



CORRECTIONS CAREERS



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

WP3

**3.2 PROFILE OF CAREER
MANAGEMENT COMPETENCIES
IN CCJ**

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.



CORRECTIONS CAREERS

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

Üçüncü Çalışma Paketi, Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Kariyer Yönetimi Projesi (CCJ) kapsamındaki Paydaşların Analizi, Destekleyici Yetkinlikler, Eğitim ile ilgili İhtiyaçlar

Hazırlayanlar:

Inês de Castro | ines.castro@prisonsystems.eu

İçerik

Amaç.....	Error! Bookmark not defined.
CCJ içinde kariyer yönetimi yetkinliklerinde Kullanıcı Yönergesi ve Belirsizlik Alanlarına yönelik Üçüncü Paydaş Kontrolü -- Elde Edilen Sonuçlar	Error! Bookmark not defined.
Aktivitelerin hazırlanması	Error! Bookmark not defined.
Toplantı başlıkları.....	Error! Bookmark not defined.
Düzenleyenler	Error! Bookmark not defined.
Katılımcılar.....	Error! Bookmark not defined.
Sonuçlar.....	Error! Bookmark not defined.
Politik unsurlar.....	8
Ekonomik unsurlar	9
Sosyal unsurlar.....	9
Teknolojik unsurlar	Error! Bookmark not defined.
Yasal unsurlar	11
Çevresel unsurlar	Error! Bookmark not defined.
Sonuç.....	Error! Bookmark not defined.
Yetkinlik profilinin DACUM değerlendirmesi için Dördüncü Paydaş Kontrolü – Elde Edilen Sonuçlar	Error! Bookmark not defined.
Etkinliklerin Tanımı	Error! Bookmark not defined.
Katılımcılar.....	Error! Bookmark not defined.
Sonuçlar.....	Error! Bookmark not defined.
İnfaz Koruma Memurları.....	Error! Bookmark not defined.
Eğiticiler/eğitmenler	Error! Bookmark not defined.
Denetimli Serbestlik Danışmanı	Error! Bookmark not defined.
Psikologlar.....	22
Temel Bulgular	Error! Bookmark not defined.
Referanslar	26

Tablo İçerikleri

Tablo 1. Üçüncü Paydaş Kontrolü-Ortak tarafından Veri Toplama Stratejisi.....	5
Tablo 2. Dördüncü Paydaş Kontrolü-Ortak tarafından Veri Toplama Stratejisi	13
Tablo 3. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – İnfaz Koruma Memurları.....	17
Tablo 4. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – İnfaz Koruma Memurları	19
Tablo 5. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – Ceza İnfaz Kurumu Eğitimcileri.....	20
Tablo 6. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – Ceza İnfaz Kurumu Eğitimcileri.....	20
Tablo 7. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – Denetimli Serbestlik Danışmanı	21
Tablo 8. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – Denetimli Serbestlik Danışmanı.....	21
Tablo 9. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – Psikologlar	22
Tablo 10. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – Psikologlar	22

Şekil İçerikleri

Şekil 1. Belirlenen Eğitim Alanları	Error! Bookmark not defined.
Şekil 2. Eğitim İhtiyacı Olduğu Belirlenen Sosyal Beceriler	Error! Bookmark not defined.
Şekil 3. Eğitim İhtiyacı Olduğu Belirlenen Özel Yöntemler.....	25

Nihai Rapor

Amaç

Bu nihai rapor, **Ceza İnfaz Kurumu Personelinin Kariyer Yönetimi Projesindeki (CCJ Careers)** paydaşların analizine ilişkin CCJ4C ortaklığı tarafından elde edilen sonuçları içermektedir. Her ortak, bu özel hedef grup hakkında derinlemesine bilgi sağlamak için ülkelerindeki ıslah ile ilgili çalışan personelinin ihtiyaçlarını ve özelliklerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Özellikle, öğrenme ve eğitim durumları, etkili metodolojiler ve kariyerlerini yönetmek için gereken becerilerin anlaşılması ele alınmıştır. Bu Çalışma Paketi, **CCJ kariyerlerinde** bir beceri kataloğu geliştirmeyi amaçlamaktadır.

CCJ içinde kariyer yönetimi yetkinliklerinde Etmem Eşleştirme ve Belirsizlik Alanlarına yönelik Üçüncü Paydaş Kontrolü -- Elde Edilen Sonuçlar

Aktivitelerin hazırlanması

Çalıştaylara hazırlık aşamasında, her bir ortak, katılımı ilgilene olan paydaşları davet etmiştir. Bazı ortaklar ayrıca daha geniş kapsamda ıslah ile ilgili çalışan personele ulaşmak için etkinliği sosyal medya (örneğin LinkedIn) aracılığıyla yayınlamıştır.

Çalıştaylar aşağıdaki tarih ve yerlerde gerçekleştirilmiştir:

Ortak	Tarih	Yer
SNPP – Ulusal Cezaevi İşçileri Sendikası, Romanya	15 Temmuz 2021	Bükreş Union Plaza Hotel
Timisoara Cezaevi, Romanya	23 Haziran 2021	Zoom platform
CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo, İtalya	27 Temmuz 2021 16:00 - 18:30	Microsoft Teams platform
IPS_Yenilikçi Cezaevi Sistemleri, Portekiz	23 ve 29 Haziran 2021 10:00 - 12:00 15:00 - 17:00	Zoom platform
YA - York Associates International, Birleşik Krallık	02-30 Ağustos 2021	Online
BrainLog, Danimarka	22 Ekim 2021 9:30 - 11:00	Cordoba, İspanya

Tablo 1. Üçüncü Paydaş Kontrolü – Ortak tarafından Veri Toplama Stratejisi

Tüm ortaklar, gündemi ve aktivitenin erişim bağlantısını/yerini sağlamak için daha önce katılımcılarla iletişime geçmiştir. Mevcut COVID-19 pandemi kısıtlamaları nedeniyle ortakların çoğunun çalışmayı çevrimiçi/online bir biçimde düzenlemesi ayrıca önemlidir.

Ayrıca, birden fazla kısıtlama nedeniyle (COVID-19 salgını, yaz tatili dönemi ve katılımcıların işyerlerindeki az sayıdaki personel sorunları dahil), York Associates bu vesileyle tüm paydaşları tek bir toplantı için bir araya getirememiştir. Bu nedenle, kontrolleri, odak grup tartışmaları, bire bir toplantılar, telefon görüşmeleri ve e-posta görüşmelerinin bir arada kullanılmasıyla gerçekleştirilmiştir. York Associates tarafından toplanan verilerin bir kısmı, önceki paydaş odak grupları sırasında elde edilmiştir.

Toplantı başlıkları

Tüm toplantıların konusu/başlığı, ilgili paydaşların kariyer yönetimi yetkinliklerinin nasıl oluşturulduğuna ve kullanıldığına, gelecekteki ihtiyaçlara, değişimi tetikleyen etkenlere ve önemli belirsizliklere bakmasını içermektedir.

Etmen Eşleştirme, **CCJ kariyer yönetiminin** gelecekteki ortamını şekillendiren Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel etmenleri (PESTLE) ve bu çevrede yönlendirmek için gerekli yetkinlikleri belirlemek için kullanılmaktadır.

Bu yaklaşım, en önemli iki itici gücü, yani çok belirsiz gelişmeleri (ve dolayısıyla farklı yönere doğru gelişebilir) belirlemeyi amaçlamaktadır ve CCJ kariyerleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olabilir. Başka bir deyişle, senaryo eksenleri/alanları (Belirsizlik Alanları) olarak hizmet eden itici güçler, hem göstergelerin belirsizliğini hem de “etkisini” değerlendiren gelişmelerdir (Klooster & Asselt, 2006).

Farklı aktörlerin paylaştığı bir çerçeve olan bu tekniğin, bu uygulayıcıların karşı karşıya kaldıkları çeşitli ve çoğu zaman çelişkili verilere rağmen, birçok aktör arasında bir noktada birleşen fiili teşvik ettiği varsayılmaktadır.

Düzenleyenler

CEIPES odak grubu, CEIPES adına CCJ4C projesinden sorumlu proje yöneticisi Silvia Calcavecchio ve polis ile işbirliği içerisinde kurumsal refah ile ilgili sektörde deneyime sahip, farklı çalışma alanlarında mesleki becerileri belirlemede uzman olarak CEIPES İstihdam Kurumu Başkanı Giuseppe Tredici tarafından düzenlenmiştir.

Ângela Fernandes, çalıştaylara katılan IPS bünyesinde çalışan bir kişidir. Ângela Fernandes bir psikoterapist ve adli tıp uzmanıdır. Portekiz Minho Üniversitesi'nden Psikoloji alanında yüksek lisans ve Uygulamalı Psikoloji alanında doktora derecesi bulunmaktadır. IPS bünyesinde, Ângela Fernandes, çeşitli projelerde işbirliği yaptığı Rehabilitasyon ve Yeniden Bütünleşme portföyünde görevlendirilmiştir.

York Associates adına, kontrol ile ilgilenen lider Tom Flaherty ve kontrol konusundaki yönetici ise Linda Simi idi.

Timisoara Cezaevi ile ilgili olarak, çalıştay ile ilgili karşılama konuşmasını Timisoara Cezaevinden Cristina Busuioc yapmıştır. Ardından, Bayan Bogdan Lonuț Nicolescu, CCJ4C projesi hakkında bir PowerPoint sunumu yapmıştır. Ortaklık, proje hedefleri ve aktiviteleri hakkında bilgi vermiştir. Bir sonraki sunum Valentin Dorin Zaharia tarafından **Etmen Eşleştirme** ve Belirsizlik Alanları teknikleri konusunda yapılmıştır. Çalıştayın

stratejisini ve içeriğini üçüncü “paydaş kontrolü” şeklinde açıklamıştır. Valentin, bu çalıştayın amacının ceza adaletinde kariyer rehberliği sürecini iyileştirmek için çalışma metodolojileri geliştirmek, test etmek ve kurmak olduğunun altını çizerek, kişinin kariyerini yönetmek için gereken becerileri vurgulamıştır.

BrainLog ile ilgili olarak, odak grup görüşmesi BrainLog adına CEO'su CCJ4C proje yöneticisi, Martin Savchev tarafından düzenlenmiştir.

Katılımcılar

Proje sürecinde yer alan farklı kişiler odak gruplarına davet edilmiştir.

SNPP (Ulusal Cezaevi İşçileri Sendikası), NTP ekip üyeleri olmak üzere 18 katılımcıyı yeniden bir araya getirmiştir; Ulusal Cezaevleri İdaresi (İnsan Kaynakları Müdürlüğü Yöneticisi, Eğitim Hizmetleri Başkanı, İşbirliği ve Programlar Sorumlusu); Ulusal Cezaevi Polisleri Sendikası: Bölgesel Sendika Liderleri; Cezaevi birimleri : cezaevi polisleri; Bükreş Üniversitesi – Psikoloji Fakültesi; Araştırma Enstitüleri: Yaşam Kalitesi Araştırma Enstitüsü; ve diğer sendikalar: Yayın temsilcisi.

Timisoara Cezaevi, 28 temsilciyi bir araya getirmiştir; Ulusal Cezaevi Polis Birliği; Romanya Ulusal Cezaevi İdaresi; Eğitim Merkezi Buzias; Arad Cezaevi; Oradea Cezaevi; Uluslararası Polis Birliği-bölge 6; Romanya Cezaevi Araştırmaları Merkezi; Timisoara Batı Üniversitesi; Değerlendirici uzman; Kariyer Danışmanlığı ve Rehberlik Merkezi; Timisoara Batı Üniversitesi ve Baia Mare Cezaevi.

CEIPES, Sicilya bölgesi için UIL sendika başkanını; İslah ile ilgili çalışan polisi ve UIL sendika üyesini; Toskana bölgesi UIL sendika başkanını; ve INAPP Erasmus Plus Ajans Görevlisini bir araya getirmiştir.

IPS, infaz koruma baş memuru, eğitmenler/insan kaynakları, müdür yardımcısı ve infaz koruma memurları gibi 4 katılımcıyı bir araya getirmiştir.

York Associates, yüksek güvenli bir kurumda 12 ay hizmet veren cezaevi çalışanı olmak üzere 9 katılımcıyı bir araya getirmiştir; 3.5 yıl hizmet veren, yüksek güvenli bir kurumdaki cezaevi çalışanı; HM Cezaevi Hizmetlerine dair Öğrenme ve Beceriler Başkanı; 6.5 yıllık hizmetle Onarıcı Adalet ekibinde Genç Suçlularla çalışan görevli; Birleşik Krallık Bağımsız Cezaevleri İzleme Kurulu Üyesi; Cezaevlerinde yaratıcı öğrenme programları üzerinde çalışan bir kurumun yöneticisi; Kriminoloji Öğretim Üyesi; Eğitim ve Sosyal Bilimler Fakültesi Üniversite Dekan Yardımcısı, eski Kriminoloji Öğretim Görevlisi; Mevcut durumda Sosyal Bilimler alanında lisans eğitimi almakta olan kontrol

kapsamındaki yönetici, söz konusu kontrol noktasında tartışma için araştırmadan geçmiş materyalleri sağlamıştır.

Son olarak BrainLog, Danimarka Cezaevi Çalışanları Sendikası (Fængselsforbundet) Başkanı – Bo Sørensen'i; Danimarka Cezaevi Çalışanları Sendikası İletişim Başkanı (Fængselsforbundet) – Søren Gregersen; ve İnfaz Koruma Memurları Temsilcisi Sözcüsü – Area Hovedstaden – Gert Jensen bir araya getirmiştir.

Sonuçlar

Ortaklık tarafından yürütülen çalıştayların sonuçları, **CCJ kariyer** yönetiminin gelecekteki ortamını şekillendiren Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel etmenleri (PESTLE) belirlemek için **Etmen Eşleştirme** ile ilgili değerli bilgiler sağlamıştır.

Politik Unsurlar

Belirli, pratik, istikrarlı ve değerli kılavuzlara/rehberlere duyulan ihtiyaçtan oluşan geliştirilmiş bir düşünce belirlenmektedir. Bu fikir, eğer yasalar/kurallar sürekli değişirse, hızla sistemin ve işbirlikçilerin düzensizliğine ve oryantasyon bozukluğuna yol açacağı inancına dayanmaktadır. Politik modeller farklılık gösterse de, daha önce başlamış olan süreçleri durdurmamaları gerektiği kabul edilmektedir. Ayrıca uzun vadede bunların maaşları, emekli maaşlarını ve özel statüleri etkileyerek güvensizlik ve belirsizlik yarattığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, **politik istikrarsızlığın CCJ'yi** olumsuz olarak etkilediği şeklinde tanımlayabiliriz.

Ayrıca **politik sınıfın vizyon ve strateji eksikliği** de bir sorun olarak görülmektedir. Cezaevlerinde personel bulunmadığına; aktivitelerin engellenmesine yol açtığına; maaşların oldukça düşürüldüğüne; personele mesleki öğrenim veya eğitim verilmediğine; iyi çalışma koşullarının olmadığına; kaynak eksikliğinin olduğuna ve bütçe zorluklarına dair genel bir kanaat bulunmaktadır – bazı ortaklar, bunun politikacıların sorunları çözme konusundaki ilgisizliklerinden kaynaklandığına inanıldığını ve bilgi, uzmanlık ve deneyimden ziyade politik faktörlere vurgu yaptıklarını bildirmiştir.

Ayrıca politik faktörlerin **eğitim politikalarını** etkilediği ve personelin niteliğine de yansıdığı düşünülmektedir. Aslında, tüm ortaklar tarafından, ıslah ile ilgili çalışan personelin beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye ve teşvik etmeye yönelik programlar ile düzeltici adaleti bir kariyer yolu olarak vurgulamak için çalışırken öğrenme içeren lisansüstü programlar gibi öğrenme, eğitim ve öğretime acil bir ihtiyaç olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar, bu tür programların artık sunulmadığını, bunun da verilen hizmetin kalitesini ve verimliliğini etkileyeceğini onaylamaktadır.

İtalyan katılımcıların, İtalya cezaevi nüfusu gerçekliğinin Mafya suçları nedeniyle özel/tuhaf olduğunu düşünmeleri de önemlidir ki ele alınması gerekmektedir.

Ekonomik Unsurlar

Bütçe, farklı katılımcılar tarafından paylaşılan bir kaygı konusudur. Hepsi cezaevi idarelerinin yetersiz finanse edildiği konusunda hemfikirdir ve bu durum çeşitli yönlerden yansımaktadır:

- İslah ile ilgili çalışan görevlilerin maaşı düşüktür ve uygun bir ödül sistemi mevcut değildir.
- Çalışma koşulları – istikrarsız; donanımlar/ekipman eski ve uygunsuzdur.
- Eğitim aktiviteleri eksik ve düşük kalitededir.

Bu yönler, daha doğrudan veya dolaylı olarak, aşağıdakiler gibi diğer değişkenleri etkilemektedir:

- İslah ile ilgili çalışan görevli çekici bir role sahip değildir ve olumlu olarak algılanmaz. Bu nedenle, çok az sayıda yenilenen personel bulunmaktadır ve yaşlılar emekli olmakta veya hastalık iznine ihtiyaç duymaktadır.
- İş riskleri giderilemez– ciddi zihinsel ve fiziksel zarar tehlikeleri.
- Cezaevlerinde aşırı kalabalıklaşma.

Bu endişeleri gidermek için gerek cezaevi personeli gerekse mahkumlar için eğitimin yanı sıra mali kaynakların kullanılması gerektiği düşünülmektedir. Aslında, ekonomik bir bakış açısıyla işçilerin gelişimi gereklidir, çünkü esasen:

a) yeterli eğitim ve öğrenim olmadan, işin kalitesi büyük olasılıkla zayıf/yetersiz olacaktır ve;

b) risk oluşturabilecek ve telafi edilmesi ve motive edilmesi gereken bir pozisyonlardır. Ayrıca, katılımcılar, görevlerini daha iyi yerine getirmek için daha yeterli beceri ve yetkinliklere sahip olacakları için, meslek ile ilgili kişileri yeniden eğitim anlamında yönlendirmek mahkumların ilerlemesi için de temel olduğunu düşünmektedir.

Katılımcılar, **fiziksel koşulların bozulmasıyla** ilgili endişelerini paylaşmıştır ve cezaevleri hijyen ve sağlık koşulları açısından oldukça kötü olduğundan bu durumu birincil bir zorluk olarak belirlemişlerdir.

Sosyal Unsurlar

Yüksek oranda belirlenen unsurlardan biri, bizzat **mesleğin kendisini damgalanmasına** dayanmaktadır. Katılımcılar, toplumun gerçeklerden uzak bir İslah ile

İlgili çalışan görevli imajı oluşturduğuna inanmaktadır. Örneğin, medyada anlatıldığı şekliyle eskiden yapılmış olan fiiliyatlar (geçmişte yapılan zorbalıklar), bu damganın devam etmesine ek bir katkı sunmaktadır.

Vurgulanan bir diğer önemli unsur da **sosyal baskıdır**. Katılımcılar, davranışların genellikle adil davranışlar olarak gördüklerinden ziyade meslektaşları tarafından değer verilen şeylere yönelik olduğuna işaret etmektedir. Meslek ile ilgilenenlerin daha nitelikli olmaları ve zorluklara uygun şekilde yanıt verebilmeleri için bu unsurun uygun ve yeterli eğitimle hızla ele alınabileceğini unutmayınız.

Aynı zamanda **iş ve aile hayatını dengelemenin zorluğuna** da işaret edilmektedir. Katılımcılar, çalışma takviminin ve işin içeriğinin aile yaşamının kalitesini oldukça sık etkilediğini ifade etmektedir. İşyerinde yaşanan stres nedeniyle aile hayatında bazı işlevsel olmayan davranışlar ortaya çıkabilmektedir.

Benzer şekilde, iyi olmayan çalışma koşullarının, kaynak eksikliğinin, korumaya dair eksikliğin ve ıslah ile ilgili bir çalışan olarak işin içerdiği tüm risklerin, **stres, tükenmişlik ve travma sonrası stres bozukluğu** katkıda bulunduğu da belirtilmektedir.

Son olarak, CCJ kariyerinin birçok profesyonel/uzman için neden çekici olmadığı konusunda **insan kaynaklarıyla ilgili yetersizlik ve zorluklar** da ifade edilmiştir. Birkaç katılımcı, infaz koruma memurlarının yakın zamanda emekli olmasıyla birlikte ıslah ile ilgilenen yaşlı bir personel hakkında endişelerini dile getirmiştir. Ayrıca, yeni işe alınanların çoğunun işe yönelik nitelikli olmamasının yanı sıra kendilerine eğitim sağlanmamaktadır.

Teknolojik Unsurlar

Kariyer yönetimi yetkinliklerini etkileyen teknolojik faktörlerle ilgili olarak, ortaklar bir takım noktalara değinmiştir.

İlk olarak, bilgi teknolojilerinin muazzam gelişimi, yani sosyal medya ve internet, artan hız ve düşük maliyetleri vurgulamıştır. Yine de bu modern teknoloji, daha yaşlı personel için dijital beceriler gibi yeni yetkinlikler gerektirmektedir. Ayrıca, bazı katılımcılar, cezaevlerinde **yeterli donanım olmadığını** belirtmiştir. Yeterli bilgisayar ve internet bağlantısı olmaması eğitimi etkilemektedir. Bu nedenle, **personel boş zamanlarında evlerinde E-Öğrenme kullanmaya zorlanmaktadır**.

Yine de BrainLog, Danimarka'dan gelen katılımcıların ülkelerinin bu konuda oldukça gelişmiş olduğunu belirttiklerini bildirmiştir. Bazı kısımlar için finanse edilmemelerinin yanı sıra eski/yaşlı cezaevi çalışanları diğer ülkelere kıyasla dijital anlamda dahi çok yeteneklidirler. Ancak, yıllar içinde iş süreçleri ve gelişimi zarfında kendiliğinden

öğrenilmektedir. Cezaevi personeline herhangi bir dijital anlamda beceri geliştirme kursu verilmemiştir.

Ayrıca katılımcılar, CCTV, bilgisayar ve diğer teknolojik araçların edinilmesinin tutuklu/hükümlülerde hem **caydırıcı hem de otokontrol etkisi** olduğu için “farklılık” olduğunu söylüyorlar. Şiddet veya hırsızlık, “*neler olduğunu izlerken aşağı yukarı adalet sağlama*” durumlarının kontrol edilmesine izin verdiği için saldırganlık ve şiddet düzeylerinin düşürülmesine yardımcı olmaktadır. Örneğin tutuklu/hükümlüler arasındaki husumetleri anlamak artık daha kolay, ortamın daha sakinleşmesinin yanı sıra tutuklular/hükümlüler tarafından eylemlerin sonuçları daha fazla kabul edilmektedir. Ek olarak, ofisteki kameralara doğrudan erişim, tutuklu/hükümlüler arasında neler olduğunu kontrol etmeyi sağlamaktadır.

Bunları akılda tutarak, katılımcılar ayrıca araştırmaların tutuklu/hükümlüler için teknolojiye erişimin **yeniden suç işlemeyi azaltabileceğini** ve cezaevi çalışanları için teknolojinin daha iyi kullanılmasının gelişim faaliyetlerine daha fazla zaman ayırabileceğini gösterdiğini belirtmiştir. Bu nedenle, gerek tutuklu/hükümlülere gerekse cezaevi çalışanlarına daha fazla eğitim, öğretim ve gelişim fırsatlarına dair erişim sağlamak için kullanılacak daha fazla teknolojiye izin vermek için cezaevlerine yatırım yapılması konusunda genel olarak mutabık kalmıştır.

Yasal Unsurlar

İlk işaret edilen husus **maaştır**. Diğer taraftan, ceza adaleti sektöründe sorun olmaya devam etmektedir ve cezaevi hizmeti dışında daha az risk içeren daha iyi ücretli işlerin mevcut olduğuna dair bir algı bulunmaktadır. Öte yandan, personel maaşında sık sık yapılan değişikliğin güvensizlik ve belirsizliğe yol açtığı düşünülmektedir. Dolayısıyla, maaş artışının ve iş-yaşam dengesini iyileştirmek için çalışma saatlerinin daha iyi yönetilmesinin cezaevi çalışanlarını sistemde kalmaya teşvik edeceği konusunda bir görüş birliği bulunmaktadır.

Benzer şekilde **anlaşılması zor bir mevzuat**, faaliyetlerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bazı katılımcılar, performans değerlendirmeleriyle ilgili olarak üst düzey personelin sözleşmeye dayalı olarak genç personeli mesleki gelişimleriyle desteklemekle yükümlü olmadığını düşünmektedir. Üst düzey cezaevi personelinin daha genç personele gelişim, eğitim ve terfi fırsatları sunma konusunda herhangi bir sözleşme yükümlülüğü olduğunu düşünmemektedirler.

Bununla birlikte, mevcut yasaları takip ederek bilgi sahibi olmak ve etkin çalışma, eğitim ve öğrenim sağlamak için eğitim ve öğrenimin çok önemli olduğunu düşünmektedirler.

Ayrıca, normal işleyişin imkansız hale gelmesine yol açan bir **mevzuat eksikliği** olduğuna dair bir görüş birliği de bulunmaktadır (eski – bağlamlar ve değerlendirme ile ilgili yasal hükümlerin anayasaya aykırılığı). Buna ek olarak, özellikle Portekiz'de kariyer statüsünün düzenlenmesi sürecinde kritik gecikmeler olduğuna inanmaktadırlar.

Çevresel Unsurlar

Belirlenen çevresel unsurlar arasında, katılımcılar, tutuklu/hükümlüleri ele almak amacıyla **tutuklu/hükümlülerin sosyal içermesini, yeniden eğitimi ve personel** için gerekli becerileri belirtmişlerdir. Psikiyatri hastanelerinin yenilenmemesi ile ilgili soruna atıfta bulunulmuştur. Bu durum, idare etmekte zorlanan (akıl hastalığı olsa bile) tutuklu/hükümlülere, cezaevlerinin aşırı kalabalıklaşmasına; tutuklu/hükümlülerin yüksek yaralanma ve kendine zarar verme riskine yol açmaktadır. Otonom bir mikro evren olarak kurumun kendi kendine yeterliliğini sağlamak iyi olacaktır (örneğin, işgücüne katkıda bulunan tutuklu/hükümlüler).

İşin içeriğinin zahmetli ve zorlu bir iş, işyeri ile ilgili aşağılayıcı fiziksel koşulları ve önemli düzeyde stres/tükenmişlik içerdiği de kabul edilmektedir. Bu nedenle, **cezaevi personelinin ruh sağlığı** hala bir sorundur. Birçok cezaevi çalışanı, sicillerinde belirtileceği ve ilerleme şanslarını olumsuz etkileyebileceği için öne çıkıp destek alamayacaklarını hissedebilmektedir. Cezaevi personeline yönelik ruh/akıl sağlığı desteğinin zorunlu olması veya norm olarak görülmesi için vurgunun değiştirilmesi, iyi cezaevi görevlilerinin elde tutulmasına yardımcı olabilir ve daha fazlasını ilerleme göstermeye teşvik edebilir.

Bunlara ek olarak **eğitim merkezlerinin** modernize edilmesi ve bu merkezlerde sürekli eğitimlerin daha sık düzenlenmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Somut ve önemli bir örnek verilmiştir: kadın cezaevi görevlileri, erkek tutuklu/hükümlüler ile şiddeti azaltmayı daha önemli bir zorluk olarak görebilirler; belki de bu, kadın cezaevi personeli için terfi/geliştirici fırsatlarını sınırlamaktadır? Bu durum, cezaevi çalışanlarına yönelik herhangi bir kariyer geliştirme kılavuzunun/rehberinin belki de cinsiyete ilişkin belirli hususları içermesini ima etmektedir.

Sonuç

Ortaklık tarafından toplanan PESTLE analizinin sonuçları ardından, farklı ülkelerden katılımcıların cezaevi sistemlerini ilgilendiren konularda hala çeşitli sorunlar ve hususlar olduğu konusunda hemfikir oldukları açıktır. **Ayrıca ıslah ile ilgilenen personele**

eğitim, öğretim ve öğrenim sağlamanın önemi ve aciliyeti konusunda bir fikir birliği bulunmaktadır Bu ilgi gerektiren ve zorlu iş için daha iyi hazırlanmaları için personelin niteliğini ve etkinliğini güçlendirmek çok önemlidir. Aksi takdirde, işin niteliği büyük olasılıkla zayıf ve yetersiz olacaktır ki bu ıslah ortamlarının toplumdaki kritik rolü nedeniyle tehlikelidir. Uzmanlara yeniden eğitim ve öğretim sunulması, görevlerini daha iyi yerine getirmek için yeterli beceri ve yetkinliklere sahip olacakları için tutuklu/hükümlülerin ilerleme sağlmasına katkı sağlamaktadır.

Yetkinlik profilinin DACUM değerlendirmesi için Dördüncü Paydaş Kontrolü – Elde Edilen Sonuçlar

Etkinliklerin Tanımı

COVID-19 ile ilgili devam eden pandeminin önüne geçmek için getirilen kısıtlamalar ve bazı cezaevi sistemi içerisindeki uzmanlar tarafından karşılaşılan iş yükü ve vardiyalar göz önüne alındığında uygun bir zaman çerçevesi bulmanın önündeki engel gibi belirli sebepler nedeniyle, bazı ortaklar DACUM çalışmayı uygulamayı başaramamıştır. Bu nedenle, veri toplamaya devam etmek için alternatif stratejiler benimsemek zorunda kalmışlardır. Aşağıdaki tabloda, her bir ortak tarafından uygulanan yaklaşımlar ayrıntılı olarak verilmiştir:

Ortak	Yer	Tarih	Süre
SNPP	Bükreş, Hotel Union Plaza	13 Ekim 2021	4,5 saat
Penitenciarul Timisoara	-	28 Eylül 2021 at 09:00	-
IPS	Daha önce bahsedilenler gibi zorlayıcı nedenlerle IPS, google formlarında bir DACUM anketi oluşturmuş ve daha sonra e-posta yoluyla Portekiz cezaevi sistemindeki uzmanlara iletmiştir.	26 Kasım 2021	Anket üç hafta ve üç gün boyunca erişime açıktı
York Associates	Online	Ekim 2021	-
Breman	Zoom platform	5 ve 6 Mayıs 2021	8 saat toplam (her bir gün 4 saat)
BrainLog	Zorlayıcı amaçlara dair BrainLog'un alternatif bir strateji benimsemesi ve DACUM raporunun sonuçlarını yönlendirmek için bir Google Formu aracılığıyla çevrimiçi/online bir anket oluşturması gerekmektedir. Anket, Danimarka Cezaevi Birliği üyelerine e-posta yoluyla iletilmiştir.	Google formları daha fazla katılımcıya ulaşılan kadar açık tutulmaktadır	

Table 2. Dördüncü Paydaş Kontrolü – Ortak tarafından Veri Toplama Stratejisi

Katılımcılar

DACUM sürecine dahil olan çeşitli paydaşlar odak gruplarına davet edilmiştir.

Penitenciarul Timisoara, Timisoara Cezaevi, Arad Cezaevi, Oradea Cezaevi, Buzias Eğitim Merkezi, Satu Mare Cezaevi, Aiud Cezaevi, Uluslararası Polis, Dernek- Bölge 6, Târgu Jiu Cezaevi, Drobeta Turnu Severin Cezaevi ve Timis Denetimli Serbestlikten 19 temsilciyi bir araya getirmiştir.

IPS, cezaevi sistemi içinde farklı pozisyonlara sahip anket ile ilgili çalışan 17 kişiyi tekrardan bir araya getirmiştir:

- 13 ıslah ile ilgilenen personelcorrectional officers
- 2 baş infaz koruma memuru
- 1 cezaevi eğitmeni
- 1 psikolog

Katılımcıların 10'u erkek, 7'si kadındır. Ortalama yaş 42.76 ve standart sapma 5.125'tir. Akademik olarak, katılımcılardan sekizi liseyi bitirmiştir; beşi bir lisans derecesine veya denkliğine sahiptir; ikisinin yüksek lisans derecesi veya denkliği bulunmaktadır.

York Associates, yüksek güvenlikli bir kurumda 12 ay hizmet veren bir cezaevi çalışanını; 3.5 yıl hizmet veren, yüksek güvenlikli bir kurumdaki cezaevi çalışanı; yakın zamanda Denetimli Serbestlikte istihdam eden, 6.5 yıllık hizmetle Onarıcı Adalet ekibinde Genç Suçlularla çalışan görevli, deneyimli bir öğretmen ve yetişkinlere yönelik Kariyer Geliştirme kurs programlarına dair öğretmen eğiticisi, Birleşik Krallık Bağımsız Cezaevleri İzleme Kurulu Üyesi, cezaevlerinde yaratıcı öğrenme programları üzerinde çalışan bir kurumun Yöneticisi, Kriminoloji Öğretim Üyesi; Eğitim ve Sosyal Bilimler Fakültesi Üniversite Dekan Yardımcısı, eski Kriminoloji Öğretim Görevlisi, HM Cezaevi Hizmetlerine dair Öğrenme ve Beceriler Başkanı, mevcut durumda Sosyal Bilimler alanında lisans eğitimi almakta olan, söz konusu kontrol noktasında tartışma için araştırmadan arka plan materyalleri sağlayan, kontrol kapsamındaki yöneticisini bir araya getirmiştir.

BrainLog veri toplamaya devam etmektedir, ancak 6 katılımcıyı bir araya topladı: yanıtlayanların üçü infaz koruma memuru ve geri kalan üç katılımcıdan biri ulaşımdan sorumlu görevli, biri formen ve diğeri yöneticiydi. Katılımcılar erkek ve kadın olarak eşit olarak bölünmüştür ve toplam yaş ortalaması 42.83'tür. Ankete katılanların dördü mesleki bir eğitimi tamamlamış, biri iki yıllık kısa süreli bir yüksek öğrenimi tamamlamış ve bir katılımcı yüksek lisans veya dengi bir diplomayı tamamlamıştır.

Son olarak Breman, kuzey Almanya'daki üç farklı cezaevinden farklı iş profillerine sahip uzmanları bir araya getirmiştir:

- Bremen Cezaevi
- Bremerhaven Cezaevi
- Lübeck Cezaevi

Davet edilen uzmanlar, cezaevi görevlilerine yönelik genel infaz hizmetlerinden, psikolojik yardım hizmetlerinden ve okullarda eğitim rolü üstlenenlerdir. Katılımcıların çoğu farklı departmanlardan ve cezaevlerinden infaz memurları, bazıları eğitimci ve bazılarının cezaevi sistemi içindeki insan kaynakları konusunda çalışmıştır. Katılımcıların çoğu 10-25 yıllık mesleki deneyime sahiptir.

Sonuçlar

İnfaz Koruma Memurları

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi
Tutuklu/hükümlüleri ele alma/müdahale	Tutuklu/hükümlülerle ilgili olarak özellikle farklı diller, dinler ve kültürlerle ilgilenmek	Duygusal farkındalık. Empati. Zorbalık veya kendine zarar verme belirtilerine karşı tetikte olma. Adalet duygusu. Dayanıklılık. Tutuklu/hükümlülerin güvenliğini sağlama. Tutuklu/hükümlülerin aramalarını gerçekleştirme Prosedürleri bilme.	Sosyal beceriler. Kültürlerarası yetkinlikler
	Zorbalıkla mücadeleyi, tutuklu/hükümlü güvenliğini, şiddeti önlemeyi ve uyuşturucu azaltma stratejilerini aktif olarak teşvik etmek		Süreç ve prosedürün net bir şekilde anlaşılması. Cezaevi politikaları ve yaptırımları hakkında bilgi
	Tutuklu/hükümlülere dışarıda eşlik etme (örneğin, mahkemeler, hastaneler, dışarıda çalışma, kamu aktiviteleri, transferler, yurtdışı transferleri ve iadeler)		Silah kullanımı ve farklı teknik araçlar hakkında bilgi. Kontrol ve kısıtlama teknikleri

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi
Öz bakım/ Psikolojik Sağlamlık	İş-Yaşam-Denge/sağlık ve güvenlik/sağlıklı kalma (zihinsel ve fiziksel)	Sorunlara ve krizlere dinamik olarak tepki verme. Kritik ve zorlu durumlarla başa çıkma	Bakım sonrası mevcut araçlar ve destek yapıları hakkında bilgi
Tahliyeye hazırlanmalarına yardımcı olmak için tutuklu/hükümlülerle birlikte çalışmak	Ek bir eğitime katılım	Cana yakın, hevesli, neşeli, gerçekçi, beklentileri yöneten, tutuklu/hükümlünün ihtiyaçlarının farkında, olası sorunları tespit edebilen, her zaman profesyonel, aktif dinleme becerileri, atılganlık, olumlu beden dili	Destek için ihtiyaçları ve uygun yolları belirleyebilme Mevcut hizmetler hakkında bilgi
	Çalıştaylar dahil olmak üzere iyileştirme programlarında aktif şekilde yer alma		
	Tutuklu/hükümlülerle olumlu ilişkiler kurma, olumlu bir rol model olarak hareket etme		
Sağlık, güvenlik, hakları ve düzeni güvence altına almak	Güvenlik konularının kontrolü/ genel sürecin düzgün şekilde sağlanması/kendini korumanın yanı sıra tutuklu/hükümlülerin korunması	Organizasyon. Detaylara dikkat. Çalışkanlık. Kendinden emin. Kararlı olma. Saygılı. İnanılır olma. Dürüstlük. Empati. Bir durumu hızlı bir şekilde değerlendirme yeteneği. Karar verme. Tek başına ve takım halinde çalışma. İletişim. Takım çalışması. Uyuşmazlık çözme teknikleri. Kriz durumu teknikleri. Stres yönetimi teknikleri.	Cezaevi düzenine ve nüfusuna aşina olma. Süreç ve prosedürün anlaşılması, doğru şekilde gerçekleştirilmesi için protokoller konusunda bilgi sahibi olma. Mevzuata uygunluk. Kontrol ve kısıtlama teknikleri. Bir ekibin parçası olarak nasıl verimli çalışılır.
	Gözetim, güvenlik, kontrol, problem çözme, tutuklu/hükümlü desteği, düzen ve disiplinin sağlanması		
	Güç kullanımının gerekli olduğu olaylara müdahale de dahil olmak üzere cezaevi düzenini korumak için kurallar dahilinde çalışmak		
	Kurumların ve tutuklu/hükümlülerin durumunu kontrol ederek hücrelerin ve tutuklu/hükümlülerin bütünlüğünü sağlama.		

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi
	Günlük programın onaylanması ardından günlük aktiviteleri düzenleme		
	Gözlemeleme. Bilgi toplama. Tutuklu/hükümlülerin meşguliyeti ve davranışları konusunda üstleri bilgilendirme		
	Tutuklu/hükümlülerin yasal sorunlarını çözümü ve yetkili kişilere bilgi sağlama		
İdari iş	Özel hizmetler, başvurular ve beyanlar sağlayarak diğerleriyle işbirliği yapma	Okuryazarlık becerileri, dürüstlük, objektiflik, dikkatli şekilde (duygusal olmayan) kelime seçimleri, gerçeklere dayalı raporlama.	Belgeleri cezaevi politikası kapsamında biçimlendirme. Rapor yazma becerileri. Uygulamada gereksinimlerin gerçekleşmesi hakkında bilgi sahibi olma
	Olayları kaydederek raporları ve risk değerlendirmelerini tamamlama		

Tablo 3. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – İnfaz Koruma Memurları

Zorluklar	Gelecekteki beceriler, yetkinlikler ve davranışlar	Gelecekte gereken eğitim
Dijitalleşme / Yeni teknolojiler (çevrimiçi duruşmalar, teletıp, elektronik erişim, elektronik gözetim)	Değişen teknolojiye adapte olabilme ve çalışma konusunda yeni yollar öğrenme	Bilişim Teknolojileri ve okuryazarlık/sayı becerileri konusunda sürekli eğitim, yeni teknolojiler ve sistemler için özel eğitim
Yeni işe başlayanların niteliğinin az olması	Öğrenmeye isteklilik, motivasyon, empati, kendine güven, prosedürleri bilme, yasaları bilme, tutuklu/hükümlülerin haklarını bilme	Görevlerin nasıl yapılacağı konusunda eğitim, deneyimli olanların yenilerine rehberlik yapması

Zorluklar	Gelecekteki beceriler, yetkinlikler ve davranışlar	Gelecekte gereken eğitim
Belirli alanlarda uzmanlaşmış suçların artması (siber suçlar, terörizm/radikalleşme, uyuşturucu, organize suç) – tutuklu/hükümlülerin karakterlerinin değiştirilmesi	Mevzuat bilgisi. Yabancı Dil. Detaylara dikkat. Kültürel özellikler, değer imajları hakkında daha fazla bilgi.	Silah ve diğer müdahale araçlarının kullanımı, Zaman yönetimi, İletişim, Gözetim için yetkinliklerin geliştirilmesi
Kültür, dil ve dinin farklı olması	Kültürlerarası farkındalık. Dil becerileri. Diğer dinler hakkında farkındalık.	Duygusal zeka eğitimi. Nöroçeşitlilik / SEN eğitimi Bilinçsiz önyargı eğitimi
Sistemin etkin olmaması (kaynak eksikliği, personelin motivasyon eksikliği, cezaevlerinin aşırı kalabalık olması, kurumların eskimesi) Bu nedenle, daha azıyla daha fazlasını yapmak	Daha akıllıca çalışmak – görevleri yerine getirmenin olası yeni, daha etkili yollarını düşünmek	Mevcut kaynaklardan nasıl yararlanılacağını öğrenme
Personel ve tutuklu/hükümlü arasında ahlak sorunları	Ahlak kuralları Yenilikçilik Öğrenme isteği	Personel ve tutuklu/hükümlülerin kabahati konusunda nasıl ahlaklı biçimde davranılacağı ve hareket edileceği hususunda eğitim
Tutuklu/hükümlüler arasında disiplin olmaması	Öz güven Sabır Liderlik Kendini kontrol etme Stres Yönetimi Kriz müdahale becerileri Uyuşmazlık yönetim becerileri Duygusa kontrol	Uyuşmazlıkların ve krizlerin nasıl ele alınacağına dair eğitim. Liderlik becerilerine ilişkin eğitim. Kendini kontrol etme, duygusal kontrol, öz güven ve stres yönetimi konusunda eğitim.
Akıl sağlığı ile ilgili ihtiyaçlar	Tutuklu/hükümlüler için akıl sağlığı hususlarının anlaşılması. Empatik olma ve akıl sağlığı konularını anlama yeteneği.	Akıl sağlığı ilk yardım eğitimi, bireysel olarak tutuklu/hükümlülerle ilgili endişeleri dile getirme

Zorluklar	Gelecekteki beceriler, yetkinlikler ve davranışlar	Gelecekte gereken eğitim
	Tutuklu/hükümlüleri ele almanın “doğru” yolu hakkında daha fazla teorik bilgi	süreçlerinin ayrıntılı şekilde anlaşılması
Cezaevine yasak nesnelere sokulması olgusuyla mücadele için yeni yöntemler	Yeni ve farklı kaçakçılık yöntemleri ve yasaklı maddelerin yeni çeşitleri hakkında farkındalık	Silahlar, uyuşturucular ve yeni kaçakçılık yöntemleriyle ilgili düzenli iletişim ve güncellemeler. Özel eğitim

Tablo 4. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – İnfaz Koruma Memurları

Ceza İnfaz Kurumu Eğitimcileri

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi	Mevcut eğitim
Rehberlik	Eğitim kapsamında rehberlik	Rehberlik becerileri. Kararlılık. Empati.	Rehberlik bilgisi ve teknikleri. Yasal bilgi. İletişim. Görüşme. Öz güven. Girişkenlik.	Belirli çalışma teknikleri
Eğitim programlarının geliştirilmesi	Hedef grupları seçme. Programlara olanak tanıma, takip etme ve iletme.	İletişim becerileri. Esneklik.	Eğitim programları hakkında bilgi. Öğretme becerileri. Liderlik.	Eğitim programları
Değerlendirme	Tutuklu/hükümlülerin değerlendirilmesi. Değerlendirmelerin ve raporların hazırlanması. Tutuklu/hükümlülere yüz yüze eğitim.	Girişim ruhu. Organize etme becerileri.	Değerlendirme gerçekleştirebilecek belirli bilgi. Asgari düzeyde psikolojik bilgi.	Belirli çalışma teknikleri
Activite projeleri	Aktivite projeleri gerçekleştirme.	Dahil olma	Aktivite projelerinin çeşitlerini bilme.	Kişisel gelişim

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi	Mevcut eğitim
İdari görevler	Ziyaretçi ve telefon görüşmeleri listelerini güncelleme. Yüz yüze ve video görüşmelerini planlama. Ziyaretçi kartlarını hazırlama.	Daha etkin ve verimli bir çalışma sağlamak amacıyla kişisel çalışma.	Motivasyon. Yazılı iletişim.	-

Tablo 5. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – Ceza İnfaz Kurumu Eğitimcileri

Zorluklar	Gelecekteki beceriler, yetkinlikler ve davranışlar	Gelecekte gereken eğitim
Kültürel farklılıklar– farklı profiller	Esneklik. Adapte olma kapasitesi. Tutuklu/hükümlülerin farklı ihtiyaçlarını bilme. Empati.	Önyargıların azaltılması. Kültürlerarası iletişim. Uyuşmazlık çözümü eğitimi.
Fonksiyonel okuma yazma bilmeme – düşük eğitim düzeyleri	İletişim becerileri. Adapte olma kapasitesi.	Farklı kategorideki tutuklu/hükümlülerle nasıl başa çıkılacağı konusunda eğitim alma ve özelliklerine dikkat edin (örneğin, yaşlı tutuklu/hükümlüler, akıl hastası tutuklu/hükümlüler) Tutuklu/hükümlülerle ilgilenme ve diğer ilgili aktörlerle ağ kurma olanakları hakkında özel eğitim .
Tutuklu/hükümlüler arasında farklılık	Tutuklu/hükümlüler arasındaki belirginlikleri bilme	
Teknoloji	Bilgisayar araçlarına dayalı sorumluluklar.	Bilgi Teknolojileri Eğitimi

Tablo 6. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – Ceza İnfaz Kurumu Eğitimcileri

Denetimli Serbestlik Danışmanı

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi	Mevcut eğitim
Mahkeme desteği	Gerekli belgelerin hazırlanması.	Dikkat, dinleme becerileri, bilgi özetleme becerisi, risk değerlendirme yetkinlikleri	Değerlendirme alanında bilgiye sahip olma	Başlangıç eğitimi
Tahliye olan kişilerin sosyal anlamda yeniden bütünleşmelerini destekleme	İhtiyaç belirleme	Dikkat, dinleme becerileri, bilgi özetleme becerisi, risk değerlendirme yetkinlikleri, ihtiyaç değerlendirme yetkinlikleri.	İhtiyaç belirleme teknikleri alanında bilgi sahibi olma. Girişkenlik	Eğitim programları

Tablo 7. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – Denetimli Serbestlik Danışmanı

Zorluklar	Gelecekteki beceriler, yetkinlikler ve davranışlar	Gelecekte gereken eğitim
Denetimli serbestlik hizmeti bünyesinde çeşitli bölgelere ayrılma	Uzmanlaşmaya bağlı belirli beceriler ve görevler.	Önyargıların azaltılması. Kültürlerarası iletişim. Uyuşmazlık çözümü eğitimi .
Yeni teknolojilere dair müdahale programına uyum	Bilgi teknolojileri alanında asgari düzeyde bilgi. Yeni programlar öğrenme.	Bilgi Teknolojileri Eğitimi
Çok kültürlülüğe uyum	Esneklik. Adaptasyon/uyum.	Farklı kültürlerin özgünlüklerini ve ihtiyaçlarını öğrenme.

Tablo 8. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – Denetimli Serbestlik Danışmanı

Psikoloqlar

Mevcut görevleri	Mevcut sorumlulukları	Gereken yetkinlikler ve davranışsal beceriler	Gereken bilgi	Mevcut eğitim
Psikolojik olarak değerlendirme	Psychological assess and evaluate the inmates. Follow-up.	Öz güven. Yenilikçilik. Ahlak. Saygı. Kriz müdahale becerileri.	Psikolojik alanda bilgi ve değerlendirmeler.	-
Psiko-sosyal destek	Psikolojik müdahale.	Duygusal kontrol. Sabır.	Psikolojik alanda bilgi.	-

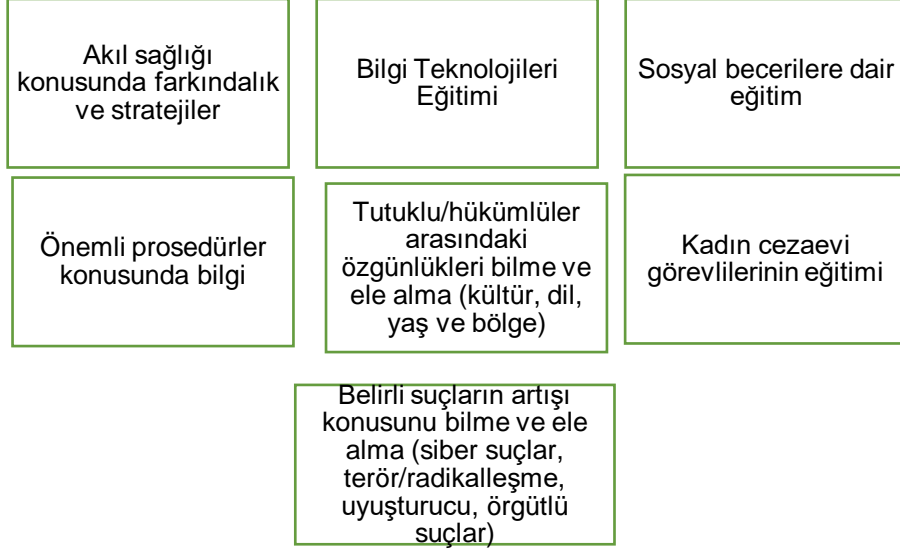
Tablo 9. Görevler, Sorumluluklar, Yetkinlikler, Davranışlar ve Bilgi ile ilgili Elde Edilen Sonuçlar – Psikoloqlar

Zorluklar	Gelecekteki beceriler, yetkinlikler ve davranışlar	Gelecekte gereken eğitim
Katı sistem ve fazla bürokrasi	Az kaynakların nasıl ele alınacağını öğrenme	Motivasyon eğitimi Organizasyon Akıllı çalışma

Tablo 10. Zorluklar, Gelecekteki Beceriler/Yetkinlikler/Davranışlar/Eğitim Hakkında Elde Edilen Sonuçlar – Psikoloqlar

Temel Bulgular

Önceden bahsedilen sonuçların analizi yoluyla, eğitim yoluyla geliştirilmesi gereken yüksek düzeyde belirlenen alanların, iş rolü veya ülkeye bakılmaksızın, kesişmekte olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır, özellikle:



Şekil 1. Belirlenen Eğitim Alanları

Akıl sağlığı konusunda farkındalık ve stratejiler ile ilgili hususta katılımcılar bu bağlamdaki iki farklı ihtiyacı vurgulamaktadır:

- 1) Akıl rahatsızlığı olan tutuklu/hükümlüleri ele alma.
- 2) İslah ile ilgili çalışan personelin akıl sağlığı.

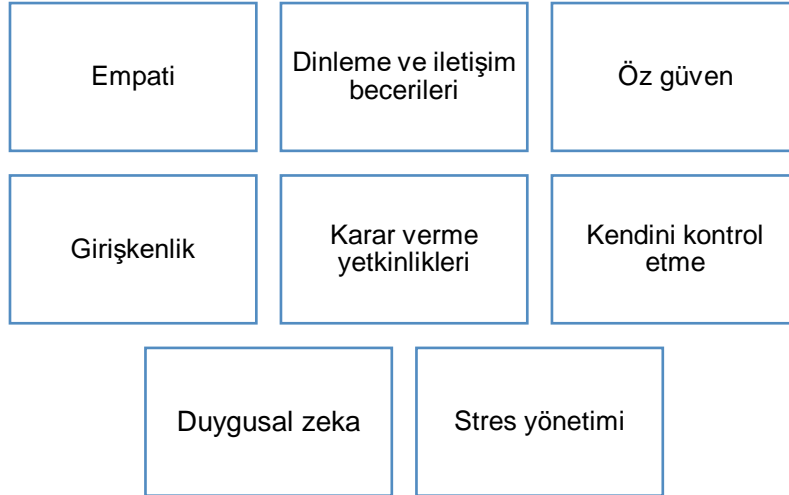
İlk konu ile ilgili olarak, akıl sağlığı sorunları olan önemli sayıda tutuklu/hükümlü bulunmaktadır. Aynı şekilde, ıslah ile ilgilenen personel, tutuklu/hükümlülerle daha iyi ilgilenmek ve kendilerinin ihtiyaçlarını daha etkin bir şekilde karşılayabilmek için akıl sağlığı konularını anlama yeteneğine sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle, ortak çalışanların, akıl sağlığı konusunda farkındalık/anlayış, akıl sağlığı ile ilgili ilk yardım, akıl sağlığı sorunu yaşayan tutuklu/hükümlüleri ele alma teknikleri/stratejileri ve (ancak sınırlı değil) kendine zarar verme durumlarına karşı tetikte olma gibi eğitimleri alması faydalı olacaktır.

İkinci konu ile ilgili olarak, katılımcıların belirttiği gibi, cezaevlerinde çalışmak oldukça motivasyonu düşüren şekilde ve stresli olabilir, potansiyel olarak diğer sorunların yanı sıra tükenmişliğe, travma sonrası stres bozukluğu, kaygıya yol açabilir. Benzer şekilde, katılımcıların çoğu, işle ilgili sorunları aile ve kişisel zaman ile dengelemekte zorlandıklarını söylemektedir. Bunların üzerine personele ruh/akıl sağlığı konularında eğitim verilmediği bildirilmektedir. Bu nedenle, ruh sağlığına dikkat etmenin önemi, tetikte olma belirtileri, teknikleri/stratejileri, stresle ve zorlu durumlarla başa çıkma ve

psikoterapinin gizemini çözmeye konusunda sorumluluk duygusu ile hareket etme gibi bu sorunlarla başa çıkılmalarını sağlayacak eğitim sağlamak önemlidir.

Dijitalleşmedeki önemli artış nedeniyle **bilgi teknolojileri eğitimi** ihtiyacı, çeşitli katılımcılar tarafından paylaşılmıştır. Bazı ortaklar bazen bunu ele almak için eğitim verildiğini belirtirken, diğer ortaklar hiçbir eğitim verilmediğini iletmiştir. Cezaevi personelinin teknolojik gereksinimleri takip etme, özellikle de yaşlı personelin takip etmesi konusundaki genel kaygısı bulunduğundan, her iki durumda da daha fazla eğitim gereklidir. Aslında, **işteki pozisyona bakılmaksızın dijital becerilerin gerekli olduğu** ve bunun da eğitim ihtiyacını zorunlu kıldığı belirtilmektedir. Aynı zamanda, dijital becerilere ihtiyaç duyulduğundan, sorumlulukları ve görevleri iyileştirmek ve desteklemek için modern teknolojiye değer verilmektedir ve ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, personelin bu konudaki becerileri ile ilgili eğitilmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir.

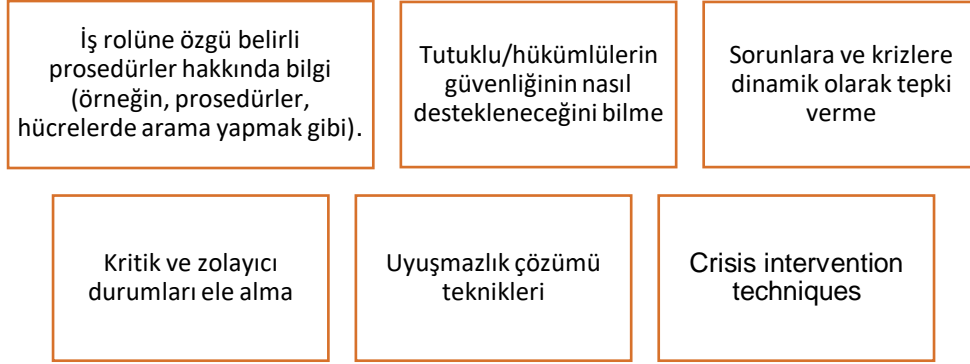
Belirli sosyal becerilerin geliştirilmesi dikkate değerdir çünkü çoğu, cezaevindeki iş rolü ne olursa olsun, sorumlulukları ve görevleri başarıyla yerine getirmek için paylaşılır. Bunlar aşağıdaki şekildedir:



Şekil 2. Eğitim İhtiyacı Olduğu Belirlenen Sosyal Beceriler

Tüm bu beceriler cezaevinde çalışmak için gereklidir ve hepsi desteklenebilir ve geliştirilebilir; bunlar statik yönler değildir. Bu nedenle, eğitim, katılımcıların daha iyi uzman olmalarını sağlamak için bir fark yaratabilir.

Ayrıca **önemli prosedürler hakkında bilgi sahibi** olmanın önemine de işaret edilmektedir. Her bir uzmanın ne yaptığını bilmesi ve iyi performans göstermesi için prosedürleri anlaması gerektiğinin farkına varmak kolaydır. Katılımcılar, aşağıda belirtildiği gibi, belirli prosedürleri vurgulamaktadır:



Şekil 3. Eğitim İhtiyacı Olduğu Belirlenen Özel Yöntemler

Tüm bu yetkinlikler, örgün eğitim yoluyla teşvik edilecek kazançlardır. Yine de, **meslekte yeni olanların, işlerini daha uzun süre yapan meslekten kişilerin deneyimlerinden ve pratik bilgilerinden öğrenebilecekleri birçok avantajlı durum mevcuttur.** Belirli prosedürlerin nasıl uygulanacağını öğretmek ve eğitmek için her gün bunu yapan insanlardan daha iyi kimse bulunmamaktadır.

Birçok katılımcı, **tutuklu/hükümlüler arasındaki (kültür, dil, yaş ve din) özgünlükleri ele alırken** karşılaştıkları zorlukları bildirmektedir – farklı tutuklu/hükümlüler farklı yaklaşımlar ve ilgi alanları gerektirmektedir. Dolayısıyla cezaevi personeli, sosyal beceriler, kültürler arası yetkinlikler ve diğer dinler hakkında farkındalık konularında eğitime ihtiyaçları olduğu konusunda hemfikirdir. Ayrıca yaş, belirli ilgi alanları gerektirdiğinden **yaşlı tutuklu/hükümlülerle** ilgilenme konusunda eğitim gerektirmektedir.

Kadın cezaevi personeli için daha fazla zorluk ve sınırlı destekleyici fırsatlar bulabilecekleri için **kadın cezaevi personeli için eğitime** de dikkat çekilmiştir. Bu nedenle, cezaevi görevlileri için kariyer geliştirme kılavuzunun cinsiyete ilişkin belirli hususları içermesi önerilmektedir.

Son olarak, katılımcılar, siber suçlar, terörizm/radikalleşme, uyuşturucu veya organize suçlar gibi **artan suçlar konusunda bilgi sahibi olmayı ve ilgilenmeyi** önemli bulmaktadır ve bu durumda tutuklu/hükümlülerin özellikleri üzerinde değişikliğe yol açmaktadır. Personel, ortaya çıkan yeni suçlu gruplarının özellikleri konusunda güncel bilgiye sahip olmalıdır. Bu nedenle tutuklu/hükümlülerle etkin bir şekilde nasıl başa çıkılacağı konusunda yetkinlikler kazanmaları ve bunun için bu grupları tanımaları

gerekmektedir. Özellikle mafya bağlantılı tutuklu/hükümlülerin bulunduğu İtalyan cezaevlerindeki suçları dikkate alan bir başka önemli husus daha bulunmaktadır çünkü İtalyan katılımcılar kendileriyle başa çıkmakta zorluk yaşadıklarını bildirmiştir. Bu gibi suçlular, kendileriyle ilgilenirken dikkate alınması gereken belirli özelliklere, ihtiyaçlara ve niteliklere sahip oldukları için kesin bir yaklaşıma gereksinim duymaktadır. Bunlara uygun olarak, mafya suçlularını ele almak İtalyan cezaevi çalışanları için kritik öneme sahiptir.

Referanslar

Klooster, S. A., & Asselt, M. B. A. (2006). Practising the scenario-axes technique. *Futures*, 38(1). <https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.04.019>



CORRECTIONS CAREERS

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

Bu belge sadece hazırlayanın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



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