacaklarının belirlenmesi ve eğitimlerin adayların üstlenecekleri rollere uygun şekilde tasarlanması gereklidir. İlk derece mahkemelerine yeni atanan hâkimler, BAM'larda yaklaşık iki ay staj yaptıktan sonra duruşmalara katılmaları için dava dosyalarına erişimleri sağlanmıştır.
- Bu stajyerlik sisteminin işleyişi BAM Daire Başkanının inisiyatifine bağlıdır.
- Stajyerlik sürecinin daha etkin kılınması için yeni atanan hâkimlerin BAM'daki staj sürelerinin uzatılması ve daha fazla dosyaya erişimlerinin sağlanması gerekmektedir.
- Yeni atanan hâkim ve savcılarının deneyim durumları göz önünde bulundurulduğunda, meslek içi eğitimlere daha fazla ağırlık verilmesi tavsiye edilmektedir. Mevzuattaki değişikliklere ilişkin meslek içi eğitimlerin ivedilikle sağlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Tüm Ege Bölgesindeki dava dosyalarına ilişkin temyiz davaları, İzmir Bölge Adliye Mahkemesinde görülmektedir ve TAA müfredatının yetersiz kaldığına ilişkin geri bildirimler alınmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi ile TAA arasında çalışma ziyaretleri ve koordinasyon toplantılarının ele alınması tavsiye edilmiştir.
- Hâkim olarak atama, meslek öncesi eğitimin tamamlanmasının ardından değil, mahkemede hâkimlik deneyimi kazanıldıktan sonra gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir.
- Aday hâkimler, staj dönemlerinde sorumluluk almak zorundadır, ancak bazı yasal engeller nedeniyle kendilerine adli yetkilerin devredilmesi mümkün değildir. Toplantıdan sonra, hâkim ve savcı yardımcılarının rollerinin belirlenmesine ilişkin bir teklif de ele alınmıştır. Bu

şekilde, bazı temel işler, tecrübe kazanmaları amacıyla hâkim ve savcılarının denetiminde hâkim ve savcı yardımcılarına geçebilir.

b. Değerlendirmeler

- Toplantı kapsamında Türkiye'deki hâkim ve savcılarının eğitiminin çok parçalı olduğu ve meslek öncesi eğitim ve staj içeriğinde bazı tutarsızlıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Adalet Akademisi ve Hâkim ve Savcılar Kurulunun sürece ilişkin görev ve yetkilerinin daha net bir şekilde tanımlanması tavsiye edilmektedir. Bu alanda bir standardizasyon ve planlamanın gerekliliği gözlemlenmekte olup, bu sorunun çözümü için de çeşitli birimler arasında daha sağlıklı bir koordinasyon kurulmasını sağlayacak, eğitim sürecinden sorumlu tek bir organın kurulması tavsiye edilmektedir.
- İnsan hakları hukukunun etkisini artırmak için, bu alanda eğitim sağlanması gereklidir.
- Hâkim ve savcılar mesleğinin bir alanından diğerine geçerken yeni alana ilişkin eğitim verilmesi uygun olacaktır. Bu alanların her biri için bağımsız eğitimlerin oluşturulması yararlı olacaktır, böylece bir hâkim terörizm konularına bakan ağır ceza mahkemesine, aile mahkemelerine veya siber suçlara bakmak için atandığında konuya ilişkin eğitime katılarak eksikliklerini giderebilecektir.
- İhtisas mahkemesi üyelerinin sürekliliğinin sağlanması adına hâkim ve savcılar için makul görev sürelerinin sağlanması, belirli bir hukuk alanında verilen uzmanlık eğitiminden en iyi şekilde istifade edilmesi ve eğitim kaynaklarının gereksiz kullanımından kaçınılması gereklidir.
- 'Hâkim yardımcılığı' ve 'Savcı Yardımcılığı' uygulaması uzun vadede deneyimsiz hâkim ve savcılar temelinde yaşanan sorunların çözümü için oldukça faydalı bir teklif olarak görülmektedir. Bu bağlamda, ilgili mevzuatın ve bir eğitim yol haritasının oluşturulması başarıya ulaşılması açısından elzemdir.

10. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi Başkanı, Üyeleri ve Savcıları

a. Gözlemler

2016 yılındaki darbe girişimi ve hâkim ve savcı sayısındaki azalmanın neden olduğu iş yükü hakkında yorumlar yapılmıştır. Toplantıya katılım sağlayan üye ve savcılarının tümü yeni hâkimlerin işe alınması ve eğitilmesi gerektiğini, ancak mevcut eğitim programlarının önemli ölçüde iyileştirilmesi gerekliliği hususunda mutabık kalmıştır. Yoğun ve hızlandırılmış eğitimin yerine iki yıllık bir eğitim sürecine geri dönüşün uygun olacağı tartışılmıştır. Katılımcılar, yalnızca bir yıl (veya daha az bir süre) boyunca eğitime katılan hâkimlerin gerekli becerileri geliştirmek için daha fazla meslek içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılar, yeni hâkim ve savcılarının hukuki deneyimin yanı sıra, hukuki bilgi eksiklikleri ile de karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak, deneyimsizlik ve bilgi yetersizliği nedeniyle bazı hatalar yapıldığı ve gereksiz gecikmeler yaşandığı ifade edilmiştir.

Katılımcılar, mevcut sorunları çözmek için Adalet Akademisinde alınan eğitimden ziyade stajyerliğin elzem olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılara göre, Türk yargısında yaşanan bu eksikliklerin üstesinden gelmek için Ankara TAA'da alınacak teorik eğitim yerine bölgelerde uygulamaya yönelik bir eğitim verilmesi daha uygun olacaktır. Toplantıya katılan hâkimlerden biri bölge adliye mahkemesinde edinilecek altı aylık deneyimin TAA'da alınacak beş yıllık eğitime denk olduğunu ifade etmiştir.

Aşağıdaki yorumlar yapılmıştır:

- Türkiye'de çok fazla hukuk fakültesi mevcut olup, tüm pozisyonları dolduracak hukuk profesörü yoktur ve Türkiye'de bu üniversitelerde görev yapan profesörlerin mahkeme

deneyimi mevcut değildir. Bu nedenlerle, lisans eğitimi dersleri adliyelerin gerçeğinden çok uzaktır,

- Türk yargı sisteminde; hâkim ve savcıların yeterli bilgiler ile donatılarak yargı mesleğine giriş yapması ve bu bilgileri çalışmalarına yansıtmaları için aday hâkim ve savcıların işe alım süreçlerinin gözden geçirilmesi gereklidir,
- TAA, klasik ders tarzı eğitim yönteminden ziyade pratiğe dayalı modülleri kullanmalı ve bu modellerin de video, modül içeriklerinin özetleri, karar örneği ve el kitaplarını içeren flaş bellekler ile desteklenmesi gereklidir,
- TAA'da, staj süresi daha uzun olmalıdır. Bununla paralel olarak, sınıf mevcutları azaltılmalı, TAA'nın sınıf sayısı ve adayları ağırlama kapasitesi artırılmalıdır,
- Yargıtay ve Danıştay'da görev yapan deneyimli hâkimler tarafından sağlanan tavsiye materyallerin göz önünde bulundurulması gereklidir,
- Etkili soruşturma konusunda adli bilimler ve İstanbul Protokolünün şartlarını içeren eğitim modülleri bulunmalıdır. E-delil ile ilgili konular her türlü suçlarla bağlantılı olduğundan, bu husus delil toplama ve değerlendirme eğitiminin bir parçası olarak gerekli görülmektedir,
- Stajyerlere staj yaptıkları kurumlarda herhangi bir sorumluluk verilmemektedir. Staj uygulamasının etkinliği ve kontrolü, stajyerlerin gözetiminden sorumlu hâkim veya savcının takdirine kalmaktadır,
- Meslek öncesi eğitim ve staj süreçlerinin sonunda başarı oranı neredeyse %100'dür. Bu da başarılı ve başarısız adaylar arasında sağlıklı bir ayırımın yapılmadığı yönünde yorumlanabilir. Daha eskiden, adayların hâkim veya savcı olmak için gerekli yetenekleri yoksa "giriş düzeyinde elendikleri" hususunda yorumlar yapılmış ve bu eleme sürecinin TAA'dan yüksek mahkemelerdeki dairelere geçtiği belirtilmiştir. Katılımcılar tarafından bu hususta önceki uygulamaya geri dönülmesinin daha uygun olacağı ifade edilmiştir,
- Meslek içi eğitimler zorunlu olmalı ve tüm ülke çapında yargı reformu ve yasal değişiklikler konusunda gecikmeden düzenlenmelidir,
- Bilirkişi kurumu yeterince anlaşılmamıştır. Bu nedenle, adayların staj süresince bilirkişi birimleri ile de çalışmaları tavsiye edilmektedir.
- AİHM kararlarına ulaşmak için yeterli erişim kaynağı yoktur veya hâkim/ savcılar bu kaynakları bilmemektedir. Bu bağlamda kullanıcı dostu, erişilebilir bir sistem kurulmalı ve yargı mensuplarınca UYAP gibi bir platform üzerinden erişilebilir olmalıdır.
- İnternet üzerindeki kaynakların etkinliği ve e-öğrenme kurslarının iyi karşılanmayacağına yönelik endişeler mevcuttur.
- Katılımcılar, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan kitaplardan faydalandıklarını belirtmişlerdir. Ancak, bu kitapların düzenli ve sistematik bir şekilde dağıtılmadığı ifade edilmiştir.
- Bölge mahkemeleri ve jandarma, adli tıp kurumu gibi diğer kurumlara TAA tarafından düzenli ziyaretler yapılmalıdır. Bu ziyaretlerin, aday hâkim ve savcılara mahkemelerin işleyişini gözlemleme olanağı sağlayacak şekilde düzenlenmesi tavsiye edilmiştir.
- Hâlihazırda uygulanan müfredat, yasanın uygulanmasına odaklanmamakta olup, bu hususun meslek öncesi ve meslek içi eğitimler kapsamına dâhil edilmesi gerekmektedir.
- Katılımcılar, hâkim ve savcılarının herhangi bir mesleki eğitime katılmadan terfi edilebildiğini ancak bunun mümkün olmaması gerektiğini ifade etmişlerdir. Kariyer ilerlemesi ile meslek içi eğitimler arasında bağlantı kurulmalıdır (Bkz. yukarıda bahsi geçen, ilk derece hâkim ve savcılarının derece ilerlemeleri ve çalışmalarının değerlendirilmesine ilişkin esaslar hakkında 05.04.2017 tarih ve 675/1 sayılı ve 05.04.2017 tarih ve 675/2 sayılı ilke kararları)

b. Değerlendirmeler

- Adayların seçimi, eğitimi ve gelişimine yönelik bütünsel bir bakış açısı olmadan yaşanan eksikliklerin ortadan kaldırılması zordur.
- Katılımcıların yorumları, adliyelerde yaşanan bazı sorunların lisans eğitiminde kullanılan yöntemlerden kaynaklandığına dair güçlü bir işaret vermektedir. Bu bağlamda, Türkiye'deki üniversiteler ile TAA arasındaki işbirliği, sorunların çözülmesine katkıda bulunabilir.
- Birçok hâkim ve savcı, AİHM sisteminde ilgili davalara erişmekte sorun yaşamaktadır. Bu tür bilgiler, UYAP sistemi gibi merkezi bir platformda toplanmalıdır. Bu tür bir sistem oluşturulana kadar, AİHM'e ilişkin verilere bazı web-sitelerinden ulaşmak mümkündür⁹.
- Katılımcılar halen SIAC projesi kapsamında geliştirilmiş olan insan hakları hukuku kitaplarını¹⁰ kullandıklarını bildirmiştir. Önceki proje sonuçlarının sürdürülebilirliği için, bu kitapların gerekli görülmesi halinde yeniden basılması ve dağıtılmasına yönelik adımlar TAA ve Adalet Bakanlığı işbirliğinde atılmalıdır.
- Meslek öncesi eğitim sonunda ulaşılan %100 başarı oranı eleştirilmiştir. Bu bağlamda, eğitim süreçleri ile terfi sonrasında şeffaf ve interaktif sınavların yapılması faydalı olabilir. Bu süreçler insan haklarına ilişkin bilgilerin ölçülmesi için de kullanılmalıdır.
- Staj ve bireysel gelişim süreçlerinin yönetiminde koordinasyon eksikliği yaşanmakta ve mahkemeler, adliyeler ve bölgeler arasında tutarsızlıklar gözlemlenmektedir. Staj modelinin yapısı, TAA'da geçirilen yapılandırılmış ve metodolojik öğrenme sürecinde edinilen bilgilerin üzerine deneyim inşa eden bir nitelikte olmalıdır.
- Kıdemli Yargıtay ve Danıştay hâkimleri tarafından sağlanan tavsiye materyaller de dâhil edilmeli ancak BAM mahkemeleri tarafından geliştirilen benzer nitelikteki materyaller ile desteklenmelidir.
- Hâkim ve savcıların sürekli rotasyonu hangi hâkimin AİHS ihlali ile sonuçlanan bir karar verdiğini tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Hesap verebilirlik açısından UYAP sistemi gibi teknik bir sistemden faydalanılması tavsiye edilmektedir. AİHM ihlallerine yol açmış veya yol açabilecek kararların tekrarlanması durumunda, ilgili hâkim için eğitimin gerekli kılınması tavsiye edilmektedir.

11. İzmir Adliyesi Adalet Komisyonu Başkanı ve İzmir Cumhuriyet Başsavcısı

a. Gözlemler

Başkan ve Cumhuriyet Başsavcısı, eğitim müfredatında yapılacak değişiklik ve iyileştirmeler kapsamında yeni hâkim ve savcılara odaklanılması gerektiğini düşünmektedir.

2016 yılında yaşanan darbe girişiminden sonra pek çok yargı mensubunun görevden alındığı ve bunların yerine yeni atanan hâkim ve savcının da sadece 10 aylık bir eğitim sürecinden sonra göreve geldikleri ve bu sürenin yeterli olmadığı Başkan ve Cumhuriyet Başsavcısı tarafından dile getirilmiştir.

TAA'nın yeniden yapılandırılmasının gerekliliği ve bunun olumlu bir gelişme olduğu Adliye Başkanı ve Cumhuriyet Başsavcısı tarafından teyit edilmiştir.

Başkan ve Cumhuriyet Başsavcısı, staj sürecinde yapılandırılmış ve standartlaştırılmış öğretim teknikleri eksikliğinin olduğunu ve dolayısıyla yargı mensuplarının eğitilmesine yönelik olanakların farklı sonuçlar verdiğini ifade etmişlerdir. Stajyerler için yürütülen sürecin kapsamının geliştirilmesi ve daha yapılandırılmış bir şekilde yürütülmesi gerekliliğine değinilmiştir. Stajyerlerin kabul edildiği son seferde toplam 42 stajerin olduğu ifade edilmiştir. Bu da, , mahkeme başına iki, bazen de üç stajyer

⁹ www.insanhaklari.gen.tr, <https://forum.taa.gov.tr/>

¹⁰ AB-Avrupa Konseyi "Türkiye'de Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Desteklenmesi Ortak Projesi"

olduğunu göstermektedir. Bu durum, savcı ve hâkimlerin kendilerini geliştirme olanaklarını kısıtlamıştır.

Başkan ve Cumhuriyet Başsavcısı, mevcut haliyle meslek içi eğitimlerin çalışanlara gerçekten değer katıp katmadığı veya sistem içerisinde etkin bir sonuç sağlayıp sağlamadığı hususunda emin olmadıklarına işaret etmişlerdir. Bu durumun sebepleri arasında ise eğitimlerin niteliği açısından yaşanan sıkıntıların yanı sıra eğitimlerin zorunlu olmaması ve kariyer yoluna etki etmemesi görülmektedir.

Başkan ve Cumhuriyet Başsavcısı, hâkimlerin yeni atanan savcılara yardımcı olmaya çalıştığını ancak hâkimler arasında da pek çok deneyimsiz yeni hâkimin olduğunu ifade etmişlerdir.

Başkan ve Cumhuriyet Başsavcısı, TAA'nın odaklanması gerektiğini düşündükleri alanları şu şekilde belirtmişlerdir:

- Uygulamalı iddianame hazırlama
- Soruşturma sürecini hızlandırmak için delil toplama ve sorgulama
- Hakaret içeren ifadelerin kullanıldığı durumlar ile başa çıkma yöntemleri
- Yaralanma durumlarında yapılacaklar
- Karar almada tutarlılığın geliştirilmesi için dikkate alınacak kılavuz ilkeler ve kontrol listeleri

b. Değerlendirmeler

Diğer toplantılara kıyasla kısa ve öz bir toplantı olmuş ve tartışmanın içeriği TAA, hâkim ve savcıların dikkat çektiği konular ile benzerlik göstermiştir.

12. Önceki Projelerde Görev Yapan Eğitimciler

a. Gözlemler

Bu toplantıya katılan hâkim ve savcılar, daha önce Avrupa Konseyi projelerinde eğitimci olarak yer almış kişilerden oluşmuştur. Hem hâkim, savcı, hem de eğitimci olarak görüşlerini ifade etmişlerdir. İnteraktif eğitime ilişkin olumlu geri bildirimlerde bulunmuş ve katılımcıların da bu yöntemden memnun kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan bazıları, proje tamamlandıktan sonra gelecekte de istifade edilebilecek bir eğitimci havuzunun oluşturulmadığını ve eğitilen eğitimcilerin meslek içi eğitimlerde görevlendirilmediğini ve bu durumun kendilerinde hayal kırıklığı yarattığını ifade etmişlerdir.

Önceden bir araya geldiğimiz katılımcılar ile kıyaslandığında bu toplantıya katılan hâkim ve savcıların insan hakları hukuku konusunda bilgi düzeylerinin çok yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Hâkim ve savcı eğitim sisteminde karşılaşılan sorunlar genel olarak yapısal reform ile bağlantı olmakla birlikte, yargı bağımsızlığı ile ilgili bazı sorunların da yaşandığı ifade edilmiştir.

Bu toplantıya katılım sağlayan hâkim ve savcılar tarafından ifade edilen sorun ve tavsiyeler aşağıdaki gibidir:

- Meslek öncesi eğitim süreci çok kısadır. Bu sürenin uzatılması ve tüm programın iki yıla yayılması faydalı olacaktır.
- Meslek öncesi eğitim programı kapsamında klasik ders anlatım yöntemi uygulanmıştır. Bunun temel sebebinin zaman konusunda yaşanan kısıtlılıklar olduğu düşünülmektedir. Ancak, TAA'da hâkim ve savcılara verilen eğitimin yazılı bir sınava yönelik olduğu ve uygulamaya dayalı öğrenme yöntemlerinin öncelikli olarak kullanılmadığı gözlemlenmiştir. Toplantıya katılanlar da katılımcı bir eğitim sürecinin modüllerin öğretilmesi açısından daha etkili olacağı konusunda mutabık kalmış ve "yaparak öğrenme" ile ilgili bazı örnekler vermişlerdir.

- Yeni hâkim/savcılar duruşma yönetimini veya mahkemedeki rolleri konusunda bilgi eksikliği yaşamaktadır. Genç hâkim ve savcılar mahkeme kalemini yönetme hususunda eğitim almamıştır. Hâkim ve savcıların idari yönetim hakkında bilgilendirilmeleri faydalı olacaktır. Katılımcılardan bir tanesi, yeni atanan hâkimlerden birinin eğitim ve bilgi eksikliği sebebiyle duruşma salonundaki yerine geçmeye tereddüt ettiğini ifade etmiştir.
- Simülasyon/farazi duruşma gibi çalışmaların da eğitim yöntemi olarak kullanılması sağlanmalıdır.
- Hâkim ve savcılar, çoğunlukla farklı kültürlerle ve uluslararası ilişkilere yabancıdırlar.
- İngilizce öğreniminin teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Stajyerlik boyunca “hâkim yardımcısı” olarak çalışılması ve stajyerlik süresi sonunda “danışman hâkim” tarafından desteklenmesinin verimliliği artıracağı ifade edilmiştir. Hâkim yardımcılara imza yetkisi verilmesi tavsiye edilmektedir.
- Meslek içi eğitimlerin zorunlu hale getirilmesi ve bu eğitimler neticesinde alınan sertifikaların mesleki terfilerde göz önünde bulundurulması tavsiye edilmektedir.
- Eğitim; etik değerler, hâkim tutumları ve kültürel değerlere odaklanmalıdır.
- Rol yapma (yaratıcı drama) gibi yöntemlerin eğitim kapsamında dâhil edilmesi faydalı olacaktır.
- Hukuk felsefesinin meslek öncesi eğitim kapsamına dâhil edilmesi faydalı olacaktır.
- Eğitim programının koruma tedbirleri, katalog suçlar ve tutuklama gibi insan hakkı ihlallerinin yaygın olduğu alanlara odaklanması tavsiye edilmektedir.
- Hukuk felsefesi derslerinin müfredata dâhil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu ders, lisans eğitimi kapsamında verilmekte olup sadece kuramsal boyutta kalmaktadır. Mesleki eğitim kapsamında ise, bu derse ilişkin uygulamalara yer verilebilir.

b. Değerlendirmeler

Eğitim tecrübesi olan hâkim ve savcılar, stajyer hâkim ve savcılarının kariyer ilerlemesi ile ilgili bazı önemli sorunları tespit edebilmiştir.

TAA meslek içi eğitim biriminin staj ve meslek içi eğitim süreçlerinde eğitim tecrübesi olan bu hâkim savcılardan istifade etmesi tavsiye edilmektedir. Daha da önemlisi, bu eğitmenler uygulamalı eğitim, sözsüz iletişim, sözlü iletişim, eğitim destekleri, eğitim planlaması vb. konularda eğitim aldıkları için interaktif eğitim verme becerilerine sahiptir.

Katılımcılar, hâkim ve savcılarının rolüne ilişkin eğitim konusunda gerçek bir duyarlılık sergilemişlerdir.

Aday hâkim ve savcılarının rolleri için yeterli düzeyde eğitim almadıkları ve gerekli becerileri geliştirmekte zorlandıkları ifade edilmiştir. Kısa vadede, farazi mahkemeleri de kapsayacak şekilde TAA tarafından daha fazla uygulamaya dayalı eğitimlerin verilmesi gerekliliği belirtilmiştir. Uzun vadede “hâkim yardımcısı”, “savcı yardımcısı” ve “danışman hâkim/savcı” gibi bir planlamanın yapılması gerekli görülmektedir. Simülasyon uygulamalarının daha yaygın kullanılması hususunda genel bir mutabakat olduğunu söylemek mümkündür.

Avrupa Konseyi projesi olan Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Projesi kapsamında edinilen geri bildirimler önemlidir. Bu proje kapsamında başarılı görülen modüllerin ve diğer ortak proje çıktılarının mevcut projeye doğru bir şekilde uyarlayarak dâhil edilmesi veya gerekli şekilde gözden geçirilmesi uygun görülmektedir. Önceki Avrupa Konseyi projelerinin tamamı interaktif eğitim teknikleri ve sonuçlarına dayalı olduğundan önceki projeler kapsamında elde edilen sonuçlardan bu proje kapsamında da istifade edilebilir.

Bu bağlamda, kıdemli hâkim ve savcılar tarafından deneyim aktarımı çok önemlidir. Bu proje kapsamında edinilen deneyimlerden istifade edilmesi faydalı olacaktır. Emekli olan hâkim ve savcılarının TAA’da eğitmen olarak işe alınmalarına yönelik bir sistem geliştirilebilir.

13. İzmir Barosu

a. Gözlemler

Genel olarak, hâkim ve savcılar avukatlara karşı oldukça mesafelidir. Önyargılı/tafıllı olarak algılanma çekinceleri sebebiyle duruşma salonunun dışında avukatlar ile iletişime geçmemektedirler. Bazı durumlarda, avukatlara gerekli saygının gösterilmediğı ifade edilmiştir. Bu nedenle, yargı mensuplarının kendi rolleri, imajları, bağımsızlıkları ve tarafsızlıkları hususunda eğitilmelerine büyük önem verilmektedir. Avukatlar, mağdurlar ve diğler katılımcılar ile etkileşimlerinin de önemli olması sebebiyle eğitimler kapsamında doğru şekilde etkileşim kurma hususlarına değinilmesinin faydalı olacağı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, empati geliştirme çalışmaları önem arz etmektedir.

Yeni atanan hâkimler, temel pratik beceriler konusunda yetersiz kaldıklarından duruşma yönetiminde güçlük yaşamaktadır. Hâkimlerin iş yükünün çok fazla olduğu özellikle vurgulanmıştır. "Makul süre" gerekliliğinin karşılamak için yargılamanın kalitesinden fedakârlık edilmektedir. Yeni atanan hâkim ve savcılardan bazılarının verdikleri karar veya iddianameleri detaylandırma konusunda zorluklar yaşadıkları ve hâkimlerin gerekçeli karar yazmak için gerekli becerilerden yoksun oldukları ifade edilmiştir.

Katılımcılar, meslek içi eğitimler vasıtasıyla bilgi eksikliklerinin giderilebileceğı ifade etmiştir. Ayrıca, insan hakları reflekslerinin arttırılması için yeni atanan hâkim ve savcıların temel ilke ve bazı uygulamalar konusunda eğitilmelerinin de elzem olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, tüm modül ve eğitim kapsamındaki konularda insan hakları boyutlarının ele alınmasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu husus, Cumhurbaşkanına hakaret suçları örneğı üzerinden desteklenmiştir. Yargı mensuplarının bu hususta AİHS içtihadını bilmelerine rağmen sanıklara sert yaptırımların uygulandığı durumlar ile karşılaştığı ifade edilmiştir. Anayasanın 90/5. maddesinin ayrıntılı bir şekilde açıklanması ve tüm yargı mensuplarının şu kuralı bilmesi gerektiğı belirtilmiştir: ulusal mevzuat ile AİHS'nin çelişmesi halinde, ulusal hâkimler, AİHS hükümlerini AİHM içtihadı doğrultusunda uygulamalıdır.

Eğitimin AİHS ile ilgili belirli iyileştirmeleri destekleyeceği, ancak AİHM'deki bulguların sayısını azaltmaya yönelik bir etkisi olmayacağına ilişkin görüşler ifade edilmiştir.

b. Değerlendirmeler

Eğitim ihtiyacı olan alanlar Baro temsilcileri tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

- İddianame yazma ve soruşturma aşamasında delil toplamada becerileri,
- Tutuklama kararlarında gerekçelendirme ve tutukluluğun son çare olarak ele alınmasının vurgulanması,
- Elektronik delillerin bulunduğu hallerde soruşturma,
- Delil toplama ile birlikte karapara aklama soruşturması ve terörizm finansmanı soruşturmaları hakkında daha fazla bilginin sağlanması (Sadece MASAK'tan gelen bilgilerin temel alınması yerine),
- Hâkim ve savcılar için staj programının yapılandırılması,
- Bilgilerin usuli olarak uygulanmasının geliştirilmesi için mevcut ve kapanmış dosyaların incelenmesine yönelik daha pratik bir eğitim verilmesi,
- Hâkim ve savcıların sanık, tanık, avukat ve mahkeme personeli ile nasıl uygun bir şekilde etkileşim kuracaklarını öğrenmesi için gelişmiş iletişim eğitiminin sağlanması,
- TAA bünyesindeki farazi duruşmalarda avukatlardan faydalanılması tavsiye edilmiş ancak avukat eğitimlerine ilişkin herhangi bir mukabele olmayacağı ve üst düzey karar mercilerince izin verilmeyeceğı gerekçesiyle bu öneri TAA temsilcileri tarafından reddedilmiştir,

- Referans belge, kılavuz ve kontrol listelerinin geliştirilmesi (Örn. koruma tedbirleri - her türlü kontrol listesi ve rehber ilkeleri içeren bir el kitabı. Bu kapsamda, savunma hakları: avukata erişim, avukatla görüşme, dosyaya erişim, etkili savunma hazırlığı da yer alabilir).

14. İzmir Adliyesi, İlk Derece Hâkimleri

a. Gözlemler

Bu toplantı, her biri en az 20 yıllık deneyime sahip kıdemli hâkimler ile yapılmıştır. Hâkimler, yargının bağımsızlığı hususunun eğitimler kapsamında ele alınması gereken en önemli konulardan birisi olduğunu yinelemiştir.

Uzun zamandır görev yapan hâkimler bir süre sonra meslek içi eğitimlere davet edilmediklerinden mevzuat değişiklikleri hususunda eğitim almamaktadırlar. Katılımcılara göre, sadece yeni atanan “genç” hâkimler, mevzuat değişiklikleri ile ilgili eğitimlere çağrılmaktadır.

Elektronik delil, adli bilişim inceleme ve internet ile bağlantılı hususlara ilişkin herhangi bir kılavuz veya talimat mevcut değildir.

Bazı katılımcılar TAA’da herhangi bir sertifika sisteminin olmamasını eleştirmiştir. Bu bağlamda, TAA’nın eğitim neticesinde ihtisas alanlarına ilişkin sertifika vermesi gerektiği ifade edilmiştir.

Eğitim sonunda adayların dâhil olduğu değerlendirme sürecinin daha detaylı olabileceği belirtilmiştir. Eğitim kapsamında, adayların mahkemelerde belirli görev ve sorumlulukları üstlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ancak, hâlihazırda staj uygulamasının içeriğinin ilgili adliye bünyesinde sorumlu hâkimlerin inisiyatifinde olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, standart bir staj içeriği mevcut olmayıp hâkimlerin deneyimi ve istekliliğine göre değişmektedir.

Hâkimlerin pek çoğu, kendileri önceden böyle bir eğitime katılmamış olmalarına rağmen meslek öncesi eğitim ve daha sonrasında meslek içi eğitimlerin önem arz ettiğini ifade etmiştir. Hâkimler, genç meslektaşlarının aşağıdaki konularda eğitim alması gerektiğini belirtmekte ancak tüm bu konuların TAA eğitimi kapsamında ele alınıp alınamayacağı hususunda emin olamamaktadır;

- Aday hâkimlerin hukuk fakültesinde öğrenmiş olmaları beklenen maddi ve usul hukuku,
- Sanık, sanık avukatı, tanık ve mağdurlar ile empati kurma. Hâkimlerin bu kişilerin yerine kendilerini koyarak yaşadıkları durumu takdir etmeleri gerektiği ifade edilmiştir,
- Mağdur ile kamunun beklentilerinin karşılanması,
- Mahkemede dosya incelenirken hâkim tarafından sorulması gereken sorular,
- Staj süresi boyunca, dosyaların düzenli olarak incelenmesi, iddianame ve kararlara bakarak öğrenme,
- Staj sonunda resmi bir değerlendirme yapılması,
- Bilirkişi raporlarının kabul edilebilirliği ve değerlendirilmesine ilişkin meslek içi eğitimlerin artırılması,
- Hâkimlerin yargılama sürecinde desteklenmesi için yazılı referans materyallerinin sağlanması gereklidir. Örneğin, “işkence ve kötü muamelede soruşturma” kontrol listesi hazırlanmalı ve Akademi tarafından adaylara dağıtılmalıdır. Bu bağlamda, Avrupa Konseyi - Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen “Kötü Muamele İddialarının Etkili Soruşturulması Projesi” kapsamında elde edilen çıktılar kullanılabilir. Buna ek olarak, görsel materyaller, sunumlar ve videolar da eğitim materyalleri arasında yer alabilir ve adaylara referans materyali olarak sunulabilir.

Stajyerler hakkında kapsamlı bir tartışma yapılmıştır. Stajyerlerin sadece 15 günlük bir süre zarfı boyunca bir mahkemeye veya bir hâkim gözetimine yerleştirilmesinin bireysel gelişim olanağı sağlamadığı ifade edilmiştir. Son zamanlarda staj süresi bir aya çıkarılmıştır. Hâkimler, staj programına

daha fazla zaman ayırmak istediklerini ancak kısıtlı bir süre içinde tamamlamaları gereken iş yükleri nedeniyle bu durumun çok zor olduğunu ifade etmişlerdir. Stajyerlerin gelişimi genel olarak dosya ve sonuçlanmış davaların incelenmesine dayandığı ve canlı duruşmalara katılmalarına müsaade edilmediği ifade edilmiştir. Hâkimler, stajyerlere daima verilen ortak dersin “mesleki ahlak kuralları” olduğunu bildirmişlerdir.

Hâkimler, atamalardan önce adaylara TAA tarafından özel bir eğitimin verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu eğitim içeriğinin aşağıdaki gibi olması gerektiği düşünülmektedir:

- Gerekçeli karar yazımı ve incelenmesi,
- Dava dosyasında nasıl tarafsız davranılacağı,
- Uygulamaya dayalı öğrenmenin desteklenmesi için dava dosyalarının okunması ve incelenmesi,
- Meslek öncesi eğitimler polis merkezleri, adli tıp kurumu, bilirkişiler, narkotik birimleri ve cezaevleri gibi kurumlara yapılacak çalışma ziyaretleri ile desteklenmelidir. Aday veya genç hâkimlerin, herhangi bir köy görmeden kadastro davalarını yönetmeye, herhangi bir uyuşturucu madde görmeden uyuşturucu kaçakçılığı vakalarına karar vermeye, herhangi bir otopsi görmeden cinayet davası yürütmeye vb. hazır olmaları beklenmektedir.

Toplantıya katılan hâkimler, her evde internet bağlantısı olmayabileceği ve tamamlanması uzun süreceğinden e-öğrenme veya çevrimiçi eğitim yöntemlerine sıcak bakmadıklarını, daha etkili ve akılda kalıcı olması sebebiyle yüz yüze eğitim yöntemlerini tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Toplantıya katılan hâkimlerden hiç birisi bu zamana kadar elektronik delil veya siber suçlar hakkında eğitim almamış ve bu konuları göreve geldikten sonra öğrenmek zorunda kalmışlardır. Bu bağlamda en sık karşılaşılan suçlar arasında kredi kartı dolandırıcılığı ve sosyal medya üzerinden hakaret suçları gelmektedir.

Toplantıya katılan hâkimlerden hiç birisi bilgisayar kullanımı veya güvenli internet kullanımına ilişkin eğitim almamıştır.

b. Değerlendirmeler

Bu toplantıda yapılan yorumların bir kısmı, bu rapor kapsamında ifade edilen diğer bulguları tekrarlar niteliktedir.

İnternette elde edilen deliller hakkında eğitim yeterli görülmemekte ve hâkimlerin bu konuda eksiklikler yaşadığı düşünülmektedir. Adliyelerde hâkimler için bilgisayar ve internet erişimi sağlanmış ancak dijital hijyen veya kendilerine sağlanan teknolojiyi en iyi nasıl kullanabilecekleri hususunda herhangi bir eğitim verilmemiştir.

15. İzmir Adliyesi, İlk Derece Mahkeme Savcıları

a. Gözlemler

Katılımcıların TAA’da verilen eğitim hakkında çok az doğrudan bilgiye sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, son zamanlarda atanan savcılara yönelik değerlendirmeleri ışığında TAA’da uygulanan eğitim standartları hakkındaki görüşlerinin olumsuz olduğu ifade edilmiştir.

Kıdemli savcılar ayrıca, staj sürecinin iyi organize edilmediğini ve mevzuatta daha özel hükümlere ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Stajyerlere ayrılan fiziksel alanın yeterli olmaması sebebiyle, staj programları boyunca şu ana kadar lojistik zorluklar yaşanmış, stajyerlerin alanlarıyla bağlantılı olmayan dava dosyaları ile karşılaşmış veya stajyerlerin yeterli motivasyona sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Savcılar, stajyerlerin sürekli olarak ihtiyaç duydukları hususlarda destek sağlamak için zaman bulmakta güçlük yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu bağlamda, “savcı yardımcısı” gibi bir pozisyonun çok faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Bu şekilde, yeni eğitim almış savcılarının inisiyatif alması ve bazı soruşturma

süreçlerine katılmaları desteklenebilir. Staj sürecinin standartlaştırılmamış olması eleştirilmiş ve bu durumun savcının iş yükü ve stajyerlerin ilgilerine göre farklı sonuçlar doğurduğu ifade edilmiştir.

Katılımcılara göre, göreve yeni atanan savcılar, daha deneyimli savcılardan uygulamaya ilişkin eğitim ve talimat almaya ihtiyaç duymaktadır. Savcılar en sık karşılaştıkları sorunları şu şekilde özetlemişlerdir;

- Genç savcılar, iddianameleri gerekli şekilde hazırlamakta yetersiz kalmaktadır. Önemli eksikliklerden bir tanesi de bu konuya ilişkin bir dersin olmamasıdır.
- Yeni atanan savcılar emniyet ve jandarma teşkilatı ile iletişim konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, kolluk kuvvetleri yeni atanan savcılarla kolaylıkla manipüle edebilmektedir.
- Tecrübesiz savcıların büyük şehirlere atanması, kısa sürede karmaşık faktörlere dayalı kararlar almak zorunda kaldıkları bu şehirlerde savcılarla zor duruma düşürmüştür. Katılımcılar, yeni atanan savcılarla davaları incelemek için yeterli zamana sahip olmaları ve daha kalabalık adliyelere atandıklarında ihtiyaç duyacakları deneyimi elde etmeleri için atamaların öncelikle daha küçük şehirlere yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir.
- Darbe girişiminin ardından, yeni atananların pek çoğu 23-24 yaşında savcılık kariyerlerine başlamıştır. Savcılığın 30 yaşından önce başlanılmaması gereken bir meslek olduğu ifade edilmiştir.
- Genç savcılar, “hukuk dilinden” ziyade konuşma dilini kullanmaktadır. Buna ek olarak, genç savcılarla kendilerinden önceki meslektaşlarından daha agresif olduğu da not edilmiştir. Bu da son yıllarda yaşanan sistematik sorunlardan bir tanesidir. Darbe girişimi sonrasında yaşanan siyasi iklim, yargı bağımsızlığı ve savcılarla bağımsızlığı ile ilgili endişeleri tetiklemektedir. Genç savcılar bu hususun yeterince farkında değillerdir.
- TAA bünyesinde verilen eğitimin hukuk fakültesinin bir tekrarı niteliğinde olmaması gerektiği vurgulanmıştır. Lisans eğitimi kapsamında İnsan hakları hukukuna yeterince yer verilmediğinden, bu konuda özel bir ders olması gerektiği ve/veya bu konunun tüm derslere dâhil edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Anayasa Mahkemesi ve AİHM'nin mevcut kararları ulusal mevzuata ve konu alanına göre özetlenmeli ve savcılar sistematik olarak konu hakkında bilgilendirilmelidir.
- Kırılgan grupların korunması, iddianamelerin hazırlanması ve gerekçeli karar yazma konularının eğitimlerde yeterince aktarılmadığı ifade edilmiştir.
- Özgürlük hakkı ve cezasızlık, insan hakları açısından Türkiye’de yaşanan sorunlarının başında gelmektedir. Eğitimlerin etkili soruşturma ve tutukluluk konularına odaklanması gereklidir.
- Ayrıca, hukuk ile doğrudan bağlantılı olmayan, yabancı dil ve genel kültür eğitimi gibi alanlara da odaklanması gereklidir. Hâkim ve savcılar çeşitli sosyal etkinlik ve hobilere yönlendirilmelidir.
- Empati kurma becerilerinin desteklenmesi için ceza evlerini ziyaret etmeleri için gerekli programların yapılması ve hatta cezaevi veya ilgili kurumlarda kısa süre boyunca kalmaları için gerekli destek sağlanmalıdır. Buna ek olarak, avukat, kâtip ve icra memuru gibi kovuşturma sürecinin diğer bileşenleri ile de çalışmaları da sağlanabilir.
- Farazi duruşma ve rol yapma gibi interaktif yöntemlerden de faydalanılması gerekmektedir.
- Yeni el kitaplarının suç türlerine göre hazırlanması gereklidir. Bu kitaplardan öncelikli olarak ele alınması gereken suç türlerinden bahsedilmelidir.

Bu toplantı kapsamında ele alınan bir başka husus hane içi şiddet olmuştur. Tüm savcılar, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda farkındalık artırıcı faaliyetlerin yürütülmesi gerektiği hususunda mutabık olmuştur. Bu konunun müfredatta yer verilmesi ve emniyet mensuplarının bu konuda eğitilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Katılımcılar, eğitimci ve öğrenciler arasında bir etkileşim olmayacağından, çevrimiçi eğitimlerin verimli olup olmayacağı hususunda emin olmadıklarını ifade etmiştir. Savcılar, bu tür eğitimlerin formalite icabı sadece ileri tuşuna basarak tamamlanan eğitimler olma riskini taşıdığını ifade etmiştir. Çevrimiçi eğitimler hakkında rehberlik notlarının sağlanmasının faydalı olacağı vurgulanmıştır.

Bu toplantı kapsamında AİHM kararlarının uygulanması hususu özellikle ele alınmıştır. Toplantıya katılım sağlayan savcılar, Avrupa insan hakları hukuku genel ilkeleri hakkında bilgilendirilmiş olduklarını ifade etmişlerdir. Konu ile alakalı, siyasi duruma ilişkin açık tartışmalar da yapılmıştır.

b. Değerlendirmeler

Suç türlerinin unsurları ve soruşturmanın temel aşamaları hakkında kılavuz geliştirilmesi gerektiği gözlemlenmektedir. TAA'nın, savcılara meslek öncesi eğitimler boyunca bu tür kılavuzlar verebileceği düşünülmektedir.

Toplantıya katılım sağlayan savcılar, aday savcılarının eğitimin belirli bir noktasında “savcı yardımcısı” olarak çalışması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, stajyerler için en iyi eğitim yönteminin uygulanabilir kararlar almalarına imkân tanınması olduğu belirtilmiştir.

16. İzmir Adliyesi, Yeni Atanan İlk Derece Hâkimleri

a. Gözlemler

Yeni atanan hâkimlerin hepsinin 25-35 yaş aralığındaki ve en fazla 3 yıllık deneyimi olan genç hâkimlerden oluştuğu gözlemlenmiştir.

İş yükü yoğunluğu ve özellikle darbe girişimi sonrasında hâkimlerin sayısının azalmasına bağlı olarak yığılan dosyaların olduğu hâkimler tarafından vurgulanmıştır. Katılımcı hâkimlerden biri, küçük bir ilçede çalışması (ve dolayısıyla iş yükünün daha hafif olması) sayesinde delilleri incelemeye vakit ayırabildiğini ve kararlarına yönelik güçlü bir gerekçelendirme yapabildiğini ifade etmiştir. Ancak, genel olarak büyük şehirlere atanmış olmaları sebebiyle kıdemli hâkimlere danışmakta zorluk yaşadığını belirtmiştir. Bu durumun, katılımcıların genel olarak deneyimli hâkimler ile çalışmanın büyük bir fırsat olduğunu açıkladığı İzmir için geçerli olmadığı gözlemlenmiştir.

Hâkimlerden birçoğu ağır ceza mahkemelerinde daha az kıdemli hâkim olarak çalıştıklarını ve tek başına çalışmaktansa bir heyetin üyesi olarak çalışmanın kendileri için çok faydalı olduğunu belirtmişlerdir.

Hâkimlerin daha çok, kararların kalitesi üzerinde etkisi olan “makul zaman” baskısı nedeniyle daha fazla davanın görülmesine odaklandığı bildirilmiştir.

Savcılarının nitelikli dosyalar sunmakta zorlandığı ve bu nedenle de hâkimlerin dosyaları tamamladığı belirtilmiştir.

Katılımcılar TAA hakkında aşağıdaki yorumlarda bulunmuşlardır:

- Eğitim nitelikli olup iyi bir sisteme sahiptir.
- Eğitim, üniversite eğitiminden farklı bir nitelikte olup çeşitli öğretim teknikleri kullanılmaktadır. Örneğin, eğitimci, katılımcıları hâkim veya savcı olarak atandıklarında neler yapmaları gerektiği hususunda düşünmeye teşvik etmiştir.
- Kısıtlı da olsa, farazi duruşma uygulamalarına yer verilmiş ve hâkimlerin sadece bir kısmının katılım sağlama imkânı olmuştur (hâkim sıfatı takınmadan).
- Bazı hâkimler karar yazımına ilişkin eğitim aldıklarını ifade ederken bazıları bu tür bir eğitim almadıklarını belirtmiştir.

- Hâkimler, eğitimlerin ilerde meslek hayatlarında kendilerine yardımcı olacak şekilde değil, eğitim sonunda girecekleri sınavı geçmelerini sağlayacak şekilde tasarlandığını ifade etmişlerdir.
- Hâkimlerden bazıları, elektronik deliller de dâhil olmak üzere dava muhakemesi konusunda eğitim aldıklarını belirtirken bir kısmı bu tür eğitim almadıklarını ifade etmişlerdir.
- Bazıları, AİHS hakkında dersler almış ancak bu derslerin verimsiz olduğu ve akılda kalıcı nitelikte olmadığı yorumunda bulunmuştur.

Hâkimler, stajyerlik uygulamasının geliştirilmesi ve standartlaştırılmış, detaylı bir staj programının devreye sokulması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hâlihazırda, stajyerlerden sorumlu hâkimlerin büyük bir iş yükü bulunmakta ve stajyerler ile kendi işleri arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Stajyerlik süresinin kısa olduğu ve zaman zaman hâkimlerin stajyerleri eğitmeye karşı isteksiz olabildiği belirtilmiştir. Stajyerlik döneminin iş yükünün çok fazla olmadığı ve deneyimli hâkimlerin görev yaptığı Bölge Adliye Mahkemelerinde geçirilmesi daha faydalı olacaktır.

Hâkimlerden bir tanesi TAA'da sadece 45 günlük bir eğitim olarak terör davalarına bakan ağır ceza mahkemesine atandığını ifade etmiştir. Davalar için gerekli materyali öğrenmek için çok çaba sarf ettiğini ancak zor olan şeyleri mesleğinin başında çok kısa sürede öğrenmek durumunda kaldığını ifade etmiştir.

Hukuk mahkemesinden ceza mahkemesine veya ihtisaslaşmış ceza mahkemelerine (terörizm) atamalar olağan uygulamalar olmakla birlikte bu tür atamaların yapılandırılmış eğitim ile desteklenmediği ifade edilmiştir. Bu bağlamda, yeni atanan hâkimler, meslektaşları tarafından standartlaştırılmamış şekilde eğitilmekte veya yapacakları işi kendileri öğrenmeleri beklenmektedir.

Buna ek olarak, eğitimlerin süre açısından sınırlandırılması ve dolayısıyla verimsizleşmesine dayalı olarak hâkimler üzerinde büyük bir psikolojik baskı olduğu da vurgulanmıştır. Bu nedenle, stres yönetimine ilişkin bir eğitim yapılmasının da faydalı olacağı belirtilmiştir.

Hâkimler, rollerini yerine getirmek için yardımcı olacağını düşündükleri eksik konuları şu şekilde ifade etmişlerdir:

- Uyuşturucu merkezi, cezaevi ve kadın sığınma evlerine ziyaretlerin yapılması faydalı olacaktır.
- Rol yapma gibi etkinlikler ile zenginleştirilmiş, daha interaktif bir eğitimin yapılması önerilmiştir.
- Daha fazla vaka çalışmasının yapılması faydalı olacaktır.
- Adli tıp raporu ve bilirkişi beyanının nasıl ele alınacağı önem arz etmektedir.
- Hâkimlerin önderlik etmesi beklenen bir destek personeli atanmış, ancak yönetim becerilerini geliştirecek bir eğitim verilmemiştir.
- Delillerin kabul edilebilirliği, değerlendirilmesi ve iddianame yazımına ilişkin eğitimlerin sayısının artırılması gerektiği ifade edilmiştir.
- Terörizm ve siber suç davalarına bakan ihtisas mahkemelerine gönderilen hâkimler konuyla ilgili anlamlı bir uzmanlık eğitimi almamışlardır.

b. Değerlendirmeler

Daha az kıdemli olan hâkimler bilgi ve deneyim açısından eksikliklerinin farkında olup eksiklikleri telafi etmeye isteklidirler. Bu motivasyonun canlı tutulması gerekmektedir.

Terörizm, Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı temel sorunlardan bir tanesi olarak kanun nezdinde de en ciddi suçlardan birisidir. Türkiye'de terörizm ile ilgili konular bağlamında pek çok AİHS ihlali olmuştur. Yeni atanan hâkimleri destekleyen kıdemli hâkimlerin olmasına rağmen, asgari düzeyde eğitim almış

(örn. 45 günlük meslek öncesi eğitim) ve sınırlı deneyime sahip hâkimlerin bu tür ciddi konularda karar vermek ve yargılama yapmak için atanmaları bir riski beraberinde getirmektedir. Diğer birçok ülkede, terör davalarına en eğitimli ve deneyimli yargı mensupları bakmaktadır.

Meslek öncesi eğitimlerini tamamladıktan sonra, stajyer hâkimlerin ceza dairelerine gönderildiği ve gelişmelerinin eğitimlik becerileri kısıtlı olan kıdemli hâkimlerin iradesine kaldığı anlaşılmaktadır. Eğitim süreci standart olmamakla birlikte yeni atanan hâkimlere göreve başlama eğitimi (terörizm ve siber suçlar vb.) gibi bir eğitim verilmemektedir.

17. İzmir Adliyesi, Yeni Atanan İlk Derece Mahkeme Savcıları

a. Gözlemler

Toplantıya katılım sağlayan savcıların yaşça önceki toplantı çerçevesinde görüşülen hâkimlerden büyük ve bazılarının kolluk personeli olduğu veya avukatlık deneyimi olduğu gözlemlenmiştir. Savcıların büyük bir kısmı sadece TAA eğitiminin 45 günlük ilk kısmını tamamladıklarını belirtmişlerdir. Eğitimi tamamladıktan sonra adliyeye atanmış ve bir yığın dosya üzerinde çalışmaya başlamışlardır.

Savcılar, eğitimlerde pek çok eksiklik olduğunu ancak TAA'dan çok şey öğrendiklerini ifade etmişlerdir. TAA tarafından sağlanan ders notlarından memnun kaldığı ifade edilmiştir.

TAA bünyesinde verilen meslek öncesi eğitimin aşağıda belirtilen sebeplerden dolayı yetersiz olduğu ifade edilmiştir:

- Akademi eğitiminin 45 gün ile sınırlandırılması yetersiz görülmektedir.
- Dersler büyük oranda kuramsal bilgiler içermekte olup pratikten uzaktır.
- Ders saatleri genellikle çok uzun ve sıkıcıdır. Bu da, materyallerin kuramsal bilgilere dayalı olması ve derslerin tek taraflı anlatıma dayalı olarak işlenmesinden kaynaklanmaktadır.
- Atama yerleriyle bağlantılı kurumlara çalışma ziyaretleri düzenlenmelidir.
- Çalışacakları daireler ile bağlantılı “yaparak öğrenmeye dayalı” ve pratik uygulamaların geliştirilmesi tavsiye edilmiştir.
- Eğitim mahkemesinin “yaparak öğrenmeye” iyi bir örnek teşkil ettiği ve buna benzer etkinliklerin sayısının artırılması gerektiği ifade edilmiştir.
- AİHS eğitimi sağlanmış olsa da çok fazla katılım olanağı sunulmadığı için hâkimlere hitap etmemiştir. Katılımcılardan bazıları AİHS eğitiminin panel veya farazi duruşma formatında verilebileceğini belirtmiştir. Eğitimlerde ifade özgürlüğü ve AİHM gibi konulara daha fazla yer verilmesinin faydalı olacağı vurgulanmıştır.
- Savcılar, mahkemelerde pek çok dosyaya bakmakta olup bu durumun TAA bünyesinde verilen eğitim kapsamında canlandırılmasının faydalı olacağı ifade edilmiştir.
- Dersler, genellikle 30-40 kişilik kalabalık sınıflarda işlenmektedir.
- TAA'da geçirilmesi gereken süreden kaybin telafi edilmesi için herhangi başka bir eğitim verilmemiştir.
- Bazı katılımcılar, akademide verilen günlük zorunlu ders sayılarının azaltılabileceğini belirtmiştir.
- Mağdur ve şüpheli ile iletişim teknikleri hakkında bir modülün müfredatta yer alması gerektiği ifade edilmiştir.

Staj programı hakkında aşağıda belirtilen yorumlar yapılmıştır:

- Stajyerlerden sorumlu savcının ilgi ve zamanı doğrultusunda, stajyerlere dosyalar verilmiş ve bir karar tasarımları istenmiştir. Bu etkinliğin verimli olduğu düşünülmektedir.
- Katılımcılar “savcı yardımcısı” uygulamasının hem yeni meslektaşlarının gelişimi hem de dava dosyalarının tamamlanması için faydalı olacağını belirtmiştir. Kendilerine belirli sorumluluklar verildiği için Yargıtay’daki staj sürelerinin daha üretken olduğunu belirtmiştir.
- Yargıtay stajyerlerinin kararları yayınlanacağı için motivasyonlarının da canlı kaldığı ifade edilmiştir.

Katılımcılar, eğitimin sonunda adliyelere atamalar hakkında aşağıdaki yorumlarda bulunmuşlardır;

- Adliyelerde staj uygulaması TAA eğitiminden daha verimlidir.
- Katılımcılar, Bölge Adliye Mahkemesindeki staj uygulamasının verimli ve faydalı olduğuna işaret etmiştir.
- Katılımcılar, atanmış oldukları ihtisas alanlarına ilişkin meslek içi eğitim ihtiyacının olduğunu dile getirmişlerdir.
- Mahkemeye atandıktan sonra tüm savcılar meslek içi eğitim almıştır.
- Buna ek olarak, diğer savcılardan dosyaların incelenmesi hususunda destek almışlardır. Örneğin, iyi yazılmış iddianame örnekleriyle zayıf olanları incelemişlerdir.
- Buna ek olarak, iddianamelerin reddedilmesinin temel nedenlerinden birinin eğitim yetersizliğinden ziyade iddianamenin nasıl hazırlanması gerektiği hususundaki görüş ayrılıkları olduğu ifade edilmiştir.
- Savcılar, soruşturma kapsamında ele alınacak deliller hakkında belirli talimatların kendilerine verildiğini ve özellikle işe yeni başladıkları dönemde bunun faydalı olduğunu belirtmişlerdir.
- TAA’da erişilebilir olan referans materyalleri hakkında da belirli yorumlar yapılmıştır.
- Bir takım kullanışlı materyaller TAA tarafından sağlanmıştır.
- Ayrıca, savcıların çalışabileceği bazı belge ve çevrimiçi erişime açık dijital raporların bulunduğu da ifade edilmiştir.
- TAA’daki eğitim materyallerinin, savcının eylemlerine ilişkin bir el kitabı ve karar/tutanak örneklerini içermesinin faydalı olabileceği belirtilmiştir.
- Kütüphane erişiminin kısıtlı olduğu belirtilmiştir. Kütüphanenin sürekli erişilebilirliğinin TAA tarafından sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.
- ‘CAS-1’ kapsamında hazırlanan materyaller, faydalı olabilecek kılavuz ilkeler ve kontrol listelerini barındırmasına rağmen yargı mensuplarına dağıtılmamıştır.
- Katılımcılardan bazıları sanal sınıfların oluşturulabileceğini, savcılara ev ödevi verilebileceğini ve forumlar kapsamında sorular sorulabileceğini ifade etmiştir. Sanal sınıfların seçmeli olabileceği ve UYAP sistemine entegre edilebileceği belirtilmiştir.

Bazı genç savcıların ulusal mevzuat ve AİHM içtihadına göre dava açılması gerekli olmayan durumlarda dahi ceza davası açtıklarına işaret edilmiştir. Bu davalar hâkimlerin önüne gelerek, hâkimlerin iş yükünü arttırmaktadır. Adalet Müfettişlerinin (Hâkimler ve Savcılar Kurulu Teftiş Kurulu bünyesinde çalışan müfettişler) bu savcılar tarafından gereksiz yere açılan dava sayısını dikkate almaları tavsiye edilmektedir. Müfettişler, bu tür mükerrer mesleki hatalar, eksiklikler ve ihmallere dayalı olarak eğitim ihtiyaçlarına ilişkin fikir edinebilecektir.

b. Değerlendirmeler

- Staj süresi, meslek öncesi eğitim ve staj uygulamasını kapsayacak uzun bir süreye artırılmalıdır.

- Eğitim kapsamında, BAM, Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar örneklerine daha fazla yer verilmelidir.
- TAA tarafından verilen geri bildirimlerden anlaşıldığı gibi, bir web sitesi hazırlanmış ve site üzerinde bir forum ve sanal sınıfların oluşturulması öngörülmektedir.
- 'Savcı yardımcısı sistemi' katılımcılar tarafından stajdan daha pratik olarak değerlendirilmiştir.
- Genel olarak, yeni atananların, iş yükü itibarıyla mesleğe sorunsuz bir başlangıca izin veren daha küçük mahkemelerde (4. ve 5. bölge olarak tanımlanan) işe başlaması gerektiği ifade edilmiştir.
- Savcılarının deneyim ve eğitim eksikliklerinin farkında oldukları ancak bu eksiklikleri gidermek için gerçekten çok çalıştıkları ayrıca not edilmiştir.

18. Adalet Bakanlığı

a. Gözlemler

Adalet Bakanlığından Personel Genel Müdürlüğü, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, Eğitim Dairesi Başkanlığı, AB Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Hâkim ve Savcılar Kurulu temsilcileri toplantıya katılım sağlamıştır.

Bu oturumda, Dış İlişkiler ve AB Genel Müdürlüğü temsilcisi, Adalet Bakanlığının "Yargı Reformu Stratejisinin adresinde mevcut) tanıtımını¹¹ yapmıştır. Bu strateji belgesinde yer alan bazı noktaların önceki oturumlarda konuşulanlarla önemli ölçüde örtüştüğü gözlemlenmiştir. Dış ilişkiler ve AB Genel Müdürlüğü temsilcisi, uzun vadeli stratejinin 3. Hedefi olarak bir danışman tarafından desteklenecek olan "Hâkim Yardımcısı" ve "Savcı Yardımcısı" modelinin planlandığını belirtmiştir. Bu da önceden devreye sokulan diğer konulara bağlı olarak gelişmektedir.

Personel İşleri Genel Müdürlüğü temsilcisi, kâtiplik eğitiminden sorumlu eğitmenler için 15 maddeden oluşan bir yönerge hazırladıklarını ifade etmiştir. Buna ek olarak, eğitmen olmak isteyenlerin videolarını hazırlayabileceklerini ve eğitim sonunda geri bildirimde bulunabileceklerini açıklamıştır. Bu model, eğitim becerilerini geliştirmek için iyi bir örnek olabilir.

Hâkimler ve savcılar tarafından meslek etiği ve sosyal medyanın kullanımı hakkında bilgi alışverişinde bulunulmuştur. Sosyal medya kullanan yargı mensuplarına karşı riskler açık bir şekilde tanımlanmamıştır. Bu konu, 'dijital hijyen' başlığı altında Elektronik Delil talimatına dâhil edilebilir.

Hâkim ve savcılarının farklı mahkemelere görevlendirilmelerine ilişkin olarak bu tür görev değişikliklerinin eğitimler ile desteklenmediği vurgulanmıştır. Bu sorunun, görevlendirme kararlarının yazın verilmesi ve gerekli eğitime zaman ayrılmasıyla kolaylıkla çözülebileceği ifade edilmiştir.

Tartışılan diğer hususlar aşağıda belirtilmiştir;

- Bir hâkimin yasanın veya içtihadın uygulanmasına ilişkin yargılamada hata yapması halinde meslek içi eğitim yollarının değerlendirilmesi gereklidir.
- Daha çok alanda zorunlu meslek içi eğitime ihtiyaç duyulmakta ve bu durum Adalet Bakanlığınca değerlendirilmektedir.
- Yeni teknolojinin kullanımı benimsenmelidir, ancak verilen eğitimlerin iyi olan kısmını bozmamak için de dikkatli kullanılmalıdır,
- Darbe girişimi sonrasında pek çok yargı mensubunun görevden alınması sebebiyle, halen çok sayıda yeni hâkim ve savcının işe alınması gerekmektedir.

¹¹ http://www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/pdf/YRS_ENG.pdf

- Stajyer sisteminin verimliliğinin önceden çok düşük olduğu ve bu durumun Adalet Bakanlığı tarafından ele alınmakta olduğu belirtilmiştir.
- Stajyerlerin eğitimi noktasında bir uzman eksikliği yaşandığı ifade edilmiştir.
- Uzun vadeli stratejinin bir parçası olarak, TAA eğitimini başarılı bir şekilde tamamlayan adayın hâkim veya savcı olmaya hak kazanacağının garantisi olmayacaktır. Bu bağlamda, yetkinliğin kanıtlanması gerekli kılınacaktır.
- Kariyer yol haritalarının faydalı olacağı ifade edilmektedir.
- Hâkim ve savcılarının desteklenmesi için kılavuzlara ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir.
- 2019 yılında 5000 hâkimin rolü değişmiş ve bunlar arasında eğitim almış olanlar çok kısıtlı bir eğitimden geçmiştir. Bu, Adalet Bakanlığı tarafından bir eksiklik olarak tanımlanmış olup bu eksikliğin giderilmesi için çevrimiçi eğitimlerin ele alındığı ifade edilmiştir.
- TAA eğitimlerinin mahkemelerin ihtiyacını karşılayacak nitelikte olması gerektiği belirtilmiştir.
- Türkiye'de 130 hukuk fakültesinin olduğu ifade edilmiştir. Buna rağmen, Adalet Bakanlığı tarafından uygun görülebilecek düzeyde hukuk eğitimi veren fakülte sayısının daha az olduğu belirtilmiştir.
- Hâkim ve savcılar her iki yılda bir değerlendirmeye tabi olmakta ve performans durumları izlenmektedir.
- İlk iki yıl boyunca yeni hâkim ve savcılarının eğitimi için daha bütüncül bir yaklaşıma gereksinim duyulduğu belirtilmiştir. Daha sonra kariyerleri boyunca eğitimler devam etmelidir.
- Hâkim ve savcılara siber suçlar eğitimi verecek eğitmenlerin işe alınması gerekmektedir. Bu bağlamda görev alacak eğitmenler için eğitici eğitiminin düzenlenmesi faydalı olacaktır.

b. Değerlendirmeler

Adalet Bakanlığının aşağıda detaylandırılan tavsiyelerden bazılarını hâlihazırda planlara dâhil etmiş durumdadır.

19. TAA - Bilgilendirme

a. Gözlemler

TAA'nın ihtiyaç analizi çalışmaları kapsamında uzmanların elde ettikleri bulgular ve olası tavsiyeler hakkında bilgilendirilmesi amacıyla bu toplantı yapılmıştır.

b. Değerlendirmeler

TAA'nın olumlu değişikliklere destek vermesi, bu değişikliklere bağlılık göstermesi ve projenin kendilerine nasıl yardımcı olabileceğini tanımlayabilmesi dolayısıyla oldukça verimli bir toplantı yapılmıştır.

C. Sonuç ve Tavsiyeler

I. Kurumsal yapı

a. Farklı kurumlar arasında koordinasyon:

TAA, Adalet Bakanlığı ve HSK'nin ihtiyaç analizi ile eğitim faaliyetlerinin (meslek öncesi ve meslek içi) planlanması, organizasyonu ve değerlendirilmesinde çeşitli rollerinin olması, eğitim faaliyetlerinin önceliklendirilmesi, belirlenmesi ve koordine edilmesi açısından sorunlar doğurabilir. Bu sorunlar Adalet Bakanlığı ve Adalet Akademisi tarafından ayrı ayrı yürütülen eğitim ihtiyaç analizi gibi veya mevzuat değişiklikleri, eğitim eksikliği, eğitim veya staj programlarının koordinasyonu gibi diğer faktörlere de dayalı olarak yaşanabilir.

- T. 1. Kurumsal gözetim ile öğrenme ve gelişim faaliyetlerinden sorumlu tek bir birimin kurulması:** İhtiyaç analizi çalışması kapsamında, TAA bünyesinde verilen eğitim, adliyelerde staj ve hâkim ve savcılara verilen meslek içi eğitimler arasında bir kopukluk olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, hâkim ve savcılarının kariyer gelişimini gözetmekten sorumlu merkezi bir kuruma ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Hâlihazırda bu rol, TAA ve Adalet Bakanlığının çeşitli birimleri tarafından paylaşılmaktadır. Aday hâkim ve savcılar için bütüncül bir kariyer yolunun planlanması, sunulması ve sürdürülmesinden sorumlu bir kuruma ihtiyaç duyulmaktadır.
- T. 2. Eğitimcilerin, eğitim içeriğinin yeniden tasarlanması/gözden geçirilmesi çalışmalarına aktif katılım sağlaması:** Müfredatın TAA eğitimcileri tarafından güncellenmesi ancak, derslerin yargı sisteminin ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak için de TAA ve Adalet Bakanlığının yıllık olarak gereksinimleri tanımlaması ve müfredatı gözden geçirmesi gereklidir.
- T. 3. Daha tutarlı, sürdürülebilir ve etkili bir değerlendirme sisteminin devreye alınması:** Özellikle eğitim sonunda yapılan değerlendirmeler de dâhil olmak üzere, tüm eğitimciler için objektif bir değerlendirme sistemi geliştirilmelidir. Eğitimcilerin geliştirilmesi ve eğitime yönelik geri bildirimlere dayalı bir gelişim süreci tasarlanmalıdır. Kurulacak sistem kapsamında, danışmanlardan, gözetim faaliyetlerinden ve çeşitli eğitimlerden faydalanılabilir. Avrupa Konseyi proje ekibi, uzmanlık ve standart politikaların oluşturulması vasıtasıyla TAA'ya destek vermelidir. Ayrıca, TAA ulusal içtihatları somut gelişmeler ile ilgili eğitimlere ilişkin daha sürdürülebilir etki değerlendirmesini de göz önünde bulundurmalıdır.

b. TAA'nın kurum içi yapısı

TAA'nın kurum içi yapısına ilişkin gözlemler aşağıda belirtilmiştir: Meslek öncesi eğitime odaklanılması, "program geliştirme birimi" gibi büyük önem arz eden birimlerin eksikliği, yeterli sayıda çalışanın olmaması veya birimler arası koordinasyon eksikliği, kurum içi personel gelişim mekanizmalarının eksikliği (TAA eğitimcileri ve diğer çalışanlar için sürekli eğitimlerin sağlanması) vb.

- T. 4. Bir program/müfredat geliştirme birimi oluşturmak elzemdir.** Bu birim, Akademinin eğitimcileri, akademisyenler ve ölçme değerlendirme birimi ile koordinasyonlu olarak düzenli olarak eğitim programını ve dersleri gözden geçirerek eğitim sisteminin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır. Bu birimin oluşturulmasında eğitim ve hukuk fakültelerinden uzmanlarla birlikte çalışma gereklidir. Akademik sürekli çalışan personelden oluşacak bir ana ekip zamanla sistemi geliştirerek (eğitimciler için şablonlar geliştirmek de dâhil) meslektaşlarını eğitebilirler.

- T. 5.** TAA bünyesinde sınıf mevcutlarının azaltılması ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi için **eğitmen sayısının arttırılması gereklidir.** Tüm tam zamanlı ve yarı zamanlı eğitmenlerin aşağıda bahsedilen niteliklere sahip olması gereklidir (bkz. T.18 ve T.20). TAA yönetmeliğinin eğitmenlere ilişkin bu konuları düzenleyecek şekilde uyarlanması gereklidir.
- T. 6.** **Eğitmenlerin seçimi ve özlük haklarına ilişkin kriterleri düzenleyen bir mevzuat/yönetmelik hazırlanması.**

HSK: Eğitmen olacak kişilerin seçiminin, sadece liyakat ve yeteneğe göre yapıldığını ortaya koyacak şeffaf usullere ilgili mevzuatta yer verilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

II. Eğitim ortamı

- T. 7.** **Eğitim ortamları eğitimde kullanılacak interaktif yöntemlerin uygulanmasına uygun olarak yeniden düşünülmelidir.** Didaktik ders anlatım şekline uygun olarak hazırlanmış sınıf düzeninin gecikmeksizin terkedilerek daha interaktif öğrenme stillerini içeren öğrenme ortamları planlanmalıdır. Öğrenme ortamı “sınıf” ile sınırlandırılmamalı, Akademinin diğer tesisleri, diğer kurumlar ve adliyeleri de içerecek şekilde daha geniş düşünülmelidir. Ders planları dikkatli yapılmak kaydıyla, Ankara Adliyesinde kıdemli savcılarla işlenecek bir ders veya Adli Tıp Kurumunda doktorlar ve savcılarla birlikte yapılacak bir otopsi dersi bunun iyi örnekleri olabilir. Bu tür uygulamalar, aynı zamanda Akademideki kalabalık sınıflar için de bir çözüm olabilir.
- T. 8.** **Sınıf Mevcudu:** Aktif öğrenme yöntemlerinin etkili olabilmesi için sınıf mevcutlarının azaltılması gereklidir. Bu bağlamda, sınıf mevcutlarının ortalama 20 öğrenci düzeyinde olması tavsiye edilmektedir. Gerekli görülmesi halinde bu sayı 25’e kadar çıkartılabilir ancak 25’i aşmamalıdır.
- T. 9.** **Uygulamaya ilişkin hususlar:** güvenlik konuları, stres yönetimi, görev anlayışı, yargının bağımsızlığı, görev bilgisi ve etik konularında eğitim verilmesi de ele alınmalıdır. Hukuki ve cezai konularda karşılıklı yardımlaşmanın sağlanabilmesi için yabancı dil eğitimine de odaklanılmalıdır.

III. Ekipman, İnternet, Çevrimiçi Kaynaklar, Forum

- T. 10.** **Akademinin bir çevrimiçi (online) eğitim platform oluşturmaya elzemdir.** Çevrimiçi dersler, kütüphane, farklı ders veya konular hakkında tartışma ve soru cevap alanları olan bir forum vb. bölümlerden oluşacak bir eğitim platformu zamanla geliştirilebilir ve eğitim faaliyetlerinin sürdürülebilirliğine destek olur. Daha önceki projelerde hazırlanmış/Türkçeye çevrilmiş olan çeşitli eğitim materyalleri, kitaplar ve el kitapları bu platformda erişilebilir olmalıdır.
- T. 11.** **HELP eğitimlerinin kullanılmasına ilişkin öneri:** HELP ve kendi kendine öğrenme kurslarının çoğaltılıp özellikle meslek öncesi eğitim programına dâhil edilmesi gereklidir. Bu, bağlamda, materyallerin Türkçe üretilmesi için belirli bir kaynak ve eğitim ihtiyacı olabilir. Özellikle;

- AİHS ve AİHM içtihadına giriş konularında HELP kursu (hâlihazırda Türkçeye uyarlanmıştır) gereklidir - Proje HELP eğitimlerinin hazırlık ve uygulama süreçlerini desteklemeli HELP sekreterliği için gerekli kolaylığı sağlamalıdır. Bu eğitim, meslek öncesi eğitim alan tüm adaylar için zorunlu olmalıdır. Erişim kolaylığı için, modüller UYAP sistemine veya TAA'nın çevrimiçi platformuna konulabilir.
- İfade özgürlüğüne ilişkin HELP eğitiminin sürekli olarak sağlanmalıdır.
- Meslek içi eğitim dersleri için Ceza Adaleti Projesi kapsamında daha somut destek sağlanmalıdır.

T. 12. Avrupa Konseyi tarafından geliştirilen önceki eğitim materyallerinin gözden geçirilmesi/uyarlanması: Önceki Avrupa Konseyi projeleri kapsamında oluşturulan materyaller gözden geçirilerek ilgili eğitim materyalleri TAA ile paylaşılmalıdır. Bu tür eğitim materyalleri, interaktif eğitim teknikleri kapsamında kullanılmalıdır.

IV. Staj dönemi (Mahkemelerde görev yapan kıdemli hâkim/savcılar ile ilişkiler; mahkemelerdeki stajyerler için sunulan olanaklar)

T. 13. Adaylar için yürütülen staj programı daha iyi organize edilmelidir: Staj programı genel olarak işbaşı eğitimi niteliğinde olup bu program kapsamında net, ölçülebilir ve ulaşılabilir amaçların belirlenmesi gereklidir. Adayların etkili bir şekilde değerlendirilmesi ve deneyimli hâkim ve savcılar tarafından kendilerine danışmanlık sağlanmalıdır. Aday hâkimlere yardımcı olacak danışmanlara da belirli bir eğitim verilmesi tavsiye edilir. Staj sonunda her bir stajyer hakkında detaylı bir form doldurulmalıdır. Her bir staj türü için (savcılık ve farklı mahkemeler) staj hedefleri Akademide verilen eğitimle iyi bir şekilde ilişkilendirilmeli ve birbirini tamamlayıcı olmalıdır. Böylece, Akademide verilen ders sayısı ve her bir dersin yoğunluğu da azaltılabilir.

T. 14. Staj süresi en az dört ay olmalıdır: Hâlihazırda uygulandığı şekliyle, adayların 15 gün süre ile bir mahkemeye yerleştirilmesi ve daha sonra başka bir mahkemeye taşınmaları verimsiz olarak değerlendirilmektedir. Karşılıklı faydanın sağlanması için adayların mezuniyet sonrası olası rollerine uygun şekilde görevlendirilmelidir. Danışman (mentor) hâkimlerin aday hâkimi eğitmesi önemlidir; zira tüm bu eğitim süreci sona erdikten sonra aday bu mahkemeye atanacaktır. Daha önce 2008-2014 yılları arasında Avrupa Konseyi tarafından uygulanmış olan iki projenin (Mahkeme Yönetimi Sistemine Destek) çıktıları, hâkim ve savcılarının uzun süreli stajdan nasıl yararlandıklarını anlamak için yararlı olacaktır. Bu ana staj ardından, diğer mahkemelere kısa süreli çalışma ziyareti gibi ziyaretler yapılabilir.

T. 15. Stajyerliğin Savcı Yardımcılığı ve Hâkim Yardımcılığına Evrilmesi: Stajyerlerin rolleri bazı kuramsal tartışmalar ile sınırlıdır; stajyerler ancak bazı dosyaları ve davaları ele almakta ve olası sonuçlarını tartışmaktadır. Kararların incelenmesi kullanışlı bir öğrenme yöntemi olmakla birlikte bundan bir sonraki aşama, hâkimlik veya savcılık rolünün üstlenilmesidir. "Savcı ve Hâkim Yardımcılığının" uygulamaya konması, adayların nitelikli bir hâkim veya savcı olarak değerlendirilene kadar aşamalı olarak davaların yasal bir parçası haline gelmelerini sağlayacaktır. Bu, Adalet Bakanlığının uzun vadeli stratejileri arasında yer almaktadır.

T. 16. Mahkemelerde staj denetimi: Bu sürecin, TAA ile imzaladıkları bir protokol çerçevesinde yaklaşık 4 ay boyunca stajyerler için danışmanlık görevini üstlenecek hâkimler tarafından yönetilmesi önerilmektedir. Türkiye’de staj dönemine yönelik Adalet Bakanlığı tarafından yürütülmekte olan yeni bir proje vardır. Staj döneminin daha etkin ve tutarlı bir şekilde yönetilmesi için TAA’nın asıl sorumlu veya Adalet Bakanlığı ile ortak sorumlu olması tavsiye edilir. HSK ile bu konuda görüşülmeli ve Adli Komisyon Başkanları ve Başsavcılar ile bir mutabakata varılmalıdır.

V. Aday hâkim ve savcılarının eğitim süresi (TAA + Staj dönemi)

T. 17. Meslek öncesi eğitim ve değerlendirme süresinin iki yıla çıkarılması: Meslek öncesi eğitimin iki yıla yayılması ve TAA’da verilen bu eğitime ek olarak da planlı ve anlamlı bir staj uygulaması ve çalışma ziyaretlerinin yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Eğitimin resmi olarak tamamlanabilmesi için sınav, mülakat ve diğer değerlendirmelerin başarıyla tamamlanmış olması gereklidir. Gerekli görülmesi halinde, eğitim ve değerlendirme süresi en fazla bir yıl daha uzatılabilecek şekilde tasarlanabilir. Telafi eğitimleri ele alınabilir, ancak uygun görülmeyen ve/veya başarısız olan adayların hizmetten ayrılması beklenmelidir. Bu eğitim programının tamamlanması veya herhangi başka bir şekilde sonlandırılması için bireysel başarı kayıtlarından faydalanılmalıdır.

VI. Eğitmenler

a. Tam zamanlı TAA Eğitmenleri

T. 18. Kadrolu eğitmenlerin, **yetişkin eğitimi veya öğretmenlik alanında PCGE benzeri bir diploma veya sertifikaları olmalıdır.**¹² Bu şekilde, eğitmenlerin ders hazırlama, modül yazma ve öğrenme yöntemleri gibi konularda uzmanlaşmaları sağlanacaktır.

HSK: Eğitmenlerin yetişkin eğitimi formasyonu (androgoji) sahibi olmalarının temin edilmesinin önem taşıdığı değerlendirilmektedir.

b. Yarı zamanlı eğitmenler

T. 19. Eğitmenlerin seçilmesi ve ücretlendirilmesine ilişkin kriterlerin düzenlenmesi için bir yönetmelik hazırlanmalıdır.

T. 20. Yarı zamanlı eğitmenlerin ise, en azından Eğitici Eğitimine denk bir eğitimden geçmiş olması gereklidir.

T. 21. Eğitimlerin değerlendirilmesi. Avrupa Konseyi projesi tam zamanlı eğitmenler için yetişkin eğitimi kurslarını değerlendirilebilir. Yarı zamanlı eğitmenler için de bir dizi eğitici eğitimi düzenlenebilir. Bu kapsamda, yeni eğitim ihtiyaçları, değişiklik imkânları, mevcut modüller ve eğitici becerilerinin artırılmasına yönelik değerlendirmeler yapılabilir. Ayrıca, değerlendirme kapsamında hem meslek öncesi hem de meslek içi eğitimlerin kararların niteliği, gerekçelendirilmesi ve AİHM ve Anayasa Mahkemesi standartlarına uyumu üzerindeki etkilerinin de değerlendirilmesi gereklidir.

¹² PGCE (Post Graduate Certificate in Education) İngiltere’de 2 yıllık lisansüstü eğitim ile öğretmenlik sertifikası veren bir sistem

c. *Dışardan görevlendirilen meslek içi eğitim eğitmenleri*

T. 22. Eğitmenlerin seçilmesi ve ücretlendirilmesine ilişkin kriterlerin düzenlenmesi için bir yönetmelik hazırlanması.

T. 23. Önceki Avrupa Konseyi projelerinde eğitmen olarak görev alan hâkim ve savcılar, içerik konusunda bilgili ve yetişkin eğitimi konusunda zengin deneyime sahip olduklarından, eğitmen olarak görevlendirilebilirler.

VII. Eğitim yöntemleri

Eğitim programlarının *andragoji* (yetişkin eğitimi) ilkeleri (interaktif, probleme dayalı öğrenme, yaparak öğrenme vb.) ile daha uyumlu hale getirilmesi.

T. 24. TAA'nın her ders ve müfredat için ders planı şablonu oluşturması: Tüm ders ve/veya modüller için ders planı yapılmalı; bu plan çerçevesinde öğrenme hedefleri, öğrenme yöntemleri, örnekler ve sunulacak vaka incelemeleri açık bir şekilde tanımlanmalıdır. Öğretim standartlarını birbiri ile uyumlu hale getirmek için ders planlarının tüm müfredatı kapsamı gereklidir.

T. 25. Ceza adaleti müfredatının yeniden yapılandırılması ihtiyacı: Hâkim ve savcılarının adliyelerde takip ettikleri sürece odaklanan, daha çok uygulamaya dayalı eğitimlerin yapılması hususunda talepler mevcuttur. TCK'nın anlaşılması elzem olmakla birlikte CMK'nın yorumlanmasına ilişkin becerilerin de artırılması gerekmektedir. Avrupa Konseyi projesi; ceza kovuşturmaları (adil yargılanma hakkına ilişkin ceza kovuşturmasının tüm aşamaları), koruyucu önlemler, güvenceler, soruşturmalar ve kararların gerekçelendirilmesi gibi temel dersleri desteklemelidir.

T. 26. İnteraktif öğretim tekniklerinin uygulanması: Didaktik anlatım yöntemi etkisi en az öğretme/öğrenme aracı olarak kabul edilmektedir.¹³ Bu öğretim stili bir an önce terk edilerek daha aktif öğrenme stillerinin kullanıldığı derslere/modüllere geçilmelidir. İspanya Yargı Okuluna yapılan çalışma ziyareti ile ilgili bölümde bu yöntemlerin bir kısmı anlatılmıştır. Bu aktif yöntemleri, probleme ve uygulamaya dayalı öğrenmeye yer vermeli ancak sadece bunlarla sınırlı kalmamalıdır. Bu bağlamda, anketler, vakıa çalışmalarına yönelik tartışmalar, forumlar, çalıştaylar, video konferanslar, sanal sınıflar, canlandırma, çevrimiçi eğitim, karma eğitim (örn. Hydra Simulation Suite) gibi yöntemlerden istifade edilebilir.^{14, 15} İnteraktif öğrenme/öğretim konularında çok sayıda kaynak mevcuttur. Örneğin AB'nin hazırladığı 'Hukukun Üstünlüğüne İlişkin Hâkim ve Savcı Eğitim Kılavuzu (Training guide on the rule of law for judges and prosecutors)¹⁶ bu raporun yazarlarının da sözü edilen çok sayıda interaktif yöntem ve öğrenme stillerine değinmektedir.

HSK: Ceza davasına konu olabilecek uyuşmazlıklara ilişkin iş akışı sürecinin birebir gözlem ve interaktif eğitim yöntemleri ile öğretilmesi önem taşımaktadır.

Bu yapılırken:

“Olay yeri inceleme, kovuşturmanın başlaması, iddianame düzenlenmesi ve kabulü ile davanın açılması, delillerin değerlendirilmesi ve yargılama süreci, hüküm verilmesi, istinaf ve Yargıtay aşamaları, kararın infazı, Anayasa Mahkemesine ve sonra AİHM'e bireysel başvuru, AYM veya

¹³ <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/01421599209044010>

¹⁴ <http://www.hydrafoundation.org>

¹⁵ <https://www.canterbury.ac.uk/social-and-applied-sciences/law-criminal-justice-and-policing/facilities/hydra.aspx>

¹⁶ http://www.ejtn.eu/PageFiles/19048/2019-056-Training%20guide-v5_FINAL.pdf

AİHM kararı sonrası yeniden yargılama ve söz konusu kararlar nedeniyle ödenebilecek tazminatlar nedeniyle yargı personeli hakkında yürütülebilecek rücu işlemleri” gibi pek çok aşamayı içeren sürecin yasal alt yapısına dair yapılacak bilgilendirmenin ardından, adayın bu süreçlerin tamamını gözlemlemesinin ve uygulamada kendilerine rol verilmesinin temin edilmesinin;

Bir başka deyişle adayların mesleğe başlayınca karşılaşacakları işin hangi aşamalardan geçmekte olduğunu tam olarak bilmek suretiyle mesleklerine hâkim olarak başlamalarının temin edilmesinin yanı sıra; yapacakları işin insan hayatı üzerindeki fiili etkisini de anlamalarının sağlanmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

T. 27. Adayların etkili bir şekilde değerlendirilmesi: TAA, meslek öncesi eğitim boyunca, eğitmen ve aday arasında adayların değerlendirilmesine ilişkin daha fazla etkileşime yer veren, daha nitelikli değerlendirme ve not verme sisteminin kullanılmasını ele almalıdır.

T. 28. Önceki Avrupa Konseyi projeleri kapsamında geliştirilen materyaller: Türkiye’de, özellikle CAS projesinin 1. aşaması olmak üzere önceki Avrupa Konseyi projeleri kapsamında ve Anayasa Mahkemesi Projesi ve Kötü Muamele İddialarının Etkili Soruşturması Projesi kapsamında geliştirilen ve uyarlanan materyallerin, önerilen eğitim metodolojisine uyarlanması ve yaygınlaştırılması tavsiye edilmektedir. Bu materyaller genel olarak, İfade Özgürlüğü, Kötü Muamele Yasağı, Koruyucu Önlemler ve Duruşma Yönetimi, İfade Alma ve Sorgulama Teknikleri konularına dair hazırlanmıştır.

T. 29. Geliştirilecek diğer destek materyalleri: Çocuklar ve göçmenler gibi belirli savunmasız gruplar ile nasıl ilgilenileceğini yönelik talimatlar; Adli tıp raporu ve bilirkişi beyanlarına ilişkin yapılması gerekenler hakkında talimatlar (kontrol listeleri); İyi bir şekilde gerekçelendirilmiş karar örnekleri; mahkeme kararları; savcılık tarafından yapılan koruma tedbiri talepleri, Yargılama öncesi tutukluluk kararlarında sunulan nitelikli gerekçe örnekleri.

VIII. Meslek İçi ve Meslek Öncesi Eğitim Müfredatları

T. 30. AİHM ve Anayasa Mahkemesi içtihadının aşağıdaki derslere yayılması: Soruşturmaya ilişkin süreçleri (CMK) ve ilgili olması halinde suçları (TCK) ele alan tüm derslerde ilgili AİHS maddelerine ve AİHM ihlal kararlarına atıfta bulunulmalıdır. Ancak, bu sadece Anayasa Mahkemesi tarafından sağlanan bilgilere ek olarak görülmeli ve bunun yerini almamalıdır. Avrupa Konseyi Projesi,¹⁷ TAA ile işbirliği içinde, bilgi formu ve araştırma raporu gibi içtihadla ilişkin materyallerin ders materyallerine dâhil edilmesini destekleyebilir. Bu materyaller kapsamında, öğrenme hedefleri, ders planları, interaktif eğitim metodolojisi, bilgilendirme ve raporlamaya ilişkin detaylara yer verilmelidir.

HSK: Söz konusu mahkeme içtihatlarının adaylara soyut olarak aktarılmasından ziyade, en çok ihlal sebebi olan hususlardaki içtihadın seçilerek, ihlal kararı verilmesine konu olan dava dosyasının ele alınması suretiyle adaylara vaka uygulaması olarak aktarılmasının daha faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

T. 31. Dava dosyaları ve soruşturmalara dayalı uygulamalı eğitim: Dava ve soruşturma dosyalarından faydalanan uygulamaya dayalı eğitim yöntemlerinin artırılması önerilmektedir. Bu tür öğretim yöntemlerinden faydalanan, iddianame yazımı ve ceza

¹⁷ <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets/turkish> ;
<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=caselaw/analysis&c=>

kovuşturmasının yürütülmesi, delil toplama ve dosya birleştirme yöntemleri, duruşmaların ve mahkeme personelinin yönetimine ilişkin becerilerin geliştirilmesi amaçlanmalıdır.

HSK: Ceza davasına konu olabilecek uyuşmazlıklara ilişkin iş akışı sürecinin birebir gözlem ve interaktif eğitim yöntemleri ile öğretilmesi önem taşımaktadır.

Bu yapılırken:

“Olay yeri inceleme, kovuşturmanın başlaması, iddianame düzenlenmesi ve kabulü ile davanın açılması, delillerin değerlendirilmesi ve yargılama süreci, hüküm verilmesi, İstinaf ve Yargıtay aşamaları, kararın infazı, Anayasa Mahkemesine ve sonra AİHM’e bireysel başvuru, AYM veya AİHM kararı sonrası yeniden yargılama ve söz konusu kararlar nedeniyle ödenebilecek tazminatlar nedeniyle yargı personeli hakkında yürütülebilecek rücu işlemleri” gibi pek çok aşamayı içeren sürecin yasal alt yapısına dair yapılacak bilgilendirmenin ardından, adayın bu süreçlerin tamamını gözlemlemesinin ve uygulamada kendilerine rol verilmesinin temin edilmesinin;

Bir başka deyişle adayların mesleğe başlayınca karşılaştıkları işin hangi aşamalardan geçmekte olduğunu tam olarak bilmek suretiyle mesleklerine hâkim olarak başlamalarının temin edilmesinin yanı sıra; yapacakları işin insan hayatı üzerindeki fiili etkisini de anlamalarının sağlanmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

T. 32. Gözlem aşaması: Öğrenme deneyimleri, bir iki günlük kurum ziyaretleri veya görevlendirmeleri vasıtasıyla pekiştirilmeli, bu şekilde kursiyerlerin çeşitli kamu görevlilerinin çalışmalarını, sistemi ve sistemin yargı ile bağlantısını incelemelerine olanak sağlanmalıdır. Ziyaret edilecek kurumlar arasında cezaevleri, polis merkezi, nezarethane, uyuşturucuyla mücadele veya hane içi şiddetle mücadele alanlarında çalışan kurumlar, adi tıp kurumları, avukat ofisleri, icra müdürlükleri olabilir. TAA, aday hâkim ve savcıların stajı/görevlendirilmesi için ilgili kurumlar ile mutabakat zaptı imzalayabilir.

HSK: Ceza davasına konu olabilecek uyuşmazlıklara ilişkin iş akışı sürecinin birebir gözlem ve interaktif eğitim yöntemleri ile öğretilmesi önem taşımaktadır.

Bu yapılırken:

“Olay yeri inceleme, kovuşturmanın başlaması, iddianame düzenlenmesi ve kabulü ile davanın açılması, delillerin değerlendirilmesi ve yargılama süreci, hüküm verilmesi, İstinaf ve Yargıtay aşamaları, kararın infazı, Anayasa Mahkemesine ve sonra AİHM’e bireysel başvuru, AYM veya AİHM kararı sonrası yeniden yargılama ve söz konusu kararlar nedeniyle ödenebilecek tazminatlar nedeniyle yargı personeli hakkında yürütülebilecek rücu işlemleri” gibi pek çok aşamayı içeren sürecin yasal alt yapısına dair yapılacak bilgilendirmenin ardından, adayın bu süreçlerin tamamını gözlemlemesinin ve uygulamada kendilerine rol verilmesinin temin edilmesinin;

Bir başka deyişle adayların mesleğe başlayınca karşılaştıkları işin hangi aşamalardan geçmekte olduğunu tam olarak bilmek suretiyle mesleklerine hâkim olarak başlamalarının temin edilmesinin yanı sıra; yapacakları işin insan hayatı üzerindeki fiili etkisini de anlamalarının sağlanmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

T. 33. Çeşitli dersler ve İnsan Hakları ve Anayasal Haklar kapsamında verilen dersler bağlamında AİHS’in yaygınlaştırılması: AİHS, AİHM ve ifade özgürlüğünün doğru bir şekilde yorumlanmasını konu alan bir eğitim modülünün meslek öncesi eğitim programına dâhil edilmesi gereklidir. Aday hâkim ve savcılar için AİHS hakkında daha fazla zorunlu ders (çevrimiçi veya yüz yüze eğitim, yukarıda T.10 kapsamında ifade edilen tavsiyelere bkz.) geliştirilmesini ele alabilir.

- T. 34. Ceza kovuşturması kapsamında delillerin değerlendirilmesi modülünün bir parçası olarak elektronik delil değerlendirmesi:** Elektronik delil ve bu delillerin yargı sistemindeki yerini konu alan bir meslek öncesi eğitim modülünün de geliştirilmesi gerekmektedir. Siber suçlar hakkında gerekli atıflar yapılabilir; ancak bu konuda daha kapsamlı bir meslek içi eğitimin düzenlenmesi faydalı olacaktır. Proje ekibi, Avrupa Konseyi materyalini kullanabilir ve bu materyali T 23. Paragraf hükmüne benzer şekilde hazırlamak için TAA'daki eğitimlerle işbirliği yapabilir. Herhangi bir eğitime siber hijyen konusunun dâhil edilmesi önemlidir.
- T. 35. Hâkim, Savcı ve Polisler için elektronik delil kılavuzu:** Elektronik delil kılavuzunun hazırlanması ve kariyerlerinin her aşamasında hâkim ve savcılara sunulması tavsiye edilmektedir. Proje ekibi, TAA eğitimleri ile işbirliği içinde, Hâkim, Savcı ve Polisler için AVRUPA KONSEYİ Elektronik Delillere Dair Kılavuzunu gözden geçirmeli ve güncellemelidir. Dijital delillerin aranması, el konulması ve uzman incelemesine ilişkin tek bir referans noktası sağlamak için Türk mevzuatı da kılavuzlara dâhil edilmelidir. Bu kılavuz, merkezi bir çevrimiçi kaynak platformunda erişime açık olmalı ve basılı versiyonları da aynı zamanda adliyelerde görev alan hâkim ve savcılara dağıtılmalıdır.
- T. 36. Proje kapsamında meslek öncesi eğitim derslerinin geliştirilmesine Avrupa Konseyi desteği:** Meslek öncesi eğitimdeki her modülün Avrupa Konseyi tarafından gözden geçirilmesi mümkün olmamakla birlikte, ders planı, aktif öğrenme yöntemleri, insan hakları hususları, vakia analizleri ve diğer destekleyici materyaller açısından örnek teşkil etmesi için en az iki derse yönelik yazılı destek Avrupa Konseyi tarafından sağlanmalıdır. Bu “model” dersler hazırlanırken TAA eğitimleri ile işbirliği yapılarak ders tasarımlarının meslek öncesi eğitim müfredat geneline yayılması sağlanmalıdır.
- T. 37. Hâkim ve savcılarda terfi ve kariyer gelişimi:** Hâkim ve savcılarının katılım sağladığı meslek içi eğitimler ile kariyer ilerlemeleri arasında bağlantı kurulmalıdır. Hâkim ve savcılarının bilgilerini sürekli olarak geliştirilmesi yönünde bir beklenti yerleşik hale gelmeli ve eğitimlere katılım ile terfi ve kariyer ilerlemesi arasında bağlantı kurulmalıdır. Hâkim ve Savcılar Kurulunun 17 Ocak 2020 tarihli (31009) Resmi Gazetede Hâkim ve Savcılarının meslek içi eğitimine ilişkin kararlar yayınladığı bildirilmiştir. Bu kararların 1. maddesi uyarınca “Meslek içi eğitim faaliyetleri, katıldığı uzmanlık programları...” hâkimlerin ve savcılarının terfi temellerinin değerlendirilmesinde bir kriter haline getirmektedir (05.04. 2017 tarih ve 675/1 Sayılı Karar).
- T. 38. Bazı meslek içi eğitimler zorunlu hale gelmelidir:** Örneğin, AİHS, AİHM ve İfade Özgürlüğüne ilişkin bir meslek içi eğitim modülü, zorunlu eğitim kurslarından birisi olmalıdır. Proje ekibinin, HELP modüllerinin geliştirilmesi için TAA'ya destek vermesi tavsiye edilmektedir.
- T. 39. Meslek içi eğitim kapsamında diğer yüz yüze eğitim teklifleri (yeni atanan hâkim ve savcılar ile yapılan görüşmeler ışığında)**
- o Anayasa Mahkemesi ve AİHM içtihatlarının, özellikle bu mahkemeler tarafından ihlal kararı verilen insan hakları bağlamlarında yaygınlaştırılmasına yönelik çalıştaylar;
 - o Yargılama öncesi tutukluluk, cezasızlık, kötü muamelenin etkili soruşturması ve yargılama öncesi tutukluluk koşullarına yönelik uzmanlık eğitimleri. (Önerilen bu eğitimlerden bazılarının Avrupa Konseyi projesi kapsamında desteklenmesi mümkündür)
 - o Gerekçeli iddianame/karar yazma dersleri;

- o Hane içi şiddet ve kadına karşı şiddet dersi;
- o Özellikle dijital deliller ve bilirkişi beyanı gibi delillerin kabul edilebilirliğine yönelik dersler.

HSK: Eğitim faaliyetleri sürecinin tamamına yönelik olarak, süreç başlarken- devam ederken- ve tamamlandıktan sonra, eğitim alan kişilerin görüş ve katkılarının dikkate alınması oldukça faydalı olacaktır.

T. 40. Aşağıdaki hususları kapsayan ek interaktif eğitim yöntemlerinin uygulanması: talep üzerine kurum dışı mesleki eğitimler, Türkiye’de ve yurt dışındaki kurumlara ziyaretler (örn. AIHM ve diğer uluslararası yargı organlarının ziyaret edilmesi, ilgili uluslararası konferans, insan hakları forumu, Yaz okulları, belirli alanlarda rehberlik sağlayacak kıdemli hâkimlerin katılımıyla yürütülen çalışma grubu seminerleri gibi etkinliklere katılım, bazı ilgili konularda farklı paydaşlarla birlikte disiplinler arası çalıştayların düzenlenmesi ve Moodle gibi çevrimiçi eğitim platformlarından faydalanılması. Bu bağlamdaki güçlü önerilerden biri, TAA tarafından oluşturulan ve Türkçe e-öğrenme ve HELP kurslarına HTTP bağlantılarına sahip olabilecek bir forumdur <https://forum.taa.gov.tr/>.

T. 41. Yeni hâkim ve savcılar için meslek içi eğitimlerin öncelikli olarak planlanması: Birçok yeni hâkim ve savcının ilk eğitimlerini tamamlamadan adliyelere çağrıldığı bildirilmiştir. Darbe girişimi sebebiyle boşalan pozisyonları doldurmak için gerekli görülmesi sebebiyle böyle bir uygulamanın tercih edildiği anlaşılsa da hâkimlerin meslek içi eğitimde olduğu gibi, bu eğitimlerin de önemli kısımlarını tamamlamalıdır.

T. 42. Görevlendirme veya yer değiştirme öncesi eğitim: Genel olarak, tüm görev değişikliklerinin ardından özel eğitim yapılmalıdır.(sahada değiştiklerinde deneyimli hâkimler için bile). Bu örnekler arasında, adliyeye yerleştirilen ve ilgilenecekleri konulara ilişkin (terörizm, aile içi şiddet veya siber suçlar gibi) hiç eğitim almamış hâkimler gelebilir. Hâkim ve savcılar yeni görevlerini yerine getirmeden önce kısa bir kurs hazırlanması ve verilmesi önerilmektedir.

T. 43. HELP eğitimlerinin meslek içi eğitimlere dâhil edilmesi: HELP ve uzaktan öğrenme kurslarının genişletilmesi ve meslek içi eğitim programına dâhil edilmesi gereklidir. Bu bağlamda, Türkçe materyallerin geliştirilmesi için belirli bir kaynak ve eğitim ihtiyacı olabilir. Bu eğitimler seçmeli olmakla birlikte hâkim ve savcılarının uzmanlık alanlarına göre verilebilir. Ulusal HELP eğitmenleri ve HELP Sekreterliği tarafından desteklenecektir. Bu tür meslek içi ve HELP eğitimlerinin proje kapsamında Türkçeye uyarlanması ve bazılarının proje süresi içinde başlatılması tavsiye edilmektedir. Tavsiye edilen konular aşağıda belirtilmiştir;

- Tutukluluğa alternatif tedbirler;
- Özgürlük ve güvenlik hakkı,
- Cezai konularda usuli teminatlar;
- Kararların gerekçelendirilmesi (cezai açılar: yargılama öncesi tutukluluk ve cezai hüküm)
- Radikalleşme dersi kapsamında terörizm davalarında delillerin toplanması ve kullanılması;
- Siber suçlar (halen geliştirilmektedir).

T. 44. Tüm adliyelerdeki Cumhuriyet Savcılıkları için belirli konularda kurum içi eğitimlerin teşvik edilmesi.

IX. Hâkim ve Savcı adayları

T. 45. Adayların değerlendirilmesi: İhtiyaç analizi ziyaretleri boyunca, hukuk fakültelerinden mezun olan hâkim ve savcılar gerekli hukuk bilgilerine sahip olmadan işe başladıkları hususunda yorumlar ile karşılaşmıştır. Bu yorumlar, adaylar eğitimlerini tamamlayıp adliyeye geldiklerinde de devam etmiştir. Bu bağlamda, işe alım sisteminin baştan sona gözden geçirilmesi tavsiye edilmektedir. Adayların mesleğe başladıklarında yargı mensubu olabilmek ve bu alanda bir kariyer yolu çizmek için gerekli bilgi, eğitim ve niteliğe sahip olmalarını sağlamak için almış oldukları eğitimin akreditasyon veya değerlendirilmesi faydalı olabilir. Giriş sınavları, adayların beklenen yeterliliklerini ölçecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

X. Diğer

T. 46. Hâkim yardımcısı ve savcı yardımcısı pozisyonlarının devreye alınması: Yeni atanan hâkim ve savcılar, personel yönetiminden soruşturma ve duruşmaların yönetimi veya kararların doğruluğu ve yasalar ile AİHM içtihadına uygunluğunun sağlanmasına çeşitli konularda önemli zorluklar ile karşılaştıkları çoğu kez dile getirilmiştir. Bu durum, genellikle eğitimlerin teori ağırlıklı olmasından kaynaklanmaktadır. Hâkim ve savcılar meslek boyunca yükselmesine olanak tanıyan bir kariyer yolunun eksikliği söz konusudur ve üstlendikleri roller çerçevesindeki sorumluluklar temelinde bazı önlenebilir hatalar meydana gelmektedir. Hâkim ve savcılar öncelikle yardımcı pozisyonunda deneyim kazanmalarına olanak sağlanması yargının etkinliğini artıracaktır. Bu sistemin oturtulması belirli bir zaman alacaktır ve hâlihazırda Adalet Bakanlığının uzun vadeli stratejik hedefleri arasındadır.

T. 47. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: TAA, aşağıdaki hususlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamalıdır:

- TAA'nın tüm girişimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine görünürlük kazandırılması ve kadınların katılımının desteklenmesi;
- Kadrolu ve yarı zamanlı eğitimcilerin seçiminde kadın erkek eşitliğinin sağlanması (ve TAA'nın stratejisi veya kurum içi düzenlemelerinde buna yer verilmesi)
- Avrupa Konseyi ve savcılar ile işbirliği içinde, kadınların özellikle ikamet ettikleri illerin dışında yürütülecek meslek içi eğitim faaliyetlerine katılımının desteklenmesi;
- Meslek öncesi eğitim müfredatının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine yer verecek şekilde hazırlanması (örneğin, mağdur konumundaki kadınlar ve hakları, hâkim ve savcılar sosyolojik sonuçlar açısından hassasiyetleri, kadınların kişi hürriyetinden yoksun bırakılması halinde aile hayatı ve diğer özel ve mesleki hayatlarına olan etkiler)
- Eğitimlerin cinsiyet ayrımı gözetmeyecek şekilde değerlendirilmesi ve raporlanması ve cinsiyete göre ayrılmış verilerin toplanması.

D. Ekler

Ek 1. Eğitim İhtiyaç Analizi Çalışma Ziyaretleri Gündemleri

A. 21-23 Ekim 2019 tarihlerinde Ankara'da Düzenlenen İlk Eğitim İhtiyaç Analizi Toplantı Gündemi

Monday 21/10/2019	Pazartesi
<i>Council of Europe Ankara Programme Office</i>	<i>Avrupa Konseyi Ankara Program Ofisi</i>
Information about the meeting and WG-2	Toplantı ve ÇG-2 hakkında bilgi
<i>Yücel Erduran</i> <i>Project Manager, Council of Europe</i> <i>Elena Jovanovska-Brezoska</i> <i>Project Coordinator, Council of Europe</i> <i>Başak Cansu Boyoğlu</i> <i>Senior Project Officer,, Council of Europe</i>	<i>Yücel Erduran</i> <i>Proje Yöneticisi, Avrupa Konseyi</i> <i>Elena Jovanovska-Brezoska</i> <i>Proje Koordinatörü, Avrupa Konseyi</i> <i>Başak Cansu Boyoğlu</i> <i>Kıdemli Proje Sorumlusu, Avrupa Konseyi</i>
Content and the methodology of the needs assessment	İhtiyaç analizi çalışmasının içeriğinin ve yönteminin belirlenmesi
Detention - Fairness of proceedings - Financing of terrorism - Cybercrime - <i>Coffee Break</i>	- Tutukluluk - Adil yargılanma - Terörizmin Finansmanı - Siber suçlar <i>Kahve arası</i>
Reporting Format	Raporlama formatı
Questionnaires (in each areas) – Format of the reports – Reporting deadlines – Individual reports of the consultants – Final report of the Needs Assessment Group	- Anketler (her bir konuda), - Rapor formatı, - Süresi, - Bireysel raporlar İhtiyaç Analizi Grubu Nihai Raporu
Finalizing the work plan	Çalışma planına karar verilmesi
Determination of the: dates - institutions and individuals - for the visits <i>Lunch Break</i>	Ziyaretler için: - tarihlerinin - kurum ve kişilerin kararlaştırılması. <i>Öğle arası</i>
<i>Transfer to the Justice Academy</i>	<i>Adalet Akademisine gidiş</i>
Meeting with the JAT	Adalet Akademisi Yönetimi ile görüşme
Information about the new JAT: Vision and Mission - Management structure - Training activities (units, programmes trainers ...) - <i>End of First Day</i>	Yeni Adalet Akademisi hakkında bilgilendirme: - Akademinin misyon ve vizyonu, - Yönetim Yapısı, - Eğitim faaliyetlerinin organizasyonu (eğitim birimleri, programlar, eğitmenler ...) <i>Birinci gün sonu</i>
Tuesday 22/10/2019	Salı
<i>Departure from hotel</i>	<i>Otelden hareket</i>
<i>Türkiye Adalet Akademisi</i>	<i>Türkiye Adalet Akademisi</i>
Meeting with Pre-service Training Department	Hizmet Öncesi Eğitim Departmanı ile Görüşme
Training programmes - Trainers - Plans for next term training of candidate judges and prosecutors – ... -	- Eğitim programları - Eğitmen kadrosu - Önümüzdeki dönem hâkim savcı adayları için planlamalar - ...
Meeting with In-service Training Department	Hizmet İçi Eğitim Departmanı ile Görüşme
Training programmes - Trainers - Plans for 2020 in-service training activities – ... -	- Eğitim programları - Eğitmen kadrosu - Önümüzdeki dönem (2020) hizmet içi eğitim planlamaları hakkında bilgi - ...
Meeting with Measurement and Assessment Unit	Ölçme ve Değerlendirme Birimi ile Görüşme
Mission of the unit - Staff -	- Birimin görevleri - Kadrosu

Work undertaken since establishment of the JAT (May 2019) and plans for future –		- Akademinin kuruluşundan bu yana kaydettiği çalışmalar ve planlamalar
... -		- ...
Lunch	13:15	Öğle yemeği
Meeting with trainers of the JAT	14:15	Akademi Eğitimcileri ile Görüşme
Training experiences -		- Eğitimciler deneyimleri
Training received as trainers -		- Eğitimciler eğitimleri
Status as trainers (permanent/ secondment etc.) –		- Akademide statüleri (Kadro/görevlendirme vb.)
Opinions about the new JAT-		- Akademi ile ilgili görüşleri
... -		- ...
Meeting with consultants, who conducted needs assessment study for the JAT	16:00	Adalet Akademisi için ihtiyaç analizi yapan uzman grubu ile görüşme
Information about the needs assessment for JAT:		Adalet Akademisi ihtiyaç analizi çalışması hakkında bilgilendirme:
Scope of work -		- İhtiyaç analizi kapsamı
Methodology -		- Yöntem
Target groups –		- İlk bulgular
Early findings -		
... -		
End of Second Day	17:30	İkinci gün sonu
Wednesday 23/10/2019		Çarşamba
Council of Europe Ankara Programme Office	09:15	Avrupa Konseyi Ankara Program Ofisi
Evaluation of training modules prepared in other projects of CoE	09:30	Önceki Projelerde hazırlanan eğitim modüllerinin değerlendirilmesi
<u>Criminal Justice (1) Project (2012-2014)</u>		<u>CAS 1 Projesi (2012-2014)</u>
Arrest and custody -		- Yakalama ve gözaltı
Interception of communication -		- İletişimin dinlenmesi
Pre-trial detention -		- Yargılama öncesi tutukluluk
Search and seizure -		- Arama ve el koyma
Technical surveillance -		- Teknik takip
Corruption -		- Yolsuzluk
Cybercrime -		- Siber suçlar
Effective investigation -		- Etkili Soruşturma
Right to fair trial -		- Adil yargılanma hakkı
Terror and organised crime -		- Terör ve organize suçlar
<u>Freedom of Expression Project (2014-2017)</u>		<u>İfade Özgürlüğü Projesi (2014-2017)</u>
Drafting of a Reasoned Judgment -		- Gerekçeli karar yazma
<u>Ill Treatment (2017-2019)</u>		<u>Kötü muamelenin yasaklanması (2017-2019)</u>
- Prohibition of ill treatment and fight against impunity		- Kötü muamelenin yasaklanması ve cezasızlıkla mücadele
<u>Individual Application Project (2016-2019)</u>		<u>Bireysel Başvuru Projesi (2016-2019)</u>
Right to life / Prohibition of torture,		- Yaşam Hakkı / İşkence yasağı,
Right to liberty and security,		- Özgürlük ve güvenlik hakkı
Right to a fair trial (civil/criminal),		- Adil yargılanma hakkı (özel hukuk/ceza hukuk),
Right to respect for private life and family life,		- Özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı
... -		- ...
Lunch Break	13:00	Öğle arası
Evaluation of Previous Training Modules	14:00	Önceki Eğitim Modüllerinin Değerlendirilmesi
Continued		Devam
Overall assessment of the first mission	15:30	İlk toplantının genel değerlendirmesi
Evaluation of the meetings held –		- Yapılan görüşmelerin değerlendirilmesi
Persons/institutions to be visited for next mission –		- Bir sonraki toplantı için görüşülmesi planlanan kişi/kurumlar
Reporting (methodology/deadlines) –		- Raporlama (yöntem - tarih)
Date/place for second mission –		- İkinci toplantı için yer ve tarih
End of the meeting	16:00	Toplantının sonu

B. İzmir ve Ankara’da 6-8 Ocak 2020 Tarihlerinde Düzenlenen İkinci Çalışma Ziyareti Gündemi

Monday (İzmir)	06/01/2020	Pazartesi (İzmir)
Departure from the hotel	08:30	Otelden hareket
Regional Court of Appeals of İzmir	09:00	İzmir Bölge Adliye Mahkemesi
President and Chief Public Prosecutor/Deputies		Başkan ve Başsavcı / Vekilleri
Break	09:45	Ara
Regional Court of Appeals of İzmir	10:00	İzmir Bölge Adliye Mahkemesi
Members and Prosecutors		Üyeler ve Savcılar
Lunch Break	12:00	Öğle arası
İzmir Adliyesi		İzmir Adliyesi
President of Justice Commission and Chief Public Prosecutor / Deputies	13:30	Adalet Komisyonu Başkanı ve Başsavcı / vekilleri
Meeting with the previous project’s trainers	14:15	Önceki projelerin eğitmenleri ile görüşme
İzmir Barosu:	16:30	İzmir Barosu
Meeting with lawyers		Avukatlarla görüşme
End of First Day	17:30	İlk gün sonu
Tuesday (İzmir)	07/01/2020	Salı (İzmir)
Departure from the hotel	08:30	Otelden hareket
İzmir Adliyesi	09:00	İzmir Adliyesi
Judges of First Instance Courts		İlk derece Mahkemesi Hâkimleri
Break	10:30	Ara
İzmir Adliyesi	10:45	İzmir Adliyesi
Prosecutors of First Instance Courts		İlk derece Mahkemesi Savcıları
Lunch	12:30	Öğle yemeği
İzmir Adliyesi	14:00	İzmir Adliyesi
Recently assigned judges of First Instance Courts (year of seniority; 1-3 years)		İlk derece Mahkemesi yeni atanmış hâkimler (kıdem 1-3 yıl)
Break	15:00	Ara
İzmir Adliyesi	15:15	İzmir Adliyesi
Recently assigned prosecutors of First Instance Courts (year of seniority; 1-3 years)		İlk derece Mahkemesi yeni atanmış savcılar (kıdem 1-3 yıl)
End of Second Day	16:30	İkinci gün sonu
Wednesday (Ankara)	08/01/2020	Çarşamba (Ankara)
Ministry of Justice		Adalet Bakanlığı
Personel İşleri Genel Müdürlüğü		Personel İşleri Genel Müdürlüğü
Ceza İşleri Genel Müdürlüğü		Ceza İşleri Genel Müdürlüğü
Eğitim Dairesi Başkanlığı	09:30	Eğitim Dairesi Genel Müdürlüğü
General Directorate of Foreign Affairs and the EU		Dış İlişkiler Ve AB Genel Müdürlüğü
Strateji Geliştirme Genel Müdürlüğü		Strateji Geliştirme Başkanlığı
Hâkim ve Savcılar Kurulu		Hâkimler ve Savcılar Kurulu
Lunch	12:00	Öğle yemeği
Türkiye Adalet Akademisi	14:30	Türkiye Adalet Akademisi
Debriefing		İlk bulguların değerlendirilmesi
End of Third Day	16:30	Üçüncü gün sonu

Ek 2. Eğitim İhtiyaç Analizi Çalışma Ziyaretleri Kapsamında Görüşülen Kişilerin Listesi

TAA

1. Hasan Kadir YILMAZTEKİN	Daire Başkanı
2. Yasin IŞIK	Hâkim
3. Selçuk ÇİFTÇİ	Hâkim
4. Eda BİÇGİN	Hâkim
5. Onur Utku SEVİM	Hâkim
6. Bahar AKBAŞ AYGÜN	Adalet Uzmanı
7. Meral GÖKKAYA	Hâkim
8. Esra ŞENOL	İstatistikçi
9. Ramazan DEMİRCAN	İstatistikçi
10. Uğur PARLAK	Daire Başkanı
11. Asiye POYRAZ	Hâkim
12. Şahin ALTUĞ	Hâkim
13. Seda UÇAR AKBULUT	Hâkim
14. Zeynep KURNAZ	Hâkim
15. Zehra TUNÇER BARDAKÇI	Hâkim
16. Ersel ASLAN	Hâkim
17. Banu Fatma GÜNARSLAN	Hâkim
18. Musa TANRISEVEN	Hâkim
19. Zühal İLHAN	Hâkim
20. Gamze ÜNAL	Hâkim

Akademisyenler

1. Muharrem KILIÇ	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
2. Elvan KEÇELİOĞLU	Çankaya Üniversitesi

İzmir BAM

1. Abdullah YEŞİL	6. Ceza Dairesi Başkanı
2. Ayşe Yeşim AKÇELİK	3. Ceza Dairesi Başkanı
3. Bestami TEZCAN	Cumhuriyet Başsavcısı
4. Bülent ÖZER	6. Ceza Dairesi Başkanı
5. Ercan TURAN	10. Hukuk Dairesi Başkanı
6. İlker UÇDU	16. Ceza Dairesi Üyesi
7. İdris KİZİR	Adalet Komisyonu Başkanı
8. Oktay YÖRÜK	7. Ceza Dairesi Üyesi
9. Mehmet YAYLA	20. Ceza Dairesi Üyesi
10. Seda AKMEŞE GÜNEŞ	İzmir Bilirkişilik Bölge Kurulu Başkanı
11. Talat DENİZ	Cumhuriyet Savcısı

İzmir Adliyesi

1. Kamil Erkut GÜRE	Cumhuriyet Başsavcısı
2. İbrahim KORKMAZ	Hâkim
3. Adem YILMAZ	Hâkim
4. Ali YÜCER	Hâkim
5. Ayhan PARMAKSIZ	Hâkim
6. Dilek ÇELİKTAŞ	Hâkim
7. Fatma TÜRKER	Hâkim
8. Hidayet SERİN	Hâkim
9. Osman Levent AKÇALI	Hâkim
10. Ümit ÖZMEN	Hâkim
11. Ali Osman KAYNAK	Cumhuriyet Savcısı

12. Talat DENİZ	Cumhuriyet Savcısı
13. Hünkar Ersen KIRLANGIÇ	Cumhuriyet Savcısı
14. Murat EFE	Cumhuriyet Savcısı
15. Murat Veysel SULAR	Cumhuriyet Savcısı
16. Nesli Sumru TUNÇ	Cumhuriyet Savcısı
17. Nihal FINDIK	Cumhuriyet Savcısı
18. Soner KAYA	Cumhuriyet Savcısı
19. Çelebi TETİK	Hâkim
20. Emrullah ERÖRS	Hâkim
21. Fatma Nur BALOĞLU	Hâkim
22. Kübra ARSLAN	Hâkim
23. Pelin AVCIOĞLU ELİTOK	Hâkim
24. Şeyma MUTLU	Hâkim
25. Zeliha GÖZ	Hâkim
26. Aslıhan OCAKTAN	Cumhuriyet Savcısı
27. Buğra KIRGIL	Cumhuriyet Savcısı
28. Buket Müzeyyen BİLGİÇ	Cumhuriyet Savcısı
29. Cihan İDİZ	Cumhuriyet Savcısı
30. Deniz ŞAHİN	Cumhuriyet Savcısı
31. Fazıl KANDEMİR	Cumhuriyet Savcısı
32. Gürcan AKGÖZ	Cumhuriyet Savcısı
33. Hayrullah ALTUNTAŞ	Cumhuriyet Savcısı
34. Merve BOŞNAK TOKGÖZ	Cumhuriyet Savcısı
35. Osman Tufan KAYIRAN	Cumhuriyet Savcısı
36. Utku AYVAZ	Cumhuriyet Savcısı
37. Yücel ÖZDEMİR	Cumhuriyet Savcısı

Önceki Projede Yer Alan Eğitimciler

1. Ali SOYER	Hâkim
2. Huriye KASAP	Hâkim
3. İlhami GÜNEŞ	Hâkim
4. Kamuran ASYA	Hâkim
5. Kenan ARSLANBOĞAN	Ağır Ceza Mahkemesi Başkanı
6. Mustafa Tarık ŞENTUNA	Hâkim
7. Önder BAYRAK	Hâkim
8. Sabri USTA	Hâkim
9. Turan GÜZELOĞLU	Cumhuriyet Savcısı

İzmir Barosu

1. Ali Deman GÜLER	Avukat
2. Mehmet Baran SELANİK	Avukat
3. Serkan CENGİZ	Avukat
4. Yakup GÜL	Avukat

Adalet Bakanlığı

1. İsmail DOĞAN	Hâkim, Personel Genel Müdürlüğü
2. Bülent KAYALI	Hâkim, Strateji Geliştirme Başkanlığı
3. Tamer SOYSAL	Hâkim, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü
4. Yusuf ÖNÇİRAK	Hâkim, Eğitim Dairesi Başkanlığı
5. Yasemin BUDAKOĞLU	Hâkim, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü

Hâkim ve Savcılar Kurulu

1. Hüseyin Cem EREN	Hâkim, Dış İlişkiler ve Proje Bürosu
---------------------	--------------------------------------