

CEZA İNFAZ KURUMLARINDA YÜRÜTÜLEN ISLAH FAALİYETLERİNİN BAŞARISI İÇİN TEMEL BİR UNSURLAR: NİTELİKLİ PERSONEL EĞİTİMİ

A Fundamental Element for the Success of Correctional Activities Conducted in Prisons: Qualified Personnel Education

Dr. Güven URGAN*

Öz: Suçunun işlemiş olduğu suç fiilinin karşılığı olarak ceza infaz kurumunda gerçekleştirilen infaz süreci hükümlünün salt pişmanlık duymasını ve caydırıcılığını hedeflememektedir. Bu süreç aynı zamanda çağdaş infaz anlayışı doğrultusunda ıslah olmayı, toplum yaşamına geri döndüğünde sorumluluk sahibi bir birey olarak suçtan uzak bir yaşama hazırlanmayı da içerir. Bu temel amaçlar doğrultusunda, mahkemelerce hükmedilen mahkûmiyet kararlarının karşılığı olarak belirlenen cezanın yerine getirilmesinden sorumlu olan ceza infaz kurumları aynı zamanda hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici unsurların etkin şekilde kullanılarak hükümlünün ıslah edilmesinden de sorumludurlar. Yasal çerçevede üstlenilen bu sorumluluğun başarı ile yerine getirilmesi hükümlülere yönelik eğitim, iyileştirme, üretim ve sosyo-kültürel faaliyetlerden oluşan aktivitelerin etkin bir şekilde sunulmasına olanak sağlayan bir kurumsal kapasiteye ve bu kapasiteyi başarı ile kullanabilecek düzeyde nitelikli personele gereksinim duymaktadır. Türk ceza infaz sisteminde 2000'li yıllardan itibaren gerçekleştirilen reform niteliğinde çalışmalar eşzamanlı olarak personelin eğitimi alanında da gerçekleştirilmiştir. Son çeyrek yüzyıl içerisinde personel eğitim merkezlerinin faaliyete geçişi, geliştirilen eğitici kapasitesi, düzenli olarak güncellenen eğitim içeriği ve uzaktan eğitim teknolojilerinin son yıllarda yoğun kullanımı ile yetkinlikleri artırılan Türk infaz hizmetleri personel eğitim sistemi, ceza infaz kurumlarında yürütülmekte olan ıslah çalışmalarının başarısı için temel bir unsur olma fonksiyonunu devam ettirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Islah, Hükümlü, Cezaevi personeli, İnfaz hizmetleri personeli, İnfaz sistemi, Islah faaliyetleri, Personel eğitimi, Mesleki gelişim.

Abstract: The execution process carried out in the penitentiary institution in return for the criminal act committed by the criminal does not solely aim at the convict's remorse and deterrence. This process also covers reformation in line with the modern understanding of execution and preparing for a life away from crime as a responsible individual when returning to social life. In line with these basic purposes, penitentiary institutions, which are responsible for the execution of the punishment determined in return for the conviction decisions rendered by the courts, are also responsible for the rehabilitation of the convict by effectively using the factors that prevent the convict from committing a crime again. Successful fulfilment of this responsibility undertaken within the legal framework requires an institutional capacity that allows the effective presentation of activities consisting of training, improvement, production and socio-cultural activities for convicts, and qualified personnel who can use this capacity successfully. Reforming activities carried out in the Turkish penitentiary system since the 2000s were carried out simultaneously in the field of personnel training. The Turkish penitentiary services personnel training system, whose competencies have been increased in the last quarter century with the activation of the personnel training centres, the improved trainer capacity, the regularly updated training content and the intensive use of distance education technologies in recent years, has become a fundamental element for the success of the correctional studies carried out in the penitentiary institutions and continues its function in the field.

Keywords: Correction, Prisoner, Prison staff, Penitentiary services staff, Penitentiary system, Correctional activities, Staff training, Professional development.

* Şube Müdürü, Ceza ve Tevkifvleri Genel Müdürlüğü Personel Eğitim Daire Başkanlığı, guven.urgan@adalet.gov.tr, ORCID ID: 0000-0003- 0299-5999.

Makale Geliş Tarihi: 09.10.2023, Makale Kabul Tarihi: 27.10.2023

DOI : 10.57083/adaletdergisi.1391737

GİRİŞ

Ulusal ceza infaz sistemleri geleneksel olarak cezanın caydırıcı, pişmanlık duyulmasını sağlayan dolayısıyla hükümlüyü yeniden suç işlemekten vazgeçirmeyi amaçlayan boyutuna odaklanmıştır.¹ Bu vazgeçirme süreci hükümlünün cezaevinin kısıtlayıcı, sınırlayıcı, genel olarak toplumsal yaşam standartlarının altında kendisine sunulan *artıcı* bir ortam içerisinde tutulmak suretiyle bir daha suç işlemek için *kendiliğinden* nedamet duymasını amaçladığı gibi aynı zamanda daha sert tonda *özellikle otoriterleştirilmiş* baskıcı bir ortam içerisinde korkutma ve yıldırma tabii tutularak bir diğer ifadeyle edilgen bir kişilik haline dönüştürülmek suretiyle yeniden suç işlemesinin önlenmesini de amaçlayabilmektedir.²

*“Hal ve gidişin zamanın tam kullanımı yoluyla terbiye edilmesi, alışkanlık kazandırılması, bedene yönelik zorlamalar, cezalandırılan ile cezalandıran arasında çok özel bir ilişki olması gerekmektedir. ... Cezalandırma ajanı, herhangi başka birinin bozamayacağı tam bir iktidarı icra etmelidir, ıslah edilecek birey kendi üzerinde icra edilen iktidar tarafından sarmalanmış olmalıdır.”*³

Suç sosyolojisinin zaman içerisinde gelişimi *“doğuştan suçlu”* yaklaşımının terk edilmesine, suça kaynaklık eden biyolojik faktörlerin yanı sıra psikolojik, çevresel, kültürel faktörlerin de suç analizi süreçlerine dâhil edilerek suça çok boyutlu ve rasyonel bir perspektiften bakılmasını sağlamıştır.⁴ Suç teorilerinde yaşanan bu yapısal dönüşümün eşzamanlı olarak ulusal ceza adalet sistemlerinde de değişiklikler yaşanmasına sebebiyet verdiği değerlendirilmektedir.⁵ Demirbaş'a göre; suç politikasından, toplumun ve her bir bireyin korunmasına, suçlulukla mücadele ve suçluluğun engellenmesine yönelmiş tüm devlet tedbirlerinin bütünü anlaşılır.⁶ Suçun önlenmesi ve suçla mücadelede

¹ Prof. Dr. Tülin Günşen İçli, Kriminoloji, Ankara 2001, ss. 5-6; Osman Dolu, Suç Teorileri, Global Politika ve Strateji, ss. 67-106. 5; Baskı. Doç. Dr. İdris Güçlü/ Doç. Dr. Halil Akbaş, Suç Sosyolojisi Kavram – Teori – Uygulama, Seçkin, 2016. ss. 32-33.

² Michel Foucault, Hapishanenin Doğuşu, 7. Baskı, İmge Yayınevi, 2019, ss. 198-204; Antony Duff/ David Garland (Eds.), A Reader on Punishment, Oxford University Press, 1994; Bruce F. Adams, The Politics of Punishment Prison Reform in Russia 1863-1917, Northern Illinois University Press, 1996; Neil R. Storey, Prisons & Prisoners in Victorian Britain, The History Press, 2010.

³ Foucault, s. 201.

⁴ Doç. Dr. İdris Güçlü/ Doç. Dr. Halil Akbaş, ss. 33-37; Hüseyin Bal, Hukuk Sosyolojisi, 3. Baskı, Fakülte Kitapevi, 2012, ss. 191-236; David Garland, Punishment and Modern Society, The University of Chicago Press, 1990.

⁵ J. Mitchell Miller, 21th Century Criminology A Reference Handbook, Sage, 2009; David Garland, The Culture of Control, Oxford University Press, 2001.

⁶ Anthony Bottoms/ Sue Rex/ Gwen Robinson (Eds.), Alternatives to Prison Options for an insecure society, Willan Publishing, First Published, 2004. Prof. Dr. Timur Demirbaş, Kriminoloji, Ekim 2012, 4. Baskı, Seçkin, ss. 51-56; Geç Osmanlı Döneminde İmparatorluk'ta yapılan cezaevi ıslahat çalışmaları için bakınız Kent F. Schull, Prisons in the Late Ottoman Empire, Edinburg University Press, 2014.

yeni stratejiler geliştirilmesi, mağdur ve hükümlünün haklarının korunarak toplumsal adaletin temini ve aynı zamanda potansiyel mağduriyetin önlenmesi suretiyle toplum güvenliğinin tesisi günümüzde de küresel boyutta ulus devletlerin acil ve öncelikli ana gündem konuları arasında yer almaya devam etmektedir.⁷

Özellikle II. Dünya Savaşı'nda yaşanan yoğun acıların bir daha yaşanmaması temel hedefi doğrultusunda insan haklarının korunması, olası hak ihlallerin önlenmesi ve devlet ajanları eli ile yapılan ihlallerin cezalandırılmasına odaklanmak suretiyle ulusal koruma mekanizmalarına ilave olarak geliştirilen uluslararası koruma mekanizmaları; ceza adalet sistemlerinin klasik dönemden kalan aşırılıklarının önlenmesi (bedensel cezaların kaldırılması, olumsuz koşullarda cezanın infazı, çok uzun süreli hapis ya da müebbet hapis cezası uygulamalarının sınırlandırılması, idam cezasının kaldırılması, vd.) amacıyla ulusal karar mercilerine zaman zaman tavsiye niteliğinde (bildirge / beyanname) zaman zaman da bağlayıcı (sözleşme / protokol) nitelikte belgeler ile yol göstermişlerdir.⁸ Genel olarak demokrasiye, hukukun üstünlüğüne ve insan haklarına dayalı ulus devletlerin yaşadığı bu kapsamlı dönüşüm süreci, ulusal ceza adalet sistemlerinin “*insan odaklı*” bir bakış açısına sahip olmasını zorunlu kılmıştır. Örneğin A.B.D. mahkemelerinin “*hands off policy*” (dokunmama politikası) olarak ifade edilen cezaevlerinde hükümlülere yönelik kötü muamele iddialarına ilişkin olarak karışmama - sürece müdahil olmama yönünde kararlılıkla uyguladıkları tutumları (politikaları) 1970’li yıllardan itibaren değişmeye başlamış, hak ihlallerinin aktif bir şekilde mahkeme kararları ile tespit edildiği yeni bir aşamaya geçilmiştir.⁹ Bu aşamada, çağdaş ceza infaz sistemi anlayışı doğrultusunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından verilen birçok kararda¹⁰ da vurgulandığı üzere mahkûmiyet hükümlünün özgürlük hakkının elinden alınması suretiyle başlı başına bir cezadır. Bunun dışında, mahkûmlar Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde tanınan tüm temel hak ve özgürlükleri genel olarak kullanmaya devam ederler. Örneğin, AİHM Büyük Dairesi’nin 6 Ekim 2005 tarihinde vermiş olduğu *Hirst v. Birleşik Krallık (No. 2)*

⁷ Michael R. Gottfredson/ Travis Hirschi, A General Theory of Crime, Standford University of Press, 1990; Demirbaş, s. 53. Suç Önleme Sempozyumu, Ed. Sekine Bozdemir/ Uğur Arın, 7-8 Ekim 2011, Bursa Emniyet Müdürlüğü; Robert C. Davis/ Arthur J. Lurigo/ Susan Herman (Eds.) Victims of Crimes, 3rd Edition, 2007; David Canter, Suç Psikolojisi, İmge Yayınevi, 2011.

⁸ Birleşmiş Milletler Sisteminin kuruluşunun hemen sonrasında 10 Aralık 1948 tarihine kabul ettiği Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi ile Avrupa Konseyince 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme bu uluslararası belgelerin en tipik örnekleridir.

⁹ William Bennett Turner, Establishing the Rule of in Prisons, A Manual for Prisoners’ Rights Litigation, Stanford Law Review, Vol. 23, No. 3 (Feb., 1971), ss. 473-518.

¹⁰ Örnek kararlar olarak, bakınız: Chocholáč v. Slovakya (Başvuru No. 81292/17), 7 Temmuz 2022, para. 52; Velyo Veleve v. Bulgaristan, (Başvuru No. 16032/07), 27 Mayıs 2014, para. 30; Mehmet Reşit Arslan ve Orhan Bingöl v. Türkiye, (Başvuru No. 47121/06, 13988/07 ve 34750/07), 18 Haziran 2019, para. 55.

kararında da vurgulandığı üzere mahkûmlara kötü muamelede bulunulamaz, mahkûmlar Sözleşmenin 3. maddesinde belirlendiği üzere insanlık dışı muamele ve aşağılayıcı cezalara ve şartlara tabi bırakılamazlar, aile yaşamlarına saygı gösterilme hakkını kullanmaya devam ederler, ifade özgürlüğünü kullanmaya devam ederler, dinlerinin gereklerini yerine getirme hakkını kullanmaya devam ederler, Sözleşmenin 6. maddesi uyarınca mahkemeye veya avukata etkili bir şekilde erişme hakları vardır, haberleşme hakları vardır, evlenme hakları vardır. Bu haklar üzerinde herhangi bir kısıtlanmanın [bu kısıtlamalar] güvenlik gerekçeleri ile temellendirilmiş olsalar dahi özellikle suçla ve kargaşa/isyan sebebi ile ya da mahkûmiyetten kaynaklanan kaçınılmaz sebeplerden dolayı meydana gelmiş olsa da gerekçelendirilmesi gerekmektedir.¹¹

Tarihsel analize dayalı olarak yapılan bir çalışmada 15. yüzyıldan 20. yüzyılın ikinci yarısına kadar Avrupa kıtasında yıllık olarak yüz bin nüfusun esas alınarak öldürme oranlarının uzun vadeli düşüşünün tespit edilmiş olduğu dile getirilmiş olsa dahi “yaklaşık olarak 1970’den beri, bu uzun vadeli düşüş eğilimi tersine dönmüş durumdadır”.¹² 2021 yılı sonu verilerine göre dünyadaki ülkelerin cezaevlerinde bulunan toplam hükümlü ve tutuklu sayısı 11 milyon civarındadır.¹³ Yıllardır dünya nüfusunun genel artış eğiliminin üzerinde seyreden bu sayı, cezaevlerinde kalabalıklaşma sorununa yol açtığı gibi aynı zamanda gelişmiş refah toplumu olarak da nitelendirilen Batı toplumlarında dahi¹⁴ “cezaevinde cezalandırma” uygulamasına alternatif yeni politika ve düzenleme arayışlarının hayata geçirilmesine kaynaklık etmektedir.¹⁵ Bununla birlikte, suçla mücadele sürecinde demokratik toplumlarda suç ve suçluya karşı duyulan aşırı korkudan dolayı oluşan yaygın bir korku kültürünün (toplumsal histerinin) etkisi altında suç ve ceza politikalarının

¹¹ Hirst v the United Kingdom (No. 2), para. 69, AİHM, Başvuru No. 74025/01, K.T. 6.10.2005, <https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22fulltext%22:%7B%22hirst%22%7D%22documentcollectionid%22:%7B%22GRANDCHAMBER%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-70442%22%7D%7D>, (s.e.t. 11.08.2023).

¹² Pieter Spierenburg, Cinayetin Tarihi, Ortaçağdan Günümüze Avrupa’da Bireysel Şiddet, 2008, İletişim, s. 13.

¹³ Helen Fair/ Roy Walmsley, World Prison Population List, Thirteenth Edition, ICPR, https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world_prison_population_list_13th_edition.pdf, (s.e.t. 13.08.2023).

¹⁴ Todd R. Clear, Imprisoning Communities, Oxford University Press, 2007.

¹⁵ Bu kapsamda ülkemizde de denetimli serbestlik uygulamaları ile arabuluculuk ve uzlaştırma müesseselerinin hayata geçirilmesi örnek olarak verilebilecek uygulamalar arasında yer almaktadır. Ayrıca bakınız, Michael Jacobson, Downsizing Prisons, New York University Press, 2005; Robert Johnson, Hard Time Understanding and Reforming the Prison, Third Edition, Wadsworth, 20002; Francis T. Cullen/ Cheryl Lero Jonson, Correctional Theory, SAGE, 2012; Terry Koppers, Prison Madness: The Mental Health Crisis Behind Bars, Jossey-Bass Publishers.

şekillendirilmekte olduğu değerlendirmeleri de dikkat çekici mahiyettedir.¹⁶

Günümüzün çağdaş infaz anlayışı doğrultusunda cezaevlerinde bulunan hükümlü bireylere karşı temel yaklaşım, hükümlünün cezaevinde bulunduğu zaman diliminin mutlak bir kısıtlama (tecrit) süreci olmadığı bu süreç içerisinde hükümlü bireyin kendisine sunulan çok boyutlu ıslah (iyileştirme) programlarının yardımı ile kişisel bir yenilenmeyi (dönüşümü) yaşayabilmesine destek olunmasını sağlamaktır. Dolayısıyla; bu sürecin, hükümlünün cezaevinde ve olası tahliye sonrasında yeni sosyal yaşamında suçtan uzak ve sorumluluk sahibi bir birey olarak yeniden hayata başlaması için bir hazırlık evresi olarak değerlendirilmesi gerektiği anlayışı günümüzde ön plana çıkmıştır. Hükümlünün duygu, düşünce ve davranışlarında ideal yönde yaşanması hedeflenen bu kişisel dönüşüm sürecinin başarıya ulaşması için ceza infaz sistemlerinin hükümlüye gerekli ve yeterli ölçüde destek sunabilme kapasitesine sahip olmaları gerekmektedir.

Basitçe, altyapı ve üstyapı olarak ifade edilebileceğimiz iki unsurun bir araya getirilmesi ile oluşan söz konusu kurumsal kapasite; temel olarak, fiziksel imkânların yeterliliği (altyapı) ile hakları ve hak kullanımını teminat altına alan mevzuat düzenlenmelerinin varlığına (üstyapı) dayanmaktadır. Kurumsal kapasite aynı zamanda; temel ihtiyaçlar ve kişilik gelişimini (eğitim, psiko-sosyal destek, mesleki eğitim ve çalışma, sosyo-kültürel ve sportif faaliyetler, manevi rehberlik, barınma, sağlık ve güvenlik) destekleyen imkânları ve bu imkânların etkin kullanımını içeren uygulamaları da kapsamalıdır. Bunların yanı sıra, infaz sistemlerinin hükümlünün ıslahı sürecinde gösterdiği gelişim aşamalarının yakından takip edilmesi, değerlendirilmesi ve elde edilen olumlu tespitler neticesinde (iyileşme yönünde gelişim göstermesi, sosyal faaliyetlere aktif katılım, diğer hükümlülere ve personele zarar verici tutum ve davranışlardan kaçınma, vd.) söz konusu gelişim sürecinin ilave uygulamalar ile desteklenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede hükümlülere; dışarıdaki yakınlarını ziyaret etmeleri için özel izin verilmesi, açık görüş ya da telefon görüşme sürelerinin uzatılması, özel (aile) görüş uygulamasından faydalanmalarının sağlanması gibi pozitifleşme sürecini teşvik eden uygulamalar ile destek olunması mümkündür.

Bununla birlikte tüm bu kapsamlı kurumsal kapasitenin hükümlülere ulaştırılmasında ve onlar tarafından benimsenerek kişisel ıslah süreçlerinde destek parametresi olarak yer almasında en temel ve belirleyici faktör; çağdaş infaz anlayışının temel prensiplerini özümsemiş, profesyonel yetkinliklere sahip ve toplum güvenliğine katkıda bulunduğu bilinci ile görev yapmakta olan nitelikli personelin varlığıdır. Dünyada ve ülkemizde ceza infaz kurumları yasal çerçevede belirlenmiş sınırlar ve usuller içerisinde kendilerine özgü uygulamaları olan kamu kurumlarıdır. İlkesel olarak, ceza infaz kurumlarında yapılan tüm idari fiil ve işlemler öncelikle hiyerarşik denetime tabi olduğu gibi aynı zamanda yargısal

¹⁶ Jonathan Simon, *Governing Through Crime*, Oxford University Press, 2007. Ulrich Beck, *Risk Toplumu*, İthaki Yayınları, 2019.

denetime de tabidirler. Ayrıca ceza infaz sistemlerinde gerçekleştirildiği iddia olunan hak ihlallerine ilişkin olarak gerek ulusal gerekse de uluslararası birçok denetim mekanizması mevcuttur. Bu itibarla, her bir hükümlünün devletin sorumluluğuna tevdi edilmiş bir birey olduğu ve gelecekteki tahliyesinden sonra yeniden suç işlememesi için kişisel gelişiminin ve dönüşümünün desteklenmesi gerektiği anlayışı doğrultusunda ceza infaz kurumlarında görev yapmakta olan infaz hizmetleri personelinin istihdamı, eğitimi ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi amacıyla özel çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir.

Nitekim cezaevlerinde bulunan hükümlülerin güvenliklerinin sağlanması ile eğitim ve ıslahlarından sorumlu olan cezaevi çalışanlarının, mesleklerinin gerektirdiği yetkinliklere haiz olarak yüksek nitelikte infaz hizmeti sunabilmelerinin önemini vurgulamak amacıyla istihdam süreci, eğitimleri ve mesleki standartlarının korunarak kişisel gelişimlerinin desteklenmesi hususları bir dizi uluslararası belgede sıklıkla ele alınan konular arasında yer almaktadır.¹⁷ Anılan çerçevede, 25 Nisan 2019 tarihinde Avrupa Konseyi Suç Sorunları Komitesince kabul edilerek yayımlanan *Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine İlişkin Kılavuzlar*, infaz hizmetleri personelinin eğitimi ve diğer mesleki niteliklerinin gelişimine ilişkin olarak Konsey üyesi devletlerin konuya ilişkin farkındalıklarını arttırmak ve kendilerine yol gösterici olmak üzere hazırlanan ayrıntılı ve güncel bir tavsiye belgesi niteliğindedir.¹⁸

Bu çalışma ile Türk infaz sistemi personelinin eğitimine ilişkin olarak Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünce özellikle 21. Yüzyılın başından itibaren yürütülmekte olan kurumsal çalışmalar dünyada yaşanan gelişme ve çalışmaların yanı sıra yazarın gözlem ve tecrübelerini de içerecek şekilde sunulmak suretiyle alanyazında mevcut olduğu değerlendirilen ihtiyacın karşılanması amaçlanmıştır.

¹⁷ Örneğin, 2006 yılında yayımlanan Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Cezaevi Kurallarında (Maddeler 8, 71 ila 75, 76 ila 81) ve aynı zamanda 17 Aralık 2015 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun (Nelson Mandela Kuralları olarak da isimlendirilen) Mahkûmlara Muamelenin Minimum Standart Kurallarında (Madde 74) konu ele alınmaktadır.

¹⁸ Güven Urgan, "Avrupa Konseyi'nin Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine İlişkin Kılavuzlar", Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi, 29 (1), 2021, ss. 21-56. Belge, bundan sonra makale içeriğinde "Kılavuzlar" olarak isimlendirilecektir. Kılavuzlar için ayrıca bakınız: Guidelines regarding recruitment, selection, education, training and professional development of prison and probation staff https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016809661fd, (s.e.t. 13.08.2023).

I- ÜLKEMİZDE İNFAZ HİZMETLERİ PERSONELİNİN EĞİTİMİNE İLİŞKİN YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALAR

A- İNFAZ HİZMETLERİ PERSONELİ

Ülkemizde 1 Haziran 2023 tarihi itibarı ile infaz hizmetlerini yürütmekle görevli otuzdan fazla farklı kadroda çalışan 78.330 personel bulunmakta olup mevcut personelin % 80'den fazlasını infaz ve koruma memurları (İkm) ile başmemurları (İkbn) oluşturmaktadır. Hükümlü ve tutuklularla doğrudan temas halinde olan ve vardiya sistemi ile bir ceza infaz kurumunun sürekli şekilde işler halde çalışmasını sağlayan infaz ve koruma memurları ile başmemurları, Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik'in 10. maddesi kapsamında güvenlik ve gözetim servisi personeli olarak tanımlanmaktadır.¹⁹ İnfaz ve koruma memurlarının görev, yetki ve sorumluluklarının temel olarak güvenlik, düzen ve disiplinin sağlanması olmasının yanı sıra topluma kazandırma çalışmalarına katkı sağlamak hususunda yeterlilikleri mevcut ise iyileştirme çalışmalarında ve kurslarda da görevlendirilebilecekleri mevzuatta belirtilmiştir. (Yönetmelik, Madde 10) Madde hükmünün güvenlik ve gözetim servisi personelinin hükümlülerin iyileştirilmesi, eğitimi ve topluma yeniden entegrasyonu süreçlerine ilişkin temel bir mesleki farkındalık ve görev bilinci içerisinde olmalarına kaynaklık eder nitelikte olduğunu değerlendirmek mümkündür.

Bununla birlikte, yukarıda da değinildiği üzere ceza infaz kurumlarında ıslah sürecinin başarı ile yerine getirilmesinde esas sorumluluk uzman personel olarak da nitelendirilen öğretmen, psikolog, sosyal hizmet uzmanlarına aittir. Öğretmenin sorumluluğundaki eğitim ve öğretim servisinde görevli personel, hükümlülerin eğitim eksikliklerinin giderilmesini amaçlayan faaliyetler yürütmekle görevlidirler. Ceza infaz kurumunda bulunan hükümlülerin gerekli kriterleri yerine getirmeleri koşuluyla okuma yazma eğitiminden yükseköğrenim düzeyine her eğitim seviyesinde örgün ya da yaygın eğitim programlarına katılımları mümkündür. Kurumda yürütülen eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yanı sıra, süreli yayınlara erişim, sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi, kütüphane çalışmaları ve manevi rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi de bu servisin sorumluluğundadır. (Yönetmelik, Madde 14)

Ayrıca atölye şefinin sorumluluğundaki işyurtları servisinde, hükümlülerin kendilerine sunulan mesleki eğitim programlarını tamamlayarak meslek öğrenmeleri ve ceza infaz kurumları bünyesinde mevcut işyurtlarının üretim faaliyetlerinde çalışarak düzenli gelir elde etmeleri de mümkündür. İşyurtları; aynı zamanda hükümlülerin mevcut

¹⁹ Yönetmelik bundan sonra makale içeriğinde "Yönetmelik" olarak isimlendirilecektir.

[https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2324&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5, \(s.e.t. 12.08.2023\).](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2324&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5, (s.e.t. 12.08.2023).)

meslek ve sanatlarını koruyup geliştirmelerini sağlamayı da amaçlamaktadır. (Yönetmelik, Madde 15)

Hükümlülerin psiko-sosyal desteğe ihtiyaç duyduklarında kurumda görev yapmakta olan psikolog ya da sosyal hizmet uzmanlarından destek almaları mümkündür. Psiko-sosyal yardım servisi; hükümlülerin ruh ve beden sağlığı ve bütünlüğüne ilişkin koruyucu ve geliştirici programları araştıran, uygulayan ve gerektiğinde tedavi sürecine katılarak psikolojik destek sağlamayı ve müdahalede bulunmayı amaçlayan uzmanların görev yaptığı birimdir. Bu serviste görev alan personel; hükümlülerin bireysel özelliklerini, yaşam koşullarını ve suç işleme nedenlerini belirlemek suretiyle bireysel gelişimlerine yardımcı olmak ve ceza infaz kurumundaki yaşamları ile mevcut toplumsal ilişkilerinin sağlıklı şekilde sürdürülmesini desteklemekten sorumludur. Psiko-sosyal yardım servisi personeli; aynı zamanda, hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyecek önlemleri almak amacıyla gerektiğinde kurum en üst amirinin bilgisi dâhilinde hükümlü aileleri ve hükümlünün sosyal çevresiyle görüşme yapmakla görevlidir. (Yönetmelik Madde 12)

Ceza infaz kurumlarının yönetimi, kurumun en üst amiri olan müdürün sorumluluğundadır. Kurum müdürü aynı zamanda işyurdunun da müdürüdür. Ceza infaz kurumlarında kurum müdürlerine yardımcı olmak üzere ikinci müdür ve idare memuru kadrolarında yönetici personel de görev yapmaktadır. Günümüzde ülkemizde inşa edilen en yaygın ceza infaz kurumu tipleri olan T ve L tipi cezaevlerinin her birinde ortalama 2.000 civarında hükümlü mevcuttur. Her biri yetişkin bu sayıda bir insan topluluğunun güvenlik, barınma, iaşe ve sağlık ihtiyaçlarının kesintisiz bir şekilde karşılanması, yüksek düzeyde bir yetkinlik gerektirmektedir. Ceza infaz kurumu idarecilerinin hukuk, maliye, güvenlik, personel, eğitim, iyileştirme ve üretim uygulamaları konusunda karşılaşılan iş yükü ve yoğunluğunu başarı ile yönetebilecek nitelikte mesleki bilgi ve tecrübeye sahip olmaları gerekmektedir. Cezaevi yöneticilerinin, Cumhuriyet başsavcılığı ve Bakanlık yetkilileri olan sıralı amirlerine karşı sorumluklarının yanı sıra hükümlü ve tutuklular ile yakınları, avukatları, ceza infaz kurumu çalışanları ve cezaevlerinin dış güvenliğinden sorumlu emniyet teşkilatı birimi olan jandarma yetkilileri ile görevlerinin gerektirdiğı ilişkilerin çok boyutluluğu ve kapsamı düşünöldüğünde kurumsal temsil ve ilişki yönetimi açısından da özel yetkinliklere haiz olmaları gerektiğı hususu tartışmasızdır.

Yönetim servisi, güvenlik ve gözetim servisi, eğitim ve öğretim servisi, psiko-sosyal yardım servisi, işyurdu servisinin yanı sıra ceza infaz kurumlarında sağlık servisi, teknik servis ve yardımcı hizmetler servisinde görevli personel de görev yapmaktadır.

B- CEZA İNFAZ KURUMLARI VE TUTUKEVLERİ PERSONEL EĞİTİM MERKEZLERİ

Avrupa ölkelerinde infaz hizmetleri personelinin, belirli standartları olan (en az) bir eğitim yerleşkesinde mesleki eğitim alması

genel olarak 20. yüzyılın son çeyreğinde somutlaşan bir olgudur. Örneğin, Almanya'nın Bavyera Eyaletinde Straubing şehrinde 1980 yılında, İtalya'da Roma'da 1992 yılında infaz personelinin eğitimi için mesleki eğitim merkezi statüsünde okullar açılmıştır.²⁰ 1980'den beri var olan Straubing'deki Bavyera İslah Okulu, 19 Haziran 2015 tarihinde akademi statüsüne yükseltilmiştir. Ülkemizde de özellikle 1990'lı yıllardan itibaren zor kullanma yetkisine sahip olan kamu personeline insan hakları konusunda farkındalık kazandırmak ve mesleki hizmet kalitesinin artırılması amacıyla meslek içi eğitim programları düzenlenmesine özel önem verilmeye başlanmıştır. Bu çerçevede, ceza infaz kurumlarında görev yapmakta olan infaz hizmetleri personelinin gruplar halinde Ankara'da ve yerel ortamlarda (adliyelerde ve cezaevlerinde) dönem dönem bir dizi eğitim programlarına katılımları sağlanmıştır.

19 Aralık 2000 tarihinde gerçekleştirilen “Hayata Dönüş Operasyonu” sonrasında geçmiş yıllarda cezaevlerinde yaşanan otorite boşluğunun tekrar yaşanmaması ve çağdaş bir ceza infaz sistemi uygulamasının tüm boyutlarıyla hayata geçirilmesi amacıyla ülkemizde kapsamlı bir reform çalışmasına başlanılmıştır. Bu kapsamda, AİHM'in vermiş olduğu *Gülmez v. Türkiye*²¹ kararında genel olarak çağdaş ve kapsamlı bir yasa olarak değerlendirilen 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girişi ile birlikte hak ve özgürlüklerin kullanımının özgün bir kurumsal yapı içerisinde sınırlandırıldığı ve ceza infaz kurumlarının işleyişine ilişkin daha önceden var olmayan ölçüde kapsamlı bir yasal düzenlemeler manzumesinin uygulamasına geçilmiştir. Zaman içerisinde söz konusu Yasa'da eksikliği ya da yanlışlığı değerlendirilen düzenlemeler hakkında Anayasa Mahkemesi ve AİHM kararları çerçevesinde yeni düzenlemeler yapılarak, bu uygulama eksikliklerinin / hatalarının giderilmesi sağlanmıştır.²²

4301 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İşyurtları Kurumuna İlişkin Bazı Mali Hükümlerin Düzenlenmesine İlişkin Kanun, 4675 sayılı İnfaz Hâkimliği Kanunu, 4681 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları Kanunu, 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu'nun birbiri ardına yürürlüğe girdiği bu dönemde Türk infaz hizmetleri personelinin eğitimini yasal çerçeve altına alan 4769 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personel Eğitim

²⁰ Almanya Bavyera Eyaleti İslah Akademisi, <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/justizvollzug-in-bayern/justizvollzugsakademie>, (s.e.t. 07.11.2023); İtalya Ceza İnfaz Yüksek Okulu, <https://www.devita.law/scuola-piersanti-mattarella>, (s.e.t. 07.11.2023).

²¹ *Gülmez v. Türkiye*, AİHM, (Başvuru No. 16330/02), 20 Mayıs 2008, para. 15 ve 51.

²² Konuya ilişkin kapsamlı bir çalışma için bakınız: Serkan Cengiz/ Fahrettin Demirağ/ Teoman Ergül vd., Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Ceza Yargılaması Kurum ve Kavramları, Kasım 2008, Şen Matbaa, http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/aihm_cezayargilamasi.pdf, (s.e.t. 10.08.2023).

Merkezleri Kanunu da 2 Ağustos 2022 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.²³

Yasal düzenlemeden önce Ankara Keçiören’de 1940 yılından itibaren Çocuk Islah Evi olarak kullanılmakta olan yerleşkede, Adalet Bakanlığının tensipleri doğrultusunda 17 Temmuz 2000 tarihinde Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ankara Eğitim Merkezi açılarak personel eğitim faaliyetlerine özgülenmiş bir kurumsal yapı içerisinde faaliyetlere başlanılmıştır. 4769 sayılı Kanun’un 3 üncü maddesi uyarınca İstanbul (2004), Erzurum (2004), Kahramanmaraş (2005) ve Denizli (2013) illerinde de personel eğitim merkezleri açılmak suretiyle infaz personelinin eğitimine atfedilen önem ve nitelikli personel eğitimi konusundaki kurumsal kararlılık ortaya konulmuştur.²⁴

Günümüzde, eğitim gören personelin konaklayabildiği, derslikler, bilgisayar sınıfları, kütüphane, uzaktan eğitim stüdyosu, spor salonu, uygulamaya alanları, sosyo-kültürel gelişim ortamları, yemekhane ve kafeterya imkânlarının mevcut olduğu ceza infaz kurumları ve tutukevleri personel eğitim merkezlerinin toplam katılımcı kapasitesi 1.260’tır.

“Eğitim ve öğretim için kullanılan tesislerin iyi donatılmış olması ve bu tesislerde yeni istihdam edilen personele ve gerektiğinde mevcut personele düzenli olarak hizmet içi eğitim sunmak üzere görevlendirilmiş yeterli personel bulunması gerekmektedir. Yeni istihdam edilen personel için öngörülen başlangıç eğitim programı; teori, uygulama ve tecrübeye dayalı bilginin dengeli bir karışımı olmalıdır. Eğitimin süresi, yeni istihdam edilen personelin görevlerini etkin şekilde yerine getirebilmesine imkân sağlayacak ilgili içeriğin kendilerine aktarılması için yeterli olmalıdır.”²⁵

Günümüzde 4769 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personel Eğitim Merkezleri Kanunu ve ikincil mevzuatla yasal çerçevede yapılandırılan Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (CTE) personeli eğitim sistemi, personel eğitim merkezlerinin faaliyete geçmesi ile birlikte infaz hizmetleri personelinin mesleki, sosyal ve kişisel gelişimini sürekli olarak desteklemekte olan bir kurumsal anlayış üstlenmeye devam etmektedir.

C- EĞİTİCİ PERSONEL

İnfaz hizmetleri personelinin eğitimi süreçlerinde görev almak üzere personel eğitim merkezlerinde görevlendirilen personel; 47769 sayılı Kanun’un 9 uncu maddesi gereğince ceza infaz kurumları ve tutukevleri müdürleri, psikologları, sosyal hizmet uzmanları, öğretmenleri ve diğer uzmanlardan oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, Cumhuriyet savcıları ve hâkimler ile denetimli serbestlik müdürlükleri

²³ RG, 02.08.2002, S. 24834.

²⁴ <https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-egitim-merkezleri>, (s.e.t. 11.08.2023).

²⁵ Urgan, s. 40.

başta olmak üzere diğer kurum ve kuruluşlardan uzman personel, üniversitelerden akademisyenler ve ihtiyaç duyulan diğer uzmanlar Adalet Bakanlığınca alınan eğitim Olur'ları kapsamında eğitici olarak eğitim süreçlerinde görevlendirilebilmektedir. Eğitici personelin seçiminde; mesleki bilgi ve tecrübe, akademik altyapı, eğitici olma isteği ve eğitici yeteneği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, düzenlenmekte olan eğitici eğitimi programları ile eğitimcilerin mevcut olan temel eğitici becerilerinin geliştirilmesine ve güncellenmesine özel önem verilmektedir. Eğitim merkezlerinde görev yapmakta olan personel, eğitici olarak üstlenmekte olduğu görevlerinin yanı sıra eğitim programlarının başarısı için mevzuatla belirlenmiş konularda idari sorumluluk da üstlenebilmektedir. Anılan kapsamda, personel eğitim merkezlerinde eğitimcilere program geliştirme, ölçme ve değerlendirme, bilgi işlem, istatistik, arşiv ve dokümantasyon, araştırma ve geliştirme, sosyal işler ve spor konularında sorumluluk verilerek eğitim programlarının salt bilişsel düzeyde değil aynı zamanda eğitimin diğer tamamlayıcı boyutlarını da içerecek şekilde başarılı olmasına yönelik olarak çalışmalar yürütülmektedir.

Kılavuzlar Madde 10'da "*Eğitici, ilgili eğitim konularında mesleki yeterlilik ve yüksek standartta tecrübeye sahip olmalıdır. Eğitimcilerin düzenli olarak değerlendirilmeleri ve gerekli olduğunda ilave eğitimlerle desteklenmeleri gerekmektedir.*" denilmektedir.²⁶ Örneğin, Covid-19 pandemi süreci ve sonrası dönemde düzenlenmeye başlanması ile birlikte eğitici personelin uzaktan eğitim süreçlerindeki eğitici becerilerinin geliştirilmesi temel bir ihtiyaç konusu olmuştur. Aşağıda daha ayrıntılı değinileceği üzere uzaktan eğitimin yüz yüze eğitim programlarının desteklenmesindeki kilit rolü dikkate alındığında infaz sisteminde görev alan eğitimcilerin bu alanda edinmiş oldukları birikimlerinin daha üst seviyeye taşınması amacıyla çalışmalar (örn. uzaktan eğitim konusunda eğitici eğitimleri düzenlenmesi) yürütülmesi gerekmektedir.

Yasal düzenleme çerçevesinde, infaz personeli eğitim sisteminde görev alan eğitimcilerin bizzat infaz sisteminin içerisinden gelen, alan uzmanlığına sahip tecrübeli personelden oluştuğu görülmektedir.²⁷ Avrupa ve dünya uygulamaları da genel olarak bu doğrultudadır.²⁸ İnfaz hizmetleri personeli eğitiminin esasen bir yetişkin eğitimi konusu olduğu değerlendirildiğinde kurumsal işleyişte yapılan hataları ve doğru uygulamaları doğrudan gözlemlenebilir tecrübesi olmayan bir eğitimcinin yetişkin eğitiminde başarılı olması zorlaşmaktadır. Dolayısıyla, ceza infaz kurumları gibi kendine özgü kuralları, işleyişi ve kültürü olan sosyal

²⁶ Urgan, s. 45.

²⁷ Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu, Madde 9, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4769.pdf>, (s.e.t. 07.11.2023).

²⁸ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Finlandiya İnfaz Personeli Eğitim Sistemi: <https://rskk.fi>, (s.e.t. 07.11.2023); Fransa İnfaz Personeli Eğitim Sistemi: <https://www.enap.justice.fr>, (s.e.t. 07.11.2023); Estonya İnfaz Personeli Eğitim Sistemi: <https://www.sisekaitse.ee/en/eass-home>, (s.e.t. 07.11.2023).

yapıların dinamikleri ve özellikleri konusunda doğrudan bilgisi (alan tecrübesi) olmayan bir akademisyen ya da uzmana infaz hizmetleri personelinin eğitiminde görev verilmesi öğretici-öğrenen arasındaki mesafeyi aşırı ölçüde açabilecek, eğitimin amaç ve hedeflerinden uzaklaşmasına sebebiyet verebilecektir.

Ç- MESLEK İÇİ VE MESLEK ÖNCESİ EĞİTİM PROGRAMLARI

Ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde görev yapmakta olan infaz hizmetleri personelinin üstlenmekte olduğu görev, yetki ve sorumlulukların mesleki bilgi ve uzmanlık gerektiren kamusal bir faaliyet alanı olmasından dolayı personel eğitim merkezlerinin açılması ile birlikte meslek içi eğitim faaliyetlerine özel önem verilmiştir. Bu kapsamda, tespit edilen kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanan yıllık planlar kapsamında personelin mesleki gelişimini desteklemeyi ve teşvik etmeyi amaçlayan eğitim programları düzenli olarak uygulanmaktadır. III. Bölümde içerikleri daha ayrıntılı şekilde aktarılabilecek olan meslek içi eğitim programları; ceza infaz kurumlarının ve denetimli serbestlik müdürlükleri uygulamalarının ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yürütülmesi, kurumsal işleyişte karşılaşılan sorunların giderilmesi, kurumsal standartların korunması ve uygulama birliğinin sağlanması ile mesleki motivasyonun sağlanarak kurumsal aidiyet duygusunun artırılması temel hedefleri doğrultusunda yürütülmektedir. Konu, Kılavuzlar Madde 8’de de ele alınmıştır:

“Hizmet içi eğitim ve öğretim tüm personel için sunulmalı ve öncelik taşıyan farklı konulara ilişkin güncelleme kurslarını ve/veya yeni gelişen konulara dair ek eğitimleri içermelidir. Hizmet içi eğitimin sıklığı, tüm personelin düzenli şekilde eğitim görmesini sağlamak için yeterli olmalıdır (örneğin, yıllık bir dönemde verilen program vasıtasıyla). Cezaevi makamları, hangi hizmet içi eğitim programlarının zorunlu olduğunu belirtmelidir. Eğitimlere katılım, mesleki gelişimde ve değerlendirme süreçlerinde dikkate alınmalıdır. İşbirliğini güçlendirmek ve ilgili görev ve sorumlulukların karşılıklı olarak anlaşılmasını sağlamak amacıyla farklı derece ve görevlerdeki personelin bir arada olacağı eğitim fırsatları desteklenmelidir. Kurumlar arası eğitim ve diğer ülkelerle eğitim işbirliği olanakları desteklenmelidir.”

Ceza infaz kurumlarında mevcut hizmet servisleri ve birimlerin işleyişlerine, belirli personel gruplarının ihtiyaçlarına ya da eğitim ihtiyacının varlığı tespit edilen kurumsal uygulamalara odaklanmak suretiyle oluşturulan hizmet içi eğitim programları, Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ankara Eğitim Merkezinin açılışından itibaren geliştirilen dinamik bir süreç içerisinde sorgulanarak güncellenmektedir. Bölüm II’de program geliştirme ve güncelleme süreçleri ile ilgili daha ayrıntılı bilgiler aktarılabilecektir.

4769 sayılı Kanun 2002 yılında yürürlüğe girmiş olmasına rağmen Kanun’un ilgili hükümleri gereğince sadece infaz ve koruma memurları ile idare memurları kadroları için uygulanması öngörülen meslek öncesi eğitim programlarının başlaması 2010 yılında mümkün olabilmektedir. Kanun’da mevcut haliyle meslek öncesi eğitim süresinin beş aydan az olamayacağı öngörülmüştür. (Madde 11) Kanun metninin ilk halinde bu

sürenin “*Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim kurumları için belirlenen en az bir, en çok iki öğretim yılı*” olacağı hükmü daha sonra yapılan yasal değişiklikle “*beş aydan az olamayacak*” şeklinde değiştirilmiştir. Avrupa düzleminde genel olarak ceza infaz sisteminde görev üstlenecek cezaevi memurlarının (*correctional officers*) göreve atanmadan önce öğrenci statüsünde görece uzun süreli eğitim almaları uygulamasına sıklıkla rastlanmaktadır.²⁹ Birleşik Krallık gibi istisnai olarak memurların göreve atanmasından sonraki evrede eğitime tabi tutulduğu ülke uygulamalarına rastlanılmakla birlikte genel olarak hükümlüler ile doğrudan çalışmak üzere istihdam edilen memurların hizmet öncesi eğitim sürelerinin Avrupa Konseyine üye devletlerde altı aydan üç yıla kadar farklılaşabildiği gözlemlenmektedir. Ülkemizde, (uygulamalı eğitim süresini de içerecek şekilde) asgari beş ay olarak uygulanmakta olan söz konusu eğitim süresinin ihtiyaçlar ve olanaklar çerçevesinde uzatılmasının faydalı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

D- UZMANLAŞMA EĞİTİMLERİ

Eğitim, öğrenenin bireysel ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde değerli ve yararlı bir kazanım sürecidir. Bununla birlikte, zaman ve maliyet unsurlarının önemi dikkate alındığında eğitimler öncelikle (ana) personel gruplarının ortak ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmaktadır. Türk infaz sisteminde mevcut hükümlü grupları içerisinde kadın ve çocuk hükümlüler, kırılğan (hassas) gruplar olarak nitelendirilmekte olan kategori içerisinde yer almaktadır. Bu çerçevede çocuğun yüksek oranı gözetilerek çocuk hükümlülerin ıslahı amacıyla yürürlükte olan özel mevzuat hükümleri³⁰ ve infaz uygulamaları söz konusudur. Dolayısıyla çocuk hükümlüler ile ilgili özellikli ve hassas uygulamalar ile yaklaşımları başarıyla uygulayabilmek özel bilgi edinimi gerektirmektedir. Hakeza, uzmanlaşma eğitimlerinin gerekliliği Kılavuzlar’da da aşağıdaki şekliyle ele alınmıştır:

“Eğitim; pro-sosyal davranış (modelleme), kadın, çocuk ve yabancı uyruklular gibi hassas gruplarla çalışma benzeri özel yaklaşımlara odaklanmalıdır. Eğitim; aşırı şiddet, cinsel saldırı, aile içi şiddet, mali ve organize suçlar gibi farklı tür suçlar işlemiş kişilerle çalışmayı da içermelidir.”³¹

Bu çerçevede, 2000’li yıllarda gerçekleştirilen uluslararası projelerin bir çıktısı olarak 2007 yılında geliştirilen ve gözden geçirme çalışmaları sonucunda yeniden yapılandırılmak suretiyle 2019 yılından itibaren yeni formatına dönüşen ARDIÇ Eğitim Programı, çocuk hükümlüler ile çalışmakta olan personele kendilerinde bulunması

²⁹ Ayrıntılı bilgi için bakınız, <https://www.epta.info/our-members>, (s.e.t. 07.11.2023).

³⁰ 15/07/2005 tarihli ve 25876 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5395.pdf>, (s.e.t. 12.08.2023)) diğer ilgili mevzuat hükümleri.

³¹ Kılavuzlar Madde 7. 2 (a).

hedeflenen profesyonel yetkinliklerin kazandırılması amacıyla uygulanmaktadır.

Türk infaz mevzuatında erkek hükümlülere kıyasla (istisnalar dışında) kadın hükümlülere özgü özel infaz düzenlemeleri mevcut olmamasına rağmen kadın hükümlüler de salt kadın olmalarından dolayı özel yaklaşım ve idari uygulama gerektiren hükümlü grubu olarak değerlendirilmektedir. Yapılan öncül çalışmalar neticesinde geliştirilerek yine 2019 yılından itibaren uygulamasına geçilen Kadın Uzmanlaşma Eğitimi, kadını suça yöneltten faktörlerin farkında olan kurum personelinin empati kurma düzeyini geliştirmeyi hedeflemektedir.

Ayrıca, terör suçlarından hüküm giyenler ile çalışmanın getirdiği özel zorluklar dikkate alınarak geliştirilmesinin ihtiyaç olduğu değerlendirilen Terör Hükümlüleri ile Çalışan Personelin Uzmanlaşma Eğitimi de 2019 yılından itibaren uygulanmaktadır. Program ile terör hükümlülerin özellikleri ve bu hükümlü kategorisine yönelik ıslah faaliyetlerinde etkinliğin artırılarak ceza infaz kurumunda dinamik güvenliğin tesisine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Ülkemize kıyasla çok daha sınırlı ölçüde terör sorunu ve dolayısı ile terör hükümlüsü mevcut olan Fransa ve İtalya gibi ülkelerde de 2010'lu yılların ortalarından itibaren infaz hizmetleri personeline terör hükümlüleri ile daha etkin iletişim kurulmasını amaçlayan eğitim programlarının verilmesine başlanmıştır.

Özetle, ülkemizde de kadın, çocuk ve terör hükümlüleri ile çalışmakta olan personele yönelik, hassasiyet içermekte olan bu hükümlü grupları ile çalışırken ihtiyaç duydukları özgün mesleki yetkinliklerin kazandırılması amacıyla geliştirilen özel eğitim programlarının yaygın şekilde uygulanmasına başlanılmıştır. Covid-19 pandemisi sürecinde ve 06 Şubat 2023 tarihinde yaşanan depremlerden sonra ceza infaz kurumları ve tutukevleri personel eğitim merkezlerinde (toplam 23 ay) yüz yüze eğitimlere ara verilmesinden dolayı eğitim verilmesi hedeflenen personel sayılarında yaşanan düşüşe rağmen uzmanlaşma eğitimlerinin sağlayacağı kurumsal yararın farkında olarak önümüzdeki dönem içerisinde daha da yaygınlaştırılması öngörülmektedir.

E- CTE UZAKTAN EĞİTİM SİSTEMİ

Yaşamın tüm boyutlarında dijital dönüşümün süratle yaşanmakta olduğu günümüz dünyasında eğitim faaliyetlerinde de dijital teknolojilerin kullanımına gün geçtikçe önem verilmektedir. Uzaktan eğitimlerin (*distance learning*) sağladığı faydalara ilişkin birçok akademik çalışma olmasına rağmen, bilginin yanı sıra ideal yönde tutum, değer ve davranış edindirmeye yönelik faaliyetlerde bulunan infaz personeli eğitim sisteminde mevcut uzaktan eğitim uygulamalarının temel fonksiyonunun yüz yüze eğitimin destekleyicisi ya da tamamlayıcısı olarak görülmesi gerektiğini ifade etmek gerekmektedir. Hakeza, Kılavuzlar Madde 10'da "*Yüz yüze öğrenme yöntemlerinin eğitimlerde kullanımı esastır. Aynı zamanda; interaktif eğitim, e-öğrenme ve karma eğitim de dâhil olmak üzere diğer eğitim yöntem ve araçları da eğitim süreçlerinde kullanılmalıdır. Sürekli danışmanlık (yönderlik) ve koçluk yöntemleri ile*

personelin mesleki gelişimi daha da desteklenebilir."³² denilmektedir. Dolayısıyla uzaktan eğitim yüz yüze eğitimin alternatifi değil, tamamlayıcıdır. Bu ikincil dereceli role rağmen, belirtmek gerekir ki hedef kitlenin beklentileri, eğiticinin niteliği ve eğitim programının amaç ve hedefleri göz önüne alınarak uzaktan eğitim sistemi üzerinden de çok başarılı eğitsel çalışmaların gerçekleştirilmesi mümkündür.

Covid-19 pandemisi döneminde Ceza Tevkifevleri Genel Müdürlüğü bünyesinde mevcut uzaktan eğitim kapasitesi, personelin acil eğitim ihtiyacının karşılanmasına önemli ölçüde katkı sunmuştur. 16-19 Eylül 2022 tarihlerinde Birleşmiş Milletler'in New York'taki Genel Merkezinde yapılan "*Eğitimin Dönüşümü Zirvesi*" gündeminde, Covid pandemisi döneminde oluşan küresel eğitim açığının uzaktan eğitimin de katkısı ile kapatılması konusunda değerlendirmeler ve öneriler de yer almıştır.³³ Pandemi döneminde uzaktan eğitim teknolojilerini başarı ile kullanmış bir kamu kurumu olarak, bu eğitim yönteminin daha üst nitelikte kullanımı amacıyla yenilikçi çalışmalar gerçekleştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Diğer kurum ya da kuruluşların hizmet alımı şeklinde üretilmesini sağlayarak dolaylı şekilde temin edebileceği uzaktan eğitim materyalleri, infaz sisteminin kendi kurumsal kapasitesi ve personeli ile üretilmektedir. Bu çerçevede, ceza infaz kurumlarının özgün yapısı ve işleyiş süreci dikkate alındığında ihtiyaçları karşılayıcı nitelikte ve özgün uzaktan eğitim materyalleri ve uygulamalarının geliştirilmesinin temel bir gereksinim olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda; mevcut ders içeriklerinin uzaktan eğitim materyallerine dönüştürülmesi, e-öğrenme içeriklerinin zenginleştirilmesi, sanal gerçeklik uygulamalarını³⁴ da içeren yeni uzaktan eğitim materyallerinin geliştirilmesi, ceza infaz kurumlarında görev yapan personelin uzaktan eğitime uygun mekânlarda eğitime katılabilmelerine imkân sağlayan teknik dönüşüm sürecinin tamamlanması kısa ve orta vadede gerçekleştirilmesi hedeflenen çalışmalar arasındadır. Böylelikle, infaz sistemi uygulamaları ile ilgili bilgi edinmek ya da mevcut bilgisini arttırmak isteyen personelin günün herhangi bir saatinde kendisine sunulan eğitim imkânlarına doğrudan erişebilmesi mümkün olabilecektir.

³² Urgan, s. 45.

³³ Ayrıntılı bilgi ve Zirve gündemi için bakınız: <https://www.un.org/en/transforming-education-summit/programme>, (s.e.t. 08.11.2023).

³⁴ "*Cezaevi gerçekliğini olabildiğince eğitim ortamlarına yansıtma ve eğitim görenlerin eğitimden daha yüksek oranda fayda sağlamalarını sağlamak amacıyla infaz sistemlerince kullanılmakta olan elektronik, güvenlik sistemleri örneklerinin iyi donatılmış eğitim ortamlarının ayrılmaz bir parçası olması gerektiğine işaret etmek gerekmektedir. Yine, çok kapsamlı ve farklı fiziksel özellik ve türlerde yapılara sahip olabilen ceza infaz kurumlarına ilişkin öncül bilginin başlangıç eğitimi görmekte olan personele aktarılması için kullanılacak sanal gerçeklik uygulamalarının günümüzün ve yakın geleceğin iyi donatılmış eğitim ortamları için zaruri olacağı değerlendirilmektedir.*" (Urgan, s. 41)

F- YERİNDE EĞİTİM PROGRAMLARI

İşbaşında ve uygulamalı eğitimleri de içermekte olan yerinde eğitimler (*on-site training*) ile eğitim ihtiyaçları kurumsal olanaklar dâhilinde ceza infaz kurumlarında karşılanabilmektedir. Özellikle ceza infaz kurumu yerleşkelerinde oluşturulan ideal personel eğitim ortamlarında eğitici eğitimi almış yetkin eğiticiler vasıtasıyla personele UYAP,³⁵ mesleki müdahale teknik ve taktikleri ile ihtiyaç duyulan diğer konularda eğitimler verilebilmektedir. Büyük sayıda personel hareketliliği yerine eğitici personelin eğitim ihtiyacı duyulan kurumlarda görevlendirilmesi suretiyle gerçekleştirilen yerinde eğitimler aynı zamanda işbaşında eğitim olanağı da sunmaktadır. Özellikle UYAP sisteminin kullanımı ile ilgili karşılaşmakta olduğu sorunları işyerine gelen eğitime doğrudan iletme fırsatı bulan katılımcı personel, böylelikle işyerinden ayrılmadan, uygulamada yapılan hataların yinelenmemesi ve uygulamaya birliğin sağlanmasına yönelik eğitim alma fırsatından yararlanabilmektedir. Benzer durum mesleki müdahale teknik ve taktikleri eğitimi için de geçerlidir. Yasal çerçevede tanınmış olan güç kullanma yetkisinin ölçülü ve orantılı kullanımı konusunda yerinde eğitim alan personel kendisinin yanı sıra ceza infaz kurumunda ekip arkadaşı olduğu diğer personel ile ortak hareket etme becerisi kazanma ve verilen eğitimlerin diğer kurum personeli üzerindeki etkisini gözlemlene fırsatı bulabilmektedir.

Yerinde eğitim programları, personel nezdinde ceza infaz kurumlarının sadece cezanın infazının yapıldığı ve hükümlülerin ıslahının gerçekleştirildiği mekânlar olmadığını; bu mekânların aynı zamanda personelin kişisel ve mesleki gelişimini teşvik eden eğitim ortamları fonksiyonunu üstlenebildiğini göstermesi açısından önem arz etmektedir.

G- ULUSLARARASI EĞİTİM FAALİYETLERİ

Ülkemiz Eylül 2019'da Avrupa Cezaevi Personeli Eğitim Ağı (*European Penitentiary Training Academies (EPTA)*)'na üye olmuştur.³⁶ 2023 itibarı ile 33 Avrupa ülkesinin infaz personelinden sorumlu birimlerinin protokolünü imzalayarak üye oldukları EPTA sistemi, *sui generis* bir uluslararası işbirliği ve paylaşım ağıdır. 2010 yılında imzalanan protokol ile resmî olarak kurulan ağ, dönem başkanı olarak belirlenen ülkede düzenlenen yıllık konferanslar ile protokole taraf ülkelerin infaz hizmetleri personelinin eğitimi alanındaki uygulamaları, ortak sorunlar ve çözüm arayışları ile iyi uygulama örneklerini paylaşmak suretiyle Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyinin belirlediği temel ilkeler çerçevesinde işbirliği faaliyetlerini sürdürmektedir.

Türk infaz sisteminin özellikle son çeyrek asırda yaşadığı kapsamlı dönüşüm ve süreç içerisinde personel eğitimi alanında gerçekleştirilen

³⁵ Ulusal Yargı Ağı Projesi

³⁶ EPTA hakkında bakınız: www.epta.info, (s.e.t. 12.08.2023).

başarılı çalışmalar, ülkemizin kültür coğrafyasında yer alan dost ve kardeş infaz sistemleri için de ilgi alanı oluşturmuştur. İnfaz sistemine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların muhteviyatı hakkında bilgi almak, karşılıklı fikir alışverişinde bulunarak yeni işbirliği imkânları ile ilgili değerlendirmeler yapmak üzere geçtiğimiz yıllarda Afganistan, Güney Sudan, Kırgızistan, Kosova, K.K.T.C., Moldova, Suudi Arabistan, Sudan ve Suriye'den heyetler ülkemize gelerek personel eğitim merkezlerinde düzenlenen eğitim programlarına katılmışlardır. Söz konusu dinamik personel hareketliliği, personel eğitimi alanında daha somut ve yapılandırılmış işbirliği oluşumlarına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. İşlevselliği bizzat gözlemlenen EPTA örneği de dikkate alındığında kazan-kazan yaklaşımı ile katılımcı ülkeler arasında infaz personelinin eğitimi alanında mevcut uygulamaların paylaşıldığı uluslararası bir işbirliği platformu kurulumu düşüncesi, ulaşılan kurumsal kapasite dikkate alındığında makul ve yararlı görünmektedir.

II- İNFAZ HİZMETLERİ PERSONELİNİN EĞİTİM SÜREÇLERİNİN ETKİNLİĞİNİ DESTEKLEYEN SÜREÇ VE MEKANİZMALAR

A- EĞİTİM İÇERİKLERİNİN GELİŞİMİ VE GÜNCELLENMESİ

İnfaz hizmetleri personelinin eğitiminde hangi konuların yer alması ve eğitim içeriklerine dair temel yaklaşımlar ile prensiplerin neler olması gerektiğine ilişkin olarak Kılavuzlar Madde 7.1'de değerlendirmeler yapılmıştır. Buna göre:

“Eğitim ve öğretim, hükümlünün insan haklarını ihlal etmeyen uygun davranışı ve aynı zamanda emniyet ve güvenlik ile cezaevindeki günlük işleyişi teminat altına almayı da içermelidir. Eğitim, hükümlülere yararlı eğitim ve meslek edindirme faaliyetleri ile iyileştirme programları sunarak onların tahliye süreçlerini ve toplumla yeniden uyumu için yapılan hazırlıkları kolaylaştırmak amacıyla oluşturulmuş bir ortamda çalışmaya odaklanmalıdır.”³⁷

Konunun öneminden dolayı Kılavuzlar Madde 7.2'de konu daha da ayrıntılı olarak ele alınmıştır:

“Eğitim ve öğretim zorunlu unsurları içermelidir: Bunlar; genel hukukun temelleri (anayasa hukuku, idare hukuku, medeni hukuk ve ceza hukuku), ceza kanunu ve usulünün temelleri (cezai yaptırımlar ve güvenlik tedbirlerinin infazı süreci de dâhil olmak üzere), vatandaşlık bilgisi, infaz hizmetlerinin amaç ve görevlerini de içeren meslek etiği, kişisel bilgilerin korunması düzenlemeleri ve insan hakları standartları olarak sayılabilir. Aynı zamanda; infaz planlaması, risk yönetimi, emniyet, dinamik, standart ve uygulamaya ilişkin güvenlik, iyi düzen ve kontrol, güç kullanımı ve yakın savunma da bu kapsamdadır. İşe ilişkin bilgisayar kullanım bilgileri de zorunlu eğitim konularının bir parçası olmalıdır.

³⁷ Kılavuzlar, Madde 7 (1).

Eğitim ve öğretim, aynı zamanda, süresi elverdiği ölçüde, personelin görevine bağlı olarak, kriminoloji ve psikolojiyi de içermelidir.”³⁸

Ülkemizde tüm personel eğitim merkezlerinin mevcut eğitim uygulamalarında standartların tesisi ve uygulama birliği sağlanması amacıyla yürütülen ortak müfredat ve materyal oluşturma çalışmaları büyük ölçüde tamamlanmıştır. Çocuk, kadın ve terör hükümlü grupları ile çalışan personele yönelik olarak geliştirilen uzmanlaşma eğitimlerinin materyalleri de bu süreçte geliştirilmiştir. Eğitim içeriklerinin geliştirilmesi ve güncellenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalıştaylara; Genel Müdürlük yetkilileri, personel eğitim merkezlerindeki eğitimciler, ilgisine göre ceza infaz kurumları ya da denetimli serbestlik müdürlüklerinden alan uzmanları ile ilgili diğer kurum ve kuruluşlardan (üniversiteler, Emniyet Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, AFAD, Adli Tıp Kurumu, vd.) temsilciler katılmaktadırlar. Genel Müdürlük merkez ve taşra teşkilatının talepleri, personel eğitiminden sorumlu birimlerin analizleri ile tespit edilen ihtiyaçlar çerçevesinde yeni eğitim programlarının geliştirilmesi kadar eski içeriklerin revize edilmesi de önem arz etmekte olduğundan geliştirilen materyal içeriklerinin gecikme yaşanmaksızın güncellenmesi çalışmalarına da özel ehemmiyet verilmektedir.

Geliştirilen eğitim içeriklerinin, ülkemizde bilgiye dayalı infaz anlayışının yerleşmesi ve kurumsal uygulamaların profesyonelleşmesi süreçlerine yüksek düzeyde katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

B- PERSONELİN EĞİTİM KÜNYESİNİN OLUŞTURULMASI

Kurumların personel eğitim süreçleri genel olarak planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır. Ceza infaz kurumları ile denetimli serbestlik müdürlüklerini bünyesinde barındırmakta olan Türk infaz sisteminde, personel eğitim süreçlerinin planlanması, eğitim sürecinin koordinasyon ve eğitim sonrası değerlendirmelerin nitelikli şekilde yapılması eğitimlerin kalitesi açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, personel eğitim sisteminin elektronik ortamlarda geliştirilen yazılımlar üzerinden takibine ihtiyaç duyulmuştur. Nitekim kurumsal ihtiyaçlar çerçevesinde şekillenen söz konusu ihtiyacın karşılanması amacıyla, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından altyapısı tasarlanarak Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü bünyesinde geliştirilen Bireyselleştirilmiş Personel Eğitim Sistemi (BİPES) yazılımı 2019 yılından itibaren uygulamaya konulmuştur. Her bir infaz hizmetleri personelinin hükümlülerin ıslahı ve topluma kazandırılmasına ilişkin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere sahip olması sistemin başarısı için büyük önem taşımaktadır. UYAP bünyesinde geliştirilen BİPES; personelin eğitim ihtiyaçlarının tespiti, ihtiyaç duyduğu eğitimlerin uygulanması, personele ait bireysel eğitim künyesinin oluşturulması ve eğitime ilişkin verilerin toplanarak

³⁸ Kılavuzlar, Madde 7 (2).

raporlanmasını mümkün kılmaktadır. BİPES'in mevcut kapasitesi, aynı zamanda, Birleşmiş Milletlere bağlı Uluslararası Telekomünikasyon Birliğince düzenlenen Dünya Bilgi Toplumu Zirvesi "WSIS 2023 Ödülleri Yarışması" nda e-öğrenme kategorisinde birincilik ödülüne layık görülmüştür.

C- ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARI

İnfaz hizmetleri personelinin eğitimi faaliyetlerinin etkinliğinin ve dolayısı ile bu alana tahsis olunan kamu kaynaklarının en verimli şekilde kullanımının, dinamik şekilde ölçülmesi ve değerlendirilmesi özel önem arz etmektedir. Kılavuzlar Madde 10'da "*Eğitim ve öğretim müfredatı ile eğitimcilerin çalışmaları, kalite ve güncellik açılarından düzenli olarak değerlendirilmeli ve mümkün olduğunda ulusal düzenlemeler uyarınca akredite edilmelidir.*"³⁹ denilmektedir. Mevcut eğitim uygulamalarının daha da geliştirilmesi, eğitim sürecinde yaşanabilecek aksaklıkların hızlı bir şekilde tespiti ve tespit edilen olumsuzlukların ivedilikle giderilmesi amacıyla bir Merkezi Değerlendirme Sistemi (MEDSİS) uygulaması olarak 2019 yılında geliştirilen MEDSİS Anket Modülü ile yapılan eğitim faaliyetinin amacına uygun şekilde personel eğitim birimi tarafından hazırlanan eğitim programlarına katılmakta olan tüm infaz hizmetleri personeline elektronik ortamda ve düzenli şekilde uygulanan anketlere katılım imkânı sunulmaktadır. Otomatik olarak raporlanan anket sonuçları değerlendirilerek sonucunda elde edilen verilerin ilgili birimler ile paylaşılması, personel eğitim sisteminin geliştirilmesi yönünde yürütülmekte olan çalışmalara önemli ölçüde katkı sunmaktadır.

İnfaz hizmetleri personelinin ihtiyaç duyduğu eğitim konularının bizzat personelden alınan geri bildirimlerle tespiti ile yeni ve güncel eğitim programlarının planlanmasında kullanılması sistemin başarısı için kritik önemdedir. Bu kapsamda, 2021 ve 2022 yıllarında MEDSİS Anket Modülü üzerinden tüm personelin katılımına sunulan ihtiyaç analizi çalışmalarına yüksek düzeyde katılım gösterilmiş olup analiz çalışmalarından elde edilen değerlendirmeler ve tespit edilen eğitim ihtiyaçları yıllık eğitim planlarının hazırlanması sürecinde dikkate alınmaktadır.

Ç- AKADEMİK AÇILIM

Ceza infaz kurumları ile denetimli serbestlik müdürlüklerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli personelin istihdamına kaynak sağlamak üzere CTE Genel Müdürlüğü ile üniversite rektörlükleri arasında imzalanan protokoller çerçevesinde hâlihazırda 21 üniversite bünyesinde "Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri Ön Lisans Programı" açılmıştır. 2019 yılından itibaren mezun vermekte olan söz konusu ön lisans programlarını tamamlayarak infaz sisteminde istihdam edilmesi planlanan bölüm mezunlarının edinmiş oldukları akademik kazanımlar

³⁹ Kılavuzlar, Madde 10 (a).

ile Türk infaz sisteminin kurumsal gelişim sürecine ivme ve kalite kazandırılması amaçlanmaktadır.

Üniversiteler ile imzalanan protokoller kapsamında yürütülmekte olan işbirliği süreci dinamik bir süreç olup söz konusu sürecin etkinliğinin artırılması amacıyla çalışma toplantıları (yüz yüze, online) düzenlenmekte, üniversitelerce ceza infaz ve güvenlik hizmetleri programında ders vermek üzere Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan eğitici personel görevlendirilmesi talepleri karşılanabilmektedir.

D- İHTİSAS KÜTÜPHANESİ

Dünyada ve ülkemizde ceza infaz sistemlerine ilişkin mevcut yayınlar ile belgelerin ve arşiv niteliğinde evrakın derlendiği CTE İhtisas Kütüphanesi 2017 yılından itibaren Genel Müdürlüğümüz ve infaz sistemlerine ilişkin bilgi edinmek isteyen akademisyen ve araştırmacıların hizmetine sunulmuştur. Genel olarak hukuk disiplini içerisinde ceza hukukunun bir alt dalı olarak değerlendirilmekte olan infaz hukuku, kamusal bir faaliyet haline dönüştüğünde salt bir hukuki uygulama alanı olmaktan çıkarak hukuk, psikoloji, yönetim ve güvenlik bilimleri ve ilgili diğer sosyal bilimlerin (felsefe, insan hakları, etik, sosyoloji, sağlık, işletme, vd.) çalışma alanları içerisine girmektedir.⁴⁰ Bu kapsamda, İhtisas Kütüphanesinin faaliyete geçmesi ile suç, suçluluk ve infaz uygulamaları konularında ülkemizde ve dünyada üretilmiş çalışmaların bir merkezde toplanarak kurumsal gelişime ve bu konuda çalışma yapmak isteyen akademisyenler ile araştırmacılara bilimsel kaynak imkânı sağlanması amaçlanmıştır.

Halen Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ankara Eğitim Merkezi bünyesinde faaliyete göstermekte olan İhtisas Kütüphanesi kitap koleksiyonunda; infaz hukuku, ceza hukuku, kriminoloji, penoloji, suç sosyolojisi, psikoloji, terör, güvenlik, hukuk, iletişim ve eğitim konuları başta olmak üzere Türkçe, İngilizce ve Osmanlıca kitaplar ile yayınlar bulunmaktadır.

III- İNFAZ HİZMETLERİ PERSONELİNİN EĞİTİM MÜFREDATINDA YER ALAN EĞİTİM PROGRAMLARINDAN ÖRNEKLER

Yukarıdaki bölümlerde de değinildiği üzere ceza infaz kurumlarında ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde görev yapmakta olan personele yönelik olarak 2000'li yıllardan itibaren planlı şekilde ve düzenli olarak eğitim programları düzenlenmektedir. Söz konusu eğitim programları dinamik bir süreçte değerlendirilmekte olup, ihtiyaçlar kapsamında bazı eğitim programlarının uygulaması sonlandırılabilir bazı eğitim programları revizyona tabi tutularak yeniden yapılandırılabilir bazı eğitim programları ise ihtiyaçlar çerçevesinde

⁴⁰ Urgan, s. 46.

geliştirilmek suretiyle uygulanmaya devam olunmaktadır. İnfaz hizmetleri personeli eğitim sistemi envanterinde hâlihazırda aktif olarak tanımlanmış durumda olan eğitim programı sayısı 300 civarındadır. Nicelik olarak çok sayıda, nitelik olarak ise tüm ünvanlarda görev yapmakta olan personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak kapsamda olduğu değerlendirilen personel eğitim programlarının, belirlenen standartlar çerçevesinde katılımcı personele nitelikli şekilde aktarılması ve geliştirilmesi çalışmalarına devam olunmaktadır. Aşağıdaki bölümlerde, özel öneme haiz olduğu değerlendirilen eğitim programlarından örnekler verilmiştir. Böylelikle; amacı, hedefleri, içeriği, süresi ve katılımcı kitlesinin özellikleri paylaşılan personel eğitim programlarının, ceza infaz kurumlarında yürütülmekte olan ıslah çalışmalarının başarısında üstlendiği önemli rol ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

A- MESLEĞE BAŞLANGIÇ EĞİTİMLERİ

İstihdamları öncesinde ya da istihdamlarından hemen sonra göreve yeni atanan personelin atanacakları / atandıkları kadronun gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazandırılması amacıyla uygulanmakta olan eğitim programlarıdır. Göreve yeni atanan personelin diğer birçok kamu kurumundan farklı olarak yasal çerçevede belirlenmiş özgün uygulamalar çerçevesinde faaliyet göstermekte olan ceza infaz kurumlarında çalışıyor olmanın beraberinde getirebileceği uyum probleminin ivedilikle giderilmesi gerekmektedir. İlgili mevzuat hükümlerini ve uygulamaları öğrenmek, hükümlüler, ziyaretçiler ve diğer personel ile doğru yöntem ile iletişim kurabilmek infaz sisteminde görev alan her bir personel için kritik önem arz etmektedir. Sıradan olduğu değerlendirilen bir bilgi akışının eksik ya da hatalı şekilde aktarımı (ya da aktarılmaması), güvenlik tedbirlerinin tam ve olması gerektiği şekilde alınmaması, zor kullanma yetkisinin yasal sınırları çerçevesinde kullanılmaması hükümlü, personel ve kurum güvenliği açısından geri dönülemez nitelikte kayıplara sebebiyet verebilir. Bu çerçevede, göreve yeni atanan personelin mesleğe başlangıç eğitimlerini ivedilikle almaları ve başarı ile tamamlamaları gerekmektedir.

Örneğin, yapılan materyal geliştirme çalışmalarından sonra 2009 yılı Ekim ayından itibaren uygulanmakta olan İnfaz ve Koruma Memuru Yetiştirme Eğitimi, 14 yıla yakın bir süredir kesintisiz olarak düzenlenmekte olan bir eğitim programıdır. İlk uygulama şekli ile personel eğitim merkezlerinde 3 hafta süre ile teorik ve uygulamalı olarak tamamen yüz yüze eğitim şeklinde uygulanan eğitim programı, yeni gelişen ihtiyaçlar çerçevesinde revize edilerek 2018 yılından itibaren 4 hafta süre ile uygulanmaya başlanılmıştır. Uzaktan eğitim sisteminin işlevselliğinin artması ve yapılan uzaktan eğitim içerik geliştirme çalışmalarının tamamlanması sonrasında söz konusu eğitim programı; 2022 yılından itibaren 1 hafta süre ile uzaktan (asenkron (eşzamansız)) 3 hafta süre ile eğitim merkezlerinde teorik ve uygulamalı olacak şekilde hibrit formata dönüştürülerek verilmeye başlanmıştır. Göreve yeni atanan tüm sözleşmeli infaz ve koruma memurlarına verilmekte olan yetiştirme eğitim programının öncesinde, memurların ceza infaz

kurumlarına ilk atandıklarında mesleğe adaptasyon sürecini kolaylaştırmak üzere (yerinde eğitim programı şeklinde 1 hafta süreli Uyum Eğitimi adı altında) geliştirilen uyum eğitimi programının önümüzdeki dönemde verilmeye başlanması ile birlikte İkm yetiştirme eğitimi süresinin toplamda 5 hafta olacak şekilde uygulanması mümkün olacaktır.

İKM Yetiştirme Eğitim Programı içeriğinde; Ceza İnfaz Kurumları Güvenliği, Ceza İnfaz Kurumu Yönetimi, İnfaz Mevzuatı, Kamu Personel Mevzuatı gibi yönetsel konuların yanı sıra İletişim Becerileri, Meslek Etiği, İletişim Becerileri, Zor Davranışlar ve Yaklaşım Yöntemleri, Stres ve Öfke Yönetimi, Ceza İnfaz Kurumlarının İnsan Hakları gibi iyileştirme odaklı dersler, Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri, Temel Yangın Eğitimi gibi uygulama temelli dersler ile Ekip Çalışması, Mesleki ve Resmî Yazışma Kuralları, Temel UYAP Bilgisi, Sosyal Medya Kullanımı gibi mesleki ve kişisel gelişim dersleri bulunmaktadır. 85 ders saati süreli yüz yüze ve 35 ders saati süreli asenkron eğitim içeriği mevcut olup, toplam eğitim programı süresi 120 ders saatidir.

İdare Memuru Hizmet Öncesi Eğitimi, 2010 yılından itibaren uygulanmakta olan bir eğitim programıdır. İdare memurları, ceza infaz kurumlarında yönetici adayı olarak istihdam edilen ve mevzuat kapsamında asgari üç yıl başarı ile çalıştıktan sonra yapılan görevde yükselme sınavında başarılı olmaları halinde ceza infaz kurumu 2. müdürlüğüne atanan kadrodur. Diğer bir istihdam yöntemi olan açıktan alım yolu ile idare memuru olarak kamu görevine atanmanın ön şartı, konumuz olan idare memurluğu hizmet öncesi eğitim programının başarı ile tamamlanmasıdır.⁴¹ Eğitim programı içeriği, teorik ve uygulamalı olarak iki aşamada idare memuru öğrencilerine aktarılmaktadır. Eğitim programı başlangıcında, önce iki hafta süreli uyum eğitimi gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte, öğrencinin katılacağı eğitim programına adaptasyonu yönünde çalışmalar yapılmakta ve aynı zamanda alacağı eğitim programı öncesinde ceza infaz kurumlarına ziyarette bulunarak infaz sistemi ve uygulamaları hakkında ön bilgiye sahip olmasına imkân sağlanmaktadır. Ardından eğitim programının toplam 218 ders saatinden oluşan teorik aşamasına geçilmektedir. Teorik eğitim programının içeriğinde; Ceza İnfaz Kurumları Güvenliği, Ceza İnfaz Kurumu Yönetimi, İnfaz Hukuku, Kamu Mali Mevzuatı, Kamu Personel Mevzuatı, Yönetim Hukuku, Adalet Teşkilatı, Genel Hukuk

⁴¹ Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5030&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, (s.e.t. 12.08.2023). Dışarıdan istihdam yolu ile hizmet öncesi eğitim sonunda başarılı olanların idare memurluğu kadrosuna atamaları yapılabildiği gibi aynı zamanda ilgili mevzuatta aranan kriterleri taşıyan personelin katılımı ile yapılan görevde yükselme sınavı sonunda da idare memuru kadrosuna atanma mümkün olabilmektedir. (Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=9571&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, (s.e.t. 12.08.2023))

Bilgisi, Ceza Hukuku, Ceza Usul Hukuku gibi yönetsel ve hukuk konulu derslerin yanı sıra Psikoloji, Meslek Etiği, Toplumsal İlişkiler ve Sosyal Hizmetler, Ceza İnfaz Kurumlarının İnsan Hakları gibi iyileştirme odaklı dersler ile Liderlik ve Ekip Çalışması, Türkçe Dil Bilgisi ve Resmî Yazışma Kuralları, UYAP Ekranları Kullanımı, Bedensel ve Toplu Savunma Sporları mesleki ve kişisel gelişim dersleri yer almaktadır. Teorik eğitim sürecinde ve eğitim sonunda yapılan sınavların tamamlanması ile mevzuat gereğince verilen iki hafta tatilin ardından öğrenciler ceza infaz kurumlarında gerçekleştirilen 8 hafta süreli uygulamalı eğitim aşamasına geçmektedirler. Uygulamalı eğitim aşaması, temel olarak ceza infaz kurumlarında yürütülmekte olan iş ve işlemlerin öğrenci tarafından daha ayrıntılı bir şekilde öğrenilmesi amacıyla gerçekleştirilen, gözleme dayalı iş başında öğrenme sürecidir. Bu süreçte öğrenci, uygulamalı eğitim yöneticisinin yönetiminde ve uygulamalı eğitim gözetmeninin gözetiminde bahsi geçen konular hakkında bilgilendirilir. Öğrencinin uygulamalı eğitim sürecindeki başarısı da eğitim sonunda yönetici ve gözetmen tarafından yapılan değerlendirme ile tespit olunur.

Mesleğe başlangıç eğitimlerine bir diğer örnek olarak psikolog kadroları için düzenlenmekte olan aday memur yetiştirme eğitimi programı verilebilir. Göreve atanan psikolog ünvanlı personele, lisans düzeyinde tamamladıkları eğitimi ceza infaz kurumlarında uygulayabilmelerini destekleyici ders içerikleri ile hazırlanan, iki aşamadan oluşan aday memur eğitimi verilmektedir. Bu eğitimin ilk aşaması 2 hafta süre ile asenkron uzaktan eğitim şeklinde uygulanmakta, ikinci aşaması ise personel eğitim merkezinde 4 hafta süre ile yüz yüze eğitim şeklinde düzenlenmektedir. Toplam 60 ders saati süreli uzaktan eğitim aşamasında katılımcı personele bir devlet memurunun bilmesi gereken temel bilgi ve beceriler aktarılmaktadır. Müfredat içeriğinde; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Genel Olarak Devlet Teşkilatı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, İnsan Hakları, Milli Güvenlik Bilgileri, İnkılap Tarihi, Atatürk İlkeleri, Gizlilik ve Gizliliğin Önemi, Haberleşme (İletişim), Türkçe Dil Bilgisi Kuralları, Yazışma-Dosyalama Usulleri, Devlet Malını Koruma ve Tasarruf Tedbirleri dersleri mevcuttur. Eğitimin ikinci aşamasında aday memur psikologlara, ceza infaz kurumlarında mesleki sorumluluk alanları ve iyileştirme uygulamaları odaklı; İnfaz Mevzuatı, Ceza İnfaz Kurumu Güvenliği, Ceza İnfaz Kurumu Yönetimi, Kamu Personel Mevzuatı, Meslek Etiği, Protokol Kuralları, Mesleki ve Resmî Yazışma Kuralları, Psiko-sosyal Servis UYAP Ekranları Kullanımı gibi ceza infaz kurumunun işleyişine ilişkin teori ve pratik konuları içeren dersler olduğu gibi aynı zamanda doğrudan doğruya hükümlülere ilişkin iyileştirme ve müdahale programlarının uygulanmasına dair Psiko-Sosyal Yardım Servisi İşlemleri, İyi Hal Değerlendirme Sistemi, Tutuklu ve Hükümlü Psikolojisi, Hassas Gruplar ile Çalışmak, Zor Davranışlar ve Yaklaşım Yöntemleri, Salıverilme Öncesi Grup Çalışması Programı, Öfke Kontrolü Grup Çalışması Programı, İntihar ve Kendine Zarar Verme Konusunda Personelde Farkındalık

Yaratma Programı, BİSİS ARDEF YARDM Programı, SAMBA⁴² Grup Çalışması dersleri aktarılmaktadır.

B- BİRİM EĞİTİMLERİ

Ceza infaz kurumları yöneticileri, temel olarak mahkemelerin vermiş olduğu hükümlülük ya da tutuklama kararlarını yerine getirirken büyük bir kurumsal kapasitenin aynı zamanda aksama yaşanmaksızın faaliyet göstermesinden de sorumludurlar. Ceza infaz kurumu idarecileri kurum bünyesinde faaliyet göstermekte olan tüm birimlerden, kurumsal işleyişe aksama yaşanmaksızın katkı sunmalarını isterken aynı zamanda sunulan kamu hizmeti kalitesinin yüksek düzeyde olmasını beklemektedirler. Bu çerçevede, bir birimde yaşanan aksamanın tüm sistem üzerinde olumsuz etkiler yaratacağı bilindiğinden birimlerde görev yapmakta olan personelin profesyonellik düzeylerinin yükseltilmesine eğitim yoluyla destek sunmak üzere geliştirilen birim eğitimleri önem arz etmektedir. Birim eğitimlerine örnek olarak; Kuruma Kabul İşlemleri Eğitimi, Ziyaret Kabul İşlemleri Eğitimi, İnfaz İşlemleri Eğitimi ve Vardiya İşlemleri Eğitimi verilebilir.

Uzaktan eğitim (senkron (eşzamanlı)) şeklinde toplam 12 ders saati süreli olan Ziyaret İşlemleri Eğitimi içeriğinde; Ziyaret Mevzuatı, UYAP Ziyaret Kabul Ekranları Kullanımı, Tutanak Hazırlama Teknikleri, Ziyaretçi Arama Yöntemleri gibi birimin işleyişine ilişkin derslerin yanı sıra ziyaretçiler ile iletişim etkinliğine katkıda bulunmak amacıyla İletişim Becerileri ve İmaj Yönetimi dersleri de yer almaktadır.

Uzaktan eğitim (senkron (eşzamanlı)) şeklinde toplam 16 ders saati süreli olan Mahkum Kabul İşlemleri Eğitimi içeriğinde; Ceza İnfaz Kurumuna Kabul İşlemleri, Arama Teknikleri, Zor Kullanma Mevzuatı, X-Ray Cihazı Kullanımı, Mahkûm Kabul Birimi Ekranları Kullanımı gibi birimin işleyişine ilişkin derslerin yanı sıra hükümlülerin kuruma kabulünde doğru iletişim yöntemlerini uygulayarak hükümlü ile empati kurabilmelerine katkıda bulunmak amacıyla Ruhsal Sorunlara Yaklaşım, Tutuklu ve Hükümlü Psikolojisi, ARDEF-BİSİS⁴³ Proje Tanıtımı, ARDEF Uygulamaları ve ARDEF Görüşme Teknikleri dersleri de yer almaktadır.

Yine uzaktan eğitim (senkron (eşzamanlı)) olarak düzenlenmekte olan toplam 12 ders saati süreli bir birim eğitimi niteliğindeki Vardiya İşlemleri Eğitiminde, mesleki ve psiko-sosyal konular arasında bir denge gözetilmeye çalışılmıştır. İçerikte; birimin iç işleyişine ilişkin konuları kapsamakta olan Güvenlik Uygulamaları, Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri, Mesleki ve Resmî Yazışma Kuralları, Ceza İnfaz Kurumlarında Ekip Çalışması derslerinin yanı sıra birimin işleyişinde ıslah sürecine de odaklanılması gerektiği gerçeğini yansıtan Ceza İnfaz Kurumlarında İnsan Hakları, Zor Davranışlarla Başetme Yöntemleri ve Meslek Etiği dersleri yer almaktadır.

⁴² Sigara, Alkol, Madde Bağımlılığı

⁴³ Araştırma ve Değerlendirme Formu, Bireyselleştirilmiş İyileştirme Sistemi

C- TEMATİK EĞİTİMLER

Ceza infaz kurumlarında görev yapmakta olan personelin hizmetin gereği olarak ihtiyaç duyulan konularda desteklenmelerini sağlamak amacıyla tematik eğitim programları da geliştirilmiştir. Örneğin, personelin zorlu çalışma koşullarında psikolojik sağlamlık düzeylerini arttırmak amacıyla geliştirilen Personel Destek Eğitimi ile Pozitif Psikoterapi Psikolojik İlk Yardım Eğitimi ve ayrıca gerçekleştirilen görevde yükselme sınavları sonucunda başarılı olarak ceza infaz kurumlarında yönetici kadrolarına atanan personele yönelik olarak düzenlenmekte olan Liderlik ve Yöneticilik Eğitimleri tematik eğitimler olarak sayılabilir.

Bir hafta süreli, toplam 26 ders saatinden oluşan ve personel eğitim merkezlerinde yüz yüze eğitim şeklinde düzenlenmekte olan Personel Destek Eğitim Programında; Öfke Kontrolü ve Stres Yönetimi, Etkili İletişim Uygulamaları ve Aile İçi İletişim konuları yer almaktadır. Benzer şekilde personelin kişisel ya da kurumsal yaşamlarında karşılaştıkları zorlu süreçlere ilişkin sağlamlık düzeylerini arttırmak amacıyla geliştirilen bir hafta süreli toplam 28 ders saatinden oluşan Pozitif Psikoterapi Psikolojik İlk Yardım Eğitiminde; Pozitif Psikoterapiye Giriş, Pozitif Psikoterapi Uygulamaları ile Krize Müdahale ve Psikolojik İlk Yardım ders konuları yer almaktadır.

Yapılan görevde yükselme sınavı sonucunda başarı olup da ceza infaz kurumlarında 2. Müdür olarak görevlendirilen ceza infaz kurumları müdürleri, göreve atanmaları aşamasında 2 hafta süreli, toplam 56 ders saatinden oluşan Liderlik ve Yöneticilik Eğitimi programına tabi tutulurlar. Söz konusu eğitim programının içeriğinde; Hükümlü Disiplin Uygulamaları, Personel Disiplin Uygulamaları, Genel Bütçe Uygulamaları, Ceza İnfaz Kurumlarında Adli Tıp Uygulamaları, İşyurtları Mevzuatı, Ceza İnfaz Kurumu Denetim Süreci, Mutemetlik İşlemleri, UYAP 2. Müdür Ekranları Kullanımı gibi yönetsel, mali ve teknik bilgileri içeren derslerin yanı sıra Liderlik ve Yöneticilik, Yönetimsel Etik, Stres Yönetimi, Mobbing (Bezdiri), Protokol Kuralları ve Sosyal Medya Kullanımı gibi çağdaş bir yöneticinin başarılı bir kurumsal yönetim ve liderlik performansı sergilemesi için edinmesi gereken kazanımları içermekte olan ders konuları da yer almaktadır.

Fıratı Önleme, İnsan Hakları, İntihar ve İntiharı Önleme Eğitimleri de en yaygın şekilde uygulanan tematik eğitim başlıklarımıza örnek olarak verilebilir.

Ç- YERİNDE EĞİTİMLER

Ceza infaz kurumları ve tutukevleri personel eğitim merkezlerinde verilen Mesleki Müdahale Teknik ve Taktikleri Eğitimi aynı zamanda yerinde eğitim olarak ceza infaz kurumlarında da verilebilmektedir. Özellikle yeni hizmete açılan ya da eğitime ihtiyaç duyduğu tespit olunan kurumlarda görevli personele eğitim ihtiyaçlarının hızlı ve yaygın şekilde karşılanması amacına yönelik olarak yerinde eğitim şeklinde verilmekte olan söz konusu eğitim programının temel amacı yasal düzenlemeler kapsamında ancak son çare olarak kullanımı mümkün olan zor kullanma

yetkisinin, orantılılık ve ölçülülük kriterleri çerçevesinde ve mesleki profesyonellik ilkeleri çerçevesinde kullanımını sağlamaktır. Bir hafta süreli ve toplam 30 ders saatini içeren eğitim programı içeriğinde; Değerlendirme, Mesleki Müdahale Uygulamaları, Örnek Olay Analizi, Rapor Hazırlama Teknikleri, Zor Kullanmanın Mahiyeti, Ölçüsü ve Hukuki Dayanakları, Çatışma ve Kriz Durumunda Psikolojik Yönetim ile Çatışma ve Kriz Durumunda İletişim dersleri yer almaktadır.

İşbaşında eğitim ilkelerine uygunluğu dolayısı ile UYAP Kullanımı Eğitimi ve Elektronik Güvenlik Sistemleri Eğitimi yoğun şekilde gerçekleştirilmekte olan yerinde eğitim programlarına örnek olarak verilebilir. Ceza infaz kurumlarında UYAP sistemini kullanmakta olan tüm birimlerin işleyişinde karşılaştıkları sorunların çözümü ile uygulamada sıklıkla yapılan hataların önlenmesinin amaçlamakta olduğu iki hafta süreli, toplam 70 ders saatinden oluşan eğitim programı içeriğinde; Mahkûm Kabul Birimi Ekranları Kullanımı, İnfaz Bürosu Ekranları Kullanımı, Eğitim ve Öğretim Servisi Ekranları Kullanımı, Emanet Eşya İşlemleri UYAP Ekranları Kullanımı, Sorumlu ve Vardiya İkbm Ekranları Kullanımı, Psikososyal Servis Ekranları Kullanımı, Rapor İşlemleri Ekranları Kullanımı, Kurum Tabiplik Memuru Ekranları Kullanımı, Kurum Müdürü Ekranları Kullanımı, Ziyaretçi Kabul Birimi Ekranları Kullanımı, Emanet Para ve Kıymetli Eşya Birimi Ekranları Kullanımı, Mektup Okuma Komisyonu Ekranları Kullanımı, Telefonla Görüştürme Birimi UYAP Ekranları Kullanımı, Kurum 2. Müdür Ekranları Kullanımı, Personel Görevlendirme Ekranları Kullanımı, Gelen Evrak Sorumlusu Ekranları Kullanımı ve CTE Düzeltme İşlemleri Ekranları Kullanımı dersleri yer almaktadır.

D- UZMANLAŞMA EĞİTİMLERİ

Hassas hükümlü gruplarının bulunduğu ceza infaz kurumlarında görev yapmakta olan personelin yetkinliklerini arttırmak amacıyla geliştirilen eğitim programları modüler olarak tasarlanmıştır. Örneğin Kadın Hükümlüler ile Çalışmakta olan Personelin Uzmanlaşma Eğitim Programının I. Modülünde, kadının toplum nezdindeki konumu ve kadın suçluluğu konuları ele alınmaktadır. I. Modül içeriğinde; Çağdaş Ceza İnfaz Sistemleri ve Kadın Olmak, Toplumsal Cinsiyet, Kadına Yönelik Şiddet, Psiko-sosyal Beceriler, Kadın Hakları, Protokol Kuralları, Kamu Personel Mevzuatı, Kamu Personeli Disiplin Mevzuatı, Çatışma Yönetimi, Ekip Çalışması, Meslek Etiği, Mobbing (Bezdiri) ve Yaşam Becerileri dersleri yer almaktadır. Programın II. Modülünde ise Kadın Hükümlülerle Çalışma ve Annesinin Yanında Kalan Çocuklarla Çalışma konularına odaklanılmaktadır. Personel eğitim merkezinde iki kısım halinde toplam dört hafta olarak düzenlenmekte olan uzmanlaşma eğitimi, toplam 99 ders saati olarak uygulanmaktadır.

Benzer sistematik ile uygulanmakta olan ARDIÇ Eğitimi de çocuk hükümlüler ile çalışmakta olan personelin profesyonel yetkinliklerini geliştirmek amacıyla düzenlenmektedir. Eğitim programının iki hafta süren I. Modülünün içeriğinde; toplam 58 ders saatinden oluşan Çocuk Suçluluğu ve Sosyolojisi, Gelişim Dönemleri, Çocuk ile İletişim, Mevzuat

Bilgisi ve Vaka Çalışması dersleri yer almaktadır. Programın iki hafta süreli 61 ders saati içeren II. Modülünde ise Etkili İletişim Uygulamaları, Ahlak Gelişimi, Ebeveyn Tutumları, Mevzuat Bilgisi, İmaj Yönetimi, Cinsel Yönelimi Farklı Olan Çocuklar, Özel Gereksinimli Çocuklar, Teröre Yönelen Çocuklar, Müzakere ve Arabuluculuk, Çocuk Disiplin Yöntemleri, Ceza İnfaz Kurumlarında Ekip Çalışması ve Vaka Çalışması dersleri yer almaktadır.

E- EĞİTİCİ EĞİTİMLERİ

Eğitici eğitimi programları, infaz hizmetleri personeli eğitim sisteminin niteliği ve kalitesi üzerinde belirleyici bir fonksiyon üstlenmektedir. Eğitici eğitimi alan personelin, gelecekte düzenlenecek eğitim programlarında eğitici olarak görevlendirilmesi hedeflendiğinden bu eğitim programlarının katılımcılarının seçimine özel önem verilmektedir. Eğitici olma kriterlerine haiz olduğu değerlendirilen ve eğitici olma konusunda istekliliği bulunan personele yönelik olarak, diğer kurum ve kuruluşlar (Örn. Ankara Üniversitesi, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, AFAD Başkanlığı) tarafından geliştirilen eğitici eğitim programları düzenlenebildiği gibi aynı zamanda ceza infaz kurumları ve tutukevleri personel eğitim merkezleri tarafından da eğitici eğitimi programları gerçekleştirilebilmektedir. Eğitim alması gereken infaz hizmetleri personelinin sayısı ile düzenlenmesi ihtiyacının var olduğu tespit edilen eğitim programlarının çokluğu dikkate alındığında eğitici eğitimi programları, düzenli olarak gerçekleştirilmesi gerekmekte olan eğitim programları arasında sınıflandırılabilir.

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi tarafından psiko-sosyal servis personeli ve yönetici kadrolarda görevli ceza infaz kurumları eğitici personeline yönelik olarak düzenlenen iki hafta süren toplam 55 ders saati süreli İkna ve Müzakere Eğiticinin Eğitimi Sertifika Programı içeriğinde; İletişim ile İlgili Kavramsal Çerçeve ve Etkili İletişim Teknikleri, İknanın Psikolojisi, İntihar Önlemede İkna Psikolojisi, Uyuşmazlık Çözümünde Müzakere Stratejileri, Öfke Kontrolü ve Stres Yönetimi, Kriz Yönetimi / İletişimi Müzakerede Etkili İletişim ve Vaka Çalışması / Örnek Olay dersleri ve uygulamaları yer almaktadır.

Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personel Eğitim Merkezlerinde görevli eğitimcilere yönelik olarak düzenlenen üç günlük toplam 19 ders saati süreli eğitici eğitimi programı içeriğinde; Öğretimde Bireysel Farklılıklar, Değişen Dünyada Öğretmen ve Eğitim, Sınıf Yönetimi, Kavram Öğretimi ve Argümantasyon, Yetişkin Eğitimi ve Öğrenme Psikolojisi, Öğretim Teknolojileri, Eğitim ve Liderlik, Eğitimde Test Geliştirme ve Madde Analizi ve Sunum Teknikleri dersleri yer almaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Tarih boyunca olduğu gibi günümüz dünyasında da suç, suçluluk ve ceza kavramları toplum gündeminde öncelikli olarak yer almaya devam eden temel olgular arasındadır. Farklı toplumlar ve farklı düşünce

sistemleri tarafından değişik yönelimlere tabi tutulan bu kavramlar aktif olarak sorgulanmaya da tabi tutulmaktadır. Bu çerçevede, bazı toplumlar artan suçlu sayısı ve suçluluk oranları karşısında daha ağır ceza tedbirleri almaya yönelirken bazı toplumlar ise klasik cezalandırma anlayışının faydalı olmadığı düşüncesini dile getirerek yeni alternatifler üretme çabası içine girmişlerdir. Bu iki kuramsal sorgulama ve yöneliminin ötesinde mevcut ceza infaz sistemi pratiği içerisinde yapılacak nitelikli çalışmalar ile infaz uygulamalarının etkinliğinin artırılarak gelecekte daha az suç işlenen bir sosyal yaşamın gerçekleştirilebilmesinin mümkün olabileceği de değerlendirilmektedir.

Ceza infaz kurumları suçu işlediğine dair bağımsız ve tarafsız mahkemelerce verilen hükümlülük kararının infaz edildiği kamu kurumlarıdır. İdealize edilen kuramsal çerçevede; mahkeme kararı ile özgürlük hakkı elinden alınan hükümlüler, cezalarının infazı sürecinde daha önceden işledikleri suça ilişkin farkındalık içerisinde, sorumluluk sahibi bir birey olarak yeniden suç işlemekten uzak kalmaya odaklanan bir gelecek için hazırlanmaktadır. Kişisel bir dönüşümün ve gelişimin gerçekleşmesi salt bir farkındalığın ötesinde ideal yönde duygu, düşünce ve davranış edinimini gerektiren hassas ve çok boyutlu bir süreçtir. Ceza infaz kurumları gibi güvenlik ve emniyetin tesisin ön planda olduğu sosyolojik yapıların bünyesinde yürütölmekte olan bu süreç; nitelikli bir fiziksel, mekânsal ve teknolojik altyapı gerektirdiği gibi aynı zamanda planlanan ıslah uygulamalarının başarı ile gerçekleştirilmesi için kurumsal kapasite ve nitelikli personele sahip olmayı da gerektirmektedir.

Yoğunluğu, karmaşıklığı ve kaotikliği sürekli sorgulanan günümüz dünyasında küresel ölçekte kalabalıklaşma ve suç öğrenme eğilimlerinin hâkim olduğu ceza infaz sistemlerinde çağdaş infaz anlayışı doğrultusunda başarılı çalışmalar yapılması, şüphesiz politik bir kararlılık ve yüksek seviyede bir kurumsal kapasiteye ihtiyaç göstermektedir. Mağdurun uğradığı haksızlığın giderilmesi amacıyla salt suçlunun cezalandırılması ile yetinilmesi toplum vicdanını rahatlatmakla birlikte yeniden suç işlemenin önlenmesinde etkin bir pratik yaklaşım değildir. Şüphesiz ki hükümlülerin yeniden suç işlemelerinin önlenmesi yönünde yürütölen çalışmaların başarısı toplum güvenliğinin teminat altına alınması ile doğrudan ilintilidir. Hükümlüyü suça iten nedenlerin doğru yöntemlerle tespit edilerek, çağdaş infaz anlayışı doğrultusunda hükümlüye eğitim, iyileştirme, üretim ve sosyal gelişim faaliyetlerine katılım olanağı sağlanması toplumsal ölçekte suç ve suçluluk oranlarının azaltılmasına katkı sunacak kurumsal çalışmalardır.

Hükümlünün ceza infaz kurumunda bulunduğu süreçte kendisi ile iletişimde bulunan diğer kişiler; hükümlüler, kurumda görev yapan personel ve ziyaretçileridir. Diğer hükümlüler ve ziyaretçiler ile duygudaşlık ilişkisi içerisinde bulunan bir hükümlü için kurumda görev yapmakta olan personel; devleti, adalet sistemini ve dış dünyanın gidişatını yansıtan başat bir rol model niteliğindedir. Hükümlünün içine girdiği yeni yaşam alanında sergilediği tutum ve davranışlarının ilgili mevzuata uygunluğunu birincil elde değerlendiren, kurumsal uygulamaların sınırlarını çizen, gerektiğinde yasal olarak tanınan güç kullanma yetkisine başvurarak asayişini temin eden infaz hizmetleri personeli aynı zamanda hükümlünün yeni yaşamındaki kişisel dönüşüm

ve gelişim çabasının başarısından da sorumludur. Bu sorumluluğun infaz hizmetleri personeli tarafından hükümlüye bilimsel bilgiye dayanan bir profesyonellik çerçevesinde yansıtılması gerekmektedir.

Kırılganlık düzeyi yüksek, suç işleme eğilimine sahip bir hükümlü birey ile çalışmak şüphesiz ki dış dünyadaki özgür bir birey ile birlikte çalışmaktan daha zorlu bir süreçtir. Bu süreci doğru bir şekilde yönetebilmek, suç ve suçluluk ile ilgili dinamikleri bilmeyi, mesleki bilgi ve kurumsal sorumluluk çerçevesinde hükümlünün yeniden topluma kazandırılmasını benimseyen bir profesyonel anlayışı gerektirmektedir. Çalışmada örnek olarak verilen eğitim programlarından da anlaşılacağı üzere ceza infaz kurumları düzleminde suçlu sayısı ve suçluluk oranlarının azaltılarak toplum güvenliğinin teminine destek olmak amacıyla görev yapmakta olan infaz hizmetleri personeline çok boyutlu ve dinamik bir çerçevede mesleki eğitim programlarına katılma olanağı sunulmaktadır.

Uluslararası düzeyde ilgiyle karşılanan yapısal dönüşüm çalışmalarının çağdaş infaz hizmetleri anlayışı içerisinde personel eğitimine tahsis edilen fiziksel ve teknolojik ortamlarda oluşturulan yasal çerçeve içerisinde işler kılındığı Türk infaz hizmetleri personel eğitim modeli; yetkinliği sürekli geliştirilen eğitici kapasitesi ile sunulmakta olan eğitim programlarının kapsamı ve içerik olarak zenginliği dikkate alındığında hükümlülerin ıslahı sürecinin başarısını belirleyen temel destekleyici kurumsal unsur olmaya devam etmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAP-MAKALE

- Adams B F, The Politics of Punishment Prison Reform in Russia 1863-1917, Northern Illinois University Press, 1996.
- Bal H, Hukuk Sosyolojisi, 3. Baskı, Fakülte Kitapevi, 2012.
- Beck U, Risk Toplumu, İthaki Yayınları, 2019.
- Bottoms A /Sue R/ Robinson G (Eds.), Alternatives to Prison Options for an insecure society, Willan Publishing, First Published, 2004.
- Bozdemir S / Argın U (Eds.), Suç Önleme Sempozyumu, 7-8 Ekim 2011, Bursa Emniyet Müdürlüğü.
- Canter D, Suç Psikolojisi, İmge Yayınevi, 2011.
- Cengiz S/ Demirağ F / Ergül T vd., Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Ceza Yargılaması Kurum ve Kavramları, Kasım 2008, Şen Matbaa, http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/aihm_cezayargilamasi.pdf, (s.e.t. 10.08.2023).
- Clear T R, Imprisoning Communities, Oxford University Press, 2007.
- Davis R C/Lurigo A J/ Herman S (Eds.), Victims of Crimes, 3rd Edition, 2007.
- Demirbaş T, Kriminoloji, Ekim 2012, 4. Baskı, Seçkin.
- Dolu O, Suç Teorileri, Global Politika ve Strateji, 5. Baskı, 2015.
- Duff A / Garland D (Eds.), A Reader on Punishment, Oxford University Press, 1994.
- Francis T C/ Cheryl L J, Correctional Theory, SAGE, 2012.
- Foucault M, Hapishanenin Doğuşu, 7. Baskı, İmge Yayınevi, 2019
- Garland D, Punishment and Modern Society, The University of Chicago Press, 1990.
- Garland D, The Culture of Control, Oxford University Press, 2001.
- Gottfredson M R/Travis H, A General Theory of Crime, Standford University of Press, 1990.
- Güçlü İ /Akbaş H, Suç Sosyolojisi Kavram – Teori – Uygulama, Seçkin, 2016.
- İçli T G, Kriminoloji, Ankara 2001.
- Jacobson M, Downsizing Prisons, New York University Press, 2005.
- Johnson R, Hard Time Understanding and Reforming the Prison, Third Edition, Wadsworth, 20002.
- Kuppers T/ Prison Madness: The Mental Health Crisis Behind Bars, Jossey-Bass Publishers.
- Miller J M, 21th Century Criminology A Reference Handbook, Sage, 2009.

Schull K F, Prisons in the Late Ottoman Empire, Edinburg University Press, 2014.

Simon J, Governing Through Crime, Oxford University Press, 2007.

Spierenburg P, Cinayetin Tarihi, Ortaçağdan Günümüze Avrupa'da Bireysel Şiddet, 2008, İletişim.

Storey N R, Prisons & Prisoners in Victorian Britain, The History Press, 2010.

Turner W B, Establishing the Rule of in Prisons, A Manual for Prisoners' Rights Litigation, Stanford Law Review, Vol. 23, No. 3 (Feb., 1971).

Urgan G, "Avrupa Konseyi'nin Cezaevi ve Denetimli Serbestlik Hizmetleri Personelinin İşe Alımı, Seçimi, Eğitimi ve Mesleki Gelişimine İlişkin Kılavuzlar", Marmara Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Enstitüsü Avrupa Araştırmaları Dergisi, 29 (1), 2021.

MAHKEME KARARLARI

Chocholáč v. Slovakia, AİHM, Başvuru No. 81292/17, K.T. 7 Temmuz 2022, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22tabview%22:%22document%22,%22itemid%22:%22001-218459%22>], (s.e.t. 07.11.2023).

Gülmez v. Türkiye, AİHM, Başvuru no. 16330/02, K.T. 20 Mayıs 2008, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22fulltext%22:%22g%C3%BClmez%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-86368%22>], (s.e.t. 07.11.2023).

Hirst v. the United Kingdom (No. 2), AİHM, Başvuru No. 74025/01, K.T. 6.10.2005, <https://hudoc.echr.coe.int/tur#%22fulltext%22:%22hirst%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-70442%22>], (s.e.t. 11.08.2023).

Mehmet Reşit Arslan ve Orhan Bingöl v. Türkiye, AİHM, Başvuru No. 47121/06, 13988/07 ve 34750/07, K.T. 18 Haziran 2019, <https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:%22mehmet%20re%C5%9Fit%20arslan%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-194194%22>], (s.e.t. 07.11.2023).

Velyo Velev v. Bulgaristan, AİHM, Başvuru No. 16032/07, K.T. 27 Mayıs 2014, <https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:%22velyo%20velev%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-144131%22>], (s.e.t. 07.11.2023).

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Almanya Bavyera Eyaleti İslah Akademisi, <https://www.justiz.bayern.de/justizvollzug/justizvollzug-in-bayern/justizvollzugsakademie>, (s.e.t. 07.11.2023).

Avrupa Cezaevi Personeli Eğitim Ağı (*European Penitentiary Training Academies (EPTA)*), www.epta.info, (s.e.t. 12.08.2023).

Birleşmiş Milletler Eğitimi Dönüştürme Zirvesi,
<https://www.un.org/en/transforming-education-summit/programme>,
(s.e.t. 08.11.2023).

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü internet sitesi,
<https://cte.adalet.gov.tr/>, (s.e.t. 08.11.2023).

Estonya İnfaz Personeli Eğitim Sistemi:
<https://www.sisekaitse.ee/en/eass-home>, (s.e.t. 07.11.2023).

Finlandiya İnfaz Personeli Eğitim Sistemi: <https://rskk.fi>, (s.e.t. 07.11.2023).

Fransa İnfaz Personeli Eğitim Sistemi: <https://www.enap.justice.fr>,
(s.e.t. 07.11.2023).

Guidelines regarding recruitment, selection, education, training
and professional development of prison and probation staff
https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016809661fd, (s.e.t. 13.08.2023).

Helen Fair/ Roy Walmsley, World Prison Population List,
Thirteenth Edition, ICPR,
https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world_prison_population_list_13th_edition.pdf, (s.e.t. 13.08.2023).

İtalya Ceza İnfaz Yüksek Okulu, <https://www.devita.law/scuola-piersanti-mattarella>, (s.e.t. 07.11.2023).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi,
<https://www.mevzuat.gov.tr/>, (s.e.t. 12.08.2023).

T.C. Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/>, (s.e.t. 14.08.2023).