



CORRECTIONS CAREERS



4

EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES
FOR STAFF WORKING
IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

WP2

**2.1 GATHERING INTELLIGENCE
ABOUT THE FUTURE
OF CCJ CAREERS**

TR



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication under the project CCJ4C 612883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Düzeltilmeler Kariyer Raporu

Avrupa Cezaevi Görevlilerinin Kariyer Rehberliği İhtiyaçları Araştırması

Ekim, 2021

Yazarlar Rhianon Williams, Daiana Huber
Katkıda Bulunanlar: CCJ4C Ortakları



Erasmus+



CORRECTIONS
CAREERS

Yönetici Özeti

CEZAEVİ GÖREVLİLERİ İHTİYAÇ ANKETİNİN TEMEL BULGULARI

Ortaklıkta temsil edilen beş Avrupa Üye Devletinden 749 Cezaevi ve İnfaz Koruma Memuru¹ kariyer ve eğitim ihtiyaçları hakkında çevrimiçi bir ankete yanıt verdi. Ankete katılanların sayısı ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte, yanıtlar arasında güçlü bir benzerlik bulunmaktadır.

Şunu bulduk:

- Cezaevi görevlilerinin eğitim fırsatlarına yönlendirildiği her yerde, ceza infaz kurumlarında rehabilitasyonun sosyal felsefesini daha iyi anladıklarını hissetmektedirler.
- Çevresel teşvikler önemlidir: cezaevleri yeterli maaş ve tatil gibi iyi bir 'motivasyon' sağladığında, özellikle yönetici düzeyindeki personelin işlerini yapmak için yeterli eğitim aldıklarını hissetmeleri daha olasıdır.
- Katılımcılara temel eğitim sırasında kariyer rehberliği verildiyse ve cezaevinde çalışmanın bir 'kariyer' olduğu anlaşıldıysa: a) liderlik fırsatlarını belirleme b) işlerini daha iyi yapmak için doğru eğitime sahip olduklarını hissetme
- Yönetici personelin eğitim ve öğrenime açık olarak tanımlandığı durumlarda, kariyer fırsatlarının cezaevi dışında tanıtılma olasılığı daha yüksektir (ve bunun tersi de geçerlidir) ve katılımcıların bir dizi fırsat hakkında olumlu düşünme olasılığı daha yüksektir.
- Birim müdürleri maaşlarından memnun olma eğilimindeyken, ceza infaz kurumu memurlarının görevlerini yerine getirmek için yeterli para kazanmadıklarını düşünme olasılığı daha yüksektir.
- Algılanan damgalama ile algılanan destek ve yatırım eksikliği el ele gitmektedir: cezaevinde çalıştıklarını insanlara söylememe eğiliminde olan personel, idari personelin mesleki gelişime açık olmadığını ve ıslahın ne olduğunu ve işlerini nasıl daha iyi yapabileceklerini anlamaları için kendilerine çok az rehberlik edildiğini belirtmiştir.

¹ Geleneksel ceza infaz kurumu gardiyanı rolü, farklı yargı bölgelerinde küçük farklılıklar gösterecek şekilde gelişmiştir.

"Bin jeden Tag Mutter, Vater, Feuerwehrmann, Pastor, Psychologe..."

Justizvollzugsmitarbeiter, JVA Bremen, Almanya

"Her gün bir anne, bir baba, bir itfaiyeci, bir papaz ve bir psikoloğum"

İnfaz Koruma Memuru, Bremen Cezaevi, Almanya

Anket yanıtları bize ayrıca şunları da söyledi:

- Maaşının yeterli olmadığını düşünen bir ceza infaz kurumu görevlisi, aynı zamanda cezaevinin kendisini kariyer ilerlemesi konusunda motive etmediğini, eğitim konusunda kendisine çok az rehberlik yapıldığını ve idari personelin öğrenme ve gelişime açık olmadığını düşünecektir.
- Cezaevine yeni katılmış olan katılımcıların, cezaevlerinin kariyer bilgisi sağlayıp sağlamadığını bilme ve ıslah felsefesi konusunda kendilerini yönlendirilmiş hissetme olasılıkları daha düşüktür.
- Ceza infaz kurumu görevlilerinin
 - a) yeterince eğitim almadıklarını düşündüklerinde
 - b) iyi tatiller gibi iyi bir çevresel motivasyona sahip olmadıklarında c) ceza infaz kurumlarının ceza infaz kurumu dışındaki iş fırsatlarını teşvik etmediğinde cezaevinde çalıştıklarını söyleme olasılıkları biraz daha düşüktür
- Ceza infaz kurumu müdürlerinin cezaevini bir 'kamu görevi' olarak görme olasılığı biraz daha düşük, işlerini bir 'kariyer' olarak görme olasılığı ise biraz daha yüksektir.

Cezaevi görevlilerinin kariyer ihtiyaçlarına ilişkin bu anket, alıkoyma ve rehabilitasyon politikalarının işe alma ve işte tutma politikalarıyla nasıl örtüştüğü konusunda ne söylüyor?

- ✓ Kariyer gelişimi için **en etkili noktaları seçin**, örneğin temel CO eğitimi sırasında, yıllık değerlendirmede, potansiyel terfi sırasında,
- ✓ **Bütünsel olarak düşünün:** Kamu hizmeti rolünden duyulan gurur, eğitime açık yönetim ve daha geniş toplulukların işe alımı genellikle el ele gitmiştir.
- ✓ Meslektaş eğitimine **katılımı motive edin:** Eğitimin türünden bağımsız olarak, sadece değer verildiğini ve mesleki gelişime yönlendirildiğini hissetmek, rehabilitasyon ve

(yeniden) kapsayıcılık ihtiyaçlarının anlaşılmasını sağlar ve meslektaşları olumlu elçiler haline getirir.

- ✓ **İyi maaş ve tatiller eğitime katılımı artırır:** Yöneticilerinin aksine ön saflardaki memurlar kendilerine yeterince ödeme yapılmadığını düşünerek bir dizi kilit faktörü olumsuz yönde etkilemiştir.

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına verdiği destek, sadece yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez. Komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

İçindekiler

İçindekiler

İçindekiler.....	4
CCJ4C Hakkında: Düzeltme Kariyerleri	5
Ortaklık hakkında	7
Anket öncesi sonuçlar	8
Anket geliştirme	10
Anket yanıt analizi	12
Ülkeler arasındaki yanıt farklılıkları.....	12
Soruya göre dağılım	17
Soru 1-5'e verilen yanıtlar arasındaki korelasyonlar	19
Soru 6-10'a verilen yanıtlar arasındaki korelasyonlar	21
11-15. sorulara verilen yanıtlar arasındaki korelasyon	24
Soru 16-20'ye verilen yanıtlar arasındaki korelasyonlar	26

Sonuçlar	27
Ek 1 : Anket ve Talimatlar	29

Şekiller Tablosu

Şekil 1: A Grubu küme analizi diyagramı	13
Şekil 2: A grubu soruların çok boyutlu ölçekleme analizi	13
Şekil 3: B grubu sorularının çok boyutlu ölçekleme analizi	14
Şekil 4: Tüm yanıtların Pearson korelasyon katsayısı (r) haritası	16
Şekil 5: Pearson korelasyon katsayısı (r) haritası soru 1-5	17
Şekil 6: Maaş sorusuna ülkelere göre verilen yanıtlar	20
Şekil 7: Pearson korelasyon katsayısı (r) haritası soru 6-10.....	21
Şekil 8: Personelin yeterli eğitim alıp almadığına ilişkin ilçelere göre yanıtlar	23
Şekil 9: Pearson korelasyon katsayısı (r) haritası 11-15. sorular	24
Şekil 10: Pearson korelasyon katsayısı (r) haritası 16-20. sorular.....	26

Tüm fotoğraflar © Björn Buder - Budernetwork Fotografie'ye aittir ve Almanya'nın Bremen Eyaleti'nde bulunan Justizvollzugsanstalt Oslebshausen cezaevinden resmi izinle gösterilmiştir.

CCJ4C Hakkında: Düzeltme Kariyerleri

Erasmus+ Destekli Bir Proje

CC4JC Corrections Careers projesi, kişinin kendi kariyerini yönetmesi için gereken yetkinliklere odaklanarak ceza infaz kurumlarında kariyer rehberliği sürecini başlatmak veya iyileştirmek için bir çalışma metodolojisi geliştirmek, test etmek ve uygulamaya koymak amacıyla 2019-2022 yılları arasında Erasmus Plus Programı tarafından finanse edilmektedir. Ortaklar bunu, çalışanların (cezaevi personeli), işverenlerin (cezaevi idareleri), işyerinin (cezaevleri ve cezaevi sendikaları) ve ileri eğitimin (cezaevi akademileri, şirketler ve hayat boyu öğrenme STK'ları) doğrudan son kullanıcı katılımıyla gerçekleştirmektedir.

Bu proje bir Erasmus+ KA3 projesidir ve Avrupa'nın çeşitli ve dinamik toplumsal ve ceza adaleti ihtiyaçlarına uygun olarak politikanın ne olması gerektiğine bakmak için finanse

edilmektedir. Ortaklığımız, cezaevlerinin ve buralarda tutulan insanların toplumlarımızın bir parçası olduğu yönündeki ortak anlayışa dayanmaktadır. Tahliye sonrası yeniden entegrasyonu daha etkili ve kapsayıcı hale getirmek için ne kadar çok çalışırsak, bu toplumlar o kadar güvenli hale gelir. Ve iyi bir rehabilitasyon, adalet sistemlerimizdeki personel ile başlar.

Cezaevi ve infaz koruma memurlarının rolü geleneksel gözaltı rolünün dışına çıktıkça, bu personelin bir kişinin yeniden entegrasyonunun karmaşık ihtiyaçlarını destekleyen beceriler konusunda acilen eğitime ihtiyacı vardır. Bu nedenle ortaklığımız, cezaevi idareleri, sendikalar ve uluslararası meslek kuruluşları gibi doğrudan ilgili tarafların ve en önemlisi personelin kendisinin katılımıyla başlayarak, cezaevi ve infaz koruma memurlarının kariyer yönetimine yönelik yapılandırılmış ve yönlendirilmiş yaklaşımlara duyulan ihtiyacı Avrupa kamuoyunun gündemine taşımaktadır.

www.careersincorrections.com

Ortaklık hakkında

Corrections Career, yedi Avrupa Birliği Üye Ülkesi ve Türkiye'den oluşan bir ortaklık olup, ceza infaz kurumlarının ulusal idarelerini, ıslah hizmetleri işyeri temsilcilerini, kariyer rehberliği ve kariyer yönetimi yetkinliklerinin geliştirilmesi için desteğe ihtiyacı duyan çalışanların doğrudan temsilini, ceza infaz kurumlarında faaliyet gösteren ve/veya bu faaliyetleri etkileyen üçüncül sektörü (STK, dernekler, vakıflar) ve ceza infaz kurumlarına hizmet sağlayan kar amacı gütmeyen sektörü temsil eden kuruluşlardan oluşmaktadır.

Ulusal kamu kurumlarının ihtiyaçları tarafından yönlendiriliyoruz, ancak ceza adaletinin özelleştirilmesi ve kamu hizmeti profesyonel gelişimi hem politika hem de tedarik düzeylerinde tartışıldığı için her bir ortak Avrupa'da giderek daha önemli hale geliyor.

CPIP Romanya
Cezaevi Polisleri Ulusal Sendikası
Timisoara Cezaevi
Bremen Adalet ve Anayasa Senatosu
Uluslararası Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Birliği
Türkiye Cumhuriyeti Ceza ve Tevkifevleri Bakanlığı
Yenilikçi Cezaevi Sistemleri
York Associates
Brainlog
CEIPES
BETI

Romanya
Romanya
Romanya
Almanya
Belçika
Türkiye
Portekiz
Birleşik Krallık
Danimarka
İtalya
Litvanya



Anket öncesi sonuçlar

Haziran 2019 ve Nisan 2020 tarihleri arasında CCJ4C Corrections Career projesi ilk olarak ortak ülkelerdeki *Politika ve Uygulamaların Gözden Geçirilmesi* için çalışmıştır:

- Ortak ülkelerden kamu görevlileri ve cezaevi personeli için kariyer rehberliğine atıfta bulunan tüm literatür, mevzuat, rapor ve kamu belgelerinin incelenmesi
- Ülke başına politika bağlamı analizi
- Halka Açık Oturumlar Paydaşlar yuvarlak masa toplantısında görüşlerini dile getirmiştir.

Yukarıdaki raporun bulguları şunu göstermektedir:

- Kamu sektörü kariyer rehberliği ile kamu politikasının uyumlu hale getirilmesi ihtiyacı. Cezaevi görevlileri kariyer danışmanlığı aldığı anda bundan kimin fayda sağlayacağını ve sonrasında bunun bedelini ödemenin bireyin mi yoksa kurumun mu sorumluluğunda olduğunu soruyoruz.
- Düzeltilmiş ceza infaz kurumlarında insani hizmet rolünün geliştiğine dair büyük kanıtlar: yeni personel becerileri ve yetkinlikleri, ceza infaz kurumları ve daha geniş ceza adaleti rolleri için güncellenmiş işe alma ve işte tutma kılavuzları gerektirmektedir.
- Kariyer rehberliğinin cezaevlerinde en etkili şekilde ne zaman ve nasıl sunulması gerektiğine dair sorular? En çok 6th hizmet yılı ve 50 yılın üzerindeki memurların yararlanma olasılığının yüksek olduğunu gördük. O halde rehberlik reaktif değil proaktif mi olmalıdır?
- Kariyer rehberliği, iki kilit rolün desteği olmadan bireysel veya kurumsal gündemde daha üst sıralara çıkamayacaktır: Yöneticinin cezaevinde olumlu bir öğrenme kültürünü pekiştirme rolü (biz buna Kapı Bekçisi diyoruz) Mentorun tutarlı ve etkili politika uygulamasını teşvik etme rolü (Kolaylaştırıcı)
- Kanıt oluşturmak ve girişimlerin değerlendirilmesine öncelik vermek için gerçek ve artan bir ihtiyaç: Kariyer rehberliği etkili mi? Eğer öyleyse ne zaman, nasıl ve kiminle?



Anket geliştirme

WP2'nin amacı, yaygınlaştırılma ve eğitim ve öğretim sistemlerini iyileştirme potansiyeline sahip yenilikçi politika yaklaşımlarını belirlemek, test etmek, geliştirmek veya değerlendirmektir.

- Bunu kilit paydaşlarla birlikte çalışarak ve onlara söz hakkı vererek yapacağımızı söylemiştik.
- Mevcut uygulamanın bu analizinin aynı zamanda kilit paydaşlarla bir öğrenme deneyimi ve farkındalık artırıcı bir an olacağını söyledik.

Ancak 2020 yılında ve küresel COVID-19 salgını karşısında başka öncelikler de vardı. Yine de, cezaevinde kariyer rehberliği hakkında varılan sonuçların gerçekten de politikanın son kullanıcılarının gerçekliğini yansıtıp yansıtmadığını öğrenmek amacımız olmaya devam etti.

Ön saflardaki cezaevi personeline ulaşmak için dijitale geçtik: cezaevi, eğitim ve kar amacı gütmeyen profesyonellerden oluşan ortaklığımız, adalet sistemlerimizdeki cezaevlerine dağıttığımız çevrimiçi bir Cezaevi Görevlisi İhtiyaç Analizi Anketi geliştirdi. Cezaevi/ıslah memurlarından veya onların müdürlerinden yanıt vermelerini istedik.

Anket, iki Zoom oturumu sırasında tüm ortaklar arasında ortak bir çabayla geliştirildi ve aralarda belirli sorular ve konular üzerinde ekran değerlendirmesi yapıldı. Daha sonra ana dili İngilizce olan kişiler tarafından ortak dillere çevrildi. Anket Google Forms aracılığıyla dağıtıldı ve ilk etapta 9 hafta boyunca açık bırakıldı. Her ortak anketi kendi yerel veya ulusal cezaevi hizmetleri veya sendikası aracılığıyla dağıtmıştır. Bir anket İngilizce olarak kalmış ve ICPA tarafından uluslararası düzeyde dağıtılmıştır.

Soru türleri

Mümkün olan yerlerde evet/hayır soru tipi kullanılmıştır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda (örneğin hizmet süresi) 5'li Likert ölçeği sorusu kullanılmıştır. Analiz için, bir katılımcının katılım düzeyi, 3-5 puanları katılım/olumlu/daha yüksek bir sıklık ve 1 ve 2 puanları katılmama/olumsuz/daha düşük bir sıklık olarak alınarak analiz edilmiştir.

Anket yanıtları

5 lke (TR: 265 yanıt, IT: 248 yanıt, DE: 71 yanıt, RO: 28 yanıt, PT: 120 yanıt, ENG-lang INT: 17 yanıt) ulusal dillerine çevrilmiş ve uluslararası yanıtlar İngilizce olarak verilmiştir.

Toplam 749 yanıt alınmıştır.



Anket yanıt analizi

Ülkeler arasındaki yanıt farklılıkları

İlk olarak, ortak ülkelerdeki cezaevi personelinin yanıtları arasında önemli farklılıklar olup olmadığını öğrenmek istedik. İlk olarak, tüm ülkelere gelen yanıtları iki grup soruya göre gruplandırdık; bunlardan ilki görevde geçirilen süre ve deneyimle ilgiliydi:

Parti A

- Mevcut pozisyonda ne kadar süredir
- Bu sizin tek kariyeriniz miydi?
- Maaşınızı yeterli buluyor musunuz...?
- Kariyer danışmanlığı alıyor musunuz yoksa tüm çalışanlara kariyer danışmanlığı veriliyor mu?
- İşe gittiğinizde bunu düşünüyor musunuz?
- Fırsatları/ düzeltmelerin felsefesini anlamam için bana rehberlik edildiğini hissediyorum

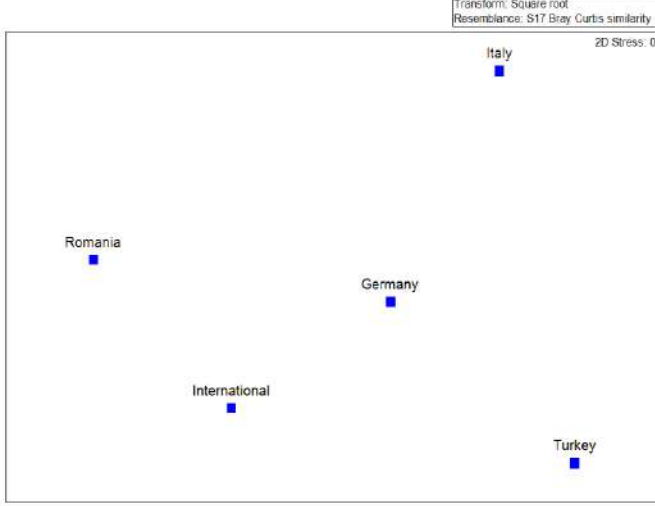
İkinci grup ise eğitim ve mentorluk üzerine:

B Grubu

- Yıllık iş performansı değerlendirmeniz var mı?
- Görevlerinizi etkin bir şekilde yerine getirmek için yeterli eğitim alıyor musunuz?
- Bu eğitimin işinizde kalmanıza ne ölçüde yardımcı olduğunu düşünüyorsunuz?
- Bölüm müdürünüz değil de bir kariyer danışmanınız ya da rehberiniz var mı?
- Liderlik gelişimi kariyerinde ne kadar bilgi var?
- Fırsatları/ düzeltmelerin felsefesini anlamam için bana rehberlik edildiğini hissediyorum

Bu iki soru grubuna tüm katılımcılar tarafından verilen yanıtlar bir küme analizi kullanılarak karşılaştırıldığında, diğerlerinden önemli ölçüde farklı yanıtlar veren bölgeler düşük bir benzerlik puanı ile gösterilecektir.

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?



Şekil 1: A grubu küme analizi diyagramı

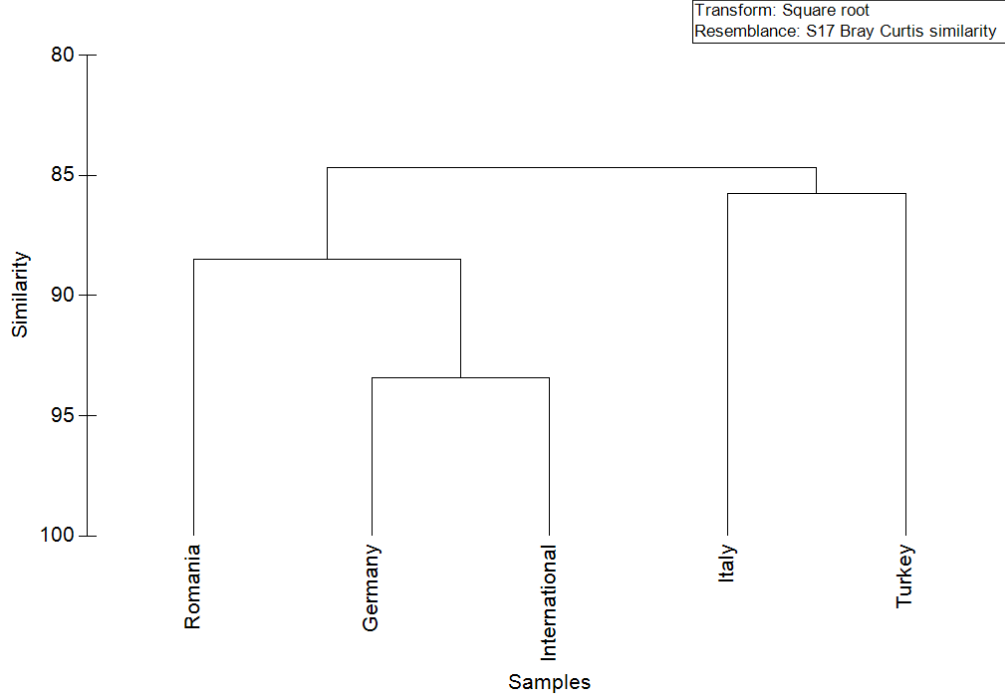
Şekil 1'de, farklı bölgelerden gelen yanıtların diyagramda birbirine nispeten yakın kaldığını görüyoruz. Bu yakınlık, hem grup A hem de grup B'de bölgelere göre yanıtlarda yüksek bir benzerliğe işaret etmektedir: hiçbir ülke önemli 'aykırı' yanıtlara sahip değildir.

Bu nedenle, ortak ülkelerdeki cezaevi çalışanlarının aynı sorulara verdikleri yanıtlar çok benzerdir.

Herhangi bir ülkenin yanıtlarının diğer bölgelerden önemli ölçüde uzak olup olmadığını görmek için bu 2D testinin bölgelere göre yapılmasını sağlamak (çok boyutlu ölçekleme analizi)

WHETHER TIME AND EXPERIENCE MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?

Group average



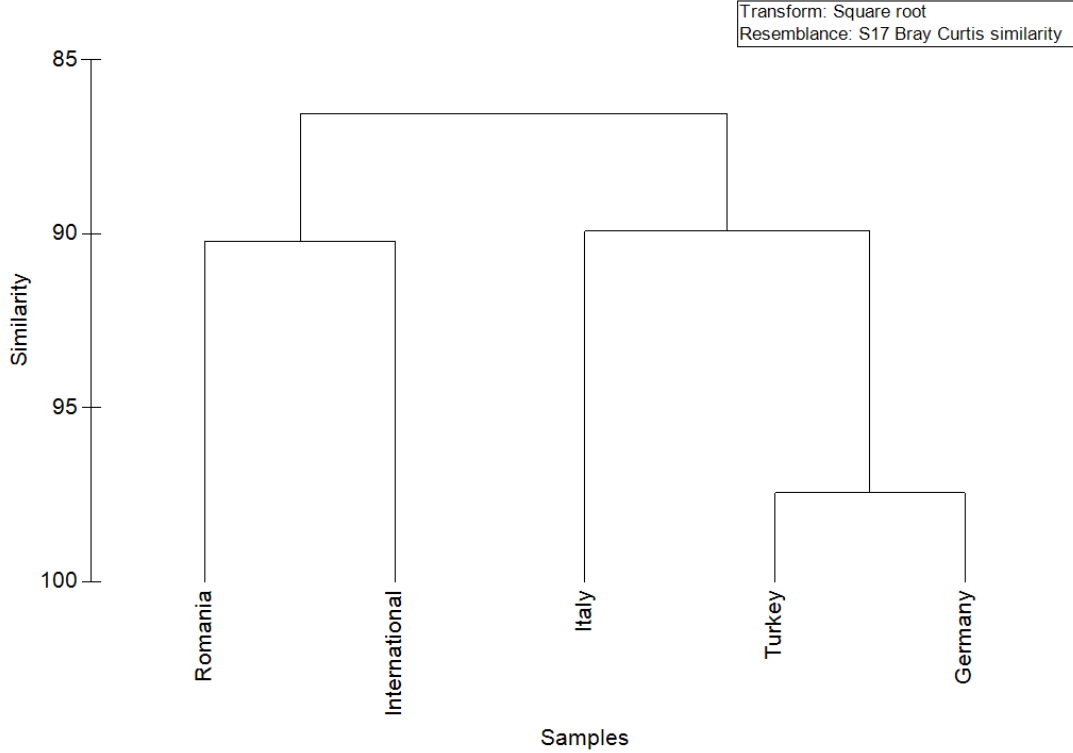
Şekil 2: A grubu soruların çok boyutlu ölçekleme analizi

- 85'in benzerliği

- **Yüksek benzerlik, bu soru setlerine verilen cevaplardaki bölgesel farklılıkların asgari düzeyde olduğunu göstermektedir.**

WHETHER TRAINING AND MENTORING OPPORTUNITIES OFFERED MAKE A DIFFERENCE TO ENTHUSIASM FOR JOB?

Group average



Şekil 3: B grubu sorularının çok boyutlu ölçekleme analizi

B grubu soruların (eğitim ve mentorluk üzerine) çok boyutlu ölçekleme analizinde, ortak ülkelerdeki ceza infaz kurumu görevlileri arasında %87'lik bir benzerlikle daha da yüksek bir yanıt benzerliği görülmüştür. **Yine bu yüksek benzerlik, bu soru gruplarına verilen cevaplardaki bölgesel farklılıkların asgari düzeyde olduğunu güvenle söyleyebileceğimiz anlamına gelmektedir.**

Spearman Sıralama Korelasyonları²

Bremen/Almanya, Romanya, Portekiz, Türkiye ve İtalya'daki personelin yanıtları arasında büyük farklar olmadığını bildiğimizden, her bölgedeki tüm katılımcıların verilerini bir araya getirebilir ve yanıtlar arasındaki kovaryansın gücünü görebiliriz. İki değişkenin birlikte değişme eğilimini ölçerek korelasyon katsayılarını belirlemek için

² Bu veri seti Mendeley Data aracılığıyla kamuya açıktır: Williams, Rhianon (2022), "Spearmans Rank Correlation Heatmap of Prison Officer Career Guidance Needs Survey", doi: 10.17632/8d69mv2bmz_1 <https://data.mendeley.com/datasets/8d69mv2bmz/2>

Spearman sıra korelasyonunu kullandık. 1 değeri tüm yanıtlayıcıların her iki soruya da aynı yanıtı verdiğini, -1 değeri ise her bir soruya zıt yanıtlar verildiğini göstermektedir. Pozitif korelasyon, belirli bir soruya verilen artan olumlu yanıtların genellikle ikinci soruya verilen olumlu yanıtlarla eşleştğini gösterir. Negatif bir korelasyon, yanıtlayıcıların bir soruya yüksek oranda yanıt verdiğinde, diğerine genellikle olumsuz yanıt verdiğini gösteren bir eğilimi temsil eder. 'Korelasyon yok' ifadesi, bir soruya verilen yanıtların diğer soruya verilen yanıtlarla korelasyon göstermediğine işaret etmektedir.

Okuyucuya **verilerdeki korelasyonların gerçek olduğunu** hatırlatmak önemlidir - bir grup yanıt ile diğeri arasında bir bağlantı vardır - **ancak bu nedensel olmayabilir**. CCJ4C projesinde, ortaklar tarafından toplanan **diğer verileri bağlamsallaştırmak** için Spearman sıra korelasyonlarını kullandık.

- Spearman sıra korelasyonları monotonik ilişkileri ölçer: değişkenler birlikte değişme eğilimindedir, ancak sabit bir oranda olması gerekmez.
- Spearman korelasyon katsayısı, ham veriler yerine her bir değişken için sıralanmış değerlere dayanmaktadır.
- İki soruya yanıt veren katılımcıların büyük çoğunluğu (>%95) iki soruya benzer şekilde yanıt verdiyse, bu grafikte koyu renklerle gösterilecek olan güçlü bir korelasyon söz konusudur.
- Zayıf korelasyonlar, daha küçük bir çoğunluğun iki soruya benzer şekilde yanıt vermesi durumunda gösterilir.
- Korelasyon **pozitifse, kahverenginin** bir tonuna boyanır.
- Korelasyon **negatifse, mavinin** bir tonudur.
- Renk ne kadar güçlü olursa, korelasyon da o kadar belirgin olur.
- Korelasyon yalnızca katsayı %95'in üzerindeyse pozitif veya negatif olarak görünür, bu nedenle yanıtta bir model yoksa, **korelasyon** belirtilmez, yetersiz veri olduğunu söyledik ve bunlar **gri renkte gösterilir**.
- Siyah alanlar hem x hem de y ekseninde aynı soruyu temsil eder

Korelasyon yalnızca katsayı %95'in üzerindeyse pozitif veya negatif olarak görünür, bu nedenle yanıtta bir model yoksa, korelasyon belirtilmez, yetersiz veri olduğunu söyledik ve bunlar gri renkte gösterilir.

Ortaya çıkan grafik burada ilk olarak bütünüyle sunulmaktadır. Bunu, her seferinde 5 soruya verilen yanıtları ele alan ve kilit sorulara verilen bireysel ülke yanıtlarını gösteren daha küçük grafiklere ayırmaya devam ediyoruz.

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager to correctional officers?	How long have you been in your current position at the prison?	Has this been your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organization have an annual job performance review?	If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	Are you/are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	To what extent do you think this training helps you stay in your job?	How much information is there on development of leadership skills?	When you go to work, do you consider this a job "fill-in" mission?	Do you sometimes not tell people that you work in prison?	How receptive are managerial staff to learning and development?	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees?	Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?	I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better
Are you a correctional officer?																			
Are you a line manager to correctional officers?	-0.24		0.1	0.13	0.29	0.13													
How long have you been in your current position at the prison?	0.12	0.1		0.29		0.31													
Has this been your only career?	0.13	0.29	0.29		0.07														
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.12	0.07	0.25	0.25		0.2	0.48	0.13	0.21	0.28			-0.17	0.44	0.16	0.12		0.23	0.27
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?		0.31																	
Does your organization have an annual job performance review?																			
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?																			
Are you/are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?		0.09	0.08	0.14	0.46														
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	-0.11		0.1		0.13	0.23	0.17	0.21											
How much information is there on development of leadership skills?				0.09	0.31	0.12													
When you go to work, do you consider this a job "fill-in" mission?				0.1	0.33	0.12													
Do you sometimes not tell people that you work in prison?		0.1	-0.09		-0.09														
How receptive are managerial staff to learning and development?				0.16	0.41														
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.19	0.12		0.1	0.16	0.27												
Do you need to seek out career counseling yourself, or is career counseling given to all employees?																			
Do you have a career mentor or counselor you can visit, who is not your line manager?		0.1	0.23																
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections		0.1		0.11	0.23														
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better		0.1		0.18	0.31	0.1													

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0

Şekil 4: Tüm yanıtların Spearman sıralama korelasyon haritası

Bu grafiği veya 'ısı haritasını' okumak için önce yatay listede analiz etmek istediğiniz soruyu bulun. Siyah kareye ulaşıncaya kadar (hem yatay hem de dikey ekseninde aynı soruyu gösterir) bu soruya verilen yanıtlar ile diğer sorular arasındaki korelasyonları yatay olarak okuyun. Bu sütunda, aynı soruya verilen yanıtları haritanın sonuna kadar dikey olarak okumaya devam edin.

Pozitif korelasyonlar (kahverengi) her iki değerin birlikte yükseldiğini, negatif değerler (mavi) ise bir değer yükseldiğinde diğerinin düştüğünü göstermektedir.
(Gri = yetersiz veri)

Soruya göre dağılım

	Are you a correctional officer?	Are you a line manager to correctional officers?	How long have you been in your current position at the prison?	Has this been your only career?	Do you consider that your salary is enough to perform your duties?
Are you a correctional officer?		-0.29	-0.12		
Are you a line manager to correctional officers?	-0.294		0.1	0.13	0.29
How long have you been in your current position at the prison?	-0.12	0.1		0.29	
Has this been your only career?		0.13	0.29		
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?		0.29			
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?		0.12		0.07	0.25
Does your organisation have an annual job performance review?			0.31		
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?		0.09	-0.09		0.14
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	-0.11		0.1		
How much information is there in basic training that prison work is a career?					0.09
How much information is there on development of leadership skills?		0.08			0.1
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		-0.12			-0.09
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	0.1	-0.09			
How receptive are managerial staff to learning and development?					0.14
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?		0.19	0.12		0.1
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?					
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?		0.1	0.21		
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections		0.1			0.11
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better		0.1			0.18

Şekil 5: Spearman sıralama korelasyon haritası soruları 1-5

Bu bölümde, bu diyagramı 5 soruda bir ele alacağız.

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0



Soru 1-5'e verilen yanıtlar arasındaki korelasyonlar

Bu ilk beş soruda aşağıdaki negatif korelasyonlar dikkatimizi çekmektedir:

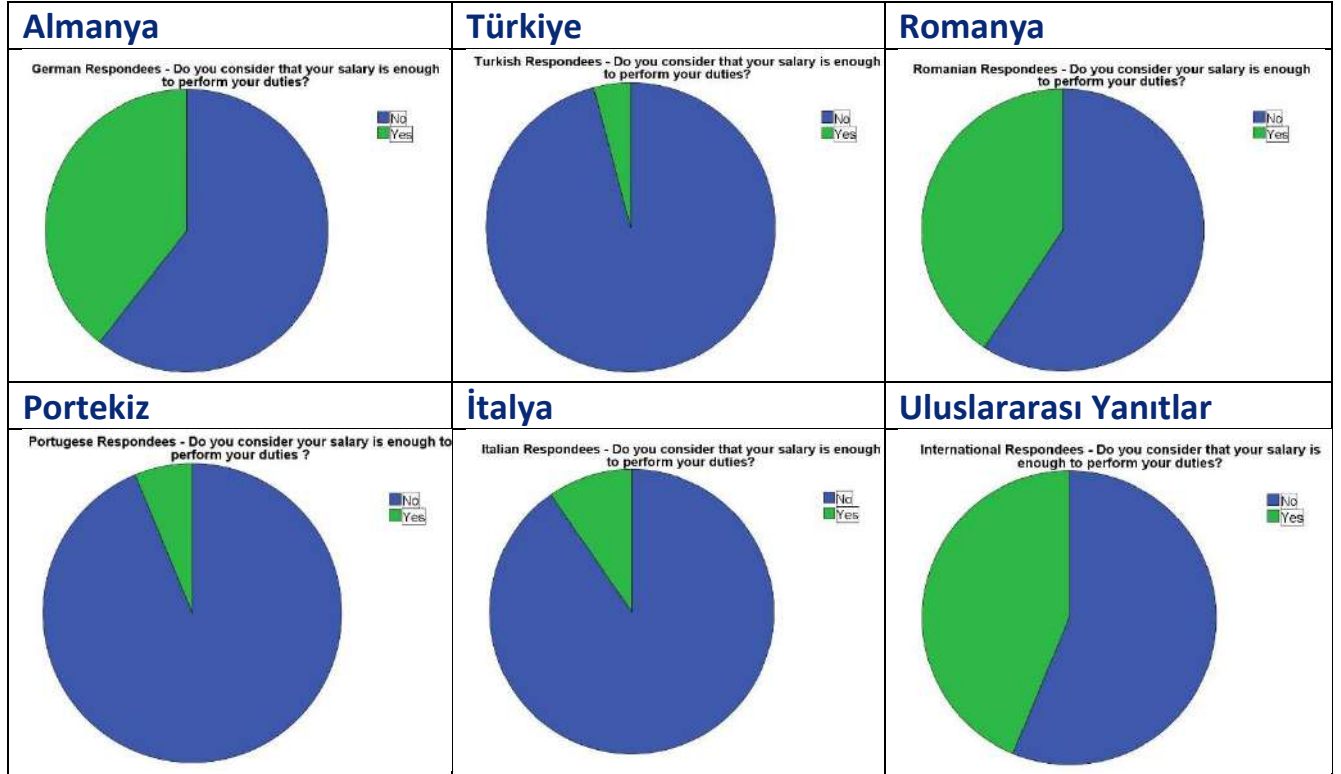
- İnfaz koruma memurları, hat yöneticilerine kıyasla görevlerinde geçirdikleri süre ile negatif bir korelasyona sahip olma eğilimindedir. Bu durum, ön hat personelinin yöneticilerine kıyasla daha kısa süredir görevde olma eğiliminde olduğu anlamına gelmektedir.
- İnfaz koruma memurları, eğitimin işlerinde kalmalarına yardımcı olmadığını düşünme eğilimindedir. Bölüm müdürleri bu konuda tarafsız kalmıştır.
- Birim yöneticilerinin rollerini bir kamu görevi olmaktan ziyade bir kariyer olarak görme eğilimi biraz daha güçlüdür. Herhangi bir katılımcının rolünü kamu görevinden ziyade bir kariyer olarak gördüğü durumlarda, az maaş aldığını düşünme olasılığı biraz daha yüksektir.

Ve aşağıdaki pozitif korelasyonlar:

- Katılımcılar görevlerinde ne kadar çok yıl geçirmişlerse, yıllık iş performansı değerlendirmesi yaptırma (veya olup olmadığını bilme) olasılıkları da o kadar yüksektir. Tecrübeli çalışanlar ayrıca bölüm müdürleri olmayan bir mentor veya benzerine sahip olma konusunda biraz daha fazla eğilim göstermiştir.
- Yeterli maaş, diğer 15 sorudan 8'ine verilen olumlu yanıtlar için bir göstergedir: Maaşlarının görevlerini yerine getirmek için yeterli olduğunu düşünen katılımcıların tatillerinin (ve diğer çevresel teşviklerin) yeterli olduğunu, işlerini etkili bir şekilde yapmak için yeterli eğitim aldıklarını, temel eğitimde cezaevi işinin bir kariyer olduğuna dair yeterli bilgi olduğunu, liderlik becerilerinin geliştirilmesi konusunda yeterli bilgi olduğunu, yöneticilerinin öğrenme ve gelişime açık olduğunu, yeni işlerin cezaevi dışında iyi bir şekilde tanıtıldığını ve islahı daha iyi anlamak için eğitim fırsatları ve işlerini daha iyi yapmak için eğitim fırsatları konusunda kendilerine rehberlik edildiğini düşünme olasılıkları daha yüksektir.
- Bölüm müdürlerinin maaşlarından memnun olma olasılığı, yanıt veren infaz koruma memurlarına göre daha yüksektir.

Maaş sorusu için, katılımcı bölgeler arasında daha önemli farklılıklar olduğu için, netlik sağlamak amacıyla belirli ülke verilerini ekledik.

S.5: Maaşınızın görevlerinizi yerine getirmek için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
Olası yanıtlar: Hayır (mavi)/ Evet (yeşil)



Şekil 6: Maaş sorusuna ülkelere göre verilen yanıtlar

Soru 6-10'a verilen yanıtlar arasındaki korelasyonlar

	Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	Does your organisation have an annual job performance review?	If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	To what extent do you think this training helps you stay in your job?
Are you a correctional officer?					-0.11
Are you a line manager to correctional officers?	0.13			0.09	
How long have you been in your current position at the prison?		0.31		-0.09	0.1
Has this been your only career?	0.07				
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.25			0.14	
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?			0.2	0.46	0.13
Does your organisation have an annual job performance review?					0.23
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?	0.2				0.17
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.46				0.26
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.13	0.23	0.17	0.26	
How much information is there in basic training that prison work is a career?	0.31	0.12		0.46	0.28
How much information is there on development of leadership skills?	0.33	0.12		0.43	0.24
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?		-0.1			
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.17			-0.12	
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.44			0.3	
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.16	0.27		0.14	
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	0.12			0.1	
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?		0.27			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.23			0.354	0.15
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.32	0.1		0.36	0.16

Şekil 7: Spearman sıralama korelasyon haritası soruları 6-10

Soru 6-10'da aşağıdaki korelasyonları görüyoruz:

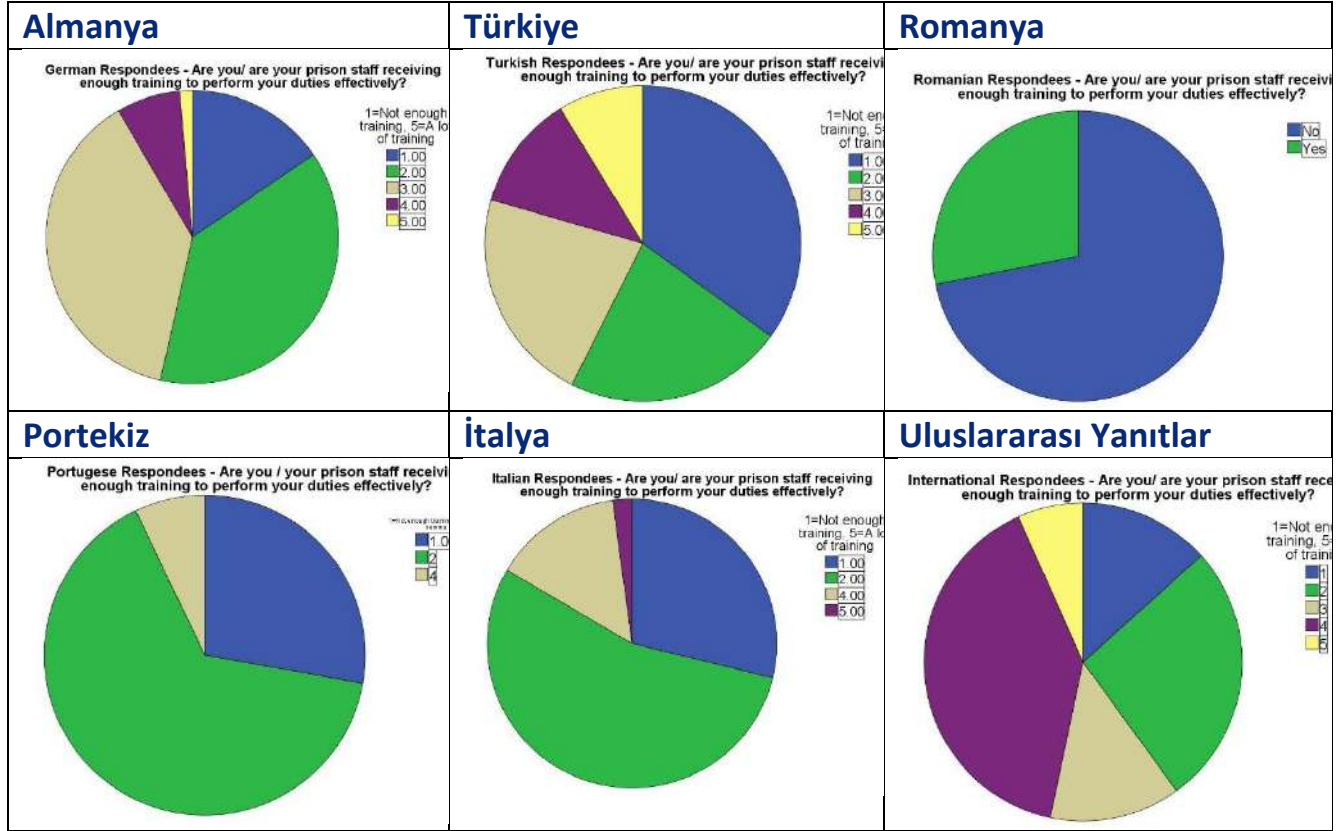
- Soru 6'da herhangi bir soruyla en güçlü pozitif korelasyonları görüyoruz: eğer bir katılımcı kurumunun kendisini kariyerinde tutmak için yeterli motivasyonu (iyi tatiller/ebeveyn izni/eğitim vb.) sağladığını düşünüyorsa, işlerini etkili bir şekilde yapmak için yeterli eğitim aldıklarını, personelin yıllık performans değerlendirmesinden faydalanacağını düşündüklerini, temel eğitimde cezaevi işinin bir kariyer olduğu konusunda iyi bilgilendirildiklerini ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi konusunda bilgi sahibi olduklarını belirtme olasılıkları da daha yüksektir (pozitif korelasyonun gücü sırasına göre), Yönetimlerinin öğrenme ve gelişime açık olduğunu hissetmek, işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olacak eğitim fırsatlarına yönlendirildiklerini düşünmek, ıslahı daha iyi anlamak için fırsatlara sahip olduklarını hissetmek, cezaevlerinin ıslahı cezaevi dışında bir kariyer olarak teşvik ettiğini ve tüm çalışanlara kariyer danışmanlığı verildiğini düşünmek. Son olarak, bu yeterli motivasyon ile eğitimin işlerinde kalmalarına ne ölçüde yardımcı olduğunu hissetmeleri arasında da zayıf bir pozitif korelasyon vardır.

-
- İkinci en güçlü pozitif korelasyon kümesini 9. soruda görüyoruz, yani katılımcılar görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeterli eğitim aldıklarını düşünüyorlarsa, temel eğitim sırasında cezaevi işinin bir kariyer olduğu konusunda iyi bilgilendirildikleri, liderlik becerilerini geliştirme konusunda yeterli bilgi olduğu, idari personelin öğrenme ve gelişime açık olduğu ve hem ıslahı daha iyi anlama fırsatları hem de işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olacak eğitimler konusunda rehberlik edildiği konusunda da olumlu yanıt vermişlerdir. Son olarak, bir kez daha, yeterli eğitim aldıklarını hissetmeleri ile bu eğitimin işlerinde kalmalarına ne ölçüde yardımcı olduğunu düşündükleri arasında daha zayıf ama olumlu bir ilişki vardır.
 - Genel olarak, eğer katılımcılar aldıkları eğitimin işlerinde kalmalarına yardımcı olduğunu düşünüyorlarsa, 15 sorudan 8'ine olumlu yanıt vermişlerdir. Diğer yanıtlar ağırlıklı olarak nötrdür.

Bu soru grubu için, ülkelerin 9. soruya verdikleri bireysel yanıtları vurgulamak istiyoruz:

Siz/ cezaevi personeliniz görevlerinizi yerine getirmek için yeterli eğitim alıyorsunuzuz?
etkili bir şekilde?

Çoğu ülke 5'li Likert ölçeğine göre cevap vermiştir. 1 (mavi) yeterli değil, 2 (yeşil) pek yeterli değil, 3 (bej) nötr, 4 (mor) hemen hemen yeterli ve 5 (sarı) evet, yeterli şeklindedir. Ancak Romanya bunu bir evet (yeşil)/hayır (mavi) sorusuna uyarlamıştır.



Şekil 8: İlçe bazında personelin yeterli eğitim alıp almadığına ilişkin yanıtlar

11-15. sorulara verilen yanıtlar arasındaki korelasyon

	How much information is there in basic training that prison work is a career?	How much information is there on development of leadership skills?	When you go to work, do you consider this a job - Public mission?	Do you sometimes not tell people that you work in prison?	How receptive are managerial staff to learning and development?
Are you a correctional officer?				0.1	
Are you a line manager to correctional officers?		0.08	-0.12	-0.09	
How long have you been in your current position at the prison?					
Has this been your only career?					
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?	0.09	0.1	-0.09		-0.14
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?	0.31	0.33		-0.17	0.44
Does your organisation have an annual job performance review?	0.12	0.12	-0.1		
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?					
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?	0.46	0.43		-0.12	0.3
To what extent do you think this training helps you stay in your job?	0.28	0.24			
How much information is there in basic training that prison work is a career?		0.8		-0.1	0.14
How much information is there on development of leadership skills?		0.8		-0.12	0.19
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?					
Do you sometimes not tell people that you work in prison?	-0.1	-0.12			-0.15
How receptive are managerial staff to learning and development?	0.14	0.19		-0.15	
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	0.17	0.18	-0.11	-0.15	0.27
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?		0.09		-0.12	0.23
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	0.11	0.11			
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	0.3	0.27		-0.11	0.17
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better	0.29	0.31		-0.14	0.22

Şekil 9: Spearman sıralama korelasyon haritası soruları 11-15

	No correlation
	From 0.0 to -0.1
	From -0.11 to -0.2
	From -0.21 to -0.3
	From 0.0 to 0.1
	From 0.11 to 0.2
	From 0.21 to 0.3
	From 0.31 to 0.5
	From 0.51 to 1.0

- Haritada iki güçlü (0.8 Spearman sıra korelasyonu) pozitif korelasyon bulunmaktadır. Burada ilk olarak, katılımcılar temel eğitimde cezaevi işinin bir kariyer olduğuna dair yeterli bilgi verildiğini düşündüklerinde, liderlik

becerilerinin geliştirilmesine ilişkin bilgi verilmiş olma ihtimalinin de daha yüksek olduğunu görüyoruz.

- İnsanlara cezaevinde çalıştıklarını söylememe eğiliminde olan katılımcılar ile diğer sorular arasındaki negatif korelasyonlar da dikkat çekicidir. İlk sorudan, ceza infaz kurumu memurlarının işleri hakkında açık olma konusunda müdürlerinden daha isteksiz olduğunu görebiliyoruz. Yanıtlar ilerledikçe, aynı katılımcıların temel eğitimde cezaevi işinin bir kariyer olduğuna dair yeterli bilgi verilmediğini ya da liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik genel eğitim verilmediğini düşünme eğiliminde olduklarını görüyoruz. Bu katılımcılar, yönetimin öğrenme ve gelişime açık olmadığını, cezaevlerinin ceza infaz kurumlarında çalışmayı ceza infaz kurumu dışında bir kariyer olarak tanıtmadığını ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olacak eğitim fırsatlarına değil, ceza infaz kurumlarını anlamalarına yönelik eğitim fırsatları konusunda kendilerine rehberlik edilmediğini düşünme eğilimindedir.

Soru 16-20'ye verilen yanıtlar arasındaki korelasyonlar

	No correlation	From 0.0 to -0.1	From -0.11 to -0.2	From -0.21 to -0.3	From 0.0 to 0.1	From 0.11 to 0.2	From 0.21 to 0.3	From 0.31 to 0.4	From 0.51 to 1.0	Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?	Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?	Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?	I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections	I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better
Are you a correctional officer?														
Are you a line manager to correctional officers?										0.19		0.1	0.1	0.1
How long have you been in your current position at the prison?										0.12		0.21		
Has this been your only career?														
Do you consider that your salary is enough to perform your duties?										0.1			0.11	0.18
Do you feel your organization provides you with enough motivation to keep you in your career?										0.16	0.12		0.23	0.32
Does your organisation have an annual job performance review?										0.27		0.27		0.1
If you answered no, do you think staff would benefit from an annual performance evaluation?														
Are you/ are your prison staff receiving enough training to perform your duties effectively?										0.14	0.1		0.35	0.36
To what extent do you think this training helps you stay in your job?													0.15	0.16
How much information is there in basic training that prison work is a career?										0.17		0.11	0.3	0.29
How much information is there on development of leadership skills?										0.18	0.09	0.11	0.27	0.31
When you go to work, do you consider this a job - Public mission?										-0.11				
Do you sometimes not tell people that you work in prison?										-0.15	-0.12		-0.11	-0.14
How receptive are managerial staff to learning and development?										0.27	0.23		0.17	0.22
Does your prison officially (outside of the prison) promote working in corrections as a career?											0.15	0.2	0.14	0.22
Do you need to seek out career counselling yourself, or is career counselling given to all employees?										0.15				
Do you have a career mentor or counsellor you can visit, who is not your line manager?										0.2				
I feel I am given guidance on education opportunities to better understand the philosophy of corrections										0.14				0.56
I feel I am given guidance to training opportunities that help me do my job better										0.22				0.58

Şekil 10: Spearman sıra korelasyon haritası soruları 16-20

Bu hususların birçoğu daha önceki konuşmalarda ele alınmıştır, ancak aşağıdaki iki gözlem dikkate değerdir:

- Bir katılımcı cezaevinin ıslah alanında çalışmayı bir kariyer olarak tanıtmaya resmi olarak açık olduğunu belirttiğinde, kurum içi kariyer rehberliği alma, bölüm müdürü olmayan bir akıl hocası veya danışmana sahip olma ve ıslahı anlama ve işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olacak fırsatlara yönlendirildiklerini hissetme olasılıkları da daha yüksektir. Açıkça reklam yapmayan bir ceza infaz kurumu, insanlara cezaevinde çalıştıklarını söylemekten çekinen personele sahip olma eğilimindedir.
- Son olarak, ısı haritasındaki ikinci güçlü korelasyon son soru çifti ile ilgilidir: katılımcılara işlerini daha iyi yapmalarına yardımcı olacak eğitim fırsatlarına rehberlik edildiğinde, ıslah felsefesini daha iyi anlamak için daha fazla fırsata sahip olduklarını hissetmeleri çok muhtemeldir. Eğitime ve rehabilitasyon anlayışına yönlendirilmediğini düşünen katılımcıların bu değerli kamu hizmeti rolünde damgalandıklarını hissetme olasılıklarının da daha yüksek olduğunu daha önce görmüştük.

Sonuçlar

Cezaevi görevlilerinin kariyer ihtiyaçlarına ilişkin bu anket, alıkoyma ve rehabilitasyon politikalarının işe alma ve işte tutma politikalarıyla nasıl örtüştüğü konusunda ne söylüyor?

- **Kariyer gelişimi için en etkili noktaları seçin**, örneğin temel CO eğitimi sırasında, yıllık değerlendirmede, potansiyel terfi sırasında: farklı personel demografileri için 6 yıl ve 19 yıl hizmetten sonra ve diğer hayat değiştiren anlarda kritik noktaların olduğunu biliyoruz. Yöneticiler öğrenme ve gelişime açıksa yıllık değerlendirme, personeli bilgilendirmek ve motive etmek için etkili bir araçtır. Kariyer danışmanı olan personel eğitim ve öğrenime daha olumlu bakma eğilimindeyken, yeni işe alınan personel hiç danışmanı olmama eğilimindedir.
- **Bütünsel olarak düşünün:** Kamu hizmeti rolünden duyulan gurur, eğitime açık yönetim ve daha geniş çaplı toplum katılımı genellikle el ele gitmiştir. Anket yaptığımız Avrupalı cezaevi ve ıslah memurlarının yaklaşık yarısı, bazıları aileleri için bir tehdit oluşturabileceği için, bazıları da cezaevi sistemindeki işlerinden gurur duymadıkları için nerede çalıştıklarını insanlara söylemekten çekiniyordu. İnsanların destekleyici bir yönetime ve bol miktarda bilgiye sahip olduğu yerlerde, bu damgalanmayı hissetme eğiliminde olmadılar. Öğrenen hapisanelerin ceza infaz kurumu memurunun rolünün damgalanması üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyacımız var.
- **Görevlilerin eğitime katılımını motive edin:** Eğitimin türünden bağımsız olarak, sadece değer verildiğini ve mesleki gelişime yönlendirildiğini hissetmek, rehabilitasyon ve (yeniden) dahil etme ihtiyaçlarının anlaşılmasını ilerletir ve gardiyanları hem cezaevi içinde hem de dışında olumlu elçiler haline getirir.
- **İyi maaş ve tatiller eğitime katılımı artırır:** yöneticilerinin aksine ön saflarda görev yapan memurlar kendilerine yeterince ödeme yapılmadığını düşünmektedir ve bu da bir dizi kilit faktörü olumsuz etkilemektedir; bunlardan eğitime katılım, düzeltmelerin anlaşılması ve eğitime yönlendirme, modern mahkum rehabilitasyon stratejilerinin daha tutarlı bir şekilde uygulanmasıyla en uyumlu olanlardır.



Ek 1 : Anket ve Talimatlar

CCJ4C Corrections Careers tarafından cezaevlerine/ cezaevi ortaklarına gönderilen WP2 anketi için nihai sorular ve talimatlar

Bu etkinlik neden tasarlandı?

Bu faaliyet çalışma planında öngörülmemişti ve paydaşları bir paydaş toplantısına davet etmeden önce cezaevindeki paydaşlarla iletişim kurmamız için dijital bir alternatif olarak sunuldu.

Kimi hedefliyor?

Bu tamamlayıcı bir faaliyet olduğundan ve devam eden pandemi karantinaları nedeniyle cezaevlerinin şu anda büyük bir baskı altında olduğu göz önüne alındığında, ortakların hedef demografilerini seçmeleri gerektiğine karar verdik. Eğer mümkünse, sorular CCJ4C'nin birincil hedef kitlesi olan cezaevi/ıslah memurlarına yönelik olmalıdır, ancak kuruluşların cezaevleriyle irtibatının olmadığı durumlarda bu mümkün olmayabilir, bu nedenle sorular hem kendileri hem de memurlar adına cevap vermeleri için bölüm müdürlerine yöneltilmelidir. Dolayısıyla anketin bu taslağında her bir sorunun iki versiyonu yer alacaktır.

Nasıl teslim edilecek?

Anket, çevrimiçi formlara cezaevi içinden erişmenin zor olması halinde çeviri ve PDF versiyonunu indirme seçeneği sunan Google formları aracılığıyla sunulacaktır.

Ne zaman hayata geçirilecek?

Faaliyet Temmuz 2020'de başladı ve Ekim 2020'nin sonunda ortaklığın eğitimden geçmesinin ardından gerçekleşecek olan ve ertelenen paydaş toplantıları için bir köprü oluşturdu. Ortaklar 24.07.2020 tarihinde bir Zoom oturumu sırasında soruları işbirliği içinde hazırladılar, bunlar daha sonra Ekip Çalışması aracılığıyla revize edildi ve google formlarına yüklendi. Anket daha sonra Ağustos ortasından itibaren yayına girecek ve Eylül ortasına kadar çevrimiçi kalacaktır.

Sonuçlara ne olacak?

Sonuçlar harmanlanacak ve - her ne kadar benzer katılımcılar tarafından cevaplanmamış olsalar da - Ekim 2020'de Bremen'de yapılacak ortak eğitim oturumundaki tartışmalara faydalı bir şekilde bilgi verecek ve ortaklığın ortak, üst düzey araştırma soruları geliştirmesine yardımcı olacaktır. Üst düzey sorular oluşturulduktan sonra, anket yanıtları çalıştaylar sırasında her bir kuruluşun özel yaklaşımını bilgilendirmeye devam edecektir. Ortakların doldurması için önerilen bir excel tablosu bu pakete dahil edilmiştir, böylece yanıtların merkezi bir kaydına sahip olacağız.

SAYFA 1

Giriş konuşması:

Corrections Careers Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bir projedir ve ön saflarda görev yapan cezaevi memurlarına verilen kariyer rehberliğini nasıl geliştirebileceğimizi araştırmaktadır. Proje altı Avrupa üye ülkesindeki cezaevlerinde gerçekleştirilmektedir. Cezaevi görevlilerine, yöneticilerine, ailelerine ve karar mercilerine, cezaevindeki kariyerlerini daha iyi desteklemek için neler yapabileceğimizi soracağız. İlk faaliyetimiz, temel ihtiyaçları anlamamıza yardımcı olmayı amaçlayan bu ankettir. Yanıtlarınızı gözden geçirdikten sonra, fırsatlara ve zorluklara daha derinlemesine bakmak için sizi Kasım ayında bir paydaş çalıştayına davet edeceğiz.

Aşağıdaki anketi doldurmak için zaman ayırırsanız memnun oluruz.
Yaklaşık 15 dakikanızı alacaktır.

Yanıtlarınız gönüllülük esasına dayanmaktadır ve gizli tutulacaktır. Yanıtlar kişi bazında tanımlanmayacaktır ve isminizi VERMEMELİSİNİZ. Avrupa Birliği genelinden gelen tüm yanıtlar bir araya getirilecek ve analiz edilecektir. Bu ankete katılmanızla ilgili herhangi bir risk veya olumsuz sonuç görmüyoruz. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa, lütfen **ADINIZ VE TELEFON NUMARANIZ** ile iletişime geçin:

KURULUŞUNUZUN ADI VE ADRESİ

Kuruluşunuzun logosu, Corrections Careers logosu ve Erasmus+ logosu

SAYFA 2 ONAY

Verilen bilgileri okudum, anladım ve soru sorma fırsatım oldu. Katılımımın gönüllülük esasına dayandığını ve herhangi bir sebep göstermeksizin ve herhangi bir ücret ödemeksizin istediğim zaman çekilebileceğimi anlıyorum. Bu çalışmada yer almayı gönüllü olarak kabul ediyorum.

Evet (Lütfen bir sonraki sayfaya geçin)

Hayır (Lütfen burada durun)

SAYFA 3 SENİN HAKKINDA:

Soru	Soru tipi
İnfaz koruma memuru musunuz?	Evet/ Hayır
İnfaz koruma memurlarının müdürü mü?	Evet/ Hayır
Cezaevindeki mevcut pozisyonunuzda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?	0-2 yıl, 2-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl, 15+ yıl
Bu sizin tek kariyeriniz miydi?	Evet/ Hayır

SAYFA 4

ÇALIŞMA KOŞULLARINIZ HAKKINDA

Soru	Soru tipi
Maaşınızın görevlerinizi yerine getirmek için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet/ Hayır
Kurumunuzun sizi kariyerinizde tutmak için yeterli motivasyonu (iyi tatiller, iyi eğitim) sağladığını düşünüyor musunuz?	Eğitim yok Çok sayıda eğitim
Kuruluşunuzda halihazırda yıllık iş performansı değerlendirmesi yapılıyor mu?	Evet/ Hayır
Hayır cevabını verdiyseniz, personelin yıllık performans değerlendirmesinden faydalanacağını düşünüyor musunuz?	Evet/Hayır Neden? Neden olmasın?
Sizce cezaevi görevlilerinin cezaevindeki işlerini bırakma nedenleri nelerdir?	<i>Çoktan seçmeli:</i> Düşük maaş; yeterli tatil olmaması; vardiyalı çalışma; kariyer beklentilerinin olmaması; eğitim eksikliği; diğer (serbest metin)
Sizce sizin/cezaevi personelinin günlük görevlerindeki en büyük üç risk faktörü nedir?	<i>3 kutu serbest metin</i>

SAYFA 5

İŞİNİZ VE EĞİTİMİNİZ HAKKINDA

Sorular	Soru tipi
Cezaevi personeliniz görevlerinizi etkin bir şekilde yerine getirebilmeniz için yeterli eğitim alıyor mu/alıyor mu?	Hayır, yeterli değil. Evet, hem de çok.
Bu eğitimin işinizde kalmanıza ne ölçüde yardımcı olduğunu düşünüyorsunuz?	Hayır, yardımcı olmuyor. Evet, çok yardımcı oluyor
Temel eğitimde hapishanenin bir kariyer olduğuna dair ne kadar bilgi var?	Bilgi yok Çok fazla bilgi
Liderlik gelişiminde düzeltmelerin bir kariyer olduğuna dair ne kadar bilgi var?	Bilgi yok Çok fazla bilgi
İşe gittiğinizde, bunu bir iş olarak mı görüyorsunuz?	İş mi? Kariyer mi? Kamu görevi mi? Diğer?
Bazen insanlara cezaevinde çalıştığınızı söylemediğiniz oluyor mu?	Evet/ Hayır Neden? (serbest metin)

SAYFA 6

GELİŞİMİNİZ VE DANIŞMANLIĞINIZ HAKKINDA

Sorular	Soru tipi
Yönetici personel öğrenme ve gelişime ne kadar açık?	Hiç anlayışlı değil Çok anlayışlı
Cezaeviniz resmi olarak (cezaevi dışında) ceza infaz kurumlarında çalışmayı bir kariyer olarak teşvik ediyor mu?	Evet/Hayır

Kariyer danışmanlığını kendiniz mi aramanız gerekiyor yoksa tüm çalışanlara sistematik olarak kariyer danışmanlığı veriliyor mu?	Kariyer bilgilerini kendim araştırmak Kariyer bilgileri tüm çalışanlara verilir
Ne tür bir kariyer danışmanlığı hizmetinden yararlanabilirsiniz?	<i>Çoktan seçmeli</i> Kağıt bildiriler Hat liderinden danışmanlık Cezaevi dışından danışmanlık Çevrimiçi kariyer danışmanlığı Diğer (<i>serbest metin</i>)
Doğrudan yöneticiniz olmayan, ziyaret edebileceğiniz bir kariyer danışmanınız ya da mentorunuz var mı?	Evet/ Hayır
Ki bu senin için de geçerli: Düzeltilmelerin felsefesini daha iyi anlamak için eğitim fırsatlarına yönlendirildiğimi hissediyorum? İşimi daha iyi yapmama yardımcı olacak eğitim fırsatlarına yönlendirildiğimi hissediyor muyum?	<i>Doğru/yanlış kutusunu işaretleyin</i>

TEŞEKKÜR EDERİM VE İLETİŞİMDE KALIN

Yanıtınız için teşekkür ederiz. Corrections Careers projesi ile iletişimde kalmak ve yakında çıkacak olan çevrimiçi platformumuza katılmak isterseniz, lütfen posta listemize girmek için burayı işaretleyin:

E-posta adresinizi girin:

Corrections Careers posta listesine girmeyi kabul ediyorum (opt in), istediğim zaman abonelikten çıkabileceğimi anlıyorum.



Center for Promoting Lifelong Learning
www.cpip.ro
Daiana Huber - daiana.huber@cpip.ro



Timisoara Penitentiary
www.anp.gov.ro/penitenciarul-timisoara
Cristina Busuioc - cristina.busuioc@anp.gov.ro



**The National Trade Union
of Prison Policemen (SNPP)**
www.snpp.ro
Adrian Neagoe - snpp@snpp.ro



York Associates International Ltd
www.york-associates.co.uk
Dale Coulter - dale.coulter@york-associates.co.uk



Bremen Ministry of Justice
www.justiz.bremen.de
Torben Adams - torben.adams@justiz.bremen.de



Baltic Education Technology Institute (BETI)
www.beti.lt
Greta Volodzkaitė - greta.volodzkaite@beti.lt



IPS Innovative Prison Systems
www.prisonssystems.eu
Tiago Leitão - tiago.leitao@prisonssystems.eu



**International Centre for the Promotion
of Education and Development**
www.ceipes.org
Musa Kirkar - kirkar@ceipes.org



**International Corrections
and Prisons Association**
www.icpa.org
Gary Hill - garyhill@cegaservices.com



**General Director and Prison
and Detention Houses**
www.cte.adalet.gov.tr
Ezgi Çetintürk - cetinturkezgi@gmail.com



BrainLog
www.brainlog-ngo.com
Martin Savchev - martin.s@brainlog-ngo.com