



# İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

## İnsan Hakları Eğitimcileri İçin El Kitabı

Profesyonel Eğitim Dizisi, 18



United Nations  
**Human Rights**

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

**equitas**

Centre international d'éducation aux droits humains  
International Centre for Human Rights Education

# İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ FAALİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İnsan Hakları Eğitimcileri için El Kitabı

Profesyonel Eğitim Dizisi, 18



United Nations  
**Human Rights**

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

**equitas**

Centre international d'éducation aux droits humains  
International Centre for Human Rights Education

İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi  
İnsan Hakları Eğitimcileri için El Kitabı

Montreal (İngilizce), 2011  
Ankara (Türkçe), 2015

© 2011 Equitas & OHCHR (İngilizce)  
© 2015 Equitas & OHCHR (Türkçe)

Bu eser gayri resmi tercüme olup, Türkçe baskısı ile ilgili bütün sorumluluk İHOP'a aittir.

Eserin orijinal adı "Evaluating Human Rights Training Activities:  
A Handbook for Human Rights Educators".

**Çeviri: Veysel Eşsiz**

Equitas – İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi  
666, Sherbrooke Street West, suite 1100  
Montreal, Québec, Kanada H3A 1E7  
[www.equitas.org](http://www.equitas.org)

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi (OHCHR)  
Palais des Nations  
CH-1211 Cenevre 10, İsviçre  
[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

**HR/P/PT/18**

Bu yayındaki materyaller, orijinal kaynağının gösterilmesi şartıyla, ticari olmayan amaçlar için kullanılabilir veya çoğaltılabilir. Yeniden basılan materyali içeren yayının bir nüshasının Equitas – İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi'ne (OHCHR) ulaştırılması rica olunur.

## Önsöz

Uluslararası toplum, İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı (2005-) ve taslak Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Eğitimi ve Öğretimi Bildirisi gibi çeşitli Birleşmiş Milletler girişimleri vasıtasıyla insan hakları eğitimi ve öğretiminin, insan hakları ihlallerinin ve şiddet içeren çatışmaların önlenmesi, eşitliğin ve sürdürülebilir kalkınmanın teşvik edilmesi ve demokratik sistemlerde insanların karar alma mekanizmalarına katılımlarının artırılması gibi büyük hedeflere ulaşmada bir araç olarak kullanılmasını giderek artan bir biçimde teşvik etmektedir.

Ancak insan hakları eğitiminin, sözü edilen bu asil hedeflerin başarılmasına katkıda bulunabilmesi, yöntemsel olarak doğru olmasıyla ve katılımcılara tam manasıyla hitap etmesiyle ve dolayısıyla da gerçek bir ehilleştirme ya da duyarlılaştırma gücüne sahip olmasıyla mümkün olabilir. İnsan hakları eğitimlerinin, katılımcılar ile bu kişilerin yaşadıkları toplumlara etkisinin ölçülmesi de, eğitim ve öğretimin tasarlanmasından uygulanmasına ve daha sonra takip edilmesine kadar tüm aşamalarında çeşitli değerlendirmeler yapılmasını gerektirir.

Başında bulunduğum kurum, bu zorluğun farkında olarak, *Equitas- İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi* ile birlikte, farklı bağlamlarda yetişkin bireylere yönelik olarak gerçekleştirilen insan hakları eğitimi faaliyetlerinin özenli, sistematik ve düzenli bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olmayı hedefleyen bu el kitabını hazırlamıştır. El Kitabı, eğitim değerlendirmesindeki mevcut araştırma ve uygulamalara dayanarak, insan hakları eğitimcilerine, değerlendirmedeki temel kavramları, farklı bağlamlara uyarlanabilecek araç ve tekniklerle birlikte, adım adım açıklamakta ve bir rehber teşkil etmeyi amaçlamaktadır.

Düzenlendikleri eğitimleri geliştirmeyi ve bu eğitimlerin etkililiğini ölçmeyi ve ortaya koymayı arzu eden insan hakları eğitimcilerine yönelik pratik bir kılavuz olan bu el kitabının, insan hakları eğitimlerinin, çatışmalardan barışa, insan hakları ihlallerinden onarım ve telafiye, istismardan insan onuruna saygıya, ayrımcılıktan saygıya, eşitliğe ve sosyal adalete ilerlenmesine katkıda bulunan dönüştürücü gücünü beslemesini ve güçlendirmesini ümit ediyor; bu kitabın da insan hakları eğitimi ve öğretimiyle bir fark yaratmayı amaçlayan herkes tarafından yaygın bir biçimde dağıtılmasını ve kullanılmasını tavsiye ediyorum.

Navanethem Pillay



Birleşmiş Milletler İnsan Hakları  
Yüksek Komiseri



# İçindekiler

Önsöz.....	iii
Kısaltmalar .....	ix
Biz kimiz .....	xi
Teşekkür.....	xii
<b>Giriş</b> .....	1
1. El Kitabı'na dair .....	1
1.1 El kitabını kimler kullanmalı?.....	2
1.2 El kitabının amacı .....	2
2. El kitabının bölümleri .....	3
3. El kitabından kullanılan bazı temel kavramlar .....	4
<b>1. Bölüm: İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi: temel kavramlar</b> .....	7
1. İnsan hakları eğitimi ve sosyal değişim .....	9
1.1 İnsan hakları eğitimi nedir? .....	9
1.2 İnsan hakları eğitiminin sonuçları .....	10
1.3 İnsan hakları eğitiminde katılımcı bir yaklaşım.....	11
1.4. İnsan hakları eğitimini konumlandırmak: sistem yaklaşımı.....	14
2. İnsan hakları eğitiminde eğitim değerlendirmesine genel bir bakış.....	17
2.1 Eğitim değerlendirmesi nedir? .....	17
2.2 Neden değerlendirme yapılmalıdır? .....	19
2.3 İyi bir değerlendirmenin özellikleri.....	20
2.4 İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi neden karmaşık bir süreçtir? .....	22
3. İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde kullanılan modeller .....	23
3.1 Sürekli gelişim döngüsü .....	24
3.2 Kirkpatrick'in dört seviyeli modeli.....	26
<b>2. Bölüm: İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi: Aşamalı süreç</b> .....	31
Giriş: Değerlendirmenin tasarlanması – beş aşamalı süreç .....	33
Adım 1: İhtiyaç duyulan değişimin tanımlanması –İhtiyaç analizi çalışması.....	37
1.1 Eğitim ihtiyaç analizi nedir? .....	37
1.2 Amacın tanımlanması: niçin eğitim ihtiyaç analizi yapıyoruz?.....	39
1.3 Soruların belirlenmesi ve yanıtların elde edilmesi: insan hakları eğitimi ihtiyaç analizi için bilgi toplanması.....	41
1.4 Verilerin analiz edilmesi ve eğitim ihtiyaçlarının tespiti .....	52
1.5 İnsan hakları eğitiminde ihtiyaç analizi yapmanın zorlukları.....	53
1.6 Eğitim ihtiyaç analizi: Özet .....	55
1.7 Örnek eğitim ihtiyaç analizi .....	56

Adım 2: Arzulanan değişimin tanımlanması – sonuçların tanımlanması .....	58
2.1 İnsan hakları eğitimi için sonuçları tanımlamak.....	58
2.2 Sonuç odaklı yönetim yaklaşımı.....	59
2.3 Sonuçların tanımlanmasından insan hakları eğitiminde hedefin belirlenmesine .....	63
2.4 Hedeflerin geliştirilmesi ve yazılması .....	63
2.5 Sonuçların tanımlanması ve hedeflerin belirlenmesi: Özet.....	69
2.6 Sonuçların tanımlanması ve hedeflerin geliştirilmesi: Örnek.....	70
Adım 3: Etkililiği artırmak – biçimlendirici değerlendirme .....	71
3.1 Biçimlendirici değerlendirme nedir? .....	71
3.2 Amacı tanımlamak: neden biçimlendirici değerlendirme çalışması yapmalıyız? .....	73
3.3 Soruların hazırlanması ve yanıtların alınması: biçimlendirici değerlendirme için bilgi toplama .....	74
3.4 Verilerin analizi ve etkililiğin artırılması için değişikliklerin yapılması .....	80
3.5 Biçimlendirici değerlendirmenin zorlukları .....	81
3.6 Biçimlendirme değerlendirme: Özet.....	81
3.7 Örnek biçimlendirici değerlendirme .....	82
Adım 4: Meydana gelen değişimin tespit edilmesi – Eğitim sonu özetleyici değerlendirme ve aktarım ve etki değerlendirmeleri .....	84
4.1 Eğitim sonu özetleyici değerlendirme nedir?.....	84
4.2 Amacı tanımlamak: Eğitim sonu özetleyici değerlendirme neden yapılmalıdır?.....	87
4.3 Soruların belirlenmesi ve yanıtların alınması: eğitim sonu özetleyici değerlendirme için bilgi toplama.....	88
4.4 Verilerin analizi, sonuçların çıkarılması ve tavsiyelerde bulunulması.....	95
4.5 Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin zorlukları.....	99
4.6 Eğitim sonu özetleyici değerlendirme: özet .....	100
4.7 Eğitim sonu özetleyici değerlendirme: örnek .....	101
4.8 Aktarım ve etki değerlendirmeleri nedir?.....	103
4.9 Amacı tanımlamak: Aktarım ve etki değerlendirmelerini niçin yapmalıyız? .....	105
4.10 Soruların belirlenmesi ve yanıtların alınması: aktarım ve etki değerlendirmeleri için bilgi toplama.....	106
4.11 Verilerin analizi, sonuçların çıkarılması ve tavsiyelerde bulunulması.....	113
4.12 Aktarım ve etki değerlendirmelerindeki zorluklar .....	117
4.13 Aktarım ve etki değerlendirmeleri: özet .....	118
4.14 Aktarım ve etki değerlendirmeleri: örnek.....	119
Adım 5: Sonuçların duyurulması — değerlendirme raporu .....	121
5.1 Raporun planlanması.....	121
5.2 Değerlendirme raporunun yazılması .....	122
5.3 Örnek değerlendirme raporları .....	131
<b>3. Bölüm: Değerlendirmede göz önünde bulundurulması gereken noktalar.....</b>	<b>133</b>
1. Değerlendirmede toplumsal cinsiyet.....	135
2. Değerlendirmede kültür .....	136

3. Değerlendirmelerin değerlendirilmesi .....	137
4. Değerlendirme için zaman ve kaynağın bulunması.....	138
<b>4. Bölüm: İnsan hakları eğitimlerinde değerlendirme araçları ve teknikleri .....</b>	<b>141</b>
Giriş .....	143
Bölüm planı .....	143
Araç listesi .....	144
1. Değerlendirmenin planlanmasında kullanılabilir araçlar .....	147
1.1 Değerlendirme planı .....	148
1.2 Doğru değerlendirme aracını nasıl seçmeli? .....	150
2. Eğitim ihtiyaç analizinde kullanılabilir araçlar .....	151
2.1 Mülakat .....	152
2.2 Değerlendirme formu .....	155
2.3 Danışma toplantısı.....	163
2.4 Başvuru formunun kullanılması .....	166
2.5 Eğitim öncesi değerlendirme formu .....	175
3. Biçimlendirici değerlendirmede kullanılabilir araçlar .....	181
3.1 İçerik uzmanı tarafından yapılan gözden geçirme.....	182
3.2 Tasarımın gözden geçirilmesinde rehber ilkeler .....	185
4. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılabilir araçlar .....	189
4.1 Sıcak-soğuk: konuşma çubuğunu kullanmak .....	190
4.2 Hedefte miyiz? .....	192
4.3 Dolaşarak oylama! .....	195
4.4 Cümleleri tamamla .....	197
4.5 Kartpostal gönderme.....	199
4.6 Baş, kalp ve eller .....	201
4.7 Günlük/oturum sonu değerlendirme formu .....	204
4.8 Kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantısı .....	207
4.9 Yansıma Günlüğü .....	209
4.10 Eğitim sonu değerlendirme formu.....	211
4.11 Katılımcılarla mülakat .....	217
4.12 Katılımcı eylem planı şablonu .....	220
4.13 Katılımcı eylem planını değerlendirme tablosu.....	234
5. Aktarım ve etki değerlendirmelerinde kullanılabilir araçlar .....	237
5.1 Odak grup toplantısı.....	238
5.2 Grup değerlendirme faaliyeti .....	240
5.3 Eğitimden 3-6 ay sonra dağıtılacak değerlendirme formu.....	244
5.4 Eğitimden 12-24 ay sonra dağıtılacak değerlendirme formu.....	250
5.5 Etki öyküleri – veri toplama aracı .....	258
6. Tavsiye ve teknikler .....	261
6.1 Mülakatlar.....	262
6.2 Odak grup toplantıları için tavsiyeler .....	264



6.3 Değerlendirme formunun oluşturulması için tavsiyeler .....	266
6.4 Değerlendirme formunda etkili soruların hazırlanması için tavsiyeler .....	268
6.5 Değerlendirme ölçekleri/Likert ölçeğine dair tavsiyeler .....	270
6.6 Veri analizinde bilgisayar programlarının kullanılmasına dair tavsiyeler .....	272
6.7 Mantıksal çerçeve için gösterge geliştirme .....	273
6.8 Mantıksal çerçeve nasıl oluşturulur? .....	275
<b>5. Bölüm: İnsan hakları eğitimi değerlendirmesi için yararlı kaynaklar.....</b>	<b>277</b>
1. İnsan hakları eğitimi.....	279
1.1 İnsan hakları eğitimi kaynaklarının bulunduğu internet tabanlı kütüphaneler .....	279
1.2 Birleşmiş Milletler insan hakları eğitimi belgeleri ve kaynakları .....	279
1.3 Genel insan hakları eğitimi kaynakları .....	280
2. Değerlendirme ve insan hakları eğitimi kaynakları .....	281
2.1 Genel değerlendirme.....	281
2.2 Eğitim değerlendirmesi .....	285
2.3 İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi.....	286
3. Diğer kaynaklar .....	288
3.1 Toplumsal cinsiyet perspektifi.....	288
3.2 Öğretim tasarımı ve eğitim yöntemi.....	288

## Kısaltmalar

SGD	sürekli gelişim döngüsü
ESK	ekonomik, sosyal ve kültürel
İHE	insan hakları eğitimi
STK	sivil toplum kuruluşu
OHCHR	Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi
SOY	sonuç odaklı yönetim
SWOT	güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar, tehditler (İngilizce)
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
UNIFEM	Birleşmiş Milletler Kadınlar Kalkınma Fonu



## Biz kimiz



**Equitas –İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi**, Kanada ve tüm dünyada dönüştürücü eğitim programları yoluyla eşitlik, sosyal adalet ve insan onuruna saygının geliştirilmesi için çalışan kar amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur.

40 yılı aşkın deneyimiyle Equitas'ın, insan hakları eğitiminde küresel bir lider konumuna gelmiştir. Equitas'ın Kanada ve dışında düzenlediği kapasite geliştirme programları sivil toplum örgütleri, ulusal insan hakları kurumları ve kamu kurumlarının insan hakları tartışmalarına etkin bir şekilde katılmalarına, ayrımcı tutum ve davranışlara karşı gelmelerine ve insan haklarının korunması ve hayata geçirilmesi için önemli politika ve yasama reformları geliştirmelerine yardımcı olmuştur.

Equitas'ın insan hakları eğitimi programları aşağıdaki konularda bilgi, beceri ve eylemleri geliştirmekte ve teşvik etmektedir: İnsan hakları eğitimcileri ve kolaylaştırıcılarının eğitimi; çocuklar ve gençler için insan hakları değerlerinin teşvik edilmesi; ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunması ve geliştirilmesi; insan hakları savunuculuğu ve izleme eğitimleri; kadınlar, göçmen işçiler, çocuklar ve azınlıklar gibi toplumdaki özel grupların korunması; bağımsız ulusal insan hakları kurumlarının güçlendirilmesi; ve okul sisteminde insan hakları eğitiminin güçlendirilmesi. Daha fazla bilgi için [www.equitas.org](http://www.equitas.org)



OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi (OHCHR), bütün insan haklarının geliştirilmesi, korunması ve hayata geçirilmesi için görevlendirilmiştir (Genel Kurul kararı 48/141). Bu görev insan hakları ihlallerinin önlenmesi, bütün insan haklarına saygının güvence altına alınması, insan haklarının korunması için uluslararası işbirliğinin geliştirilmesi, Birleşmiş Milletler çapında ilgili faaliyetlerin koordinasyonu ve Birleşmiş Milletler sisteminin insan hakları alanında güçlendirilmesi ve düzenlenmesini içerir. Bu bağlamda OHCHR, Cenevre'deki genel merkez ve bölge ofislerinde insan hakları eğitimi programları yürütür ve Hükümetlere, kuruluşlara ve sivil topluma bu alanda destek sağlar. Özellikle insan hakları eğitimi üzerine veri tabanı ve kaynak toplama araçları yoluyla bütün aktörler arasında bilgi paylaşımını ve ağ faaliyetlerini kolaylaştırarak ; model ve etkili insan hakları eğitimi metodolojisi geliştirerek; taban örgütlenmelerine finansal destek sağlayan "Topluluklara Destek (ACT) " Projesi aracılığıyla ulusal ve yerel insan hakları kapasitelerini destekleyerek; çeşitli hedef gruplara yönelik insan hakları eğitimleri ve eğitim materyalleri geliştirerek; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni yaygınlaştırarak ve İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı'nı koordine ederek insan hakları eğitimi teşvik eder. Daha fazla bilgi ve yayınlar için: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

## Teşekkür

Bu el kitabı, Equitas ve OHCHR'nin dünya çapında yürüttüğü dinamik çalışmalardan ilham almıştır. Equitas ve OHCHR, Mayıs 2007'de Kanada Montreal'de yine ortaklaşa düzenledikleri "Sosyal Değişim için İHE: Değerlendirme Yaklaşımları ve Metodoloji" başlıklı Uluslararası Değerlendirme Sempozyumu'na katılan kaynak kişilere ve katılımcılara katkılarından dolayı teşekkür etmektedir.

Bu yayını hazırlayan Equitas ve OHCHR ekibi şu isimlerden oluşmaktadır: Eğitim Direktörü Vincenza Nazzari; Kıdemli Eğitim Uzmanı Paul McAdams; Eğitim Uzmanları Pamela Teitelbaum, Cristina Galofre, Diane Proudfoot ve Peter Wallet; ve OHCHR Metodoloji ve Eğitim Birimi'nden Elena Ippoliti. OHCHR Birim Şefi Francesca Marrotta da son taslağı gözden geçirdi.

Equitas ve OHCHR, El Kitabını OHCHR Yayınlar Komitesi için gözden geçiren İnsan Hakları Eğitimi Ortaklığı Direktörü Felisa Tibbitts'e, deneyimli uluslararası insan hakları eğitimcisi Marc Forget ve insan hakları danışmanı Patrick Marega Castellan'a özel teşekkürlerini sunmaktadır.

Equitas, kendisine finansal destek sağlayan Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı'na bu yayına katkısından dolayı çok teşekkür etmektedir.

## Giriş

İnsan hakları eğitimi (İHE)<sup>1</sup>, her zamankinden daha karmaşık becerileri gerektiren ve dinamik bir şekilde sürekli evrilen bir alandır. İnsan hakları eğitimlerinde yer alan bireyler de giderek artan bir biçimde kendilerini profesyonel bir eğitimci yahut eğitimleri ve eğitim programları planlayabilen, tasarlayabilen, yönetebilen ve bunları uygulayabilen eğitimler olarak görmektedir. İnsan hakları alanında eğitimler veren bireyler olarak etkinliklerimizi geliştirebilmemizdeki kilit noktalardan biri ise ölçme ve değerlendirme konusundaki bilgi ve beceriyi inşa edebilmekten geçer. Etkili bir değerlendirme yapabilmek yalnızca yaptığımız işin niteliğini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda da sonuçlara ulaşıp ulaşılmadığı konusunda bizleri daha hesap verebilir kılacaktır.

İnsan hakları eğitimlerinin etkilerinin değerlendirilmesi karmaşık bir iştir; zira nihai amacı sosyal değişime yol açacak bir şekilde insan haklarına daha fazla saygı gösterilmesini sağlamak olan bu tür eğitimleri, siyasal, iktisadi ve sosyal faktörlerden soyutlayarak ölçmek oldukça güçtür. Dahası, insan hakları eğitimleri, çeşitli türde amaçları olan faaliyetleri ve etkinlikleri kapsamaktadır ve bu durumun kendisi de işin içine çok sayıda değerlendirme sürecinin katılmasını gerektirmektedir. Değerlendirme yapabilmek için yeterli kaynakların ve deneyimin olmaması da yaygın olarak karşılaşılan diğer zorluklardır. Değerlendirme pratiğini güçlendirmek, insan hakları eğitimcilerinin hesap verebilirliklerini artıracak ve eğitimcilerin, düzenledikleri insan hakları eğitimlerinin dönüştürücü etkisini ve sosyal değişimi etkileme gücünü ölçmelerine ve ispat etmelerine olanak sağlayacaktır.

İnsan hakları eğitimi alanında çalışan bireyler olarak birçoğumuz yaptığımız işte bize eşlik edecek ve kendimizi günlük olarak geliştirebilmemize olanak sağlayacak bir değerlendirme kaynağına ihtiyaç duyuyoruz. İşte bu El Kitabı, eğitimlerin değerlendirilmesine ilişkin kuram ve uygulamaları inceleyerek ve bu kuram ve pratiklerin insan hakları eğitimlerine adım adım nasıl dâhil edilebileceklerini göstererek söz konusu ihtiyacı giderme amacını taşıyor. Bu çalışmanın, insan hakları eğitimcilerinin değerlendirme yapabilmelerindeki kapasitelerini artırmalarına ve dolayısıyla da gerçekleştirdikleri insan hakları eğitimlerinin örgütlerini/gruplarını, topluluklarını ve toplumlarını değiştirmedeki katkısını daha iyi bir biçimde ispat edebilmelerine yardımcı olmasını diliyoruz.

## 1. El Kitabı'na Dair

Bu El Kitabı Equitas'ın (İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği ile birlikte 2007 yılında Montreal'de gerçekleştirdiği "Sosyal Değişim için İnsan Hakları Eğitimi: Değerlendirme Yaklaşımları ve Yöntemleri" başlıklı Uluslararası İnsan Hakları Eğitimi Sempozyumu'nun ürünüdür.

Sempozyumda yapılan temel tavsiyelerden biri de, insan hakları eğitimcilerine yönelik olarak, mevcut insan hakları eğitimi değerlendirmeleri konusunda faydalı, uygun ve ispatı yapılmış araç ve rehber ilkeleri içeren bir el kitabının tasarlanmasıydı. Dolayısıyla elinizdeki kitap ile bu önemli tavsiyeye yanıt verilmiştir.

Bu el kitabının oluşturulmasında karşılaşılan temel zorluk hangi alana odaklanılacağı konusuydu. Bir diğer deyişle, el kitabının odağı, insan hakları eğitimi sektörleri (örneğin

<sup>1</sup> İnsan hakları eğitimi, bu el kitabında kullanıldığı anlamıyla, insan hakları kültürünü tesis etmeyi amaçlayan her türlü eğitim, öğretim ve öğrenme faaliyetidir. İnsan hakları eğitiminin ayrıntılı bir tanımı için, bkz: El Kitabı, sayfa 9.

okullar, okul sistemi dışında kalan eğitim sektörleri) mi olacaktı, yoksa öğrenenler (örneğin çocuklar, gençler, yetişkinler) mi? Ya da el kitabında insan hakları eğitimi türlerine (örneğin farkındalık artırma kampanyaları, eğitim faaliyetleri) mi yahut bunların kapsamına (örneğin genel program, özel projeler ya da faaliyetler) mi odaklanılacaktı? Sempozyumun ortaya koyduğu bulgular ile insan hakları eğitimiyle ilgili olarak yapılmış değerlendirme materyallerinin taranması, farklı eğitim ortamlarında yapılacak değerlendirmelere dair çok sayıda kıymetli kaynak sunuyor.<sup>2</sup> Ne var ki bu belgeler arasında eğitim sistemi dışındaki öğrenme ortamlarında farklı gruplardaki yetişkin bireylere yönelik insan hakları eğitimlerini gerçekleştiren eğitimcilerin değerlendirme ihtiyacını ele alan bir kaynak mevcut değildi. Dolayısıyla elinizdeki El Kitabının bu ihtiyaçlara yanıt vermesine ve yetişkin bireylere yönelik olarak düzenlenen insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesindeki yaklaşım, yöntem ve araçlara odaklanmasına bilinçli bir şekilde karar verildi.

Bu noktada, insan hakları eğitiminin, diğer tüm unsurlardan soyutlanmış bir şekilde gerçekleşmeyeceğini de vurgulamak gerekmektedir. Eğitimciler, eğitim faaliyetlerini planlarken, eğitime katılacak kişilerin içinde bulunduğu insan hakları ortamının yanı sıra insan haklarının küresel durumu ile farklı düzeylerde ancak benzer nitelikteki insan hakları konularını ele almada kullanılan yöntemleri de dikkate almalıdır. İnsan hakları eğitimlerinin programlanmasında ve değerlendirilmesinde sistematik bir yöntem izlenmesi, bu eğitimlerin etkinliğini ve insan haklarının genel anlamda ilerletilmesine yapacağı katkıyı artıracaktır. Bu el kitabı, insan hakları eğitimcilerine, yetişkin bireylere yönelik olarak gerçekleştirdikleri insan hakları eğitimi faaliyetlerinin *iç değerlendirmelerini* tasarımları, geliştirmeleri ve uygulamaları için pratik bir rehber sunmakta ve söz konusu eğitim faaliyetlerini daha geniş bağlamdaki insan hakları eğitimi programları ve diğer çalışmalar içinde konumlandırmaktadır.

## 1.1 El kitabını kimler kullanmalı?

Bu el kitabı, esas olarak, non-formal öğrenme ortamlarında farklı yetişkin gruplarıyla birlikte çalışan insan hakları eğitimcileri için tasarlandı. Bu eğitimden yararlanabilecek kişiler arasında sivil toplum ve topluluk temelli örgütlerin çalışanları, resmi kurumlarda çalışanlar, ulusal insan hakları kurumlarının personeli, uluslararası örgütlerin çalışanları, öğretmenler, topluluk liderleri ve üyeleri yer alabilir.

Dolayısıyla elinizdeki kitap, eğitimlerin değerlendirilmesi konusunda pek fazla deneyimi bulunmayan yahut bu alanda hiç deneyimi olmayan eğitimcilerin yanı sıra insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesinde pratik olarak yer almış ancak eğitim değerlendirmesi konusunda özel bir eğitim almamış bireyler de dâhil olmak üzere tüm insan hakları eğitimcileri için yardımcı bir kaynak olma amacını taşımaktadır.

## 1.2 El kitabının amacı

Bu el kitabı, yetişkin bireylerle çalışan insan hakları eğitimcilerinin, eğitim değerlendirmesinde kuramlar ve uygulamalara dair yetkinliklerini artırmak suretiyle değerlendirme yapabilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Kitapta

- İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesine ilişkin kavramlar açıklanmakta,
- Değerlendirmenin nasıl yapılacağı adım adım anlatılmakta ve

<sup>2</sup> El kitabının beşinci bölümünde bu kaynakların bir listesine yer verilmektedir.

- Farklı insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesinde kullanılabilecek araç ve yöntemlere yer verilmektedir.

El kitabında yer verilen değerlendirme süreci, üç ile on gün arası bir süreyi kapsayan insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesi için tasarlandı. Bununla birlikte, bu süreç, daha kapsamlı insan hakları eğitimi programları da dâhil olmak üzere daha kısa ya da daha uzun eğitimlerin değerlendirilmesi için de uyarlanabilir.

## 2. El kitabının bölümleri

Bu el kitabı, insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde eğitim tasarımı program tasarımından ayrı düşünemeyeceğimiz şeklindeki önermeden yola çıkan, açık ve kapsamlı bir süreç sunmaktadır. Değerlendirme tasarımı eğitime özel ve uygun olmalıdır. Bu el kitabında yer verilen değerlendirme sürecinin farklı aşamaları da insan hakları eğitimlerinin tasarımı çerçevesinden ele alınmaktadır. Bu sayede insan hakları eğitiminin değerlendirilmesinin, eğitimcilerin tepkilerinin anlaşılmasının ötesine geçerek, insan hakları eğitimcilerinin, düzenledikleri eğitimlerin sonuçlarına dair bazı somut çıkarımlarda bulunmalarına yardımcı olacak bilgileri elde etmelerine ve eğitimi daha fazla geliştirme yönünde alacakları kararlarda rehberlik etmesini ümit ediyoruz.

Elinizdeki kitap beş bölümden oluşuyor.

**“İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi: temel kavramlar” başlıklı birinci bölümde** insan hakları eğitiminin amaçları, içeriği ve eğitim süreci ele alınmaktadır. Bu bölümde ayrıca eğitim değerlendirmesine ilişkin temel kavramlar ile insan hakları eğitimcilerinin değerlendirmeyi düzenledikleri İHE’ye dâhil etmede kullanabilecekleri iki eğitim değerlendirme modeli tartışılmaktadır.

**Kitabın ikinci bölümü olan “İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi: aşamalı süreç” bölümünde** yetişkin bireylere yönelik olarak düzenlenen insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesinde beş aşamalı bir süreç açıklanmaktadır. İhtiyaç tespiti çalışması, sonuçların tanımlanması, biçimlendirici değerlendirme, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ve aktarım ve etki değerlendirmelerinden oluşan bu süreç, değerlendirme tasarımını doğrudan eğitim tasarımı döngüsünün farklı aşamalarıyla ilişkilendirmektedir. Bu bölümde yer verilen değerlendirme süreci, insan hakları eğitimcilerine düzenledikleri insan hakları eğitimi faaliyetlerinde değerlendirmeye yer vermelerinde yardımcı olacaktır. Böylelikle değerlendirme her şey sona erdikten sonra ele alınan bir konu olmaktan ziyade, eğitim tasarımının ayrılmaz unsurlarından biri haline gelecektir. Son olarak bu bölümde veri analizi yöntemleri ve teknikleri ile sonuçların paylaşılmasında kullanılabilecek farklı araçlar da tartışılmaktadır.

**Değerlendirmede göz önünde bulundurulması gereken noktaları ele alan üçüncü bölüm ise,** insan hakları eğitimcilerinin, düzenledikleri insan hakları eğitimi faaliyetlerini değerlendirirken hesaba katmaları gereken bir dizi önemli konuya yer vermekte ve eğitimcilere, bu konuları ele almada faydalanabilecekleri birtakım yararlı stratejiler sunmaktadır. Değerlendirmede toplumsal cinsiyet, kültür ve dil, değerlendirmelerin değerlendirilmesi ve değerlendirme için zaman ve kaynağın bulunması bu bölümde ele alınan konular arasındadır.

El kitabının **dördüncü bölümü olan “insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde araç ve teknikler” başlıklı bölümde** eğitim ihtiyaçlarının tespitinden aktarım ve etkinin değerlendirilmesine kadar farklı değerlendirme türlerinde kullanılabilecek değerlendirme



araç ve teknikleri seçkisine yer verilmektedir. Bu bölümde açıklanan araç ve teknikler sahada çalışan insan hakları eğitimcileri tarafından geliştirilmiş olup, ihtiyaçlarınız için kolayca uyarlayabileceğiniz niteliktedirler.

Kitabın **son bölümü olan ve insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde yararlı kaynaklar başlığını taşıyan beşinci bölümde** ise, bu el kitabının hazırlanmasında yararlanılan basılı ve elektronik materyaller ve kaynaklar ile ilgili internet sayfalarının adreslerine yer verilmektedir.

### 3. El kitabında kullanılan bazı temel kavramlar

Elinizdeki el kitabını tasarlarken kullandığımız bazı temel kavramların tam olarak anlaşılmasını sağlayacak şekilde tanımlamanın önemini farkındaydık. Bu kavramlar, insan hakları eğitimi alanında çalışan uygulayıcılar tarafından başka türlü anlaşılacaklarından ötürü, daha en başından bu kavramların el kitabında nasıl kullanıldıklarını açıkladık.

#### Yetişkin katılımcılar/öğrenenler

*Yetişkin katılımcılar/öğrenenler* terimi resmi eğitim sistemi dışında bulunan non-formel eğitim ve öğretim programları ile diğer eğitim faaliyetlerinde yer alan yahut katılan yetişkin bireyleri tanımlamak için kullanılan bir terimdir.

#### İnsan hakları eğitimcisi/kolaylaştırıcı

İnsan hakları eğitimcisi/kolaylaştırıcı terimleri insan hakları eğitimi alanındaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinde yer alan kişileri ifade eder. Bu kişiler, ideal olarak, ilgili insan hakları konusunda uzmanlığı bulunan, katılımcı yöntemleri uygulama ve insan hakları eğitimlerini tasarlama, geliştirme, uygulama ve değerlendirme becerileri olan kişilerdir. Bu el kitabında bu iki terimi, insan hakları eğitimi faaliyetleriyle ilgilenen camianın da hâlihazırda yaptığı üzere, zaman zaman birbiri yerine geçecek ve aynı anlamlara gelecek şekilde kullandık.

#### Gayri resmi/enformel eğitim

*Non-formel* eğitim, genellikle resmi eğitim sistemi dışında gerçekleştirilen yapılandırılmış eğitimler anlamına gelmektedir. Bu tür bir eğitim zorunlu değildir ve farklı sürelerde gerçekleştirilebilir. İnsan hakları eğitimleri ve çalışmaları bu tür eğitimler arasında yer almaktadır.

#### Eğitim oturumu

Bu el kitabında kullanıldığı şekliyle "*eğitim oturumu*" terimi bağımsız ve görece kısa bir sürede gerçekleştirilen eğitim faaliyetini kastedecek şekilde kullanılmaktadır. Eğitime katılan kişilere bilgi ve becerileri sunmaya ve nihayetinde bu kişilerin tutum ve davranışları üzerinde etki ederek, içinde buldukları topluluklardaki rol ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmelerini sağlayan bir faaliyettir. Eğitim oturumu, oldukça yoğun bir öğrenme yöntemidir ve bir kereliğine veya tekrarlanan bir şekilde verilebilir.

## Eğitim programı

Bu el kitabında *eğitim programı* terimi, birden fazla eğitim oturumu ya da çalıştay, planlama ve değerlendirme toplantıları, saha ziyaretleri ve yuvarlak masa toplantılarını içerebilen birbirine ilişkili bir dizi eğitim faaliyetini ifade etmektedir.

## Öğrenmenin aktarımı

Öğrenmenin aktarımı, kazanılan bilgi, beceri ve tutumların diğer kişilere aktarılması anlamına gelir. Donald Kirkpatrick'ın dört aşamalı modeline göre (bkz: 1. Bölüm, Kısım 3.2), aktarım, katılımcıların davranışlarında meydana gelen değişimler yoluyla ortaya konulabilir. İnsan hakları eğitimleri bağlamında ise aktarım, eğitime katılan kişilerin, eğitimden sonra örgütlerine dönmelerinin ardından öğrendiklerini meslektaşları ve akranlarıyla paylaştıklarında ve kazandıkları yeni bilgi, beceri, değer ve tutumları yaptıkları işe dâhil ettiklerinde gerçekleşmiş demektir.

## Görüş ve önerileriniz

Bu el kitabı, insan hakları eğitimcileri olarak kazandığımız deneyimlere dayanmaktadır ve bu deneyimlerin dünyadaki diğer insan hakları eğitimcileri için de bir anlam ifade etmesini ümit ediyoruz. Hazırladığımız bu kitabın geçerliliği sürekli olarak devam edecek bir hedef. Dolayısıyla da okuyucuları ve insan hakları eğitimleri alanında çalışan eğitimcileri, değerlendirme araçlarını, edinilen dersleri ve iyi uygulamaları Equitas-İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği ile paylaşmaya davet ediyoruz. Değerlendirme konusunda bilgilerimizi paylaşmamız, insan hakları eğitimcileri topluluğu olarak yaptığımız işi ve olumlu yöndeki sosyal değişime katkılarımızı geliştirebilmemizde ve artırabilmemizde "bir sonraki" adımı teşkil etmektedir.

Bu el kitabı dinamik bir araçtır. Geçerliliği de, yukarıda belirttiğimiz üzere, sürekli olarak devam edecek bir hedeftir. Equitas ve OHCHR, okuyucuların geri bildirimlerini memnuniyetle karşılayacaktır. Görüş ve önerilerinizi aşağıdaki adreslere göndermenizi rica ediyoruz.

### **Equitas – İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi**

666, Sherbrooke Street West, suite 1100  
Montreal, Québec, Kanada H3A 1E7  
e-posta: [www.equitas.org](http://www.equitas.org)

### **Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi (OHCHR)**

Yöntem, Eğitim ve Öğretim Birimi/RRDD  
1211 Cenevre 10, İsviçre  
E-posta: [hredatabase@ohchr.org](mailto:hredatabase@ohchr.org)



# 1.Bölüm

## İnsan hakları eğitiminin değerlendirilmesi: temel kavramlar

Bu bölümde, sosyal değişim için insan hakları eğitimi ile eğitsel değerlendirmeye ilişkin yaklaşımlara yer verilmektedir. Bölümde ayrıca, değerlendirme sürecinin insan hakları eğitimlerine dâhil edilmesine rehberlik edebilecek iki eğitim değerlendirme modeli de tanımlanmaktadır.

1. İnsan hakları eğitimi ve sosyal değişim
2. İnsan hakları eğitiminde eğitsel değerlendirmeye genel bir bakış
3. İnsan hakları eğitimlerinde eğitsel değerlendirme modelleri



## 1. İnsan hakları eğitimi ve sosyal değişim

İnsan hakları eğitimcileri olarak, insan hakları eğitimi ve bu eğitimin amaçları konusunda net bir algıya sahip olmamız, yaptığımız işin doğasını ve bu işin neden önemli olduğunu diğer insanlara açık bir biçimde anlatabilmemize olanak verecektir. İnsan hakları eğitimlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi, insan hakları eğitimin neleri içereceği ve neleri başarmayı hedeflediğine ilişkin anlayışla doğrudan ilişkilidir. Bu bölümde insan hakları eğitiminin hedeflerini, içeriğini ve eğitim sürecini inceleyeceğiz.

### 1.1. İnsan hakları eğitimi nedir?

Basitçe ifade edilecek olursa, insan hakları eğitimi, insan hakları bilgisi, becerisi, tutum ve davranışları inşa etmeye yarayan her türlü öğrenme faaliyetidir. Bu, kişiden başlayarak toplumun geneline ulaşan bir güçlendirme ve yetkin kılma sürecini ifade eder.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı İkinci Aşaması (2010-2014), uluslararası toplumun üzerinde uzlaştığı ve daha kapsamlı bir insan hakları eğitimi tanımı sunmaktadır (bkz. 1. Kutu). Buna göre insan hakları eğitimi (İHE), evrensel bir insan hakları kültürünü tesis etmeyi amaçlayan eğitim, öğretim ve bilgiler olarak tanımlanabilir. Bu kavram, yalnızca insan hakları ve bu hakları koruyan mekanizmalar hakkında bilgi sağlamakla kalmamakta; aynı zamanda insan haklarının gündelik hayatta pratik bir biçimde uygulanmasına yönelik becerilerin edinilmesi veya bu becerilerin geliştirilmesi ve insan haklarını destekleyecek ve bu hakları savunup teşvik edecek değer, tutum ve davranışların geliştirilmesini de kapsamaktadır.<sup>3</sup>

İnsan hakları eğitimi, her topluluk ve toplumda, insan haklarının hayata geçirilmesindeki sorumluluğun ortak bir sorumluluk olduğu yönünde bir anlayışı geliştirmeyi amaçlar. Bu itibarla da, insan hakları ihlallerinin ve şiddet içeren çatışmaların uzun erimli olarak önlenmesine, eşitlik ve sürdürülebilir kalkınmanın teşvik edilmesine ve demokratik bir sistemde karar alma süreçlerine katılımın güçlendirilmesine katkıda bulunur.<sup>4</sup>

#### Kutu 1

#### Uluslararası insan hakları belgelerinde İHE ile ilgili hükümler

İnsan hakları eğitimiyle ilgili hükümlere aşağıda yer alan belgeler de dâhil olmak üzere çok sayıda uluslararası insan hakları belgesinde yer verilmiştir:

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (Madde 26)
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (Madde 13)
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (Madde 29)
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (Madde 10)
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (Madde 7)
- Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme (Madde 8)
- Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı (1. Fasil, 33 ve 34. paragraflar ile II. Fasil, 78-82 paragraflar)
- Güney Afrika Durban'da yapılan Irkçılık, Irk Ayrımcılığı, Yabancı Düşmanlığı ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Dünya Konferansı Bildirgesi ve Eylem Planı, 2001 (Bildirge, 95-97. paragraflar ve Eylem Planı 129-139. paragraflar)

<sup>3</sup> A/HRC/15/28, 3 and 4. paragraflardan uyarılma. Eylem planı 30 Eylül 2010 tarihinde 15/11 tarihli kararla Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilmiştir.

<sup>4</sup> Ibid, 1. paragraf.

İnsan hakları eğitimi, hükümet yetkililerinin ve hükümet kurumlarının, yetki alanları dâhilinde bulunan kişilerin insan haklarına saygı gösterme ve bu kişilerin insan haklarını koruyarak hayata geçirmedeki yükümlülüklerini yerine getirme kapasitelerini geliştirmeyi amaçlar. İnsan hakları eğitimi, ayrıca, bireyleri – yani kadın ve erkekleri, kız ve erkek çocukları ve bu bireylerin içinde yaşadıkları toplulukları – yaşadıkları insan hakları sorunlarını eleştirel bir biçimde analiz edebilmeleri ve bu sorunlara yönelik olarak insan hakları değerleri ve standartlarıyla uyumlu çözümler aramaları için güçlendirmeyi de hedefler. Dolayısıyla hükümet kurumları ve bireyler, insan hakları eğitimleri yoluyla, insan haklarının etkili bir biçimde hayata geçirilmesini amaçlayan sosyal değişimin aktörleri olabilirler. Öngörülen değişimler, diğerlerinin yanı sıra, sosyal yapıda, tutum ve inançlarda, görüşlerde, değerlerde, hak ve özgürlüklerde, eğitimin kalitesinde ve etkili bir yönetimin sağlanmasındaki değişiklikleri içerebilir.<sup>5</sup> Kadın-erkek eşitliği ya da toplumsal cinsiyet eşitliği de (bkz. 2. Kutu) insan hakları eğitimlerinin başarmaya çalıştığı sosyal değişimin ana unsurlarından biridir.

## 1.2. İnsan hakları eğitiminin sonuçları

Sosyal değişim hedefi oldukça geniş ve karmaşık bir hedeftir. Gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimlerinin sonuçlarını elde edebilmemiz için bu hedefin daha açık bir biçimde tanımlanması gerekmektedir. Bunu yapabilmemizin etkili yollarından biri ise İHE çalışmalarımıza bağlı olarak farklı toplumsal düzeylerde görmeyi beklediğimiz değişimlerin tanımlanmasıdır. Üçüncü kutuda bu süreç açıklanmaktadır.

İnsan hakları eğitimcileri olarak görmeyi istediğimiz **değişimleri** bu üç düzeyde tanımlamak, değerlendirme süreçlerini daha iyi planlayabilmemizi sağlayacaktır. İyi bir biçimde planlanan ve uygulanan bir İHE değerlendirmesi **bireysel, örgüt/grup ve topluluk/toplum** düzeylerinde yaşanan değişimleri görmemize ve bunları belgeleyebilmemize yardımcı olacaktır.

### Kutu 2

#### Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın-erkek eşitliği ya da toplumsal cinsiyet eşitliği, her iki cinsiyetten kişilerin kamusal ve özel hayatın her alanında eşit görünürlüğe, güce ve katılıma sahip olması anlamına gelir ve aşağıdakileri içerir:

- Kadın ve erkeklerin farklı davranış, istek ve ihtiyaçlarına eşit bir biçimde değer verilmesi ve desteklenmesi;
- Toplumsal yaşamın her alanında kadınların ve erkeklerin yaptığı katkıların tanınması;
- Kadınların ve erkeklerin ekonomi ve karar alma mekanizmalarının yanı sıra sosyal, kültürel ve medeni hayata eşit katılımının teşvik edilmesi;
- Kaynaklara erişim, kaynakların kontrolü ve kalkınmanın yararlarına erişim konularında kadın-erkek eşitsizliğinin azaltılması ve
- Kadın ve kız çocuklarının haklarından tam anlamıyla yararlanabilmeleri için desteklenmeleri.

Kaynak: Avrupa Konseyi'nin kadın-erkek eşitliğiyle ilgili internet sayfası: [www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp) (Erişim Tarihi: 7 Aralık 2010).

<sup>5</sup> Hayat Alvi, "Arap Orta Doğu'su'nda kadınların insan hakları ve sosyal dönüşüm", *Uluslararası İlişkilere Orta Doğu Bakışı*, cilt 9, sayı 2 (Haziran 2005).

## Kutu 3

## Değişimin düzeyleri

<b>Bireysel</b>	Bireysel olarak eğitime katılan kişide görmeyi arzuladığınız değişimler. Bir birey hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışları edinebilir, pekiştirebilir ya da değiştirebilir? <i>Kişi odaklı değişim örneği: Katılımcılar insan hakları eğitimindeki katılımcı yaklaşıma aşına oluyor ve bu yaklaşımı kendi eğitimlerinde uygulama konusunda güven kazanıyor.*</i>
<b>Örgüt/grup</b>	Katılımcıların eğitim deneyimlerini kendi örgütlerine ya da birlikte çalıştıkları (örneğin bir topluluk mensubu olarak) gruba aktarırken görmeyi beklediğiniz değişimler. Bu kişilerin edindiği yeni bilgi, beceri, tutum ve davranışlar örgütte ya da grupta ne tür etkiler yaratabilir? <i>Grup odaklı değişim örneği: Öğrenenlerin örgütleri ya da grupları kendi insan hakları eğitimlerine katılımcı yaklaşımı dâhil etti.*</i>
<b>Topluluk/Toplum</b>	Bir örgüt öğrendiklerini topluluğun ya da toplumun geneline aktardığında gerçekleşmesini beklediğiniz değişimler. Ne tür etkiler gözlemlenebilir? <i>Topluluk/Toplum odaklı değişim örneği: Katılımcı yaklaşım, diğer grupların insan hakları eğitimlerinin yanı sıra çalışmalarının geneline ve topluluktaki diğer meselelere de dâhil edildi.*</i>

\*Verilen örnekler insan hakları eğitimcilerine yönelik eğitimler içindir.

### 1.3. İnsan hakları eğitiminde katılımcı bir yaklaşım

İnsan hakları eğitimleri ile bu eğitimlerin neleri başarması gerektiğine dair anlayışımızı yaptığımız işe de yansıtmalıyız. Dolayısıyla katılımcı bir yaklaşım etkili bir insan hakları eğitiminde oldukça önemlidir.

İnsan hakları eğitiminde katılımcı bir yaklaşım, insan haklarına dair kişisel bilgi ve becerilerin paylaşımına kıymet verip teşvik eder ve kişisel inanç ve değerlere eleştirel bir şekilde yaklaşılmasını sağlar. Bu tür bir yaklaşım, karşılıklı saygı ve öğrenme değerleri üzerine inşa edilmiştir ve eğitim sürecinde eğitime katılanların düşüncelerini ortaya çıkarmayı ve dahil etmeyi hedefler. Bu yaklaşım, aynı zamanda, farklı temelden gelen ve farklı kültür, değer ve inançlara sahip insanların etkili bir biçimde birbirlerinden öğrenmelerine de olanak verir.

Son olarak bu yaklaşım, eğitimlere katılan yetişkinleri, insan hakları değerleri ve standartlarıyla uyumlu bir sosyal değişim için somut eylemler geliştirmeleri için güçlendirmeyi amaçlayan sosyal analizlerin de yapılmasını teşvik eder.

## Kutu 4

#### İHE neleri başarmamıza yardımcı olur?

1993 yılında Viyana'da düzenlenen İnsan Hakları Dünya Konferansı, insan hakları eğitimi, öğretimi ve kamuoyuna yönelik bilgilendirmeleri, topluluklar arasında istikrarlı ve uyumlu ilişkilerin teşvik edilmesi ve başarılmasında ve karşılıklı anlayış, hoşgörü ve barışın pekiştirilmesinde zaruri bir unsur olarak değerlendirmiştir.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), insan hakları eğitiminin güçlendirme, katılım, şeffaflık, hesap verebilirlik, çatışmaların önlenmesi, çatışma çözümü, barış ve barışın inşası, insan haklarının herkes için daha etkili bir biçimde korunması ve hayata geçirilmesi gibi bir takım temel hedeflere ulaşmada önemli bir strateji olduğu mesajının altını çizmiştir.

Kaynak: Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı, II. Fasil, Bölüm D, 78. paragraf ve [www.unesco.org](http://www.unesco.org)



Katılımcı bir yaklaşım İHE için özellikle uygundur çünkü

- İnsan hakları yaşam deneyimimizin bir parçasıdır ve dolayısıyla da insan haklarına kendi gerçekliklerimizden doğru bakmamız, farklı yaklaşımlar geliştirmemiz ve insan haklarını anlamak, uygulamak ve teşvik etmek için analitik beceriler geliştirmemiz gerekir;
- İnsan hakları, evrilen değerler ve normlara dayanır;
- İnsan hakları eğitimi sosyal adaletle iç içedir ve insan haklarıyla ilgili çalışan her birey sosyal değişimin bir aktörüdür.
- İnsan hakları eğitimi sosyal değişim olanaklarına dair eleştirel görüşleri teşvik etmelidir.<sup>6</sup>

#### Kutu 5

#### Katılımcıların deneyimlerine değer vermenin önemi

“Yetişkin öğrenenlerin özgüvenine göz önünde bulundurulması gerekir. Profesyonel kişiler, öğrenme ortamına kendi uzmanlık ve pratik deneyimlerini taşıyacaklardır. Eğitimin yararı için bunun öneminin dikkate alınması ve hesaba katılması gerekir. Eğitime katılan bir bireyin bunu ne düzeyde gerçekleştirebildiği konusu da bu kişinin eğitimden ne denli yararlanacağını büyük ölçüde belirleyecektir. Eğitimciler, uzmanlık ve deneyim paylaşımının kolaylaştırıldığı, eğitime katılanların mesleki bilgilerine itibar edildiği, bu kişilerin mesleklerinden gurur duymalarının teşvik edildiği ve herkesin eşit oranda sorumluluk sahibi olduğu bir ortam yaratmaya gayret etmelidirler.”

Kaynak: İnsan Hakları Eğitimi: Eğitim Yöntemine Dair El Kitabı, Profesyonel Eğitim Dizisi, Sayı.6 (Birleşmiş Milletler Yayınları, Satış No. E.00.XIV.1.

Yetişkin öğrenenlerle çalışan insan hakları eğitimcileri olarak, katılımcı yaklaşıma ilişkin kavramları uygulamaya koymamızda yardımcı olacak araçlara ihtiyacımız var. Bu araçlardan biri olan öğrenme çemberi (bkz: **Kutu 7**) katılımcı bir yaklaşımın nasıl işleyebileceğini göstermektedir.

#### Kutu 6

#### İnsan hakları eğitimi faaliyetleri ve insan hakları ilkeleri

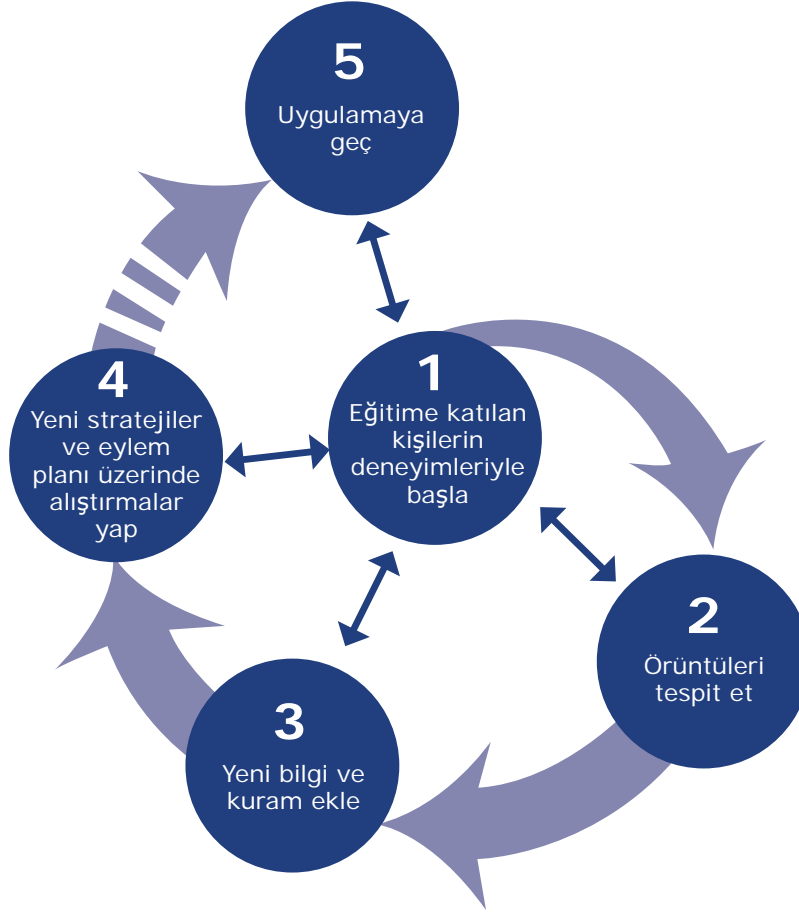
“İnsan hakları eğitimi faaliyetleri eşitlik ve ayrımcılık yapmama gibi temel insan hakları ilkelerini aktarırken, bu ilkelerin birbirine bağlılığını, bölünmezliğini ve evrenselliğini de vurgulamalıdır. Faaliyetler, aynı zamanda, uygulanabilir olmalı ve insan haklarını, eğitimi alan kişilerin yaşam deneyimleriyle ilişkilendirerek, bu bireylerin, aldıkları eğitimi, kendi kültürel bağlamlarında mevcut olan insan hakları ilkelerinin üzerine inşa etmelerine olanak vermelidir. Eğitimleri alan kişiler, bu tür eğitimler vasıtasıyla insan hakları ihtiyaçlarını tespit etmek ve ele almak ve bu ihtiyaçlara yönelik olarak insan hakları standartlarıyla uyumlu çözüm aramak için güçlenecektir. Gerek eğitimin içeriği gerekse de bu içeriğin nasıl öğrenildiği, insan hakları değerlerini yansıtmalı, katılımı teşvik etmeli ve korku ve yoksunluktan uzak bir öğrenme ortamını geliştirmelidir.”

Kaynak: UNESCO ve OHCHR, İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı: Eylem Planı- Birinci Aşama (2006)

<sup>6</sup> Dave Donahue, “İnsan hakları eğitiminde katılımcı yaklaşım: neden?”, *İnsan Hakları Eğitimcilerinin Eğitimi, Birinci Kitap: Kolaylaştırıcının El Kitabı* içinde (Montreal, Kanada İnsan Hakları Vakfı (Equitas), 2001).

## Kutu 7

## Öğrenme Döngüsü



1. Eğitime, öğrenenlerin deneyimleriyle (yani insan haklarına ilişkin bilgi, beceri, değerler ve yaşanmış deneyimler) başlanılır.
2. Öğrenenler, deneyimlerini paylaştıktan sonra bu deneyimleri analiz ederler ve örüntülerin olup olmadığına bakarlar (Yani, ortak noktalar nelerdir? Örüntüler nelerdir?).
3. Öğrenenlerin deneyimlerini tamamlayacak yeni bilgi ve kuramlar uzmanlar tarafından aktarılır ya da hep birlikte yeni fikirler geliştirilir.
4. Katılımcıların öğrendikleri konular ve yeni beceri ve stratejilerle ilgili alıştırmalar yapmalı ve eylem planı geliştirmelidir.
5. Sonrasında ise (genellikle eğitime katılan kişiler örgütlerine ve günlük yaşamlarına döndüklerinde), katılımcılar öğrendiklerini hayata geçirirler.

Kaynak: Rick Arnold ve diğerleri, *Değişim İçin Eğitim* (Toronto, Kanada, Between the Lines, 1991). Doris Marshall Eğitim ve Eylem Enstitüsü'nün izniyle uyarlanmıştır.

## 1.4. İnsan hakları eğitimini konumlandırmak: sistem yaklaşımı

İnsan hakları eğitiminin, herhangi bir ülke ya da topluluktaki mevcut insan hakları durumunu ele almada kullanılabilir ve arzu edilen sosyal değişimi sağlayacak araçlardan biri olduğunu vurgulamak gerekir. Dahası, herhangi bir insan hakları eğitimi programı ya da oturumu, çoğu zaman benzer insan hakları meselelerini ele almada kullanılan çok sayıda diğer program ve oturumdan yalnızca biridir. Dolayısıyla da sosyal değişim gibi kapsamlı hedeflerin başarılmasında, yürüttüğümüz insan hakları eğitimi faaliyetlerinin yaptığı katkıyı daha iyi değerlendirebilmemiz için, diğer insan hakları ve insan hakları eğitimi çalışmalarından da haberdar olmamız gerekir.

Aşağıdaki *Kutu 8a'*da, insan hakları eğitimlerinin gerçekleştiği bu geniş bağlamı anlayabilmemize yardımcı olması için sistem yaklaşımının nasıl kullanılabilir ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, aynı zamanda, insan hakları eğitimleri ile bu eğitimlerin sosyal değişime yaptığı katkıları değerlendirmedeki zorlukları da anlamamızı sağlayabilir.

*Kutu 8a'*da yer alan sistem diyagramı, insan hakları eğitimlerinin de bir parçası olduğu insan hakları faaliyetlerinin içinde bulunduğu geniş bağlamı temsil etmektedir. Bizim buradaki esas meselemiz insan hakları eğitimini bu bağlamda konumlandırmak olduğu için, diyagramdaki ilk odak noktamız gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimi ya da etkinliği olacaktır (bkz, diyagramın aşağı kısmı). Dolayısıyla şimdi düzenleyeceğimiz eğitimi daha büyük bir sistemin alt sistemi olarak tahayyül edin. Bu alt sistemi (diyagramın aşağı kısmı) incelediğinizde de, düzenleyeceğimiz eğitim oturumunu, aşağıda yer verilen bağlamlardan birinde konumlandırmak gerektiğini göreceksiniz:

- Belirli bir konu hakkında örgütünüzün yürüttüğü insan hakları eğitimi çalışması
- Örgütünüzün genel olarak yürüttüğü insan hakları eğitimi faaliyetleri,
- Örgütünüzün yürüttüğü insan hakları çalışmaları ve
- Diğer örgütler tarafından yerel/ulusal/bölgesel/küresel düzeylerde aynı konu hakkında yürütülen faaliyetler

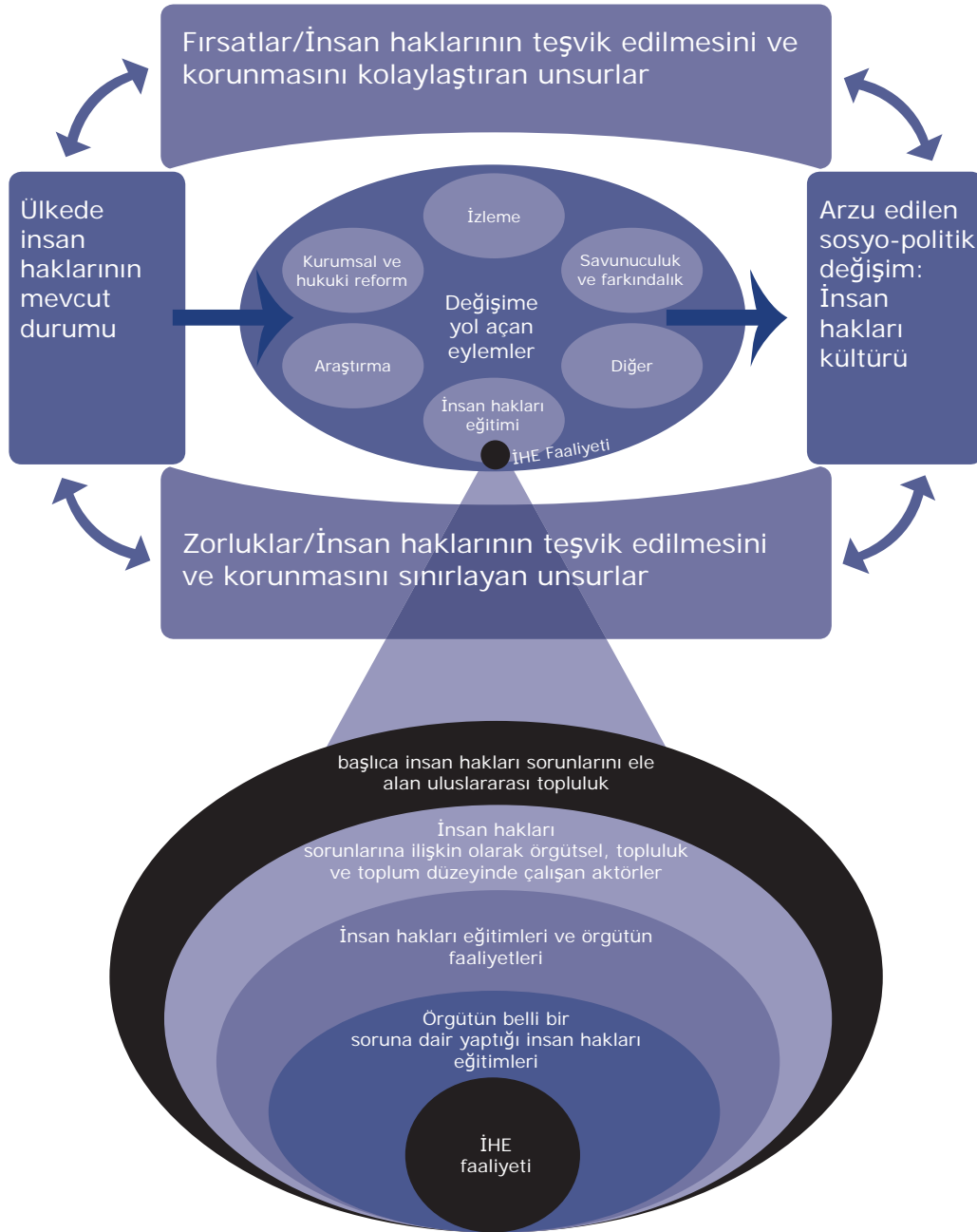
İHE oturumunuzu akılda tutarak, dikkatinizi bu sefer sistemin geneline (diyagramın üst kısmı) odaklayın. Diyagramın sol kolunda “ülkedeki mevcut insan hakları durumu”, sağ kolunda da “arzu edilen sosyal ve siyasal değişim: insan hakları kültürü” yazılı kutucukları göreceksiniz. Bu kutucuklar, gerçekleştireceğiniz eğitim de dâhil olmak üzere yürütülen tüm insan hakları faaliyetlerinin bağlamını ve amacını göstermektedir. Diyagramın ortasındaki alan ise aralarında insan hakları faaliyetlerinin ve dolayısıyla da sizin eğitiminizin de bulunduğu değişime yol açan eylemleri göstermektedir. Tüm bu eylemler, genel insan hakları ortamından etkilenmektedir. Bunların içindeki bazı unsurlar olumlu sosyal değişime katkıda bulunma gücünüzü kolaylaştıran (fırsatlar), bazıları da sınırlandıran yahut zorlaştıran (zorluklar) noktaları içermektedir.

İnsan hakları eğitimcileri olarak sistem yaklaşımını kullanmanın faydasını birkaç açıdan görebilmemiz mümkündür. Bu yaklaşım, öncelikle, planladığımız bir eğitim oturumunun, örgütümüzün yürüttüğü diğer faaliyetler ile diğer aktörler tarafından gerçekleştirilen insan hakları faaliyetleri arasında nasıl *konumlandığını* görmemize yardımcı olacak *büyük resmi* verecektir. Söz konusu büyük resim de, bizleri, yürüteceğimiz insan hakları eğitimiyle aynı zamanda gerçekleşen ve değişimi konu alan insan haklarıyla ilgili diğer faaliyetleri dikkate almaya sevk eder. Gerçekleştireceğimiz eğitim oturumunu, daha geniş bağlamda yürütülen bu insan hakları faaliyetleriyle ilişkili olarak tasavvur etmemiz, makul olarak hangi sonuçları başarabileceğimiz ve dolayısıyla da sosyal değişime yapmayı öngördüğümüz katkıyı nasıl değerlendirebileceğimiz konularında daha iyi ve derin bir fikre sahip

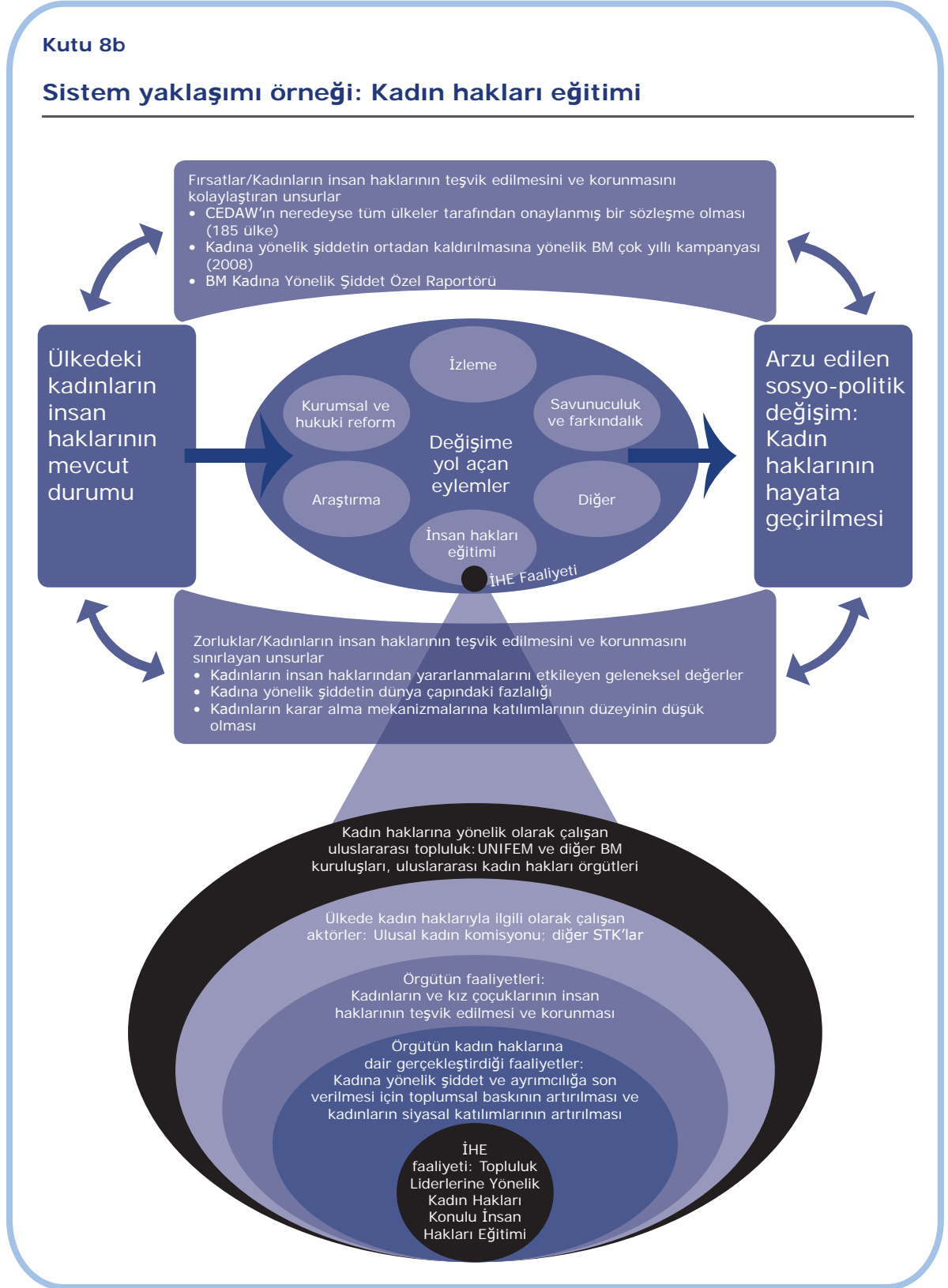
olmamızda yardımcı olacaktır. Bu tür bir çaba, bizleri aynı zamanda, yürüttüğümüz insan hakları faaliyetlerinin niteliği ve zaman içinde nasıl daha da geliştirilebileceği konusunda eleştirel bir biçimde bakmamız için de teşvik eder. Sistem yaklaşımını benimsemek, insan hakları eğitimi ve eğitim programlarının kalitesini, etkinliğini ve mevcut kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasını kayda değer bir derecede artırır. Sistem yaklaşımına sahip olunmaması ise, bu tür programların ya sınırlı bir etkisinin olmasına ya da hiç etkili olmamasına yol açan ve sıkça karşılaşılan nedenlerden biridir.

### Kutu 8a

#### İHE'nin bağlamı: sistem yaklaşımı



Aşağıda yer alan *kutu 8b'de* sistem yaklaşımının pratikte nasıl işleyeceği, kadın haklarına odaklanan bir insan hakları eğitimi örneğiyle açıklanmaktadır.



## 2. İnsan hakları eğitiminde eğitim değerlendirmesine genel bir bakış

İnsan hakları eğitimcilerinin zaman ayırmaları gereken ve onları sıkıştırıp duran çok sayıda konu vardır. Sahadaki uzun bir günün ardından, yapılan işin gereği bir de yapılan işin gerekliliklerinden biri olarak evrak ve masa başı işleriyle uğraşmak durumunda kalmanın yarattığı sıkıntı da birçok kişi için ortaktır. Değerlendirme yapmak daha sonra yapılacak işler sınıfında ya da özel ve kesintisiz bir zaman dilimi ayrılması gereken işler kategorisinde veyahut pek de motive edici görülmeyen işler içinde algılanır. Hem “daha önemli şeyler” yapılabilecekken neden değerlendirme konusuna odaklanılsın ki?

İnsan hakları eğitimi alanında çalışanlar olarak, eğitim değerlendirmesinin sahip olduğu role yeni bir bakışla bakmamız zorunludur. Eğitim değerlendirmesi yaptığımız işe ne tür bir yarar sağlar? Yapılan eğitimlerin sonunda katılımcıların bir şeyler öğrenip öğrenmediklerini görmek için değerlendirme formları dağıtmak yeterli midir yoksa değerlendirmenin rolü bundan daha fazlası mıdır? Eğitim değerlendirmesi kavramını incelemek, değerlendirmenin ne olduğu ve yaptığımız insan hakları eğitimi faaliyetlerini nasıl güçlendireceği konusunda ufkumuzu açabilir.

*Birinci bölümde* insan hakları eğitiminin hedeflerinin üç düzeyde – kişisel, örgüt/grup ve topluluk/toplum düzeyinde – değişim yaratmayı amaçladığını gördük. Daha önce de belirttiğimiz üzere, insan hakları eğitimi faaliyetlerinin etkili bir biçimde değerlendirilmesi, gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerin, sözü edilen bu üç düzeyde yaratacağı değişimlere olan katkısını daha iyi bir şekilde belirlememizi ve tanımlamamızı sağlayacaktır. Değerlendirme, aynı zamanda, gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimlerinin niteliğini de yükseltmemize olanak verecektir.

Bu el kitabı, insan hakları eğitimcilerinin gerçekleştirdikleri üç ile on gün arasında değişen sürelerle gerçekleştirdikleri eğitimleri değerlendirmede kullanacakları eğitim değerlendirme sürecini adım adım anlatmaktadır. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi, bu süreç, daha kısa ya da daha uzun süreli insan hakları eğitim programlarının değerlendirilmesi için de uyarlanabilir.

Bu bölümde öncelikle eğitim değerlendirmesinden ne kastettiğimizi ve bu tür bir değerlendirmeyi insan hakları eğitimlerine nasıl dâhil edebileceğimizi inceleyerek başlayacağız.

### 2.1. Eğitim değerlendirmesi nedir?

İnsan hakları eğitimleri bağlamında eğitim değerlendirmesi aşağıdaki gibi tanımlanabilir:

- *Gerçekleştirdiğimiz İHE faaliyetinin bir sonucu olarak bireysel, örgüt/grup ve topluluk/toplum düzeylerinde yaşanan ve insan haklarına daha fazla saygı gösterilmesini sağlayan değişimlerin kapsamı hakkında ve*
- *insan hakları eğitimi faaliyetlerimizin etkililiğini geliştirmemizde alacağımız kararları desteklemek amacıyla sistematik bir faaliyet olarak bilgi toplanmasıdır.*

Bu tanımda hatırdan tutulması gereken temel noktalardan biri değerlendirmenin **sistematik** bir faaliyet olduğudur. Bunun da anlamı, değerlendirmenin planlanması gerektiğidir. Değerlendirme, bizlere, başarmayı amaçladığımız hedeflerle ilişkili olarak İHE çalışmalarımızın etkileri konusunda bilgiler verir. Bu bilgiler de İHE faaliyetlerimizin çalıştığımız toplumda insan hakları kültürünün inşa edilmesine nasıl bir katkıda

bulunduğunu ortaya koyabilmemize yardımcı olur. Son olarak değerlendirme, insan hakları eğitimlerimizin etkililiğini artırmak için gerekli bilgileri sağlar.

Başarılı bir değerlendirmenin temelinde doğru zamanda doğru insanlara doğru soruların sorulması ve daha sonrasında aldığımız yanıtlara göre hareket etmeniz yatar. Yanıtlanmasını arzu edebileceğimiz sorulardan bazıları şunlar olabilir:

- Bu eğitimi neden yapıyoruz?
- Eğitim içeriği, öğrenenlerin ihtiyaçlarına hitap ediyor mu?
- Eğitime katılanlar ne öğrendiler?
- Katılımcılar, öğrendikleriyle ne tür eylemlerde bulunacaklar?
- Katılımcılar, öğrendiklerini işlerine uyguluyor mu?
- Katılımcıların yürüttüğü faaliyetler topluluk/toplum düzeyinde değişime ne tür bir katkıda bulunuyor?

Bu sorulardan da anlaşılacağı üzere, eğitim değerlendirmesi münferit bir etkinlik değildir. Aksine, insan hakları eğitimi oturumunun tüm aşamalarında sistematik olarak bilgi toplamımıza olanak veren ve devam eden bir süreçtir. Bu aşamalar, planlama, tasarım ve geliştirme, uygulama ve takip aşamalarından oluşmaktadır. (bkz. 2. Bölüm).

Tüm bu aşamalara ilişkin olarak yapılacak değerlendirmeler, Kutu 9'da yer verilen sürece benzer bir süreci izleyecektir.

#### Kutu 9 Değerlendirme sürecinin esasları

Değerlendirme, temel olarak beş aşamaya ayrılabilir:

Değerlendirmenin amacının tanımlanması



Doğru soruların belirlenmesi ve sorulması



Doğru kaynaklardan cevapların alınması



Toplanan verilerin analiz edilerek incelenmesi ve bunlardan uygun sonuçların çıkarılması



Değerlendirmeden öğrenilenler ışığında harekete geçilmesi

— — — — —  
Bu üç aşama değerlendirme metoduyla ilgilidir.

Kaynak: Sarah del Tufo, "Değerlendirme nedir?", 13 Mart 2002. Bkz: [www.evaluationtrust.org/evaluation/evaluate](http://www.evaluationtrust.org/evaluation/evaluate).

## 2.2. Neden değerlendirme yapılmalıdır?

İnsan hakları eğitimcilerinin büyük bir bölümü değerlendirme konusunda motivasyonlarının eksik olduğunu hissedebilirler. Bu, anlaşılabilir bir durumdur. Zaman ve kaynak tükendiğinde ya da yeni öncelikler ortaya çıktığında, değerlendirme faaliyetlerini yapmak zorlaşabilir. Ancak insan hakları eğitimcileri olarak değerlendirmenin elimizdeki en güçlü araçlardan biri olabileceğinin de farkına varmamız gerekir. Gerçekleştirdiğimiz eğitimin içeriğinin yeterince güçlü olduğu kanaatindeyssek, eğitime katılan bireylerde görmeyi beklediğimiz sonuçlar, yönelttiğimiz değerlendirme soruları, topladığımız bilgiler ve yaptığımız analiz, eğitim oturumunun bir sonucu olarak ne tür değişimleri tetikleyebildiğimize dair çıkarımlarda bulunmamıza olanak verecektir. Bu, aynı zamanda, etkililiği ölçmemizi, açıklamalar yapmamızı ve çıkarımlarda bulunmamızı, tavsiyelerde bulunmamızı ve gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimlerinde gerekli değişiklikleri yaparak hedeflerimize bir adım daha yaklaşmamızı sağlayacaktır. Son olarak değerlendirme, seçtiğimiz strateji ve yöntemlerin ne denli uygun olup olmadığını anlayabilmemize, yaptığımız işi doğrulayabilmemize ve gelecekteki İHE ve insan hakları faaliyetlerini planlamamıza da yardımcı olabilir.

İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinin iki temel amacı vardır. Bunlardan ilki, öğrenme ve gelişim içindir, ikincisi ise hesap verebilirlik için. Öğrenme ve gelişime ilişkin olarak yapılan değerlendirmeler, daha iyisini yapabilmemiz için yaptığımız şeyi ne denli etkili yapabildiğimizi ölçmemizde yardımcı olur. Hesap verebilirlik amacı açısından yapılan değerlendirmeler ise paydaşlara ve fon verenlere başarılarımızın kanıtlarını sunabilmemizi amaçlar<sup>7</sup>. Etkili bir değerlendirme süreci her iki amacı da kapsar.

İnsan hakları eğitimlerini değerlendirmek önemlidir, zira bu sayede:

- **Etkililiğimizi artırabiliriz:** Eğitimin ulaşmaya çalıştığımız amaca hizmet edip etmediğini nasıl bileceğiz? Peki, öğrenmenin olup olmadığını ve bir değişimin yaşanıp yaşanmadığını nasıl bilebileceğiz? İşte değerlendirme, bize bunların yanıtı verecektir.
- **Hesap verebilir olabiliriz:** Örgütlerimiz ve fon verenler, sağlanan mali desteğin nasıl harcadığını, eğitim programlarının sonuçlarının neler olduğunu ve herhangi bir değer yaratıp yaratmadığını ortaya koyan bir hesap verebilirlik sistemi talep ederler. Değerlendirme, profesyonelliğinizi ispatlayabilir ve size itibar kazandırabilir.
- **Deneyimleri paylaşırız:** Bulduğunuz ülkede ya da diğer ülkelerde insan hakları eğitimi konusunda çalışan kişi ve kurumlar, yapacağınız değerlendirmeleri inceleyerek, başarılarınızdan ve hatalarınızdan ders çıkarabilirler. Bazı öğrenenler ve gruplarda hangi tür uygulamaların işe yaradığı ve işe yaramadığı konusundaki mevcut bilgiye sizler de katkıda bulunabilirsiniz.
- **Motive olabiliriz:** Gerçekleştirdiğiniz eğitimin hedeflenen sonuçlara ulaştığını gördüğünüzde, bu hem sizin hem de ekibiniz için bir övünç kaynağı olacaktır. Değerlendirme, aynı zamanda, sizi bir araya getirebilir ve örgütünüzde yaptığınız işe verilen desteğin artmasına yardımcı olabilir.

<sup>7</sup> Hayır Kuruluşları Değerlendirme Hizmetleri, "Değerlendirmeyi neden yapmalı?". Bkz: [www.ces-vol.org.uk/index.cfm?pg=545](http://www.ces-vol.org.uk/index.cfm?pg=545) (16 Aralık 2010).

<sup>8</sup> Amerika Birleşik Devletleri, Sağlık ve İnsani Hizmetler Birimi, Çocuk ve Aile Ünitesi, "Bölüm 1: Neden programınızın değerlendirmesini yapmalısınız?" *Program Yöneticisinin Değerlendirme Kılavuzu* içinde, 2. Baskı (Washington, D.C., 2010).

<sup>9</sup> *Sosyal Değişim için İnsan Hakları Eğitimi: Değerlendirme Yaklaşımları ve Yöntemleri: Uluslararası İnsan Hakları Eğitimi Değerlendirme Sempozyumu, Bildiriler* (Montreal, Equitas, 2007)



Değerlendirme yapmamızın ardındaki nedenleri hatırdta tutmak insan hakları eğitimlerinde önemlidir; zira bu, bizlere, değerlendirmenin amacının ne olduğunu açıkça tanımlamamızda ve dolayısıyla da gereksiz ya da işe yaramayan bilgileri toplamaktan imtina etmemizde yardımcı olur.

Değerlendirme ve bilimsel araştırma arasındaki ayrımı kurmak da önemlidir. Oldukça yalın bir biçimde ifade edecek olursak, değerlendirme, bilimsel bir araştırma değildir. Değerlendirme, kısıtlı kaynaklar, kısa süreler ve değişen aktörlerden ötürü bilimsel araştırmanın ilkelerine sıkı sıkıya bağlı kalmaz. En önemlisi de, bu iki kavram birbirinden farklı amaçlara hizmet eder. Değerlendirmelerin karar vericiler için azami düzeyde faydalı olacak bir şekilde tasarlanması gerekir; bilimsel araştırmanın ise böyle bir sınırı yoktur. Her ne kadar hem değerlendirme hem de bilimsel araştırma oldukça benzer yöntemleri kullanıyor olsalar da ya da aynı konulara odaklanabilseler de, bilimsel araştırma, salt entelektüel bir meraktan ötürü tasarlanmış olabilir. Ancak değerlendirmeler, paydaşların (yani programı yöneten ya da programa mali destek veren kişi ve kurumlar ya da program personeli veya bu programın faydalanıcılarının) politika ve programa dair çıkarlarına cevap vermelidir.<sup>10</sup>

Dolayısıyla insan hakları eğitiminde değerlendirme bir araştırma gibi yürütülmemeli; daha ziyade, eğitimin hedef ve amaçlarıyla ilgili başlıca sorulara yanıt vermek için yapılmalıdır. Bu el kitabının ilerleyen bölümlerinde değerlendirmenin farklı aşamalarını ele alırken (örneğin, ihtiyaç tespiti değerlendirmesi, biçimlendirici değerlendirme, eğitim sonu özetleyici değerlendirme, aktarım ve etki değerlendirmesi vs.) ilgili değerlendirme yöntemlerine de yer vereceğiz. Bunu yaparken de iyi araştırma örneklerini yansıtan (örneğin önyargıdan kaçınma) ancak bilimsel araştırma yöntemlerine birebir bağlı kalmayan (örneğin kontrol grubu kullanılması) değerlendirme yöntemlerinin neler olduklarını açıklayacağız.

### 2.3. İyi bir değerlendirmenin özellikleri

İnsan hakları eğitiminde iyi bir değerlendirme süreci, bazı önemli özelliklerle tanımlanır:

- **Amaca yönelik olma:** İyi bir değerlendirme net olarak belirlenmiş bir amaçla başlar. Belirlenen sorulara yanıt almayı hedefler ve değerlendirmesi yapılan insan hakları eğitimi faaliyetiyle ilgili amaçları destekleyecek bilgiler sunar. İyi bir değerlendirme, ayrıca, daha sonraki planlama, tasarım, uygulama ve takip kararlarının alınmasına ve icra edilmesine yardımcı olacak bilgileri de sağlar. Programdan beklentilerin neler olduğunun tespit edilebilmesi için değerlendirmede gözlemlenebilir çıktılar neler olacağını belirtmesi önemlidir. Bu çıktının tespit edilmesi, aynı zamanda, programın odağından kaymamasını da sağlayacaktır.

#### Kutu 10

#### Değerlendirmede bütçe

“Posta, telefon, fotokopi gibi bazı harcama kalemleri için bütçe ayırmak faydalı olabilir. Kanada’daki uluslararası örgütlerin değerlendirilmesi esnasında elde edilen bir veriye göre standart bir değerlendirme, uygulama bütçesinin yaklaşık olarak yüzde 5’i ile yüzde 10’nuna tekabül eden bir bütçeyi gerektirmektedir.”

*Kaynak: Saul Carliner ve diğerleri, “Program değerlendirilmesi”, “Sosyal Değişim için İnsan Hakları Eğitimi: Değerlendirme Yaklaşımları ve Yöntemleri” başlıklı İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Sempozyumu’nda sunulan bildiri, Montreal, 3-5 Mayıs 2007.*

<sup>10</sup> Tammy Bourg, “Araştırma yöntemleri: Okul ve programların değerlendirilmesi”, *Eğitim Ansiklopedisi* içinde, 2. baskı, (Macmillan, 2002).

- **Eylem odaklı olma:** İyi bir değerlendirme, uygun kararların alınmasında kullanılacak bilgileri vermeli ve sorunlara çözüm üretilmesini amaçlayan eylem odaklı bir bakış açısını yansıtmalıdır. Örneğin öğrenenlere dağıtılan değerlendirme formundaki “Eğitimin daha iyi olması için ne tür değişiklikler önerirsiniz?” sorusundan edinilecek bilgi, “Birinci bölümün geliştirilmesi için ne tür değişiklikler önerirsiniz?” ya da “Grup dinamiğinin geliştirilmesi için önerileriniz neler olurdu?” sorularından daha belirsiz olacaktır.
- **Pratik olma:** İyi bir değerlendirme pratiktir ve değerlendirmeyi yapan kişilerin ellerinde olan kaynaklarla gerçekleştirilebilir. İyi bir değerlendirme, aynı düzeyde (ya da çok daha az) insan, mali ve maddi kaynak kullanılarak daha iyi sonuçlar alınabilecek yenilikçi yolları da kullanmalıdır.
- **Katılımcı olma:** İyi bir değerlendirme, farklılığı, içermeyi, tam ve eşit katılımı ve hiyerarşi gütmeyen bir yapıyı vurgulamalıdır ve ilgili paydaşlarla iyi bir çalışma ilişkisinin kurulması için bir fırsattır. Dolayısıyla iyi bir değerlendirme, sadece bireylerin insan hakları eğitimi faaliyetine katılımıyla değil; aynı zamanda eğitmciler, eğitime katılan bireylerin çalıştıkları örgütler ve topluluklar ve fon veren kuruluşlarla da ilgilidir. Bu husus, özellikle daha büyük ölçekli programlara dair yapılacak değerlendirmelerde oldukça önemlidir.
- **Özeleştirici:** İyi bir değerlendirme mütevazıdır ve özeleştiriyi içerir. Bir örgütün üyeleri, kurum olarak kısıtlarını ve değerlendirme çalışmasından öğrendiklerini açık yüreklilikle kabul etmelidir. Nitekim programlar ne kadar iyi tasarlanmış olursa olsun, birileri için muğlak kalmış ya da eleştiriye açık yönler her zaman olabilir.
- **Disiplinler ötesi olma:** İnsan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirmesini yapan kişiler, seçecekleri yaklaşımda disiplinler ötesi bir bakışı benimsemeli ve daha geniş boyutlu bir değerlendirmenin yapılabilmesi için kendi uzmanlıklarının onlara sağladığı dar bakış açısını (değerlendirme, insan hakları eğitimi, antropoloji, psikoloji) bilinçli bir şekilde bir kenara bırakabilmeyi bilmelidir.
- **Gerçeği arama:** İyi bir değerlendirme dürüst olmalıdır ve gerçeği aramalıdır. Hesap verebilirliği ve güvenilirliği vurgulamalıdır. Ortaya çıkan sonuçlardan hangisinin ya da hangilerinin yapılan insan hakları eğitimi sayesinde olduğunu tespit etmek çok önemlidir. Çok sayıda kaynaktan elde edilen veriler benzer sonuçları gösteriyorsa, o zaman böyle bir ilişkiyi kurmak uygun olabilir.
- **Doğru olma:** İyi bir değerlendirme güvenilir ve geçerli bir bilgi sağlar. Farklı bireyler tarafından kullanıldığında benzer sonuçların elde edilebilmesine olanak veren sağlama yöntemlerini ve araçlarını kullanır. Elde edilen sonuçların herkes için eşit derecede anlamlı olabilmesi için, iyi bir değerlendirme, aynı zamanda, farklı paydaşların, değerlendirme çalışması kapsamında elde edilen verileri ve kavramlarını benzer bir biçimde anlamalarını da sağlar.
- **İleriye dönük olma:** İyi bir değerlendirme ileriye dönüktür. Koşullar ortaya çıktıkça onlara tepki vermekten ziyade yüzünü geleceğe çevirir. İyi bir değerlendirme, eğitim

## Kutu 11

## Dürüst olmanın önemi

“Kendinize ilişkin kötü haberleri taşıyan kişinin yine kendiniz olması en iyisidir. Eğer elde ettiğiniz veriler programın etkisiz ya da eksik olduğuna işaret ediyorsa, insan hakları eğitmcileri olarak bu tür bir veriyi ortaya koymaktan çekinmeyin. Bu bilgiye karşılık vermek ve dahası, bu bilgi ışığında gerekli iyileştirmelerin ve değişikliklerin neler olması gerektiğine dair önerilerde bulunmak, programın ve örgütünüzün itibarını artıracaktır.”

Kaynak: Carliner, “Program değerlendirmesi”

oturumu gerçekleştikten sonra akla gelen bir uygulama olmamalı; aksine, planlama sürecinin bir parçası olmalıdır. Bir diğer deyişle, iyi bir değerlendirme proaktiftir.

- **Etkili raporlama usulleri:** İyi değerlendirmeler etkili raporlama usullerinin kullanılmasıyla olur. Rapor, açık bir biçimde tanımlanan bir yöntemle ve yalın bir dille yazılmalıdır. Rapor, ayrıca, değerlendirmenin amacını ve usullerini açıklamalı, sonuçlara yer vermeli ve kısıtları tespit etmelidir. Tüm bu unsurların raporda yer alması, raporun güvenilirliğini ve doğruluğunu tesis etmede önemlidir. Bazen veri toplama sürecine girişmeden önce, değerlendirme raporunun formatının örgütünüzün ve ilgili diğer paydaşların ihtiyaçlarını karşıladığından emin olmak için, örnek bir değerlendirme raporu alıştırması yapmak faydalı olabilir. Bu sayede tüm tarafların genel sürece ve stratejinize “ortak olmaları” sağlanabilir.
- **Etik ve demokratik olma<sup>11</sup>:** İyi bir değerlendirme, adil, açık, etik ve demokratik süreçleri vurgulamalıdır. İyi bir değerlendirmeden elde edilen veriler ilgili tüm grupların erişimine açık olmalı ve dolayısıyla kapsamlı ve bağımsız bir doğrulamaya ve elde edilen sonuçların tekrarlanarak çoğaltılabilmesine ya da çürütülebilmesine olanak vermelidir. Değerlendirmenin sonuçlarına ilişkin yorum ve tartışmalar da teşvik edilmelidir. Ancak bazı hallerde değerlendirme süreci, faillerin yanı sıra mağdurlar ve diğer hassas gruplarla yapılan görüşmeler ve yolsuzluk ya da cezasızlık gibi konulara ilişkin bilgiler de dâhil olmak üzere hassasiyetle yönetilmesi gereken bilgileri içerebilir. Bu durumlarda değerlendirmeye katılan kişilerin gizliliği ve güvenliği öncelik teşkil etmelidir.
- **Toplumsal cinsiyete duyarlı olma:** İnsan hakları eğitimlerinin başarmayı amaçladığı sosyal değişimin ana unsurlarından biri de toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi olduğundan, etkili bir değerlendirme, yöntemine ve kullandığı araçlara toplumsal cinsiyet bakışı açısını dâhil etmelidir.

## 2.4. İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi neden karmaşık bir süreçtir?

İnsan hakları eğitimleri veren kişiler olarak, bazen, bu alanda değerlendirme yapmanın ne denli karmaşık bir iş olduğunun bir kere daha farkına varırız. En düzenli ve kararlı olanlarımız bile insan hakları eğitimi oturumlarını değerlendirmede ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Muhtemelen de bu zorluklardan en büyüğü atfetmede yaşadığımız zorluktur. Gerçekten de içinde bulunduğumuz toplulukta gördüğümüz değişimlerin, yaptığımız İHE oturumları sayesinde olduğunu nasıl bilebiliriz? Neden-sonuç ilişkilerini bulmaya ve bu tür ilişkiler kurmaya gayret edebiliriz; ancak etrafımızda, değişimin yaşanmasına katkıda bulunmuş olabilecek çok sayıda başka unsur da vardır. İnsan hakları eğitimleri bağlamında düşünecek olursak (*bkz. Bölüm 1, Kutu 8a*), her türlü değerlendirme çabasının karmaşık bir iş olacağını ve “bizim müdahalemizle alakalı olmayan açıklamaları da açık yüreklilikle ve bilfiil aramak gerektiğini” kabul etmemiz gerekir.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Her ne kadar bu tür bir çıkarım tek oturumlu eğitimler için daha az geçerli olsa da, büyük ölçekli eğitim programlarının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması önemli olduğundan burada bahsetmeyi uygun gördük.

<sup>12</sup> Almanya, Alman Teknik İşbirliği Vakfı (GTZ) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı, Birlikte Yaşamak için Öğrenmek: Yaşam Becerileri, Yurttaşlık, Barış ve İnsan Hakları için Eğitimlerin Tasarlanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi (Eschborn, Almanya, 2008).

İnsan hakları eğitimlerinin çeşitliliği de değerlendirme yapmadaki ayrı bir zorluktur. İnsan hakları eğitimleri, yalnızca farklı kişi gruplarıyla değil (örneğin polis memurları, kadınlar, göçmen işçiler, öğrenciler, hükümet yetkilileri); aynı zamanda da farklı bağlamlarda (örneğin sınıf, sokak, cezaevleri) gerçekleştirilmektedir. Programlardaki bu devasa çeşitlilik göz önünde bulundurulduğunda, İHE'nin etkililiğini değerlendirmek için tek bir reçetenin olması mümkün değildir. Ancak, değerlendirmenin tasarlanması sürecinin, program tasarım sürecinden ya da eğitim faaliyetinin tasarlanmasından ayrı düşünülmemeyeceğini hatırlamak, geliştireceğimiz insan hakları eğitimlerinde en uygun değerlendirme yönteminin ne olacağına karar kılmamızda bizlere yardımcı olacaktır.

**Uzun vadeli etkinin** etkili bir şekilde değerlendirilmesi de bir diğer karmaşık unsurdur. Örneğin, bir eğitim oturumu ya da diğer insan hakları eğitimleriyle ilgili tepki ve öğrenme dereceleri (kısa vadeli çıktılar ya da sonuçları), çoğu zaman katılımcılara bir değerlendirme formunu dağıtarak ve sonuçları derleyerek basitçe ölçülebilmektedir. Ancak bir sonraki adım olan orta vadeli çıktılarının ve uzun vadeli çıktı ya da etkilerin ölçülmesi birçok eğitimci için oldukça zorlu bir iştir. Uzun vadeli verilerin toplanması, sürdürülebilir bir yaklaşım ile çok sayıda farklı araç ve kaynakları gerektirdiğinden, güç olabilir.

**Sosyal değişimi ölçmenin** kendisi de insan hakları eğitimi değerlendirmesi yapan kişiler için bir dizi önemli soruyu ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, tavır ve tutum değişikliklerini etkili bir şekilde ölçmenin yolu nedir? Bireylerdeki ya da gruplardaki dönüşümler nasıl ölçülebilir? İnsan haklarının ilerletilmesinde olumlu değişiklikleri tespit edebildiğimizde bile, bu değişimlerin kaynağını yürütülen eğitimlere bağlamak mümkün müdür?

Bu el kitabı, yukarıda sözü edilen zorlukların bir bölümünü ele alarak sizlere insan hakları eğitimi faaliyetlerinin değerlendirilmesinde pratik ve kapsamlı bir model sunmayı ve insan hakları eğitimi çalışmamızın sonuçlarını ortaya koyabilmemiz için gereken verileri toplamada kullanabileceğimiz çeşitli araçları sağlamayı amaçlamaktadır.

İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi gelişen bir alandır ve bizler, insan hakları eğitimcileri olarak, kendi eğitimlerimize dair değerlendirmeler yaparak, bulgularımızı belgeleyerek ve yaşadıklarımız ve öğrendiklerimizi diğerleriyle paylaşarak bu alandaki bilgi ve becerilerin geliştirilmesine katkıda bulunabiliriz.

### 3. İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde kullanılan modeller

Eğitim değerlendirme alanında eğitimciler/değerlendiricilerin kullanabilecekleri çok sayıda model ve yaklaşım bulunmaktadır. Bunların her birinin de kendine özgü güçlü ve zayıf yanları vardır. Kısıtlı zamanı ve kaynakları olan biz insan hakları eğitimcilerimizinse, gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimlerinin değerlendirmesini anlamlı bir şekilde yapabileceğimiz pratik ve etkili modellere ihtiyacımız var.

Bu el kitabında iki yöntem öneriyoruz. Bunlardan ilki **sürekli gelişim döngüsü** (Newby ve diğerleri, 1996), ikincisi ise Kirkpatrick'in **dört seviyeli değerlendirme modelidir** (Kirkpatrick ve diğerleri, 2006). Eğitim değerlendirmesi için tek ve mükemmel bir reçete tabii ki yoktur. Ancak seçilen bu iki model, birlikte kullanıldıklarında, yetişkin bireylere yönelik insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde ve bu değerlendirmelerin geliştirilmesinde kapsamlı bir kuramsal çerçeve sağlamaktadır. Bu modellerin bir arada kullanılması, genel bir çerçeve sağlamaya ilaveten, bizi aşağıda yer verilen sorular da dâhil olmak üzere önemli pek çok diğer soru üzerine de düşünmeye sevk eder:

- Öncelikle neden bir eğitim yapıyoruz? Ulaşmak istediğimiz sonuçlar nelerdir?
- Eğitimin değerlendirilmesinin amaçları nelerdir?
- Değerlendirme sonuçlarından kimler yararlanacak?
- Ne tür değerlendirmeler yapmalıyız? Bu tür değerlendirmeleri ne zaman yapmalıyız?

Bu iki modeli bir arada kullanmanın bir diğer yararı da, bu modellerin, insan hakları eğitimi programları ve faaliyetlerindeki büyük çeşitlilik göz önünde bulundurulduğunda, bizlere ihtiyaç duyduğumuz esnekliği sağlamaları ve değerlendirme tasarım sürecini eğitim tasarım süreciyle bağdaştırmamıza olanak vermeleridir.

Sürekli gelişim döngüsü modeli, değerlendirme sürecimizi, insan hakları eğitimi programları ve faaliyetlerinin tasarlanması gibi geniş bir bağlama oturtabilmemize yardımcı olurken; Kirkpatrick modeli, gerçekleştirdiğimiz eğitim faaliyetlerini ve bu faaliyetler neticesinde kazanılan öğrenmeyi değerlendirmemiz için pratik bir model sunar. Her iki modele ilişkin kısa bir anlatıma aşağıda yer verilmektedir.

### 3.1. Sürekli gelişim döngüsü

Sürekli gelişim döngüsü modeli (SGD), eğitim programının sürekli gelişimini sağlamak amacıyla dört aşamada gerçekleştirilen sistematik bir değerlendirmenin yapıldığı döngüsel bir eğitim değerlendirmesi modelidir. Bu model, genel eğitim programının değerlendirilmesinde oldukça faydalıdır ve aynı zamanda tekil olarak gerçekleştirilen insan hakları eğitimi oturumlarının değerlendirilmesine de kılavuzluk edebilir.

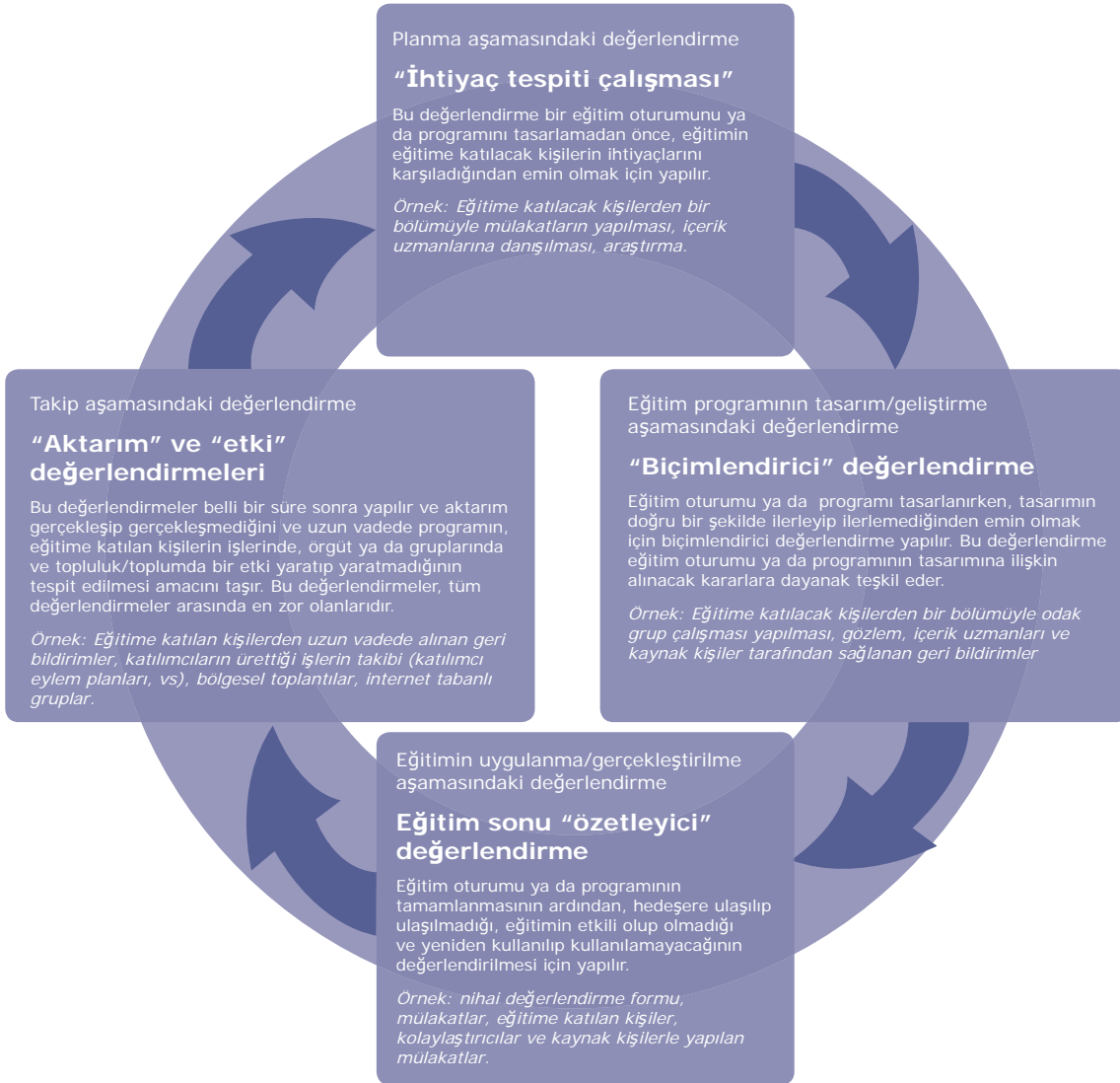
Aşağıda yer alan **Kutu 12'de** gösterildiği üzere, sürekli gelişim döngüsü modelindeki dört değerlendirme aşaması, eğitim programı yaşam döngüsünün 4 temel safhasıyla kesişmektedir. Her bir değerlendirme aşamasından elde edilen bilgiler, insan hakları eğitimi programı/oturumun yaşam döngüsündeki ilgili aşama sırasında alınan kararlarda kullanılır. Nitekim sürekli gelişim döngüsü de bu yolla sağlanır. **Kutu 12'deki** diyagramda da görülebileceği üzere, her bir aşamada yapılan değerlendirmeler, planlama, tasarım, uygulama ve takip faaliyetlerinin, öğrenenlerin ve diğer paydaşların gerek kısa gerekse de uzun vadedeki ihtiyaçlarının karşılanması için en uygun hale getirilmesine yardımcı olur.

SGD modeli, değerlendirmenin farklı aşamalarıyla, değerlendirme ve eğitim tasarımı arasındaki *karşılıklı bağlantılılığı* vurgular. Bu model, ayrıca, değerlendirme planlamasının daha en başından yapılmasının önemine işaret eder. Zira bunun anlamı da, insan hakları eğitimimizin ilk aşamalarını tasarlarken bile, değerlendirme sürecini ve her aşamada yapılacak değerlendirme faaliyetlerini de aynı anda tasarlamamız gerektiğidir. Değerlendirme sürecini eğitim tasarımı sürecinin asli bir unsuru olarak ele almak, insan hakları eğitimlerinin değerlendirmesini daha etkili ve etkin bir biçimde yapabilmemize yardımcı olacaktır.

SGD modelinin tekil insan hakları eğitimleri ve İHE programlarının geliştirilip iyileştirilmesinin yanı sıra, insan hakları eğitimlerinin etkilerinin de ölçülmesi konusunda pek çok kuruluşa fayda sağladığı kanıtlanmıştır.

## Kutu 12

## Sürekli gelişim döngüsü



Bu noktada, yukarıdaki döngünün herhangi bir noktasında elde edilen bir bilginin, program/projenin bir sonraki aşamasının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için alınacak kararlara zemin oluşturacağını vurgulamak önemlidir. Özellikle de tekrar edilen eğitim programlarında, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile aktarım ve etki değerlendirmeleri aslında daha sonra yapılacak eğitimler için biçimlendirici değerlendirme işlevini de görür.

*Kaynak: Timothy J. Newby ve diğerleri, “Eğitim sürecinin değerlendirilmesi” Eğitim ve Öğretimde Eğitim Teknolojisi (New York, Prentice Hall, 1996).*

### 3.2. Kirkpatrick'in dört seviyeli modeli

Donald L. Kirkpatrick'in 1959 yılında geliştirdiği ve 2006'da<sup>13</sup> güncellediği eğitim değerlendirmesi modeli, insan hakları eğitimleri alanı da dâhil olmak üzere, eğitim ve öğrenim değerlendirmesinde en fazla kullanılan modellerden biri olmuştur. Dört seviyeli model olarak da bilinen Kirkpatrick modeli, aşağıdaki hususları ölçen dört seviyeli bir öğrenme değerlendirmesinden oluşur:

- **Tepki** - katılımcıların eğitim ve kendi öğrenmeleri konusunda neler düşünüp hissettikleri
- **Öğrenme** - eğitimin bir sonucu olarak bilgi veya kapasitedeki artış
- **Davranış/Aktarım** - davranış ve kapasite ile uygulamadaki gelişimin derecesi ya da kapsamı
- **Etki**<sup>14</sup> - katılımcının eylemlerinden kaynaklanan ve toplumun geneline yansıyan etkiler

#### Kutu 13

#### Her aşamada daha net bilgilere ulaşılır

Değerlendirmeye her zaman ilk seviyeyle başlanmalıdır. Sonrasında zaman ve bütçenin elverdiği ölçüde ikinci, üçüncü ve dördüncü seviyelere geçilmelidir. Her seviyede elde edilen bilgi, bir sonraki aşamada yapılacak olan değerlendirmeye temel oluşturacaktır. Bu sayede, birbirini takip eden her seviye, eğitim oturumunun ya da programının etkililiğinin daha net bir biçimde ölçülmesini sağlar. Ancak bu, aynı zamanda, daha fazla zaman ve özen gerektiren bir analizin yapılması gerekeceği anlamına da gelir.

*Kutu 14'*te bu dört seviye, değerlendirmenin her seviyesinde ele alınabilecek sorularla birlikte, daha ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

<sup>13</sup> Donald L. Kirkpatrick ve James D. Kirkpatrick, *Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi: Dört Aşamalı Model*, 3. baskı (San Francisco, California, Berrett-Koehler, 2006).

<sup>14</sup> Kirkpatrick esasen "sonuçlar" ibaresini kullanmaktadır. Ancak biz, bu el kitabında açıklık sağlamak adına bu ibarenin yerine, Kirkpatrick'in ne kastetmek istediğiyle de uyumlu olarak, "etki" kavramını kullandık.

## Kutu 14

### Kirkpatrick'in dört seviyeli modelinin insan hakları eğitimlerine uygulanması

Kirkpatrick değerlendirme seviyesi	Tanım ve sorular	Uygulanabilirlik ve İlgililik
<b>Seviye 1: Tepki</b>	<p><b>İlk aşamada öğrenenlerle alakalı olarak şunları ölçebiliriz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Eğitim ve öğrenme deneyimleri hakkındaki duyguları ve kişisel tepkileri</li><li>İçerik ve sürece ilişkin tutumları</li><li>İnsan hakları eğitimi faaliyetinin yararlılığına dair ilk algıları</li><li>Eğitimde fiilen neyi ya da neleri öğrendiklerine dair algıları</li><li>Eğitimdeki faaliyetler ya da tartışmaların bir neticesi olarak insan haklarının ya da insan hakları eğitiminin herhangi bir alanına ilişkin düşüncelerinin ya da kavrayışlarının değişip değişmediğine dair fikirleri</li><li>Eğitimcilerden ve eğitim materyallerinden duydukları memnuniyet</li><li>Eğitimin lojistik yönüne ilişkin duydukları memnuniyeti</li></ul> <p><b>Yöneltilebilecek sorular ise aşağıdaki gibi olabilir:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Katılımcılar eğitimden keyif aldı mı? Rahat hissettiler mi?</li><li>Eğitim, katılımcıların beklentilerini karşıladı mı? Eğitimin seviyesi katılımcılar için uygun muydu?</li><li>Katılımcılar, katılımcı bir yaklaşımın benimsenmesinden memnuniyet duydular mı?</li><li>Eğitim, eğitime katılanların hâlihazırda yürütmekte olduğu insan hakları faaliyetleriyle ilgili miydi? Eğitim esnasında, alakalı olabilecek insan hakları konuları, becerileri, değerleri ve tutumları ele alındı mı?</li><li>Eğitimin uygulanabilirliği nasıldı? Katılımcılar öğrendiklerini kendi işlerine ya da yaşamlarına nasıl uygulayabileceklerini görebildiler mi?</li><li>Katılımcılar, katıldıkları bu eğitimi başkalarına tavsiye eder mi?</li><li>Katılımcılar, eğitimin gerçekleştirildiği mekândan, konaklamadan ve sunulan imkânlardan memnun kaldı mı?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tepki, duygu ve memnuniyete dair geri bildirimleri almak kolaydır.</li><li>Geri bildirimleri toplamak ve analiz etmek genellikle düşük maliyetlidir.</li><li>Katılımcıların hoşlanmadığı ya da hayal kırıklığına uğradığı hususları bilmek önemlidir.</li><li>Katılımcıların eğitime dair genel anlamda memnuniyetlerini bilmek önemlidir; zira bu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik daha sonra eğitime katılabilecek kişilere aktarılabilir.</li><li>Katılımcıları sonraki aşamalara geçildiğinde yapılacak diğer değerlendirmelere hazırlamak için öğrendikleri konular üzerine eğitim esnasında ve eğitimin sonunda durup düşünmeleri önemlidir.</li></ul>



<p><b>Seviye 2: Öğrenme</b></p>	<p>İkinci seviyede, eğitim neticesinde öğrenenlerin bilgi ve becerilerinde bir artış olup olmadığını ya da tutum ve davranışlarında değişimler yaşanıp yaşanmadığını ölçebiliriz.</p> <p><b>Aşağıdaki sorular sorulabilir:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcılar, eğitim geliştirilirken hedeflenen içeriği öğrendiler mi?</li> <li>• Hedeflenenleri deneyimlediler mi?</li> <li>• Eğitimin ardından katılımcılarda, eğitimin hedefleri doğrultusunda gerçekleşen bir ilerleme ya da olumlu bir değişim yaşandı mı? Yaşandıysa, bunun düzeyi nedir?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Birinci seviyeye kıyasla daha fazla kaynak ve özen gerekir, ancak yapılması çok da zor değildir.</li> <li>• Savunuculuk kampanyası nasıl tasarlanmalı gibi daha teknik becerileri konu alan eğitimlerde değerlendirme yapmak daha kolaydır.</li> <li>• İnsan hakları ilke ve prensipleriyle uyumlu tutum geliştirilmesi gibi daha karmaşık öğrenme biçimlerinde uygulaması daha zordur.</li> </ul>
<p><b>Seviye 3: Davranış/ Aktarım</b></p>	<p>Üçüncü seviyede de öğrenenlerin örgütlerine/ gruplarına döndüklerinde neler yaptıklarını ölçebiliriz. Tutum ya da aktarım yoluyla öğrenme, kısmen de olsa, performans göstergelerinin tespit edilmesiyle ölçülebilir.</p> <p><b>Sorulabilecek sorular ise:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcılar, işlerine ve/veya yaşamlarına döndüklerinde öğrendiklerini pratiğe aktarabildiler mi?</li> <li>• İlgili bilgi ve becerilerini uygulayabildiler mi?</li> <li>• Katılımcıların örgütlerine yahut topluluklarına dönmelerinin ardından yaptıkları işe ilişkin faaliyetlerinde fark edilebilir ve ölçülebilir bir değişim oldu mu? Örneğin, yürüttükleri insan hakları faaliyetlerinin ya da insan hakları eğitiminin türünde ve niteliğinde bir değişiklik oldu mu? Bu değişiklik sürdürülebildi mi?</li> <li>• Katılımcılar bilgi, beceri veya tutumlarını örgüt ya da topluluklarındaki diğer bireylere aktardı mı?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Davranışlardaki değişimin ölçülmesini ve aktarım yoluyla öğrenmeyi (yani öğrenilenlerin işe/ hayata uygulanması ve diğer bireylerle pratik sonuçlar yaratacak şekilde paylaşılması) niceliksel olarak tespit edebilmek daha zordur ve başlangıç aşamasından itibaren iyi tasarlanmış bir değerlendirme sistemi gerektirir.</li> <li>• Bu seviyede değerlendirme zorlu bir iş olsa da, önemlidir; zira uygulamayı ve eğitimde öğrenilenlerin uygulanmasını inceler. Katılımcıların işlerinde ve/veya yaşamlarında hiçbir şey değişmediyse, iyi tepki (seviye 1) ve artan kapasite (seviye 2) değerini yitirecektir.</li> </ul>

<b>Seviye 4: Etkiler</b>	<p>Dördüncü seviyede, katılımcıların bir eğitime ya da eğitim programına katılımının sonucu örgütüne ya da topluluğun geneline nüfuz eden etkileri ölçebiliriz. Böyle bir ölçüm, etki analizi ve takip olarak da adlandırılır ve esas olarak uzun vadeli etkilerin ölçülmesine odaklanır. Bu aşamadaki değerlendirme, program değerlendirmesine benzer; nitekim ikisinde de amaç, öğrenme sürecinin tamamına baştan sona bakmaktır.</p> <p><b>Bu itibarla sorulabilecek sorular ise:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Örgütün ya da topluluğun genelinde yaşanan değişimlerle katılımcı arasında makul olarak ne tür bağlantılar kurabilir?</li><li>• Eğitimimiz, örneğin katılımcının çalışmalarıyla, toplulukta genel anlamda yaşanan değişimlere nasıl katkıda bulundu?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bireysel katılımcılarda daha kolay ancak daha geniş bir toplulukta çok daha zordur.</li><li>• Topluluk/toplumdaki ve küresel insan hakları bağlamındaki dış etkenler, örgütlerin ve toplulukların yürüttükleri insan hakları faaliyetlerindeki ya da insan hakları eğitimindeki yapabilirliklerini hem olumlu hem de olumsuz anlamda ve kayda değer bir ölçüde etkileyebilir. Bu durum, örgütlerin eylemleri ile toplulukta ya da toplumda yaşanan değişimler arasında bir bağlantının kurulmasını daha da zorlaştırır.</li><li>• İnsan hakları eğitimi faaliyetleri ile daha geniş bağlamda yaşanan olumlu değişimler arasında bağlantı kurmak önemlidir.</li></ul>
------------------------------	---	--

Kirkpatrick'in dört seviyeli modeli, insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi için kolay ve etkili bir yol sunmaktadır. Kişiden başlayarak toplumun geneline giden ve farklı aşamalardaki sonuçları ölçmeye odaklanan bu yöntem, insan hakları eğitiminin esaslarını da yansıtan bir süreç önermektedir.



## 2.Bölüm

### İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi: Aşamalı süreç

Bu bölümde insan hakları eğitimleri oturumu değerlendirilmesinin nasıl tasarlanacağına yer verilmektedir. Aşamalı bir yöntemin kullanılacağı ve her aşamaya dair açıklamaların olduğu bu bölüm, yaptığımız işin değerlendirme ile nasıl geliştirilebileceğini ortaya koymaktadır.

- Giriş: değerlendirilmenin tasarlanması: 5 aşamalı bir süreç
- Adım 1: İhtiyaç duyulan değişimi anlamak – eğitim ihtiyacının belirlenmesi
- Adım 2: Arzu edilen değişimin tanımlanması – sonuçların tanımlanması
- Adım 3: Etkililiğin artırılması – biçimlendirici değerlendirme
- Adım 4: Yaşanan değişimin tespit edilmesi – eğitim sonu özetleyici değerlendirme, aktarım ve etki değerlendirmeleri
- Adım 5: Sonuçların duyurulması – değerlendirme raporunun hazırlanması



## Giriş- Değerlendirmenin tasarlanması – beş aşamalı süreç

Değerlendirme kimi zaman bütünsel bir deneyim olarak tanımlanır. Bunun sebebi de değerlendirmenin, ideal olarak, İHE çalışmamızın başından sonuna dek bir parçası olmasıdır. Bir projenin tüm safhalarında değerlendirmeye yer verildiğinde, değerlendirme, insan hakları eğitimi projesinde yapmaya çalıştığımız tüm şeyleri bütüncül bir şekilde yansıtır. Dolayısıyla da her eğitim oturumunda ayrı değerlendirme yapılması gereklidir. Değerlendirme, aynı zamanda, insan hakları eğitimi faaliyetinin kendisinden de ilham almalı ve hedeflerimizi gerçekleştirmek için kapasitemizi artırmalıdır.

Sürekli gelişim döngüsü (SGD) modeli, değerlendirmenin, projenin her bir safhasına nasıl dâhil edebileceği konusunda bizlere yol gösterir. SGD modelini daha önce sistematik bir biçimde kullanmamış olsanız bile, bu modeli ya da bu modelin bir bölümünü büyük bir ihtimalle kullanmış olabileceğinizi düşünüyoruz. Örneğin, bir eğitim oturumu tasarlamaları için uzmanlarla görüştüyseniz ya da insan hakları eğitimcilerine danıştıysanız, değerlendirmeyi hâlihazırda planlama aşamasına dâhil etmişsiniz demektir. Benzer bir biçimde, eğitiminize katılan kişilere dağıtmadan önce değerlendirme formunun biri tarafından gözden geçirilmesini rica ettiyseniz ya da yeni bir eğitimi küçük bir grup insanla test ettiyseniz, değerlendirmeyi tasarım aşamasına dâhil etmişsinizdir.

Etkili bir değerlendirmenin yapılabilmesi için tek bir format yoktur. Gerçekten de değerlendirme sanatı, size ihtiyacınız olan bilgiyi veren ve aynı zamanda sizin ya da grubunuz ve örgütünüz için yapılabilir olan bir sürecin seçilmesi anlamına gelmektedir. Bu noktada hatırdan tutulması gereken husus, insan hakları eğitiminin etkili bir biçimde değerlendirilmesi sürecinin tasarımında ve uygulanmasında bir takım temel adımlar bulunduğu hususudur. Değerlendirme sürecinin tasarım süreciyle doğrudan bağlantılı olması şarttır. *Kutu 15'te* değerlendirme sürecinin beş adımda nasıl tasarlanacağına ilişkin özet bir bilgiye yer verilmektedir. Tabloda her bir aşama kısaca açıklanmakta ve *ikinci bölümde* de ayrıntılarıyla ele alınmaktadır.

## Kutu 15

## Eğitim tasarımı süreciyle ilişkilendirilmiş beş aşamalı İHE değerlendirme tasarım süreci

EĞİTİM tasarım süreci	DEĞERLENDİRME tasarım süreci	Nasıl yapmalı?
Planlama aşaması	<b>ADIM 1:</b> <b>İhtiyaç duyulan “değişimin” tanımlanması</b>	<p><b>Eylem:</b> İhtiyaç analizinin yapılması</p> <p>İhtiyaç analizi, mevcut insan hakları ya da insan hakları eğitiminin durumu ile eğitimle gerçekleşmesine katkıda bulunmaya çalışacağımız daha ideal bir durum arasında kat edilmesi gereken mesafeyi anlamamıza yardımcı olur. İhtiyaç analizinde aşağıdaki unsurlar yer almalıdır:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İnsan hakları veya insan hakları eğitiminin mevcut durumunun eğitimimizi nasıl etkileyebileceğine dair bir taramanın yapılması</li> <li>• Potansiyel öğrenenlerin, eğitimi etkileyebilecek özelliklerini tespit edebileceğimiz bir öğrenen profili çalışmasının yapılması</li> </ul> <p><i>Yukarıda sözü edilen mesafeyi bilip anlamamız, katılımcıların eğitim ihtiyaçlarını tespit edebilme imkânı verir.</i></p> <p>Bu konuya dair daha ayrıntılı bir bilgi için, <i>bkz: 2. Bölüm, 1. Kısım</i></p>
	<b>ADIM 2:</b> <b>Arzulanan değişimin tanımlanması</b>	<p><b>Eylem:</b> Sonuçların tanımlanması</p> <p>İstenilen sonuçların tanımlanması şu hususları içerir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitimin kişi, örgüt/grup ve topluluk/toplum düzeyinde ve zaman içinde ne gibi sonuçlara yol açmasını beklediğimizin açık bir biçimde tanımlanması</li> <li>• Bu sonuçları yaratabilecek genel hedefin tespit edilmesi</li> <li>• Genel hedefin başarılması için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri, değer ve tutumları içeren öğrenme amaçlarının (özel hedeflerin) neler olduğunun tanımlanması</li> <li>• Sonuçların ölçülmesi için ihtiyaç duyulan eğitim sonu özetleyici değerlendirme aracının ne olacağının tespit edilmesi</li> </ul> <p><i>Arzulanan sonuçların tanımlanması, eğitimin içeriğine ilişkin olarak alacağımız kararlarda bizlere yol gösterecek ve eğitimin ardından ne tür bir öğrenmenin gerçekleştiği ile hangi diğer sonuçlara ulaşılabilindiğine dair çıkarımlarda bulunmamıza yardımcı olacaktır. Örgüt ya da topluluk gibi daha geniş düzeylerde yaşanan değişimleri tespit edebilmek için, değişimi nerede aramız gerektiği konusunda bizlere yol gösterecek göstergelerin tanımlanması da faydalı olacaktır.</i></p> <p>Bu konuya dair daha ayrıntılı bir bilgi için, <i>bkz: 2. Bölüm, 2. Kısım</i></p>

**ADIM 3:**  
**Etkililiği artırmak**

**Eylem:** Biçimlendirici değerlendirmenin yapılması

Biçimlendirici bir değerlendirme şu unsurları içerir:

- Konunun uzmanları, meslektaşlar ve katılımcılar gibi paydaşların, eğitim materyallerinin ve eğitimle ilgili diğer konuların gözden geçirilmesine dâhil edilmeleri

*Biçimlendirici bir değerlendirmenin yapılması bizlere şu konularda yardımcı olabilir:*

- *Eğitimin süresinin (yani eğitimin kaç gün yapılacağı, her gün kaç saat süreceği) belirlenmesi; tek bir oturumun mu yahut birbirini izleyen daha kısa süreli oturumların mı daha yararlı olacağının tespit edilmesi.*
- *Katılımcıların ihtiyaçlarını daha iyi bir biçimde karşılamak için eğitimin içeriğinde, yönteminde ve eğitim esnasında kullanılacak araçlarda uygun değişikliklerin yapılması.*

Bu konuya dair daha ayrıntılı bir bilgi için, **bkz: 2. Bölüm, 3. Kısım**



**ADIM 4:**  
Kısa, orta ve uzun vadede gerçekleşen değişimlerin tespit edilmesi

**Eylem:** Eğitim sonunda özetleyici değerlendirme ile aktarım ve etki değerlendirmelerinin yapılması

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme şu hususları içerir:

- (Adım 2 ile uyumlu olarak) tepkiler, öğrenme, tutumlar ve kısa vadeli sonuç ya da değişimler konusunda bilgi toplanması
- (Adım 2 ile uyumlu olarak) insan hakları eğitimiyle hedeflerimizin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyebilmemiz için elde edilen verilerin analiz edilmesi

Aktarım ve etki değerlendirmeleri ise şu unsurları içerir:

- Öğrenmenin, eğitime katılan kişilerin çalışmaları ile örgüt, grup, topluluk ya da toplum gibi daha geniş bağlamlara aktarılıp aktarılmadığını tespit edecek olanlar da dâhil olmak üzere orta ve uzun vadeli arzulan sonuçlara ya da değişimlere ilişkin bilgilerin toplanması
- (Adım 2 ile uyumlu olarak) insan hakları eğitimiyle hedeflerimizin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyebilmemiz için elde edilen verilerin analiz edilmesi

*Eğitim sonunda özetleyici değerlendirme ile aktarım ve etki değerlendirmelerinin yapılması, eğitimi nasıl geliştirebileceğimiz konusunda alacağımız kararlara rehberlik edecek ve eğitim faaliyetlerimizin insan haklarının ve sosyal değişimin geliştirilmesine yaptığı uzun erimli katkıyı değerlendirmemize yardımcı olacaktır.*

Bu konuya dair daha ayrıntılı bir bilgi için, **bkz: 2. Bölüm, 4. Kısım**

**ADIM 5:**  
Yaşanan değişimlerin görülebilmesi için sonuçları farklı paydaşlara duyurmanın en etkili yolunun ne olacağının belirlenmesi

**Eylem:** Değerlendirme raporunun hazırlanması

Değerlendirme raporunun hazırlanması şu hususları içerir:

- Raporun ulaşacağı kişi ve kurumların tespit edilmesi
- Raporun, tespit edilen hedef kişi ve kurumları alakadar edecek değerlendirme bilgilerini de içeren, açık ve özlü bir belgenin yazılması

*Eğitimin sonuçlarını, çıkarılan dersleri ve eğitimin daha da geliştirilebilmesi için tavsiyeleri içeren ve bu başlıkları etkili bir biçimde aktaran bir değerlendirme raporu, eğitime katılanlar, fon verenler ve diğer paydaşlar nezdinde itibarımızı koruyacaktır. Değerlendirme raporlarının ihtiyaç tespiti çalışması ile biçimlendirici değerlendirme çalışmasının bulgularını da içerebileceği unutulmamalıdır.*

Bu konuya dair daha ayrıntılı bir bilgi için, **bkz: 2. Bölüm, 5 Kısım.**

## Adım 1: İhtiyaç duyulan değişimin tanımlanması – İhtiyaç analizi çalışması

### 1.1. Eğitim ihtiyaç analizi nedir?

Normalde herhangi bir insan hakları eğitimi oturumu ya da programına başlamadan önce değerlendirme yapmayı pek düşünmeyiz. Ama aslında eğiticilerin ihtiyaç tespiti çalışması ile kastettiği şey tam da budur; yani eğitim başlamadan önce yapılan değerlendirme.

Genişçe tanımlayacak olursak, ihtiyaç tespiti çalışması, *etkili kararların alınması ya da atılacak uygun adımlara ilişkin tavsiyelerde bulunulması için belli bir sorun ya da konu hakkında farklı kaynaklardan bilgi ve görüşlerin toplanmasına dayanan sistematik bir süreçtir.*<sup>15</sup>

Eğitim ihtiyaç analizi, insan haklarının herhangi bir alanındaki bilgi, beceri, tutum veya değer eksikliğinin mevcut soruna katkıda bulunduğunun belirlenmesi ve eğitimin de bu durumu ele almada yardımcı olacak yollardan biri olduğunun tespit edilmesinin ardından yapılır. Eğitim ihtiyacını, yürüttüğünüz çalışmalarla ya da sizden talep edilen eğitim talepleri aracılığıyla tespit edebilirsiniz. Yapılacak ihtiyaç tespiti çalışması her iki durumda da ihtiyaç duyulan değişimi tam manasıyla kavrayabilmeniz ve eğitim tasarımıyla ilgili uygun kararları alabilmeniz için gerekli olan bir değerlendirmedir. İnsan hakları eğitimi alanında yapılan bir ihtiyaç tespiti çalışması ise aşağıdaki hususlarla ilgili gerekli bilgileri toplayabilmemizi sağlamalıdır:

- İnsan hakları ortamının yeterince resmedilmesi (ortam taraması)
- Potansiyel öğrenenlerin profillerini belirlenmesi (katılımcıların özellikleri)
- İnsan hakları kültürünün teşvik edilmesiyle ilgili olarak duyulan ihtiyaçlar veya eksiklikler

İnsan hakları ortamının ve eğitime katılabilecek kişilerin özelliklerinin bilinmesi, bizlere eğitim ihtiyaçlarını ve eğitimin genel hedefini belirlememizde yardımcı olacaktır. İhtiyaç tespiti çalışması, aynı zamanda, gerçekleştireceğimiz insan hakları eğitiminde en uygun içerik, yöntem, teknik ve sürenin ne olacağına dair alacağımız kararlara da rehberlik edecektir. Aşağıda *Kutu 16'da* bazı örneklerle birlikte eğitim ihtiyaç analizi sürecine yer verilmektedir. Sonraki kısımda da ihtiyaç tespiti çalışmasında hangi unsurların bulunması gerektiğine dair bilgiler daha ayrıntılı bir biçimde açıklanmaktadır.

<sup>15</sup> Allison Rossett, *Eğitimde İhtiyaç Tespiti Çalışması*: adlı çalışmadan uyarlanmıştır. Eğitim ve Performans Gelişiminde Teknikler Dizisi, (Englewood Cliffs, New Jersey, Eğitsel Teknoloji Yayınları, 1987).

## Kutu 16

## Eğitim ihtiyaç analizinin esası

## Ne yapmalı?

İhtiyaç tespiti çalışması en basit haliyle aşağıdaki gibi bölümlere ayrılabilir.

Eğitim ihtiyaç analizinin **amacının** tanımlanması



Doğru **soruların** belirlenmesi ve sorulması

- Eğitim içeriğine dair sorular
- Eğitime katılacaklara dair sorular



**Cevapların** doğru kaynaklardan alınması

- Paydaşlar, eğitime katılacak kişiler, uzmanlar, meslektaşlar
- Mevcut kaynaklar, eğitimler, belgeler, vs.



Toplanan verilerin **incelenmesi** ve uygun sonuçların çıkarılması

- İhtiyaç duyulan değişimin ne olduğunun anlaşılması



Değerlendirmeden elde edilen bilgiler ışığında **harekete geçilmesi**

- Öğrenme ihtiyaçlarının ve genel öğrenme genel hedefinin belirlenmesi

*Kaynak: del Tufa, "Değerlendirme nedir?"*

Değerlendirme Yöntemi

## Nasıl yapmalı? Bazı örnekler

İnsan hakları eğitiminde ihtiyaç tespiti çalışması aşağıda yer verilen türde bilgi toplama faaliyetlerini içerebilir:

- Potansiyel eğitim katılımcılarıyla, insan hakları alanında çalışanlar olarak kapasitelerini geliştirebilmelerinde neleri öğrenmeleri gerektiğini düşündüklerini belirlemek amacıyla **görüşmeler yapılması**
- Diğer eğitimlerde nelerin sunulduğu yahut bu eğitimler aracılığıyla nelerin geliştirildiğinin tespit edilmesi için **mevcut kaynakların ve önceki yerel İHE programlarının incelenmesi**
- İnsan haklarından ne anlaşıldığının tespit edilmesi için topluluk mensuplarıyla **odak grup görüşmesinin yapılması**
- Öğrenenler ve bu kişilerin içinde yer aldığı insan hakları ortamı ile ilgili **uzmanlara ve diğer profesyonellere danışılması**

## 1.2. Amacın tanımlanması: Niçin eğitim ihtiyaç analizi yapıyoruz?

İnsan hakları eğitimcileri olarak, önceki deneyimlerimize dayanarak, eğitime katılacak kişilerin eğitim ihtiyaçları konusunda epeyce isabetli varsayımlar yapabildiğimizi ve dolayısıyla ihtiyaç analizi yapmanın gereksiz olduğunu düşünebiliriz. Her ne kadar varsayımlarımız bizler için iyi bir başlangıç noktası teşkil etse de, bu varsayımların bizim algılarımızdan ibaret olmadığından emin olmak için bunları doğrulamamız gerekir. İhtiyaç tespitinde sistematik bir yaklaşım, eğitimin tasarımının ve içeriğinin, öğrenenlerin gerçek ihtiyaçlarına yanıt vermesini sağlayacak ve İHE çalışmalarımızın itibarını da artıracaktır.

Dolayısıyla yalnızca “yeni” insan hakları eğitimi oturumları planlarken değil, aynı zamanda daha önce yaptığımız eğitimler için de ihtiyaç analizi yapmalıyız.

Eğitim ihtiyaç analizi, öncelikle çalışmanın amacının ne olduğunun tanımlanmasıyla başlar. Bu tanımlı yapılabilecek sorular ise:

- Hâlihazırda ne biliyoruz?
- Ne bildiğimizi düşünüyoruz? (varsayımlarımız)
- Daha ne bilmemiz gerekiyor?
- Niçin eğitim ihtiyaç analizi yapıyoruz?
- Ne ölçmeye çalışıyoruz?
- Topladığımız bilgilerle ne yapacağız? Bu bilgileri nasıl kullanacağız?

Yukarıda yer verilen sorulara verilecek dikkatli yanıtlar, ihtiyaç analizinin amacının ne olacağını net bir şekilde ifade edebilmemize yardımcı olacak ve dikkatimizi daha başından doğru alanlara yönelterek insan hakları eğitimimizin planlamasını etkili bir biçimde yapabilmemize olanak verecektir. Ayrıca, sınırlı mali ve insan kaynağının etkili bir şekilde kullanılmasını güvence altına alacaktır.

Aşağıdaki *kutu 17’de* yapmanın sorunu ya da konuyu daha iyi anlamamız ve bunu insan hakları eğitimi yoluyla nasıl ele alabileceğimize dair uygun kararlar verebilmemiz için eğitim ihtiyaç analizinin bize yardımcı olabileceği bazı durumların örneklerine yer verilmektedir. Bu örnekleri okurken yukarıdaki soruları hatırlayıp her örnekte yer verilen durumla ilgili yapılacak ihtiyaç analizinin amacının ne olacağını belirlemeye çalışın.

## Kutu 17

## Eğitim ihtiyaç analizi ne zaman yapılmalı?

İhtiyaç tespiti ne zaman yapılmalı?	Örnekler
<b>İlk eğitim</b>	<p>Bir örgüt, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin (İHEB) 60. yıldönümü için öğretmenlere yönelik İHEB ve insan hakları eğitimi konulu bir eğitim düzenlemeye karar veriyor. Örgüt, bu etkinliği her yıl tekrarlanacak bir etkinlik olarak tasarlıyor. Şimdiye dek çatışma çözümü gibi konularda öğretmenlere yönelik eğitimler düzenlenmiş olan bu örgütün daha önce İHEB ya da insan hakları konulu bir eğitim faaliyeti bulunmuyor.</p> <p><i>İhtiyaç tespiti çalışması, eğitimin amaçlarının belirlenmesine ve eğitimin öğretmenlerin gerçek ihtiyaç ve ilgilerine hitap etmesini sağlamaya yardımcı olacaktır.</i></p>
<b>Yeni hedef grup ya da hedef grubundaki değişiklik</b>	<p>Uzun yıllardır faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşu, diğer sivil toplum örgütlerine ve topluluk gruplarına kadın hakları ve çocuk hakları konusunda eğitimler veriyor. Son zamanlarda yerel hükümet yetkililerinin de kolluk kuvvetleri için benzer eğitimlerin yapılmasına dair bir düşüncesi var.</p> <p><i>İhtiyaç tespiti, eğitimin tasarlanmasına başlamadan önce kolluk kuvvetlerinin öğrenme profillerinin çıkarılmasına yardımcı olacaktır.</i></p>
<b>Bağlamdaki değişiklik</b>	<p>Komşu ülkedeki çatışmalardan ötürü, sınırda mülteci akını var. Sınır muhafızlarının ise bu yeni duruma karşılık vermedeki kapasiteleri eksik ve uluslararası hukuk çerçevesinde mülteci haklarına dair bilgileri de çok az. Bir insan hakları örgütü, bu gruba yönelik olarak mülteci hukuku alanında eğitim vermeyi teklif etmeyi planlıyor.</p> <p><i>İhtiyaç analizi, insan hakları örgütüne ortam taraması yapma fırsatı verecek ve eğitim oturumunu tasarlamadan önce sınırdaki yeni durum ile orada çalışan kişileri anlamalarına yardımcı olacaktır.</i></p>
<b>Eğitim talebine cevap</b>	<p>Uluslararası bir insan hakları örgütü, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'deki çocuk askerlerle ilgili düzenlemeler konusunda bir eğitim talep ediyor ve bu amaçla bölgedeki bir sivil toplum örgütüyle temasa geçiyor. Uluslararası insan hakları örgütü, görsel sanatlar ile tiyatroyun eğitimde yararlı araçlar olabileceği fikrinde.</p> <p><i>İhtiyaç analizi, yerel sivil toplum örgütünün eğitimin başlıca hedeflerini belirlemesine ve fon sağlayan uluslararası insan hakları örgütünün görsel sanatların ve tiyatroyun faydalı olacağına yönelik varsayımını doğrulamasına yardımcı olacaktır.</i></p>
<b>Etkisiz bir İHE</b>	<p>Bağımsız bir danışman, kalkınmada hak temelli bir yaklaşımı kullanan bir eğitim programının arzu edilen olumlu sonuçları vermediğini tespit ediyor. Mali destek veren kuruluş, örgütünüze temas edip sizden daha etkili bir program tasarlamanızı rica ediyor.</p> <p><i>Eğitim ihtiyaç analizi, katılımcıların içinde bulunduğu bağlamı anlamaya ve eğitim ihtiyaçlarını doğrulamaya yardımcı olacak ve eğitim programında gerekli iyileştirmeleri yapmaya olanak verecektir.</i></p>

### 1.3. Soruların belirlenmesi ve yanıtların elde edilmesi: insan hakları eğitimi ihtiyaç analizi için bilgi toplanması

İhtiyaç analizi yapmanın amacına ilişkin konuyu inceledik. Şimdi de ihtiyaç tespiti çalışmasının niçin ve ne zaman yapılması gerektiğine odaklanarak, bu tür bir değerlendirme çalışmasında neleri göz önünde bulundurmamız gerektiğini – yani yanıtlamamız gereken soruları – daha yakından inceleyeceğiz. Sonraki iki kısımda da ihtiyaç tespiti çalışmasındaki temel bilgi toplama faaliyetlerini tanımlayacağız:

- **Ortam taraması** (Kısım 1.3.1)
- **Öğrenen profili** (Kısım 1.3.2)

Bu faaliyetler esnasında sorulacak sorulara her iki faaliyet açıklanırken yer verilmektedir. **1.3.3** ve **1.3.4** numaraları kısımlarda ise ihtiyaç analizinde başvurulabilecek farklı bilgi kaynaklarına ve araçlara değinilmektedir.

#### 1.3.1. Bağlamı bilmek: Ortam taraması

Bu el kitabının *ilk bölümünde* de yer verildiği üzere, insan hakları eğitimi bir ülkedeki ya da bir topluluktaki mevcut insan hakları durumunu ele almada kullanılacak yöntemlerden biridir ve insan hakları standartlarına dayanan bir sosyo-politik değişimin başarılmasına katkıda bulunur. İnsan hakları eğitiminde ihtiyaç analizinin ortam taraması bileşeni, öğrenenlerin içinde bulunduğu bağlamı insan hakları perspektifiyle inceler ve genel olarak iki alana odaklanır:

- **Bağlam analizi:** Katılımcının çalıştığı ya da yaşadığı örgütün ve topluluktaki farklı unsurların onun insan haklarının korunması ve teşvik edilmesine katkıda bulunma kapasitesini nasıl etkileyebileceğinin tespit edilmesi için **örgütsel ve topluluk bağlamının analiz edilmesini** içerir.
- **Görev analizi:** Katılımcının insan haklarının korunması ve teşvik edilmesine en iyi şekilde katkıda bulunması için ihtiyaç duyduğu insan hakları bilgi, beceri, tutum ve davranışların tespit edilmesi amacıyla **fiili olarak yaptığı işler ve/veya topluluktaki rolü ve sorumluluğunun analiz edilmesini** içerir.

Bunlara ilaveten, katılımcıların çalıştığı örgütü ya da içinde yaşadığı topluluğu dışsal olarak etkileyen insan haklarının ülke içindeki ve küresel ölçekteki durumu gibi daha geniş bağlamdaki hususların da incelenmesi faydalı olacaktır. Böyle bir analizin amacı, katılımcıların iş ya da topluluk yaşamını etkileyebilecek insan haklarının korunması ile teşvik edilmesini sınırlayan veya geliştiren unsurların tespit edilmesidir.

Kapsamlı bir ortam taraması, burada yer verilen her üç alana da bakılmasını gerektirir. Ancak bu noktada belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, bu derece kapsamlı bir analizin yaptığınız her eğitim faaliyeti için gerçekleştirilmesinin her zaman gerekli ya da mümkün olmayabileceğidir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, öğrenenlerin özellikleriyle birlikte ortam taraması yoluyla elde edilen bilgiler, eğitimin genel hedefine ve amaçlarına ulaşılmasına yardımcı olacaktır. Dahası, yapacağımız insan hakları eğitiminin değerlendirme, tasarım ve uygulanmasıyla ilgili olarak alacağımız kararlara da rehberlik edecektir. Aşağıda **kutu 18'de** insan hakları eğitimi planlanırken ortam taramasına yer vermek için bazı genel unsurlara yer verilmektedir.

## Kutu 18

**İnsan hakları eğitiminde etkili bir ortam taraması nasıl yapılır?****1. Bağlam Analizi**

Katılımcıların örgütsel ya da yaşam çevrelerine dair bilgi toplanması

Eğitim oturumundaki katılımcılar ister resmi kurum ya da kuruluşlardan gelsin isterse de yerel topluluk mensubu olsun, aşağıda yer verilen sorular, bu kişilerin çalıştıkları ve yaşadıkları bağlamın bir resmini çekmeniz size yardımcı olacaktır.

**Bağlam analizinde kullanılacak sorular:**

- Katılımcının örgüt ya da topluluğunun nasıl bir yapısı var?
- Katılımcının örgüt ya da topluluğunda ne tür güç ilişkileri var?
- Katılımcının örgüt ya da topluluğunda kadınlar ve erkekler karar alma sürecine eşit biçimde katılıyor mu?
- Katılımcının örgüt ya da topluluğunda insan haklarının korunmasını ve teşvik edilmesini sağlayan faktörler nelerdir?
- Katılımcının örgüt ya da topluluğunda insan haklarının korunmasını ve teşvik edilmesini sınırlandıran faktörler nelerdir?

**Muhtemel bilgi kaynakları**

Örgüt/kuruluşlar için:

- Kuruluşun misyonunu ifade ettiği belgeler, yetkileri, hedef ve amaçları, stratejik planı, yıllık raporu, politika ve uygulamaları incelenebilir.
- Kuruluştaki yönetici/lider/potansiyel katılımcılarla görüşülebilir.
- Örgüt/kuruluş hakkında bilgi sahibi insanlara (örneğin örgüt/kuruluşun programlarından faydalanmış kişiler) danışılabilir.

Topluluklar için:

- Topluluk mensupları ve liderleri veya topluluk hakkında bilgi sahibi olan diğer kişilerle görüşülebilir.
- Toplulukta doğrudan gözlemde bulunulabilir.

## 2. Görev Analizi

Katılımcının örgütte yaptığı işe veya toplulukta rolü/sorumluluğuna dair bilgi toplanması

Kurum/kuruluşlardan gelen katılımcılar için yapacağımız görev analizi, bu bireylerin işlerini yapabilmeleri için gereken insan hakları bilgi, beceri, tutum ve davranışları belirleyebilmemize olanak verecektir.

### Görev analizinde kullanılabilir sorular:

- Katılımcılar, örgütlerinde insan hakları bilgi, beceri, davranış ve tutumlarına sahip olması gerektiren hangi işleri yapıyor?
- Öğrenenlerin bu işleri yapabilmesi için ne tür insan hakları bilgi, beceri, tutum ve davranışlarına sahip olması gerekiyor?
- Öğrenenlerin kuruluş/örgütlerindeki diğer insanlarla etkileşimi/ilişkileri nasıl?
- Bu ilişkileri düzenlemesi gereken insan hakları değer, tutum ve davranışları neler olmalıdır?

Yerel topluluklardan gelen katılımcılar için yapacağımız görev analizi, öğrenenlerin kendi haklarını talep etmesi ve diğerlerinin haklarını teşvik etmesi ve koruması için gereken insan hakları bilgisi, beceri, tutum ve davranışları belirleyebilmemize olanak verecektir.

### Görev analizinde kullanılabilir sorular:

- Katılımcının topluluktaki rolü hangi açılardan insan hakları bilgi beceri, tutum ve davranışlarını gerektiriyor?
- Katılımcının yaşadığı toplulukta insan haklarını koruması ve teşvik etmesi için hangi insan hakları bilgi, beceri, tutum ve davranışlarına ihtiyaç vardır?
- Öğrenenlerin yaşadığı topluluktaki diğer bireylerle etkileşimi/ilişkileri nasıl?
- Bu ilişkileri düzenlemesi gereken insan hakları değer, tutum ve davranışları neler olmalıdır?

### Muhtemel bilgi kaynakları

Örgüt/kuruluşlar için:

- Öğrenenlerin görev tanımları
- Diğer örgüt/kuruluşlarda aynı vazifeyi üstlenen kişiler
- Hedef örgüt/kuruluş hakkındaki mevcut materyaller

Topluluklar için:

- Topluluk mensupları/liderleri veya topluluk hakkında bilgi sahibi olan diğer kişiler



### 3. Daha geniş insan hakları bağlamı

#### 3a. Ülkedeki insan hakları durumunun analizi

- Ülkedeki temel insan hakları konuları/sorunları nelerdir?
- Ülkedeki insan haklarının korunmasına ve teşvik edilmesine katkıda bulunan unsurlar nelerdir? (fırsatlar)
- Ülkedeki insan haklarının korunmasını ve teşvik edilmesini sınırlandıran unsurlar nelerdir? (tehditler)
- İnsan haklarıyla ilgili bu fırsat ve zorluklar yerelde kadınlar ve erkekler tarafından nasıl deneyimleniyor? Ayrımcılığa uğrayan, marjinalleştirilen ve hassas gruplar tarafından nasıl deneyimleniyor?

#### 3.b. Küresel insan hakları ortamının analizi

- İnsan haklarının küresel düzeyde korunmasına ve teşvik edilmesine katkıda bulunan unsurlar nelerdir? (fırsatlar)
- İnsan haklarının küresel düzeyde korunmasını ve teşvik edilmesini sınırlandıran unsurlar nelerdir? (tehditler)
- İnsan haklarıyla ilgili bu fırsat ve zorluklar küresel düzeyde kadınlar ve erkekler tarafından nasıl deneyimleniyor? Ayrımcılığa uğrayan, marjinalleştirilen ve hassas gruplar tarafından nasıl deneyimleniyor?

#### Muhtemel bilgi kaynakları

- Uluslararası ve bölgesel örgütlerin raporları (ör: Birleşmiş Milletler, Uluslararası Af Örgütü ve diğerleri)
- Ulusal insan hakları kurumları, hükümet kurumları ve STK'ların raporları

Yapılacak ortam taramasının kapsamı, planlanan eğitime ve eldeki kaynaklara bağlı olacaktır. Örneğin diğer sivil toplum örgütlerine ya da belirli bir topluluğa yönelik eğitimler veren bir sivil toplum kuruluşuysanız, asgari olarak, katılımcıların örgütsel ortamını ya da içinde buldukları topluluk ile bu kişilerin iş tanımları veya topluluktaki görev/sorumluluklarını incelemelisiniz. Bu, öğrenenlerin gerçekte ihtiyaç duyduğu insan hakları bilgi, beceri, tutum ve davranışların neler olduğunu tespit edebilmenizi sağlayacaktır.

Planladığınız eğitimle ilgili olarak ülke düzeyindeki ve küresel düzeydeki geniş insan hakları bağlamına dair algınızı doğrulamanız ise, eğitiminizin güncel ve ilgili olmasını sağlayacaktır.

Son olarak, ortam taramasının bir parçası olarak, kendi örgütünüzün belirli bir konuda insan hakları eğitimi oturumu yapabilme kapasitesini gözden geçirebilir, aynı hedef grubuna benzer eğitimler veren diğer örgütlerin hangileri olduğunu araştırabilir ve eğitimin ve kaynak kullanımının etkililiğini sağlamak için mevcut kaynaklarınızın neler olduğunu (örneğin materyaller, araçlar, yayınlar, el kitapları, vs) tespit edebilirsiniz.

### 1.3.2. Öğrenenler hakkında: Öğrenen profili

Eğitimimiz için insan hakları durumunun mevcut resmini çektikten sonra, potansiyel hedef grup hakkında bir çalışma yapmamız gerekiyor. Burada da, yukarıda olduğu üzere, düzenleyeceğimiz eğitime kimlerin katılabileceğine dair bir fikrimiz olduğunu düşünebiliriz; ancak katılımcıların özellikleri hakkında

bilgileri toplamak, varsayımlarımızı doğrulamamız konusunda bizlere yardımcı olacaktır. Öğrenenlerin profilini çıkarmak, eğitimimizin seviyesine, nasıl yapılması gerektiğine, eğitim süresine, materyallerin nasıl sunulması gerektiğine ve en uygun içerik ve yöntemin belirlenmesine dair tüm kararlarımıza rehberlik edecektir. Böyle bir bilgi, aynı zamanda, eğitimimiz için değerlendirme süreci ve kullanacağımız araçları tasarlarırken de oldukça faydalı olacaktır.

Katılımcıların demografik bilgileri ile sahip oldukları bilgi, deneyim ve motivasyonları<sup>16</sup>, öğrenen profilini çıkarmada en önemli unsurları teşkil edecektir. Bu konular ve ilgili diğer özellikler hakkında bilgi toplamak, *ikinci aşamaya – yani sonuçların tanımlanması aşamasına* – geçmeden önce eğitime katılacak kişilerin profillerini yeteri kadar öğrenmemize yardımcı olacaktır. İnsan hakları eğitimcilerine fikir verebilecek katılımcı özelliklerine *Kutu 20'* de yer verilmiştir. Tüm bu bilgileri toparlamaya çalışmak ve elde etmek zorlu bir iş gibi görünse de, ihtiyaç duyduğumuz bilgilerin büyük bir bölümünün kısa anketlerle, başvuru formuyla ya da ilgili paydaşlarla yapılacak görüşmeler yoluyla toplanmasının mümkün olduğu unutulmamalıdır. Daha fazla bilgi için *4. Kısım* bakınız.

Eğitimcilerin eğitimiyle ilgili bir programı tasarlarırken, söz konusu eğitime katılacak kişilerin nihai hedef kitlesinin ihtiyaçlarının neler olabileceğini de hesaba katmak gerekir. Örneğin, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme konusunda daha sonra öğretmenlere eğitim verecek STK temsilcilerine yönelik bir eğitimcilerin eğitimi programı tasarlıyorsak, eğitime katılan STK temsilcilerinin eğiteceği öğretmenlerin özelliklerini ve içinde bulunduğu bağlamı da göz önünde bulundurmanın oldukça önemli olacağını unutmamalıyız.

#### Kutu 19

#### Alakalı/ilgili olmak üzerine

Öğrenenlerin analizinde hatırdta tutulması gereken temel terimlerden biri “alakalı olmak” terimidir. İnsan hakları eğitimi tasarlayan biri olarak, yalnızca düzenleyeceğiniz eğitimin geliştirilmesiyle ilgili özellikleri analiz etmelisiniz.

<sup>16</sup> Saul Carliner, “Bölüm 3: Bir projeye başlarken bilmeniz gereken temel bilgiler”, *Eğitim Tasarımının Temelleri* içinde (Alexandria, Virginia, Eğitim ve Gelişim için Amerikan Birliği Yayınları, 2003).

## Kutu 20

## Öğrenen profili çıkarmak

Özellikler	İnsan hakları eğitiminde katılımcıların özelliklerinin değerlendirilmesinin sebepleri
Yaş	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öğrenenlerin yaşam deneyimleri hakkında fikir verir.</li> <li>• Yöntem, örnekler, faaliyet ve basılı materyallerin boyutu gibi konulardaki seçimlerimizi etkileyebilir.</li> <li>• Yaş, özellikle de bazı kültürel bağlamlarda, grup dinamiğinin bir unsuru olabilir.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Düzenleyeceğiniz eğitimde, ülkedeki çatışmalı dönemleri yaşamış yaşı daha büyük katılımcılar varsa, bu bireylerin deneyimlerini paylaşabilmeleri için zaman ayırabilirsiniz.</i></p>
Cinsiyet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplumsal cinsiyet dengesini sağlamak açısından önemlidir.</li> <li>• Faaliyet türleri ve eğitim mekanına dair tercihlerimizi etkileyebilir.</li> <li>• Toplumsal cinsiyet çoğu zaman gruptaki güç ilişkilerini etkiler.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef kitleniz karma bir grupsa, iletişimi daha da kolaylaştırmak adına, bazı konuları kadınların ve erkeklerin ayrı ve küçük gruplarda tartışabilecekleri alıştırılmalar şeklinde tasarlamak daha uygun olabilir.</i></p>
Dil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitimde kullanılacak ortak dilin ne olacağının tespit edilmesi açısından önemlidir.</li> <li>• Dil desteği ya da tercümenin gerekli olup olmayacağını belirlemenizi sağlar.</li> <li>• Öğrenenlerin dilsel becerilerini ve kısıtlarını bilmek, eğitimin sunumunu ve organizasyonunu etkileyebilir.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Katılımcılardan bir kısmının gelişmiş sözel yetenekleri var ancak yazma becerileri zayıfsa ya da okuryazarlığı kısıtlı ya da hiç yoksa yazı içermeyen ve daha fazla görsel materyali barındıran faaliyetleri kullanmayı düşünebilirsiniz.</i></p>

<b>Kültür</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İçeriğin, sunulacak örneklerin ve yapılacak alıştırmaların seçiminde önemlidir; zira bu tür konular, farklı kültürel bakış açılarından farklı şekillerde okunabilir ve algılanabilirler.</li> <li>• Katılımcıların kültürel altyapıları ve ilgili durumları, gruba yapacakları katkıyı etkileyebilir ve bazı durumlarda da grup dinamiğini belirleyen faktörlerden biri olabilir.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef grubunuz farklı kültürel topluluklardan gelen kişilerden oluşuyorsa, kadınların ve erkeklerin birbirine temas etmelerini gerektirecek faaliyetlerde, katılımcıların kendilerini rahat hissetme düzeyleri farklı olabilir.</i></p>
<b>Engellilik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcıların fiziksel ya da zihinsel engelleri olup olmadığını bilmek, eğitimin sunumunu ve organizasyonunu etkileyecek bir husustur.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef grubunuzda görme güçlüğü çeken bireyler varsa, görsel materyallerin tamamının büyük boyutlarda olmasını ve sözlü olarak ifade edilmesini sağlamanız gerekir.</i></p>
<b>Meslek/ İş</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcıların sahip olduğu bilgi ve deneyimler hakkında bir fikriniz olur.</li> <li>• Mesleki deneyim, katılımcıların eğitime katacakları değerlerden biridir.</li> <li>• Katılımcıların gerçek hayattaki ihtiyaçlarına karşılık verecek içeriği sunmanıza olanak sağlar.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef grubunuzdaki katılımcılar hükümet görevlileri ve sivil toplum temsilcilerinden oluşan karma bir grupsa, bu iki grup arasındaki işbirliğini geliştirmek için, işbirliğinin faydalarını açıkça ortaya koyacak etkinliklere eğitim programında yer verebilirsiniz.</i></p>
<b>Eğitim durumu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcıların sahip oldukları bilginin yanı sıra beklentileri ve tercih ettiği öğrenme tarzlarına dair bir fikriniz olur.</li> <li>• Her katılımcının eğitim durumu, eğitim oturumu sırasında grup için bir kaynak oluşturur.</li> <li>• Düzeyi doğru bir biçimde seçilmiş bir içeriği geliştirebilmenizi sağlar.</li> </ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef grubunuzda üniversite mezunları bulunuyorsa, bu kişiler katılımcı bir yaklaşımdan ziyade daha formal ve uzmanların anlatacağı bir eğitimi tercih edebilirler. Bu tür beklentileri erkenden ele almak ve katılımcıların eğitimin temel yöntemi olan katılımcı yaklaşım konusunda aşinalık kazanmaları için eğitim esnasında bir bölüm eklemek önemlidir.</i></p>

<b>Sahip olunan insan hakları bilgi, beceri, tutum ve deneyimleri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eğitim esnasında katılımcıların yapacağı katkıların neler olabileceğine dair bir fikir edirsiniz.</li><li>• Öğrenenler için uygun bir girizgâh belirlemenize yardımcı olur.</li><li>• Katılımcıların gerçek hayattaki ihtiyaçlarına ve ilgilerine uygun bir eğitim oturumu geliştirmenize olanak sağlar.</li></ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef grubunuzdaki bireylerden bir kısmının uluslararası insan hakları belgeleri konusunda bilgisi var ve diğer kısmının da böyle bir bilgisi yoksa, giriş kısmında yapacağınız sunumu, bu konuda bilgi sahibi olan katılımcıların da faydalanabileceği şekilde oluşturabilirsiniz.</i></p>
<b>Motivasyon</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcıların eğitime olan ilgilerinin arkasındaki kişisel ve profesyonel nedenlere dair fikir sahibi olursunuz.</li><li>• Katılımcıların beklentileri ve amaçları konusunda fikir sahibi olursunuz.</li></ul> <p>Örnek:</p> <p><i>Hedef grubunuz içindeki katılımcılardan bir bölümü üstlerinin verdiği talimat neticesinde eğitime katılıyor olabilir. Profil çıkarmak, bunu öğrenmenize ve eğitimin başından itibaren katılımcıların beklentilerini tespit edebilmenize yardımcı olur.</i></p>

### 1.3.3. Bilgi kaynakları

Eğitim ihtiyaç analizi için gereken veri ve bilgileri toplayabileceğiniz çeşitli kaynaklar bulunmaktadır. Her değerlendirmede olduğu üzere, gerekli bilgilerin doğru kaynaklardan toplanması, bulguların ve sonuçların güvenilir olmalarını sağlayacak ve farklı paydaşların desteğini almanıza da yardımcı olacaktır. Ortam taraması ve öğrenen profili oluşturma çalışmalarında verilerin hem kadınlardan hem de erkeklerden alınması, toplanan verinin toplumsal cinsiyet odaklı olmasını sağlayacaktır. Benzer bir biçimde, bu çalışmalar sayesinde, mesleki örgütler ya da dışlanmış veya hassas gruplardan gelen katılımcıları da kapsayabilmeniz mümkün olacaktır. Bir diğer ifadeyle, bilgi ve verilerin toplanması, özel konuları ve özellikleri göz önünde bulundurmanızı sağlayacaktır.

Veri toplamaya başlamadan önce, işe hâlihazırda ne tür bilgilerin olduğunu tespit etmekle başlamalıyız. Bu, eğitim ihtiyaç analizi çalışmasında özellikle önemlidir; zira daha önce de ifade edildiği üzere, bu tür bir değerlendirmede bulunmak için gerekli kaynağı bulmak güç olabilir. Eğitim ihtiyaç analizi için potansiyel bazı veri kaynakları aşağıda listelenmiştir.

*Ortam taraması* için bilgi kaynakları aşağıdakileri içerebilir:

- Uluslararası veya bölgesel insan hakları örgütlerinin, hükümetlerin, bağımsız ulusal kurumların ve sivil toplum örgütlerinin rapor ve belgeleri...
- Diğer örgütler tarafından benzer konular hakkında üretilmiş eğitim materyalleri...
- Uzmanlar, fon kuruluşları ve diğer paydaşlar...
- Ülkenizde benzer konularda eğitimler veren diğer insan hakları eğitimcileri...
- İnternetteki tartışma forumları...
- Örgütlerimizin çalışanları ve/veya üyeleri...
- Kendi deneyiminiz...

Katılımcı özellikleri (öğrenen *profili*) konusunda veri toplamak için kullanabilecek kaynaklar ise:

- Hedef kitlenizle çalışan topluluk üyeleri
- Eğitime katılacak kişilerin üstleri
- Ülkenizdeki diğer insan hakları eğitimcileri
- Tasarladığınız eğitimin potansiyel katılımcıları
- Önceki eğitime/eğitimlerin katılımcıları
- Uzmanlar, fon verenler ve diğer paydaşlar
- Benzer eğitimlere ait değerlendirme raporları
- Kendi gözlemlerinizin ve öğrenenlerle ilgili deneyimleriniz

### 1.3.4. Veri toplamada kullanılabilir araçlar

Mülakatlar, anketler, mevcut belgeler ve sohbetler, eğitim ihtiyaç analizi için verilerin toplanmasında kullanabileceğiniz araçlardan yalnızca birkaçıdır. Bunlar ve benzeri araçlara bu el kitabının **4. bölümünde** ayrıntılarıyla yer verilmektedir.

Kullanılabilir çok sayıda araç vardır; ancak en uygun olanın seçilmesi bazen güç olabilir. İhtiyaç analizinde faydalanacağınız araçları seçerken, öncelikle bilgi “kaynağına” ulaşabileceğiniz aracı seçmeye özen gösterin. Örneğin, danışmayı arzu ettiğiniz bir uzman sürekli seyahat halindeyse, e-posta bu kişiyle iletişim kurabilmenizdeki en etkili araç olabilir. Benzer bir biçimde, potansiyel katılımcı grubu hakkında bilgi toplamayı istiyorsanız ve bu hedef grup kırsalda yaşayan kadınlarsa, bu bireylerin okuma-yazma düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmayı ve yazılı-metne dayalı olmayan alternatif değerlendirme yöntemleri geliştirmeyi arzu edebilirsiniz.

Bu noktada, tüm veri toplama araçlarının kullanılmasının gerekli olmadığını; yalnızca elverişli ve ihtiyaç analizinde yeterli olabilecek araçları seçmenin önemli olduğunu hatırlamak gerekir. Aşağıda **Kutu 21’de** eğitim ihtiyaç analizi için farklı araçların birleştirilip kullanılabilirliği etkili bir yöntem gösterilmektedir.

#### Kutu 21

### İnsan hakları eğitimi için yapılacak etkili bir ihtiyaç tespitinde kullanılabilir araçlar

Değerlendirme Araçları/ Süreci	Toplanabilecek veri türleri
<b>Anket</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İnsan hakları ve insan hakları eğitiminin bağlamına ilişkin bilgiler</li> <li>Katılımcıların özellikleriyle ilgili bilgi</li> <li>Katılımcıların sahip olduğu bilgi ve deneyim</li> </ul>
<b>Uzmanlara danışmak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potansiyel katılımcıların içinde bulunduğu mevcut insan hakları ve insan hakları eğitimi bağlamına ilişkin bir analiz</li> <li>Katılımcıların özelliklerine, özellikle de sahip oldukları bilgi, deneyim ve motivasyonlarına dair bilgiler</li> </ul>
<b>Mevcut belgelerin taranması</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitimin mevcut bağlama uygun olması için mevcut araçların, materyallerin ve insan hakları eğitimlerinin taranması</li> <li>İnsan hakları raporları bağlama dair güvenilir bilgiler verir.</li> </ul>
<b>Katılımcılarla yapılacak resmi görüşmeler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların özelliklerine, özellikle de sahip oldukları bilgi, deneyim ve motivasyonlarına, dair bilgilerin edinilebilmesi için derinlemesine mülakatlar</li> <li>İnsan hakları ve insan hakları eğitiminin bağlamına ilişkin bilgiler</li> </ul>

<b>Katılımcılarla yapılacak enformel görüşmeler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcıların beklentileri ve motivasyonları</li><li>• Katılımcıların içinde bulunduğu insan hakları ve insan hakları eğitimi bağlamı</li></ul>
<b>Katılımcılar ve uzmanların katılımıyla yapılacak danışma toplantısı</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paydaşların mevcut insan hakları ve insan hakları eğitimin bağlamına dair yapacakları ortak analiz</li><li>• Çıkarılan öğrenen profiline doğrulanması</li><li>• Eğitim ihtiyaçlarının tespiti</li></ul>
<p><b>Kaynaklar kısıtlıysa, eğitim ihtiyaç analizi soruları aşağıda yer verilen diğer araçlara dâhil edilebilir.</b></p> <p><b>Bu tür bir veri toplamanın zamanlamasının da eğitimin genel tasarımında büyük değişikliklere yol açmayacak şekilde ayarlanmasına dikkat edilmelidir.</b></p>	
<b>Eğitim başvuru formu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcıların özelliklerine dair bilgiler</li><li>• Katılımcıların sahip olduğu bilgi ve deneyimler</li><li>• İnsan hakları eğitiminin bağlamına dair bilgiler</li></ul>
<b>Eğitim öncesi değerlendirme formu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcıların özelliklerine dair bilgiler</li><li>• Katılımcıların mevcut bilgi ve deneyimlerine dair ifadeler</li></ul>



## 1.4. Verilerin analiz edilmesi ve eğitim ihtiyaçlarının tespiti

Topladığınız ham verinin düzenlenerek bundan faydalı bilgilerin çıkarılmasına veri analizi adı verilir. Veri analizinde izlenen temel adımlar ise<sup>17</sup> şunlardır:

- Hata ve eksikler bakımından tamamlanmış veri toplama formlarının (örneğin anketler, mülakat formları, gözlem kağıtları, vs) kontrol edilmesi ve bunların nasıl ele alınacağına belirlenmesi
- Verilerin daha kolay bir biçimde analiz edilebilmesi için soruların ya da cevapların (*bkz, Kutu 43*) her birine rakamlar ya da harfler verilerek kodlanması,
- Toplanan bilgilerin sistematik bir biçimde kaydedilmesine ve istendiğinde bu bilgilere kolayca erişilmesine yarayacak farklı tabloların hazırlanması – elle ya da bilgisayarla yapılabilir (*veri analizinde kullanılacak bilgisayar programlarına dair bilgi için, bkz. 4. Kısım*).
- Gerçek ihtiyaçları tespit edecek sonuçlara ulaşılabilmesi için eğilimlerin ve örüntülerin yorumlanarak birbiriyle çelişen verilerin tespit edilmesi;
- Elde edilen verilerin paydaşların temsilcileriyle doğrulanması.

Sürecin bu aşamasında elde edilen verilerin, arzu edilen sonuçları ya da niyetleri yansıtmaları için manipüle edilmeleri oldukça kolaydır. Dolayısıyla, bulgularınızın geçerli olduğunu ispatlamak için izlenen aşamaların neler olduğunu ortaya koymanız gerekir. Edinilen bilgilerin farklı kaynaklara danışılarak doğrulanması, nesnel ve güvenilir çıkarımlar elde etmeniz size yardımcı olacaktır (*bkz, Kutu 46*).

İhtiyaç analizinde, insan hakları bağlamı ve potansiyel katılımcıların özellikleri hakkında toplanan verilerin düzenlenmesi ve yansıtılması, katılımcıların içinde buldukları bağlam ve katılımcıların profillerine dair bir tanım geliştirmenizi sağlayacaktır. Dahası, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri analizi de, eğitim tasarlanırken göz önünde bulundurulması gereken toplumsal cinsiyet farklılığı konusunda size bilgi verecektir. Cinsiyete göre ayrıştırılmış bir veri setine ulaşmak için, sorulara yanıt verenlerin cinsiyetlerinin bilinmesi ve kaydedilmesi önemlidir. Benzer bir ayrıştırma ve analiz, azınlık grubuna mensup olup olmama veya dilsel beceriler gibi katılımcı grubun diğer özellikleri için de yapılabilir.

Bağlamın ve geliştirdiğiniz öğrenen profilinin tanımlanması, eğitim ihtiyaçlarınızı belirlemenize yahut belirlediğiniz ihtiyaçları doğrulamanıza ve genel bir öğrenme hedefi tespit edebilmenize yardımcı olacaktır. Bu bilgi, ayrıca, insan hakları eğitiminiz için en uygun içeriği belirlemeye dair alacağınız kararlara da rehberlik edecektir. Örneğin, ortam taraması esnasında, başka bir insan hakları örgütünün ele almayı düşündüğünüz konulara benzer bir konuda eğitimler vermeye başladığını tespit edebilirsiniz. Bu durumda söz konusu örgütle temasa geçip, eğitim materyallerini paylaşmak ve hatta ortaklaşa bir eğitim düzenlemek gibi konuları görüşebilirsiniz. Ya da çıkardığınız öğrenen profili, size, hedef grubunuzun Çocuk Haklarına Dair Sözleşme konusunda kuramsal bilgiye sahip olduğunu ancak Sözleşme’de yer verilen hakların gerçek hayatta uygulanmasına dair çok az deneyimleri olduğunu gösterebilir. Bu bilgi ışığında eğitime, Sözleşme’nin uygulanmasına dair birinci elden deneyimi olan bir uzmanı davet etmeyi düşünebilirsiniz.

<sup>17</sup> UNICEF ve Mayınların Temizlenmesi için Cenevre Uluslararası Merkezi, *IMAS Mayın Riski Eğitimi: İyi Uygulamalar Kılavuzu 2-Veri Toplanması ve İhtiyaç Tespit Çalışması*, Uluslararası mayın eylem standartları (2005).

Burada hatırdâ tutulması gereken bir diğer önemli husus da eğitim ihtiyaç analizi için topladığınız verilerin, eğitim sonunda yapacağınız özetleyici değerlendirmede de sizlere faydalı olabileceğidir. Örneğin, öğrenenlerin önceki bilgi ve deneyimlerine dair topladığınız bilgileri özetleyici değerlendirmede temel veri<sup>18</sup> olarak kullanabilirsiniz. Eğitim bittikten sonra da aynı soruları tekrar sorup, verilen cevapları daha önce verilenlerle kıyaslayabilirsiniz.

## 1.5. İnsan hakları eğitiminde ihtiyaç analizi yapmanın zorlukları

Eğitimden önce katılımcılara erişimin sınırlı olması ya da yeterince güçlü olmayan bir planlama, eğitimin, katılımcıların gerçek ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlamada ciddi bir zorluk yaratır. Dahası, insan hakları eğitimcileri, ihtiyaç analizi için veri toplamayı olumsuz etkileyen karmaşık ve zorlu örgütlenmelerle (örneğin yeterince işlevsel çalışmayan kolluk kuvveti birimleri, güçsüzleştirilmiş STK'lar ve ulusal insan hakları kurumları, vs.) de karşılaşabilirler. Fonlardaki belirsizlik de ihtiyaç analizinin yapılmasını etkileyebilir. Örneğin, eğitim ihtiyaç analizi için fon bulmak özellikle güç olabilir; zira bir eğitim için istenen fonlarda, çoğu zaman, ihtiyaçların hâlihazırda tespit edildiği varsayılır.

### Kutu 22

#### Diyalog yoluyla belirlenen ihtiyaçlar

“İnsan hakları programlarında ihtiyaç tespiti çoğu zaman sezgiye dayalı olarak yapılır. Ancak ihtiyaçları tespit edip tanımlamanın en iyi yolu 1) eğitime katılabilecek kişiler, 2) eğitimin odaklanacağı alanda faaliyet gösteren aktörler ve kuruluşlar ve 3) dış aktörler (fon verenler, uzmanlar ve eğitimciler) arasında diyalog kurulmasıyla olur. Çoğu zaman yeterli zaman ve kaynağın olmayışından ötürü bu süreç, yukarıda sayılan aktörlerden birinin ya da birkaçının baskın gelen ihtiyaçları nedeniyle ya kırılıp ya da kesintiye uğrar. Dolayısıyla bu üç kategoride yer verilen aktörler arasında geliştirilen iletişimin önemi ne kadar vurgulansa azdır.”

*Kaynak:* J. Paul Martin, İnsan Hakları Eğitimi El Kitabı: Kendi Kendine Öğrenme (New York, İnsan Hakları Çalışmaları Merkezi, Columbia Üniversitesi, 1996).

Bu sorunları aşmak için izlenebilecek yolların bazıları şunlardır:

- Öğrenenlerin eğitim ihtiyaçlarına dair bilgi toplamak amacıyla katılımcılarla yapılacak danışma ya da planlama toplantılarını, insan hakları eğitimi programlarının esas unsurlarından biri olarak ele almak;
- Veri toplamanın zor olduğu durumlarda raporlar, uzmanlar veya diğer paydaşlar gibi diğer güvenilir kaynaklara danışmak;
- Genel ihtiyaç analizi sürecinde paydaşların doğrudan katılımlarını gözetmek ve diğer örgüt ve kurumların elde edebilecekleri faydayı net bir biçimde ortaya koymak;
- Mümkün olan hallerde, ihtiyaç analizi çalışmasını, insan hakları eğitimleri için yapılan fon başvurularına, gerekli faaliyetlerden biri olarak dâhil etmek.

<sup>18</sup> “Temel veri” faaliyetlere başlamadan önce programa ya da programın unsurlarına (örneğin katılımcılar) dair toplanan ilk bilgilere denir. Bu veri genellikle mülakatlar, gözlemler ve formlar aracılığıyla toplanır ve daha sonra programda değişiklik yapılmasına ilişkin kararlarda kullanılmak üzere toplanan diğer verilerle kıyaslanır. Amerika Birleşik Devletleri, Adalet Bakanlığı, Adli Destek Bürosu, Program Değerlendirme ve Performans Ölçümü Merkezi, “Sözlük” adlı çalışmadan uyarlanmıştır. Bkz: [www.ojp.usdoj.gov/BJA/evaluation/glossary/](http://www.ojp.usdoj.gov/BJA/evaluation/glossary/) (Erişim Tarihi: 16 Aralık 2010).

Eğitim ihtiyaç analizi yaparken, bu iş için kullanılacak insan ve mali kaynağını asgariye indirmenin başka yolları da mevcuttur. İhtiyaç analizi yapabilmek için elde herhangi bir kaynak mevcut değilse, temel soruları eğitim öncesi dağıtılacak anketlere, enformel mülakatlara ve eğitim öncesi verilen alıştırmalara dâhil etmek çoğu zaman mümkündür. **4. bölümde** yer verilen araçlar, sizlere insan haklarının durumu ve hedef kitlenizin ihtiyaçları hakkında hızlı ve etkili bir şekilde bilgi toplamanızda yardımcı olabilir.

İhtiyaç analizi yapmanın faydaları, böyle bir çalışmayı yapmanın zorluklarıyla kıyaslandığında, çok daha fazladır. Bu tür bir çalışma, başlangıçta biraz motivasyon ve zaman gerektirse de daha sonra katılımcıların gerçek ihtiyaçları ile insan hakları eğitiminin hedeflerine uygun etkili bir eğitim geliştirmemizi sağlayarak harcanan bu zaman ve çabanın karşılığını verecektir.

Potansiyel katılımcılar, uzmanlar, fon verenler ve diğer paydaşlarla daha en başından somut bir ilişki tesis etmek, insan hakları eğitimimizi geliştirirken bizlere itibar ve güven verecektir. Dahası, böyle bir ilişkiyi başlatmak, çoğu zaman diğer aşamalarda yapacağımız değerlendirmeleri de kolaylaştıracaktır. Katılımcılardan bir bölümünün doldurduğu anketler yahut katılımcıların bir bölümüyle yapılan mülakatlar gibi çok basit bir ihtiyaç tespiti çalışması bile insan hakları eğitimimizin arzu edilen etkiyi yaratma ve insan haklarının ilerletilmesine katkıda bulunma potansiyelini artıracaktır.

Öte yandan, herhangi bir ihtiyaç analizi yapılmaması ise, bir dizi olumsuz sonuç doğurabilir. Örneğin düzenleyeceğimiz eğitim gerçekte yaşanan sorunları teğet geçebilir ya da hedef kitle için çok alakalı olmayabilir. Bunlar da, öğrenenlerin insan hakları konularına kayıtsız ve bazen de düşman olmalarına yol açabileceği gibi, eğitimcilerin ve örgütlerin itibarlarını zedeleyebilir. Tabii kısıtlı kaynakların da boş yere harcanmış olacağını unutmamak gerekir.

## 1.6. Eğitim ihtiyaç analizi: Özet

Bu bölümde eğitim ihtiyaç analizini inceledik. Aşağıda, bölüm boyunca ele aldığımız bazı temel kavramları yeniden hatırlayacağız.

### Eğitim ihtiyaç analizi nedir?

İhtiyaç analizi, eğitim ihtiyacının tespit edilmesi amacıyla bir insan hakları eğitimi programı ya da oturumu öncesinde, yani planlama safhasında, yapılan bir çeşit değerlendirmeye verilen addır.

### Neden?

İhtiyaç analizi, insan hakları eğitimcilerine, insan haklarının ve insan hakları eğitiminin mevcut durumu ile eğitim aracılığıyla ulaşılabilecek daha ideal durum arasındaki mesafeyi tespit edebilmelerine yardımcı olur. Bu mesafeyi anlamının kendisi de, insan hakları eğitimcilerinin, katılımcıların eğitim ihtiyaçlarını tespit edebilmelerini sağlar. Eğitimden önce toplanacak bilgi, eğitimin geliştirilmesinde ve daha etkili kılınmasında kullanılabilir.

### Nasıl?

Eğitim ihtiyaç analizinin yürütülme süreçleri diğer değerlendirme çalışmalarıyla aynıdır:

- Amacın tanımlanması
- Eğitimin bağlamına ve katılımcılara dair doğru soruların sorulması
- Sorulara yanıt verecek bilgilerin doğru kaynaklardan toplanması; toplanan bilgilerin de tavsiyelere dönüşmesi için analiz edilmesi
- Toplanan ve analiz edilen verilere göre hareket edilmesi. Bu, eğitim ihtiyaçlarının ayrıntılı bir biçimde belirlenmesi ve insan hakları eğitim programı ya da oturumunun genel öğrenme amacının tanımlanmasını da içerir.

İnsan hakları eğitimleri için ihtiyaç analizinde kullanılacak iki temel bilgi toplama yolu ise:

- Ortam taraması- İnsan hakları eğitiminin yapılacağı bağlamın analiz edilmesidir. Katılımcıların örgütsel ya da içinde yaşadıkları topluma dair bilgiler ile örgütlerinde ya da topluluklarında üstlendikleri vazifelerle ilgili bilgilerin toplanması ve analiz edilmesini içerir. Bu çalışma, aynı zamanda, siyasal durumun ve hem ülkedeki hem de küresel düzeydeki insan hakları ortamının analiz edilmesini de içerebilir.
- Öğrenen profili- Katılımcıların profilini doğru bir biçimde çıkarmaya ve dolayısıyla da eğitimin tasarımına dair kararlarımızı belirlemeye yarayan ve katılımcıların çeşitli özelliklerini incelemeye dayanan analiz biçimidir. Bu özellikler arasında demografik bilgiler, meslek, eğitim ve öğrenmedeki motivasyonlar bulunur.

İhtiyaç analizi yürütürken kullanılacak kaynaklar sınırlıysa, temel soruları, eğitim öncesi dağıtılacak anketlere, enformel mülakatlara ve eğitim öncesi verilen alıştırmalara dâhil etmek çoğu zaman mümkündür.

### Sonuç

Bu iki çalışma yoluyla elde edilen bilgiler eğitim ihtiyaçlarının ve eğitimin genel hedefinin belirlenmesine olanak verir.

## 1.7. Örnek eğitim ihtiyaç analizi

### Durum

Bir ülkedeki Sosyal İşler Bakanlığının, İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı'nda yer alan şartların yerine getirilmesi için, insan haklarını, Bakanlığın çalışma prensipleriyle bütünleştirmesi gerekiyor. Bakanlık, bu itibarla, başta bakanlığın üst düzey çalışanları olmak üzere tüm personeli için insan hakları eğitiminin gerekli olduğunu belirliyor. Bu amaçla, bakanlığın üst düzey çalışanlarına yönelik bir insan hakları eğitiminin geliştirilmesi ve yapılması için, insan hakları eğitimi alanında oldukça deneyimli ve yerel bir insan hakları örgütü olan Hakların Yolu isimli STK ile temas ediyor. Hakların Yolu da bakanlığın bu teklifine olumlu bakarak eğitimi düzenlemeye karar veriyor.

Amaç  
Sorular  
Cevaplar  
Analiz  
Eylem

### İhtiyaç analizi

#### 1. Amaç

Bakanlıkta çalışan üst düzey yetkililer, Hakların Yolu için daha önce çalışmadıkları yeni bir hedef kitle. Hakların Yolu ekibi de, insan hakları prensiplerinin bakanlık çalışanlarının işlerine entegrasyonunu sağlamak için bu kitlenin çalıştıkları ortama dair bir fikre sahip olmanın ve eğitime katılacak bireylerin öğrenme ihtiyaçlarının tespit edilmesinin şart olduğuna kanaat getiriyor.

#### 2. Doğru soruları sormak ve yanıtları doğru kaynaklardan almak

Eğitim ihtiyaç analizinde yer alması gereken bazı önemli sorular:

##### (a) Ortam taraması

- Bakanlıkça sunulan sosyal refah hizmetleri ve programlarından yararlanan kişilerin içlerinde bulunduğu mevcut insan hakları ortamı nedir? Kadınların ve erkeklerin durumları benzer mi? Bu hizmetlerden yararlanan kişilerin kendilerine özgü insan hakları sorunları var mı?
- Bakanlığın teşkilat yapısı nasıl? Bakanlıkta hangi birim ve müdürlükler insan hakları eğitimlerine dâhil edilecek?
- Ülkenin İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı çerçevesinde insan hakları prensiplerini çalışmalarına uygulamak açısından bakanlığın yükümlülüklerinin ayrıntıları nelerdir?
- Bakanlık personeli için benzer eğitimler gerçekleştiren başka örgütler var mı?
- İnsan haklarının sosyal refahla bütünleştirilmesi için uygun eğitim materyalleri bulunuyor mu?

##### Ortam taraması için kaynaklar ve araçlar

Eğitimi geliştirip düzenleyecek olan Hakların Yolu eğitimcileri, bakanlığın teşkilat yapısı ve çalışma usulleriyle ilgili bilgi toplamak için aşağıdaki yolları izlediler:

- Yüz yüze yapılacak görüşmelere hazırlık olarak, bakanlıkta eğitimlerden sorumlu kişiye, bir dizi sorunun bulunduğu bir e-posta gönderildi.
- Bakanlığın farklı birimlerinde çalışan ve eğitime katılacak olan bazı bakanlık personeliyle yüz yüze görüşmeler ve mülakatlar gerçekleştirildi. Bu görüşme ve mülakatlarda görüşülen kadın ve erkek personelin dağılımının dengeli olmasına özen gösterildi.
- Bakanlık personeli tarafından verilen ilgili belgeler incelendi.
- Hakların Yolu, eğitimin bağlamı ve içeriğine dair kendi deneyimli personeliyle toplantılar düzenledi.

**(b) Öğrenen profili**

*Kutu 20'de* yer verilen demografik bilgilerin toplanmasına ek olarak toplanması gerekebilecek diğer önemli bilgiler:

- Katılımcıların, ülkenin İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı konusundaki farkındalık düzeyleri
- Katılımcıların, ülkenin İnsan Hakları Ulusal Eylem Planının uygulanması için kendi birimlerinin özel politika yükümlülükleri konusundaki farkındalık düzeyleri
- Katılımcıların, insan hakları ve özellikle de sosyal refah hizmetlerinin sunumu bağlamında insan hakları konularındaki bilgi ve deneyimleri

**Öğrenen profili için kaynak ve araçlar**

Bu eğitim oturumu üzerine çalışan Hakların Yolu eğitimcileri, öğrenenlerin profillerini yeterli düzeyde çıkarabilmek için:

- Gerekli bilgilerin toplanması için bir anket hazırladı. Ankete yanıt verme oranının yüksek olmasını sağlamak amacıyla da bakanlığın farklı birimlerinde üst düzeyde görev yapan ve eğitime katılacak kişilerden, gönderilen anketi, kadın ve erkeklerin bulunduğu diğer üst düzey personeline dağıtımını yapmaları rica edildi.
- Eğitime katılacak bakanlık çalışanlarının bir bölümüyle (kadın ve erkek) yüz yüze görüşmeler gerçekleştirildi.

**3. Verilerin analizi ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi**

Yapılan ihtiyaç analizi, Hakların Yolu çalışanlarının, bakanlığın karmaşık teşkilat yapısını öğrenmelerine ve öğrenen profilini doğru bir biçimde çıkarabilmelerine olanak verdi. İhtiyaç analizinin sonucunda katılımcıların bir bölümünün insan hakları konusunda bilgili oldukları, insan haklarına dair bilgilerin artırılmasına yönelik bir ihtiyacın dile getirildiği ve yine bu kişilerin insan hakları temelli bir bakış açısının bakanlığın sosyal politika ve programlarına nasıl entegre edilebileceği konusunda daha fazla bilgilenmek istedikleri ortaya çıktı. Bu çalışma neticesinde Hakların Yolu ekibi şimdi bir sonraki sürece, yani başarmayı hedefledikleri sonuçların belirlenmesi ile genel amaç ve ve öğrenme hedeflerinin geliştirilmesine geçebildi.

## Adım 2: Arzulanan değişimin tanımlanması – sonuçların tanımlanması

Değerlendirme sürecinin ikinci aşaması arzu edilen sonuçların tanımlanmasıdır. İhtiyaç analizinin tamamlanmasının ve ihtiyaç duyulan değişimin ne olduğunun anlaşılmasının ardından, arzu edilen değişimin, somut bir sonuç olarak ne anlama geleceğine ve bunları nasıl ölçebileceğimize odaklanmalıyız. Bu adım biraz “geriye dönük” bir yol gibi görünse de, nihai sonuçların neler olması gerektiğine dair net bir görüşümüzün olması ve bunu nasıl değerlendireceğimiz hususunda bir karara varmamız, eğitim tasarlama sürecimizin doğru yolda ilerlemesini sağlayacaktır.

Bu kısımda ilk olarak sosyal değişimi sağlayan insan hakları eğitimi bağlamında sonuç kavramından ne kastedildiği incelenecektir. Bu ilk incelemenin ardından ise, uluslararası fon kuruluşları ve uluslararası kuruluşların büyük bir bölümünün fon verdikleri projeleri takip etme amacıyla insan hakları eğitimi alanında çalışan örgütlerden talep ettikleri sonuç odaklı yönetim (SOY) yaklaşımı ile mantık modeli ele alınacaktır.

Arzu edilen sonuçları net bir biçimde ifade etmek, insan hakları eğitimi oturumları için açık ve gerçekçi hedefler belirleyebilmemize ve arzu edilen sonuca ya da sonuçlara zaman içinde gerçekten de ulaşıldığını teyit edebileceğimiz değerlendirme araçlarını geliştirebilmemize yardımcı olacaktır.

### 2.1. İnsan hakları eğitimi için sonuçları tanımlamak

Sonuçlar, bir faaliyet ya da programın dışsal etkileridir. Sonuçlar, ayrıca, insan hakları eğitiminin hedefinin ve amaçlarının başarıya ulaştığını ortaya koyan tanımlanabilir ve ölçülebilir göstergelerdir. *1. bölümde 1.2 numaralı kısımda* da gördüğümüz üzere, ister kısa vadede ister orta ya da uzun vadede ölçülsün, insan hakları eğitimi faaliyetlerinin sonuçları her zaman **değişim** ile ilgilidir. Dolayısıyla insan hakları eğitimcileri, düzenledikleri eğitimlerin, olumlu değişimlerin yaşanmasına ya da olumlu sonuçların ortaya çıkmasına yaptıkları katkıyı görebilmelidir.

İnsan hakları eğitimi faaliyetleri sonucunda zaman içinde yaşanabilecek değişimi tasavvur etmek için kullanılacak faydalı imgelerden biri de “sıçrayan su ve dalga”<sup>19</sup> resmidir. Bu el kitabının *birinci bölümünde* yer verdiğimiz insan hakları eğitimi tanımının “kişiden başlayan ve toplumun geneline ulaşan bir güçlendirme ve yetkin kılma süreci” olduğunu hatırlarsak, “sıçrayan su ve dalga” imgesinin zaman içinde yaşanan değişimi gösterme açısından oldukça yararlı olduğunu görebiliriz.

Resimde bir su birikintisinin üstünde elinde bir taşla ayakta duran birisini görüyoruz. Bu kişi, elindeki taşı bilerek suya düşürüyor ve bunun neticesinde su önce etrafa sıçrıyor ve ardından da dalgaları oluşturuyor. Bu benzetmeyi insan hakları eğitimine uyarlayacak olursak:

- **Kişi:** insan hakları eğitimini düzenleyenler
- **Taş:** insan hakları eğitimi



Kaynak: PLAN:NET, *Sıçrayan Su ve Dalga: Planlama ve Sonuç Yönetimi*

<sup>19</sup> PLAN:NET, *Sıçrayan Su ve Dalga: Planlama ve Sonuç Yönetimi* (Calgary, Kanada, PLAN:NET Limited, 2003).

- **Sıçrayan su:** insan hakları eğitiminin katılımcılar üzerindeki ilk etkileri (kısa vadedeki tepkiler ve öğrenmeler)
- **Dalgalar:** katılımcıların bilgi, beceri, değer ve tutumlarını içinde buldukları ortamda bulunan kişilere aktarması. Bu aşama gerçek sosyal değişimin yaşanmaya başladığı aşamadır (orta vadedeki sonuçlar).
- **Kıyıya ulaşan dalgalar:** insan hakları eğitiminin zaman içinde daha geniş bağlamdaki sosyal ortama etkisi. Kıyıda yaşanan değişimlerin gözlemlenmesi yoluyla sosyal değişimin gerçekleşip gerçekleşmediği bilinebilir. Ancak burada hatırlanması gereken husus, diğer faktörlerin de su birikintisine attığımız taşla (yani bizim insan hakları eğitimi oturumumuz ile) birlikte kıyıdaki dalgaları (yani sosyal değişimi) yarattığıdır.

İnsan hakları eğitimcileri su birikintisinde suyun ilk sıçradığı zamana kadar, yani insan hakları eğitiminin başında, kontrolü büyük ölçüde ellerinde tutarlar. Ancak bu aşamadan sonra kontrolü elde tutma yetisi giderek azalır. Zira dalgalar dışarıya doğru yayıldıkça, dalgaların yayılma biçimlerini ve gidecekleri yolu, su birikintisindeki diğer unsurlar da belirler. Bir diğer ifadeyle, suyun ilk sıçradığı andan sonra sebep ve sonuç ilişkisini ortaya koymak giderek güçleşir. Bundan dolayı da insan hakları eğitimi faaliyetlerinin ve programlarının yarattığı etki ölçülürken, toplumda ya da toplulukta yaşanan bir değişimi doğrudan belli bir faaliyet ve programa bağlamak yerine, bu faaliyet ve programların insan haklarının ilerletilmesi ve sosyal değişimin yaşanmasındaki katkıları ele alınır.

## 2.2. Sonuç odaklı yönetim yaklaşımı

Yukarıda da belirtildiği üzere, insan hakları eğitimi alanında çalışan birçok kuruma mali destek sağlayan uluslararası fon kuruluşlarıyla diğer uluslararası kuruluşlar, insan hakları eğitimi girişimlerine fon verirken veya kendi program planlarını, uygulamalarını, izlemesini ve tüm bunların raporlanmasını düzenleyen iç yönetmelik ve usulleri oluştururken, sonuç odaklı yönetim yaklaşımını uygular ve bu yaklaşımın uygulanmasını talep ederler. Sonuç odaklı yaklaşımı ayrıntı bir biçimde ele almak bu el kitabının kapsamının<sup>20</sup> ötesinde olsa da, bu yaklaşımın ne olduğunu ve bu yaklaşımda kullanılan dili incelemek insan hakları eğitimcileri olarak değişimi değerlendirirken bize yararlı olacaktır.

Sonuç odaklı yönetim, karar alma, şeffaflık ve hesap verebilirliği geliştirmek için stratejileri, insanları, kaynakları, süreçleri ve ölçümleri birbiriyle bütünleştiren bir yönetim felsefesi ve yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, bir projenin ya da programın amacının ve dolayısıyla da beklenen sonuçların ilk aşamada netleştirilmesine yardımcı olur. Sonuç odaklı yönetim yaklaşımını kullanarak yapacağımız ilk şey başarmayı hedeflediğimiz sonuçları tanımlamaktır. Daha sonra da bu sonuçları başarabilmek için gereken faaliyetlerin ve kaynakların neler olduğu konusuna döneriz. Her aşamada elde edilen sonuçlar, bir sonraki aşamalarda da sonuçların ne olacağını belirlenmesine ve bu sonuçlara ulaşılmasına yardımcı olur.<sup>21</sup> Sonuç odaklı yönetim yaklaşımında sonuçlar, belirli amaçları gerçekleştirmek için atılan adımların çıktısı olarak değerlendirilir ve neden-sonuç ilişkisi kurularak tanımlanabilen ve ölçülebilen değişimler olarak tanımlanırlar.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Sonuç odaklı yönetimle ilgili kaynaklara internet ve yönetimde bu yaklaşımın kullanılmasını talep eden uluslararası kurum ve kuruluşlar aracılığıyla ulaşılabilir. Yararlı olabilecek kaynaklardan biri için, bkz: Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı (CIDA): "CIDA ve Sonuç Odaklı Yönetim Araçları: rehber", 2009, [www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/eng/NAT-92213444-N2H](http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/eng/NAT-92213444-N2H) (Erişim Tarihi: 16 Aralık 2010).

<sup>21</sup> Kanada Tohum Bankası, "Mantıksal çerçeve analizi", 102 sayılı bilgilendirme notu.

<sup>22</sup> "CIDA ve Sonuç Odaklı Yönetim".



Bu yaklaşım, aynı zamanda, yalnızca faaliyetler temelinde yürütülen bir yönetim modeli olmaktan ziyade, beklenen sonuçlara ulaşılması için proje faaliyetleri ya da benimsenen yaklaşımda gereken değişikliklerin yapılmasına yardımcı olan bir model sunarak, bizlere daha etkili bir yönetim modeli sunar.

### 2.2.1. Mantıksal model

Mantıksal model (ki “sonuç zinciri modeli”<sup>23</sup> ve “mantıksal çerçeve” olarak da bilinir), bir projenin vizyonunu ifade eden, bu vizyonun gerçekleşmesi için plan yapan ve bunun zaman içinde neleri gerçekleştireceğini ortaya koyan bir araçtır. Mantıksal model, projelerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve yönetiminde kullanılan önemli bir araçtır. Bu model çoğunlukla projenin ana unsurlarına dair bilgilerin açık, kısa, mantıklı ve sistematik bir yolla grafiksel olarak ya da bir tablo ile gösterilmesinden ibarettir.

Standart bir mantıksal model:

- Projenin neyi başaracağını;
- Projenin amacının gerçekleşmesi ve beklenen sonuçlara ulaşılması için yürütülecek faaliyetleri;
- İhtiyaç duyulan kaynakları (“girdiler”);
- Projenin başarısını etkileyebilecek olası sorunları;
- Projenin gelişimi ve nihai başarısının nasıl ölçüleceğini ve bu ölçümlerin hangi göstergelerle doğrulanacağını içerir.<sup>24</sup>

Mantıksal model, bir projeyi ve o projenin bağlamını, girdiler, faaliyetler ve beklenen sonuçlar arasındaki bağlantıların yahut mantıksal ilişkilerin görsel olarak ifade edilebilmesi için, özet şeklinde sunar. Kısa dönemdeki çıktılar, orta vadeli çıktılar ve etki bu modelde kullanılan temel kavramlardır. Bu kavramların açıklaması ve mantıksal model örneği için aşağıdaki *Kutu 23’e* bakabilirsiniz.<sup>25</sup> Mantıksal model, aynı zamanda, faaliyetlerle ilişkilendirilmiş ve mantıksal bir zincir çerçevesinde ifade edilmiş sonuçları, nihai sonuçlara bağlayan ve bu sonuçların başarılmasında atılan adımların nasıl ilerlediğini gösteren bir yol haritası işlevi de görür. Yukarıda yer verdiğimiz “sıçrayan su ve dalga”<sup>26</sup> resmi, sonuç zincirini görsel bir biçimde göstermek için sıklıkla kullanılan bir resimdir.

İnsan hakları eğitimlerinin planlanmasında mantıksal model faydalı bir araç olabilir; zira bu model, insan hakları değerleri ve ilkeleriyle uyumlu olarak ortaya çıkan sonuç ve değişimlerin, gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimi faaliyetleriyle nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymamıza yardımcı olabilir. Bu noktada kullanılan terimlerin her örgüt tarafından farklı bir biçimde kullanıldığını ve bu terimlerin de sürekli evrildiğini hatırlatmak gerekir. Ancak yine unutulmamalıdır ki sonuçları farklı düzeylerde (yani kişi, örgüt/grup, toplum/topluluk) ve zaman içinde (yani kısa, orta ve uzun vade) görme ihtiyacı ve gerekliliği herkes için aynıdır.

<sup>23</sup> A.g.e.

<sup>24</sup> Bond, “Mantıksal çerçeve analizi”, Kılavuz notlar, No. 4, 2003.

<sup>25</sup> “Mantıksal çerçeve yaklaşımı”, *Denizde Korunan Alanların Yönetimi: Hint Okyanusu’nun Batısı için Bir Alet Çantası* (Nairobi, Dünya Koruma Birliği (IUCN) Batı Afrika Bölgesel Programı, 2004).

<sup>26</sup> Kanada Tohum Bankası, “Mantıksal çerçeve analizi”.

## Kutu 23

## Mantıksal model (sonuç zinciri)

Aşağıdakiler, bir girişime NASIL yatırımların yapıldığıyla ilgilidir.			Aşağıdakiler, gerçekleşen DEĞİŞİMLERİ; yani sonuçları göstermektedir.		
Girdiler	Faaliyetler	Çıktılar	Kısa dönemdeki çıktılar (katılımcılardaki değişimler)	Orta vadeli çıktılar (katılımcıların örgütlerinde ya da içinde buldukları toplulukta yaşanan değişimler)	Etkiler (Uzun vadede topluluk/toplumda yaşanan değişimler)
Çıktıların faaliyet yoluyla elde edilmesi ve sonuçlara ulaşmak için kullanılan mali, insan ve bilgi kaynakları ile materyaller	Girdilerin çıktıları üretmesi için atılan adımlar ve gerçekleştirilen eylemler	Faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkan ürün ve hizmetler  (örneğin, düzenlenen eğitim oturumu, üretilen eğitim materyalleri)	Doğrudan çıktılarına atfedilebilen değişimler. Bunlar genellikle kısa vadeli ve katılımcıların <b>beceri, farkındalık, erişim ve yapabilirliklerindeki değişimleri</b> temsil eder.  (örneğin, öğrenenlerde <i>yaşanan ilk değişimler-Kirkpatrick Aşama 1- tepkiler ve Aşama 2- öğrenme</i> ).	Bir ya da birden fazla kısa dönem çıktısının gerçekleşmesi halinde mantıksal olarak yaşanması beklenen değişimler. Bunlar genelde orta vadeli ama kısa vadede gerçekleşebilirler. Katılımcıların <b>davranışlarında yahut pratiklerindeki değişimleri</b> ifade eder (örneğin, katılımcıların örgütlerinde ya da içinde buldukları topluluklarda yaşanan değişimler-Kirkpatrick Aşama 3- aktarım/davranış)	Bir projeye makul olarak atfedilebilen ve bir veya birden fazla orta vadeli çıktının sonucu olan en yüksek düzeydeki değişimler. Bunlar faydalanıcılarda ve içinde yaşadıkları topluluk/toplumda ortaya çıkan ve <b>sürdürülebilir bir değişimi ya da durumu</b> temsil eder. (örneğin, Kirkpatrick-Aşama 4- Etki)

Kaynak: CIDA, "CIDA'da sonuç odaklı yönetim araçları" başlıklı çalışmadan uyarlanmıştır.

Mantıksal model, proje çalışanlarına, fon verenlere, projenin faydalanıcılarına ve diğer paydaşlara projenin yaşam döngüsü boyunca pratik ve özet bilgiler sunar. Projenin koşulları değiştiği takdirde mantıksal modelin de bu değişimleri yansıtması ve tüm paydaşların söz konusu değişiklikler konusunda bilgilendirilmeleri beklenir. Mantıksal çerçevenin geliştirilmesine dair bir örneğe **Bölüm 4, Kısım 6.8'de** yer verilmektedir.

İnsan hakları eğitimi faaliyetlerimiz yoluyla başarmaya çalıştığımız kısa, orta ve uzun vadeli değişiklikler ve sonuçların neler olduğunu, **Bölüm 1, Kısım 1.2'de** yer verilen ve genişleyen etki alanlarındaki (yani kişi, örgüt/grup, topluluk/toplum) üç değişim seviyesinin her birinde tanımlayabiliriz.

Aşağıdaki *kutu 24*'te insan hakları eğitimlerinin başarmayı hedeflediği değişim örneklerini bulabilirsiniz. İnsan hakları eğitimi faaliyetleriyle ilintili olarak tanımladığımız değişiklikler, bizlere neyi ölçmemiz gerektiği konusunda yol gösterecektir.

## Kutu 24

**İnsan hakları eğitimi faaliyetlerine bağlı sonuç türleri**

Düzyey	Ortaya çıkabilecek değişim
<b>Kişi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Farkındalık,</li> <li>İstek ve motivasyon,</li> <li>Bilgi,</li> <li>Beceri ve</li> <li>Tutum ve davranışlardaki <i>değişimler</i></li> </ul>
<b>Örgüt/grup</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilgiye erişim,</li> <li>Hizmet ve kaynaklara erişim,</li> <li>Güç ilişkileri (menfaat ve etki),</li> <li>Katılım düzeyi,</li> <li>Aile ilişkileri,</li> <li>Ayrımcılık gözetmeme, özgürlük, güvenlik, eğitim, sağlık, barınma gibi belli başlı haklara saygı gösterilmesi ve bu hakların hayata geçirilmesi</li> <li>Rapor edilen insan hakları ihlallerinin sayısında yaşanan <i>değişimler</i>.</li> </ul>
<b>Topluluk/toplum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İnsan hakları ilkelerini yansıtan kanun, politika ve usuller,</li> <li>Devlet hizmetleri,</li> <li>Rapor edilen insan hakları ihlallerinin sayısı,</li> <li>Yurttaş ve sivil toplum katılımı ve hükümetle işbirliği,</li> <li>Sosyo-ekonomik koşullar ve</li> <li>Değişen toplumsal cinsiyet normları gibi insan haklarına olumlu olarak etki eden kültürel norm ve pratiklerde yaşanan <i>değişimler</i>.</li> </ul>

Kişiler düzeyinde yaşanan değişimleri kısa, orta ve uzun vadede gözlemlemek mümkündür. Örneğin, bir bireyin insan haklarını ilgilendiren bir konuya ya da bir insan hakları sorununa dair farkındalığı ve bu sorun ya da konuyu değiştirme arzusu yoksa, o bireyin tutumunda bir değişimin yaşanması pek de beklenmez. Bu tür bir farkındalık ya da değiştirme isteği de öyle birden meydana gelebilecek bir değişim olmayabilir. Benzer bir biçimde topluluk düzeyinde yaşanacak bir değişim de sadece orta vadeli bir değişim olmayacaktır. Daha kısa yahut daha uzun vadeli değişimler de her zaman yaşanabilir ve gözlemlenebilir.

Sonuç odaklı yönetim yaklaşımının pek çok boyutu bulunsa da, insan hakları eğitimcilerinin dikkate alması gereken en önemli tarafı, arzulanan değişimin belirlenmesine odaklanmaktır. Nitekim yaptığımız işin sosyal değişime nasıl katkıda bulunabileceğine dair teferruatlı bir biçimde düşünmenin önemini ne kadar vurgulasak azdır.

### 2.3. Sonuçların tanımlanmasından insan hakları eğitiminde hedefin belirlenmesine

Yukarıda da değindiğimiz üzere, arzu edilen sonuçları tanımlama işi, neyi başarmayı dilediğimize dair net bir vizyonu geliştirmekle başlar. Bu süreç, başarılı geçecek bir eğitimin ardından neyi görmeyi arzuladığımızı düşünmemizi gerektirir. Değişen nedir? Arzu edilen sonuçları ifade etmenin kolay yollarından biri de şu cümleyi tamamlamaktır: “Bu eğitimin neticesinde .....gözlemliyoruz.” Bu konuya dair örnekler için aşağıdaki **Kutu 25’e** bakabilirsiniz.

#### Kutu 25

#### Faaliyetler, sonuçlar ve hedefler arasındaki bağlantılar

Faaliyet	Sonuç	Hedef
<b>Polis memurlarına toplumsal cinsiyet duyarlılığı konusunda verilen bir eğitim</b>	Polis memurları, çalışmalarına toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan politika ve pratikleri dâhil ettiler.	Eğitimin amacı, polis memurlarının çalışmalarına, toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan pratikleri dâhil edebilme kapasitelerini artırmaktır.
<b>İnsan hakları eğitimi için yöntem eğitimi</b>	İnsan hakları eğitimcileri, katılımcı bir yaklaşım kullanarak daha etkili eğitimler geliştirdiler ve tasarladılar.	Eğitimin amacı, insan hakları eğitimcilerinin katılımcı bir yaklaşım kullanarak daha etkili eğitimler geliştirme ve tasarlama kapasitelerini artırmaktır.

Elde etmek istediğimiz sonuçları tanımlamak bizlere daha en başından net bir hedefi ortaya koymamızda yardımcı olur. Başladığımız nokta ile varacağımız nihai nokta arasında her zaman bir bağlantı vardır ve bu bağlantı da arzu edilen değişimlerin meydana gelme ihtimalini artıracak bir vizyonu içerir.

Bir sonraki adım ise, hedeften sonuçlara “nasıl” gideceğimizi tespit etmektir. Bunu da eğitim oturumumuz için öğrenme hedeflerinin neler olacağını ortaya koyarak yapabiliriz.

### 2.4. Hedeflerin geliştirilmesi ve yazılması

Hedeflerin geliştirilmesi, eğitim tasarlama sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır ve aynı zamanda değerlendirme süreciyle de doğrudan ilişkilidir. Ana hedefle uyumlu somut

hedeflerin belirlenmesi, sonuca giden yolda yön tabelaları koymaya benzer. Bu yön tabelaları ya da öğrenme hedefleri, arzu edilen sonuçların elde edilmesi için, eğitime katılacak kişilerin eğitim esnasında karşılaşması gereken bilgi, beceri, değer ve tutumlar açısından temel içeriği ifade eder. Bu hedefler, daha sonra da, kişiler düzeyinde yaşanan değişimleri tespit etmeye çalışan değerlendirme sürecinde de kaynak teşkil ederler.

İçeriğin geliştirilmesindeki temel soru “Öğrenenlerin neyi bilmesi gerekmektedir?” sorusudur. İnsan hakları eğitimcileri, temel hedefi ya da hedefleri hatırlarında tutarak, arzu edilen sonuçların elde edilebilmesi için katılımcıların neyi öğrenme, yapma veya deneyimleme ihtiyacında olduklarını bilmelidir. Katılımcılarımızın arzu edilen sonuca ulaşabilmelerini sağlamak için eğitim oturumlarında aktarılacak bilgi, beceri ve tutumları etkili bir biçimde ayarlayabilmeliyiz. Örneğin, yukarıda yer alan ikinci örnekte tartışılan hedefi hatırlayalım:

*İnsan hakları eğitimcilerinin katılımcı bir yaklaşım kullanarak daha etkili eğitimler geliştirme ve tasarlama kapasitelerini artırmak*

Böyle bir hedefi olan ve eğitimi tasarlayan insan hakları eğitimcileri olarak kendimize “Katılımcılar neyi öğrenme ihtiyacı duyuyorlar?” sorusunu sorduğumuzda, bu soruya verilebilecek yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibi olabilir:

- Hedef kitlenin özelliklerinin belirlenmesi,
- Hedeflerin yazılması
- Grup dinamiğinin yönetimi için kolaylaştırma becerilerini,
- Çatışma çözümü becerileri
- Katılımcı yaklaşıma değer veren bir anlayış

Gerekli bilgi, beceri ve tutumların tespit edilmesinin ardından, bu temel alanları yansıtacak hedeflerin yazımına geçilebilir.

#### 2.4.1. Hedeflerin yazılması

Hedefleri belirlemek, öğrenenlerin arzu edilen sonuçlara ulaşmasını sağlayacak bilgi, beceri ya da tutumların tespit edilmesinden fazlasını içerir. Hedefler, katılımcıların makul düzeyde başarabileceklerini yeterince yansıtacak ve değerlendirmeyi yapanların da sonuçları yorumlamaları sağlayacak şekilde yazılmalıdır.

Hedefleri yazıya dökmenin çok çeşitli yolları vardır. Katılımcı bir yaklaşımı benimseyen insan hakları eğitiminde ise öğrenenlere odaklanan ve somut nihai çıktılarının görünür olmasını sağlayan bir yöntemin izlenmesi önemlidir. Öğrenme hedeflerinin yazımına dair bazı örnekler için *Kutu 27’ye* bakabilirsiniz.

#### Kutu 26

##### Temel içeriğe odaklanmak

Temel içeriğin belirlenmesi, nelerin çok önemli ve nelerin de daha az önemli olduğunu ayırtmayı içerir.

Bazı şeyleri bilmek pek tabii “iyi” ya da “ilginç” olabilir; ancak bunlar olmazsa olmaz değildir. “Çürük elma” olarak da adlandırılan böylesi bir eklemeyi yapmak ilk bakışta zararsız gibi görünse de, çoğu zaman temel öğrenme ödevinden uzaklaşılmasına neden olabilir ya da katılımcıların zihnini karıştırabilir. Dahası, diğer içeriğe odaklanmaya ayrılacak zamanın da boşa harcanması anlamına da gelebilir.

Kaynak: P.L. Smith ve T.J. Ragan, Öğretim Tasarımı, 2. Baskı (Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall, 1999).

## Kutu 27

## Öğrenme hedeflerinin yazımı için bazı ipuçları

Katılımcıların, eğitimin ardından sergileyebileceği bilgi, beceri ve tutumların ne olduğunu ifade eden çıktılara öğrenme hedefi denir.

Hedefler açık, öz, özgün, ölçülebilir ve doğrudan tespit edilen ihtiyaçlara dayanılarak belirlenmiş olmalıdır.

Hedefler kaleme alınırken gereksiz sözcüklerden ve jargondan kaçınılmalıdır. Örneğin, aşağıdaki örnekte ifade edilen hedef etkili bir hedef değildir:

*Katılımcılar, eğitimin sonunda, küresel düzeydeki sosyal değişimde insan hakları değer ve ilkelerinin sahip olduğu role dair derin bir kavrayış ve bilgi sahibi olacaklardır.*

Daha etkili bir şekilde ifade edilmiş bir hedef ise şöyle olabilir:

*Katılımcılar, eğitimin sonunda, temel insan hakları ilkelerini ve bu ilkelerin kendi toplumlarında nasıl hayata geçirildiğini anlatabileceklerdir.*

Hedefler, eğitimcilerin eğitim sırasında ne yapacağından ziyade, eğitimin, öğrenenler için ne tür sonuçları doğuracağını ifade etmelidir. Mesela bu alandaki temel yanlışlardan biri de eğitimcinin ya da sunumu yapan kişinin söze öğrenenin/katılımcının eğitim sonrası neleri yapabileceğini ifade etmek yerine (örneğin: “Bu bölümün ardından, .....yapabileceksiniz”) kendisinin neyi yapacağını (örneğin: “Bu sabah .... hakkında konuşacağım”) söyleyerek başlamasıdır.

Etkili olarak ifade edilmiş hedefler şunları içerir:

- **Kim değişecek?** → hedef kitle olan katılımcılarımız
- **Ne değişecek?** → katılımcıların bilgi, beceri ve tutumları
- **Ne zaman değişecek?** → değişimin gerçekleşmesi için beklenen süre (örneğin eğitimin ardından, 6 ay sonra)
- **Ne kadar değişecek?** → beklenen değişim türleri ve değişim düzeyi

Kaynak: “Öğrenme ve değerlendirmede performans hedeflerinin etkili kullanımı”, New Mexico Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2005 ve J.F. McKenzie ve J.L. Smeltzer, Sağlıkın Teşvik Edilmesi Programlarında Planlama, Uygulama ve Değerlendirme, 3. Baskı (Boston, Massachusetts, Allyn and Bacon, 2001).

Aşağıdaki örnekte, genel hedefin ardından öğrenme hedeflerinin nasıl yazılabileceğine dair basit bir formata yer verilmiştir:

**Hedef:**

*Eğitimin amacı, insan hakları eğitimcilerinin katılımcı bir yaklaşım kullanarak daha etkili eğitimler geliştirme ve tasarlama kapasitelerini artırmaktır.*

**Öğrenme hedefleri<sup>27</sup>**

*Eğitimin sonunda katılımcılar:*

- *Özel hedef gruplara yönelik olarak etkili bir insan hakları eğitimi planlamak ve geliştirmek için temel öğretim tasarım modeli kullanabilecek;*

<sup>27</sup> Burada yer verilen öğrenme hedefleri genel öğrenme hedefi örnekleridir. Her bir hedef farklı şekilde bölüm- lenerek, genel tek bir hedefi destekleyecek bir dizi özel hedef haline de getirilebilir.

- İnsan hakları eğitimi oturumları için değerlendirme planı geliştirebilecek;
- Katılımcı yaklaşıma uygun bir dizi kolaylaştırıcılık becerisi edindiklerini ortaya koyabilecek ve
- İHE çalışmalarını daha da ileriye taşımak için takip faaliyetleri tespit edebileceklerdir.

Yukarıda yer verilen öğrenme hedeflerinin her birinin temel odağı, katılımcıların eğitimin sonunda ne yapabilecekleri ya da neleri daha iyi yapabilecekleridir.

İlaveten, yukarıdaki her hedefte kullanmak, geliştirmek, ortaya koymak, tespit etmek gibi kılış fiillerinin kullanıldığı da not edilmelidir. Bu fiiller, katılımcılar tarafından yapılabilecek ve değerlendiriciler tarafından da ölçülebilecek somut eylemleri ifade etmektedir. Sizlere faydası olabilecek bazı kılış fiillerini içeren örnek bir liste için aşağıdaki **Kutu 28'e** bakabilirsiniz.

#### Kutu 28

#### Hedefleri yazmak için rehber ilkeler

*Hedefleri yazarken yardımcı olması için, öncelikle ne tür bir öğrenmenin meydana gelmesini beklediğinizi ifade edin.*

**Bilgi:** Yeni bilgi, malumat ve olguların öğrenilmesiyle ilgili hedefler için şu fiilleri kullanabilirsiniz:

- Listelemek
- Açıklamak
- Adlandırmak
- Anlatmak
- Tanımlamak
- Tespit etmek

**Beceri:** Yeni becerilerin öğrenilmesiyle ilgili hedefler için de;

- Uygulamak
- Karar vermek
- Yürütmek
- Karşılaştırmak
- Geliştirmek
- Planlamak
- İnşa etmek
- Ortaya koymak
- Seçmek
- Yaratmak
- İncelemek
- Çözmek

**Tutum:** Tutum değiştirmek ile ilgili hedefleri öğretmek ve değerlendirmek zordur. Bu nedenden ötürü, öğrenme, çoğu zaman davranışın gözlemlenmesi yoluyla ölçülür. Ancak yine de tutumları eylemlerle birleştiren ifadeleri kullanabilirsiniz. Örneğin,

- *Grubunuzdaki kişilerin isimlerini öğrenerek ve görüşlerini sorarak onlara saygı gösterdiğinizi ortaya koyun.*

Aşağıda yer verilen muğlak ya da soyut kelimeleri kullanmaktan **KAÇININ:**

- Öğrenmek
- ...üzerine düşünmek
- Aşına olmak
- Farkında olmak
- Anlamak

Diğer kılış fiili örnekleri:

Bilgi	Anlama	Uygulama	Analiz	Sentez	Değerlendirme
Atıfta bulunmak	İlişkilendirmek	Uygulamak	Analiz etmek	Sıraya koymak	Değer biçmek
Saymak	Sınıflandırmak	Hesaplamak	Değer biçmek	Bir araya getirmek	Ölçmek
Tanımlamak	Kıyaslamak	Tamamlamak	Karşılaştırmak	Toplamak	Seçmek
Resmetmek	Hesaplamak	Ortaya koymak	Eleştirmek	İnşa etmek	Eleştirmek
Tespit etmek	Karşılaştırmak	Uyarlamak	Tartışmak	Yaratmak	Tespit etmek
Göstermek	Tanımlamak	Kullanmak	Belirlemek	Tasarlamak	Tahmin etmek
Listelemek	Ayrıştırmak	Resmetmek	Diyagramla göstermek	Tespit etmek	Değerlendirmek
İşaret etmek	Tartışmak	Yerini saptamak	Ayrıştırmak	Formüle etmek	Yargılamak
Okumak	Ayrırmak	Yönetmek	Ayrırmak	Genelleştirmek	Ölçmek
Tanımak	Açıklamak	Sıraya koymak	Denemek	Entegre etmek	Sıraya koymak
İlişki kurmak	Tahmin etmek	Tahmin etmek	Sonuç çıkarmak	Yönetmek	Sıralamak
Tekrarlamak	İncelemek	Uygulama yapmak	Araştırmak	Organize etmek	Tavsiye etmek
Seçmek	Yorumlamak	İlişki kurmak	Kaydetmek	Planlamak	Gözden geçirmek
İfade etmek	Yerini saptamak	Bildirmek	Sormak	Hazırlamak	Seçmek
Tasnif etmek	Tahmin etmek	Yeniden söylemek	Özetlemek	Üretmek	Puanlamak
Anlatmak	Bildirmek	Gözden geçirmek		Önermek	Test etmek
Bulmak	Yeniden söylemek	Zamanlamak			
Yazmak	Gözden geçirmek	Taslağını yapmak			
	Tercüme etmek	Çözmek			
		Tercüme etmek			
		Faydalanmak			

Kaynak: A.B. Rosof, "Hedefleri yazmak", *Tıp Eğitimini Sürdürmek: El Kitabı* içinde, derleyenler: A.B. Rosof ve W.C. Felch (Westport, Connecticut, Praeger, 1992).

#### 2.4.2. Hedef yazımındaki zorluklar

İnsan hakları eğitimlerinde hedefleri yazarken çoğu zaman kötü tanımlanan kavramları ya da değerleri ifade etmekte zorlanırız. Bu da öğrenme hedeflerinin aşağıda yer verilen örnekler gibi olmasına yol açar:

*"Katılımcıların, eğitimin sonunda yerli halkların haklarına saygı göstermenin önemini anlayabilmeleri gerekir."*

Hedefi bu şekilde ifade ettiğimizde, o hedefi hem katılımcının anlaması hem de değerlendiricinin ölçmesi zorlaşır. Dolayısıyla da "anlamak" gibi fiillerin kullanımından kaçınmak ve bunun yerine öğrenenlerin anladıklarını nasıl gösterebileceğini düşünmek gerekir..

Yukarıdaki örneği daha somut ve gözlemlenebilir kılmak için şöyle değiştirebiliriz:

*"Katılımcılar, eğitimin sonunda topluluklarında yerli halkların haklarına saygı gösterilmesinin teşvik edilmesi için bir eylem planı geliştirebileceklerdir."*

Hedeflerin yazımındaki bir diğer zorluk, net olarak ifade edilen bir hedefin her zaman uygun bir içeriğe ve sonra da gözlemlenebilir bir sonuca ulaşan çizgisel bir süreci izlememesidir. Eğitimciler içeriği gözden geçirdiklerinde ya da eğitime katılan hedef kitleyi daha iyi tanıdıklarında, öğrenme hedeflerini daha ayrıntılı olarak ifade etmek, yeniden yazmak ya da değiştirme ihtiyacı duyabilirler. Bu tür değişiklikleri yapmak,



insan hakları eğitimimiz ve ulaşmayı hedeflediğimiz sonuçlara dair daha derin bir anlayış geliştirmemizin doğal bir sonucudur.<sup>28</sup>

Değerlendirme sürecinin ikinci aşaması olan sonuçların tanımlanması, daha önce belirttiğimiz üzere, tasarım sürecine girişmeden önce insan hakları eğitiminden beklediğimiz sonuçların geliştirilmesini ve ifade edilmesini içerir. Daha eğitimi tasarlamaya başlamadan önce nihai sonuçların neler olabileceğine dair kafa yormak bu aşamada bize belki biraz ters gelse de, genel bir hedefi ve özel hedefleri yazıya dökmek ve sonuç odaklı yönetim yaklaşımı ve mantıksal model gibi yaklaşım ve araçları kullanarak nereye varmak istediğimizi belirlemek, geliştirdiğimiz insan hakları eğitiminin arzu edilen sonuçlara gerçekten de ulaşmasını sağlamamıza yardımcı olacaktır.

<sup>28</sup> Hedeflerin yazımına ilişkin daha ayrıntılı bir kaynak için bkz: *Eğiticilerin Eğitimi: Etkili İnsan Hakları Eğitimlerinin Tasarlanması ve Uygulanması- Eğitim El Kitabı* (Montreal, Equitas, 2007).

## 2.5. Sonuçların tanımlanması ve hedeflerin belirlenmesi: Özet

Bu kısımda insan hakları eğitimi oturumu için sonuçların tanımlanması ile genel hedef ve öğrenme hedeflerinin belirlenmesi konularını ele aldık. Aşağıda bölüm boyunca ele aldığımız bazı temel kavramları yeniden hatırlayacağız.

### İHE'nin sonuçları nelerdir?

Sonuçlar, bir faaliyet ya da programın dışsal etkileridir. Sonuçlar, ayrıca, insan hakları eğitiminin hedefinin ve amaçlarının başarıya ulaştığını ortaya koyan tanımlanabilir ve ölçülebilir göstergelerdir. İster kısa vadede isterse de orta ya da uzun vadede ölçülsün, insan hakları eğitimi faaliyetlerinin sonuçları her zaman herhangi bir değişim yaratıp yaratmadıklarıyla ilgilidir

### Neden?

Net bir biçimde ifade edilen sonuçlar, insan hakları eğitimi oturumları için açık bir genel hedefi ve gerçekçi özel hedefleri belirleyebilmemizi ve arzu edilen değişimin zaman içinde gerçekleştiğini teyit edebileceğimiz değerlendirme araçlarını seçebilmemizi sağlar.

### Nasıl?

Sonuçların tanımlanması, başarılı bir insan hakları eğitimi oturumundan sonrasında görebilmemizi ve insan hakları değerleri ve ilkeleriyle uyumlu olarak ortaya çıkan sonuç ve değişimlerin gerçekleştirdiğimiz insan hakları eğitimi faaliyetleriyle nasıl ilişkili olduklarını ortaya koymamızı içerir. Sonuçlar, farklı düzeylerde (yani kişi, örgüt/grup, toplum/topluluk) ve farklı zaman dilimleri içinde (yani kısa, orta ve uzun vade) tanımlanır.

Sonuç odaklı yönetim (SOY) ve mantıksal model, insan hakları eğitimi projelerimizi ayrıntılarıyla planlamamızda ve girdiler, faaliyetler ve sonuçlar arasında mantıksal ilişkileri ve bağlantıları gösterebilmemizde bizlere yardımcı olan faydalı araçlardır.

## 2.6. Sonuçların tanımlanması ve hedeflerin geliştirilmesi: Örnek

### Durum

Bir ülkedeki Sosyal İşler Bakanlığı'nın, İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı'nda yer alan şartların yerine getirmesi için, insan haklarını Bakanlığın çalışma prensiplerine dâhil etmesi gerekiyor. Bakanlık, başta bakanlığın üst düzey çalışanları olmak üzere tüm bakanlık personeli için insan hakları eğitiminin gerekli olduğuna karar veriyor. Bu amaçla, bakanlığın üst düzey çalışanlarına yönelik bir insan hakları eğitiminin geliştirilmesi ve yapılması için de, insan hakları eğitimi alanında oldukça deneyimli ve yerel bir insan hakları örgütü olan Hakların Yol isimli STK ile iletişime geçiyor. Hakların Yolu da bakanlığın bu teklifine olumlu bakarak eğitim düzenlemeye karar verdi ve eğitim ihtiyaç analizi yaparak işe koyuldu. Hakların Yolu, ihtiyaç analizi çalışmasından çıkan bulgular doğrultusunda, başarılabilir olarak gördüğü sonuçları tanımladı ve eğitim oturumu için genel amaç ile öğrenme hedeflerini belirledi. Hakların Yolu, daha sonra, eğitimde kullanılacak materyalleri hazırlamaya başlamadan önce, bakanlıkta eğitimden sorumlu görevlilerle, belirlenen genel amaç ve öğrenme hedeflerini konuşmak için bir araya geliyor.

### 1. Beklenen sonuçlar

- Bakanlığın üst düzey çalışanları, sorumlu oldukları birimlerin çalışmalarına insan hakları temelli bir yaklaşımı dâhil etmenin değerini fark etti.
- Bakanlığın üst düzey çalışanları, çalışmalarında ihtiyaç temelli bir programlamadan hak temelli bir yaklaşıma geçilmesini sağlayacak stratejileri tespit ettiler.
- Bakanlık çalışanlarına yönelik olarak gelecekte gerçekleştirilecek eğitimlere temel teşkil edecek eğitim ve referans kaynakları geliştirildi.

### 2. Genel amaç

Bakanlık çalışanlarının, sosyal çalışmaları ile hak temelli bir yaklaşımı bütünleştirme kapasitelerinin artırılması

### 3. Öğrenme hedefleri

Eğitim sonunda katılımcılar:

- Sosyal refah konusunu uluslararası, bölgesel ve ulusal insan hakları normları, standartları ve mekanizmalarıyla bağlantılı olarak analiz edebilecekler.
- İnsan hakları temelli bir yaklaşımın yürütülen çalışmalara nasıl dâhil edilebileceğini açıklayabilecekler.
- Bakanlığın çalışmalarına insan hakları temelli bir yaklaşım dâhil edilmesi için gerekli stratejileri tespit edebilecekler.

## Adım 3: Etkililiği artırmak – biçimlendirici değerlendirme

### 3.1. Biçimlendirici değerlendirme nedir?

Biçimlendirici değerlendirme, değerlendirme sürecinin üçüncü adımıdır ve eğitim tasarlanırken ya da eğitim gerçekleşmeden önce yapılacak değerlendirme faaliyetlerini ifade eder. Bir diğer deyişle, biçimlendirici değerlendirme, eğitimin “biçimlendirildiği esnada”<sup>29</sup> değerlendirildiği bir süreçtir. Bazı durumlarda ve geliştirme amacıyla, eğitim oturumları pilot bir çalışma olarak ya da test eğitim şeklinde yapılabilir. Bu yöntem, biçimlendirici değerlendirmeyi de içerir.

Biçimlendirici değerlendirme, insan hakları eğitimcilerine, genel öğrenme stratejisi ya da yaklaşımı ile insan hakları eğitimlerinde kullanmak üzere tasarladıkları yöntem, teknik ve materyallerin gerçekten de genel amaca ulaşmada en uygun ve etkili yollar olup olmadıklarını teyit etmelerine olanak verir. Bu değerlendirme, aynı zamanda, insan hakları eğitimcilerine, seçilen faaliyetlerin öğrenenler arasında arzulanan sonuçlara ulaşılmasını sağlayıp sağlamayacağını da kontrol etmelerinde yardımcı olur.<sup>30</sup>

Biçimlendirici değerlendirme genellikle her biri farklı yaklaşımları içeren bir dizi farklı gözden geçirme sürecini içerir. Öğrenenler, içerik geliştirme uzmanları ve diğer paydaşlar, insan hakları eğitiminin uygunluğu ve potansiyel etkililiği konularında önemli geri bildirimleri sağlayacak temel kaynaklardır. Biçimlendirici değerlendirme yoluyla toplanan bilgiler, eğitimcilere eğitim oturumlarıyla ilgili alacakları kararlarda rehberlik eder ve yapılacak değişiklikler ve iyileştirmeler için de gerekçe oluşturur.

Aşağıda *Kutu 29'da* biçimlendirici değerlendirme süreciyle ilgili özet bir bilgiye örneklerle birlikte yer verilmektedir. İlerleyen kısımlarda da biçimlendirici değerlendirme sürecinin neleri içerdiğine dair bilgiler ayrıntılı bir biçimde açıklanmakta ve özellikle de gözden geçirme türleri ve bunların nasıl ve ne zaman kullanılmalrı gerektiği konularına odaklanılmaktadır.

<sup>29</sup> Carliner, *Eğitim Tasarımının Temelleri*

<sup>30</sup> Walter Dick ve Lou Carey, *Eğitimin Sistemik Tasarımı*, 4. Baskı (New York, Harper Collins, 1996).

## Kutu 29

## Biçimlendirici değerlendirmenin esası

## Ne yapmalı?

Biçimlendirici değerlendirme en basit haliyle aşağıda gösterilen şekilde bölümlere ayrılabilir.

Biçimlendirici değerlendirmenin **amacının** tanımlanması



Doğru **soruların** belirlenmesi ve sorulması

- Eğitimin katılımcılara uygun olup olmadığına
- Eğitimin ilgi çekiciliği ve etkililiğine
- Eğitimin arzulanan sonuçlara ulaşma olasılığına dair sorular



Doğru kaynaklardan **cevapların** alınması

- Paydaşlar, katılımcılar, uzmanlar, meslektaşlar



Toplanan verilerin **analizi** ve uygun sonuçların çıkarılması

- Eğitimin değişimi etkileyebilmesi için ne yapılması gerektiğinin tespit edilmesi



Değerlendirmeden elde edilen bilgiler ışığında **harekete geçilmesi**

- Eğitimde gerekli değişikliklerin yapılması

*Kaynak: del Tufa, "Değerlendirme nedir?"*

Değerlendirme Yöntemi

## Nasıl yapmalı? Bazı örnekler

İnsan hakları eğitiminde biçimlendirici değerlendirme aşağıda yer verilen türde bilgi toplama faaliyetlerini içerebilir:

- Potansiyel katılımcılarla hazırlanan el kitabının uygunluğu ve anlaşılabilirliği konusunda **odak grup görüşmesi yapılması**
- Eğitimin kapsamının uygun olup olmadığına belirlenmesi için **içerik geliştirme uzmanlarına danışılması**
- Eğitim oturumuna dâhil edilen yeni faaliyetlerin ayrılan zaman içinde yapılıp yapılamayacağını anlaması için pilot bir eğitimin düzenlenmesi

### 3.2. Amacı tanımlamak: neden biçimlendirici değerlendirme çalışması yapmalıyız?

En dikkatli şekilde planlanmış bir insan hakları eğitimi bile biçimlendirici değerlendirmenin bir parçası olarak yürütülen farklı gözden geçirme çalışmalarından büyük yararlar elde edebilir. İnsan hakları eğitimcileri olarak eğitimde nelerin etkili olup olmadığını hâlihazırda bildiğimizi varsaymak oldukça cazip olsa da, eğitimcilerin ve öğretmenlerin büyük bir bölümü, eğitimin içeriğinin etkililiği konusunda her zaman haklı olmayabilirler. Varsayımlarımızı biçimlendirici değerlendirme yoluyla doğrulayarak, geliştirdiğimiz eğitim oturumunun katılımcılar için uygunluğu, tasarımı ve ilgi çekiciliği ve arzulanan sonuçlara ulaşma olasılığı gibi konularda doğru yolda olduğumuzdan emin olabiliriz.

Biçimlendirici değerlendirme yapmanın esas nedeni, **hâlâ** tasarım aşamasında olan eğitim oturumu ya da eğitim programının **zayıf yönlerini** tespit etmektir.<sup>31</sup> Bu tür bir değerlendirme, geliştirilmesi gereken hususları tespit etmemize ve eğitimin tasarımı ile içeriğine nihai hallerini vermeden önce gerekli değişiklikleri yapmamıza olanak verir.

İnsan hakları eğitiminde biçimlendirici değerlendirme yapmanın diğer nedenleri ise aşağıda sıralanmaktadır:

- Farklı paydaşların eğitime “ortak olmalarını” kolaylaştırır.
- Paydaşlar, uzmanlar ve kaynak kişilerle olan ilişkilerin sürmesini sağlar.
- Katılımcıların görüşlerinin dikkate alınmasına olanak verir.
- Yeni gerçekliklere (özellikle de ihtiyaç analizinin ardından İHE'nin bağlamını değiştirmek gerektiği sonucu ortaya çıktıysa) uyumu kolaylaştırır.
- Düzenlediğimiz eğitimlerin güvenilirliğini artırır.

Diğer tüm değerlendirme süreçlerinde olduğu üzere, biçimlendirici değerlendirme çalışmasına da **amacın** tanımlanmasıyla başlanır. Burada bize yardımcı olabilecek sorular:

- Hâlihazırda ne biliyoruz?
- Ne bildiğimizi düşünüyoruz? (varsayımlarımız)
- Daha neleri bilmemiz gerekir?
- Niçin biçimlendirici değerlendirme çalışması yapıyoruz?
- Neyi ölçmeye çalışıyoruz?
- Topladığımız bilgilerle ne yapacağız? Bu bilgileri nasıl kullanacağız?

Bu soruların dikkatlice ele alınması, biçimlendirici değerlendirmemizin amacının ne olduğunu net bir şekilde ifade edebilmemize yardımcı olacak ve dikkatimizi daha başından doğru alanlara yönelterek gerçekleştireceğimiz eğitim değerlendirmesini etkili bir biçimde yapabilmemize olanak verecektir. Dahası, böyle bir çaba, kısıtlı mali ve insan kaynağının da etkin bir biçimde kullanılmasını sağlayacaktır.

<sup>31</sup> A.g.y

### 3.3. Soruların hazırlanması ve yanıtların alınması: biçimlendirici değerlendirme için bilgi toplama

Biçimlendirici değerlendirme çalışmasını yapma amacımızın ne olduğunu açıkladıktan sonra, bu tür bir değerlendirme yaparken neleri göz önünde bulundurmamız gerektiğini, yani eğitim programının planlama aşamasında ne tür sorular sormamız gerektiğini daha yakından inceleyebiliriz. İlerleyen kısımda biçimlendirici değerlendirme çalışmasına katkıda bulunacak temel bilgi toplama yollarına yer verilecektir. İHE’de biçimlendirici değerlendirme genellikle üç tür gözden geçirme çalışmasından oluşur:

- **Tasarımın gözden geçirilmesi** (3.3.1)
- **Uzmanların yapacağı gözden geçirme** (3.3.2)
- **Katılımcıların yapacağı gözden geçirme** (3.3.3)

3.3.4’te gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirmeye ilişkin kısa bir bilgi verilmekte ve her bir gözden geçirme çalışmasında sorulması gereken sorular örneklerle açıklanmaktadır. 3.3.5 ve 3.3.6’da ise biçimlendirici değerlendirme için gereken farklı bilgi kaynakları ile araçlara yer verilmektedir.

#### 3.3.1 Tasarımın gözden geçirilmesi

Tasarımın gözden geçirilmesi, bir insan hakları eğitimi oturumu ya da programını şekillendiren temel fikirlerin ve varsayımların bazılarının gözden geçirilmesi anlamına gelir. Örneğin eğitim materyallerinin baskıya verilmesi gibi eğitim tasarımının nihai aşamasına geçmeden önce yapılan bu değerlendirme, eğitimi tasarlama sürecinde başarmak istediklerimize uygun davrandığımızı teyit etmemize yarar. Esas olarak, tasarımın gözden geçirilmesi, tutarlılık sağlamaya çalışır. Bu süreçte faydalı olabilecek sorular ise:

- Eğitimin genel hedefi, eğitim ihtiyaç analizinde tespit edilen sorunu ya da konuyu ele alıyor mu?
- Öğrenme hedefleri, eğitimin genel hedefine ulaşması için gereken temel içeriği (bilgi, beceri ve tutumları) yansıtıyor mu?
- Benimsenen eğitim yaklaşımı, eğitim tasarımının tüm aşamalarında tutarlı olarak uygulanıyor mu?
- Benimsenen eğitim yaklaşımı, hedef katılımcılar için uygun mu?
- Kullanılan dil ve faaliyetler açısından eğitim materyalleri hedef katılımcılar için uygun mu?
- Eğitim için belirlenen süre, belirlenen içeriğin aktarılması için yeterli mi?
- Eğitim tasarımı, ihtiyaç analizinde tespit edilen toplumsal cinsiyet hususlarını dikkate alıyor mu?
- Değerlendirme planı ve öğrenme hedefleri arasında uyum var mı?
- Seçilen değerlendirme araçları, eğitimin içeriği ve hedef katılımcılar için uygun mu?

Yukarıda yer verilen sorular eğitimin sonunda yapılacak olan özetleyici değerlendirmede de kullanılabilir. Aslında, topladığımız biçimlendirici değerlendirme verileri daha sonra da kullanılarak karşılaştırma yapılabilir.

Pratik bir açıdan baktığımızda, insan hakları eğitimlerinin tasarım yönünden gözden geçirilmesine ilişkin çalışmaların büyük bir bölümü, eğitimi bir bütün olarak gözden geçirebilecek ve bunu yaparken de İHE hedefleriyle ihtiyaç analizinde belirlenen hususları gözden kaçırmayacak meslektaşlar ya da bu alanda deneyim sahibi diğer eğitimciler tarafından yürütülür. Tasarımın gözden geçirilmesi sorumluluğunun, eğitim oturumuna dair geniş ve ayrıntılı bir bakış açısına sahip olan ve ciddi sorunları tespit ettiğinde bunları açıklıkla ve yapıcı bir şekilde rapor edebilecek bir kişiye bırakılması önemlidir.

### 3.3.2. Uzmanların yapacağı gözden geçirme

Bu türden bir gözden geçirme, farklı alanlarda uzmanlıkları bulunan bireyler tarafından yapılır. İçerikle ilgili tüm unsurların uygulamaya konulmaya hazır olduğundan emin olmak için insan hakları eğitimi oturumlarının, bu eğitimlerde kullanılan materyallerin ya da insan hakları eğitimi programlarının değerlendirilmesi gibi konularda deneyim sahibi olan uzmanların desteğine başvurmak önemlidir.

İHE alanındaki uzmanlar genel olarak üç kategoride tarflenebilir: içerik ya da konu uzmanları, hedef kitle uzmanları ve eğitim metodu uzmanları.

**İçerik ya da konu uzmanları**, içeriğin güncelliği, ilgili oluşu ve iyi açıklanıp açıklanmadığı gibi konularda değerlendirmeler yapmak üzere davet edilebilirler. Bu uzmanlar, eksiklikleri tespit ederek daha ayrıntılı bir biçimde ele alınması gereken hususlara da işaret ederler. Örneğin, uluslararası insan hakları belgeleriyle ilgili bir eğitimde, seçilecek uzmanın, bu tür belgeleri günlük çalışmalarında kullanan ve hukuki bir altyapısı olan bir uzman olması uygun olacaktır.

**Hedef kitle uzmanları**, katılımcılar, katılımcıların ihtiyaçları ve katılımcıların özellikleri gibi konularda bilgi sahibi olduklarından, İHE faaliyetlerinin uygunluğu konusunda tavsiye verebilir. Bu uzmanlar, içeriğin ve ilgili alıştırmaların zorluk derecesine dair önemli geri bildirimlerde bulunabilirler. Örneğin, mülteci hakları üzerine bir eğitim oturumunda, mültecilerle çalışan birisi hedef kitle uzmanı olarak hizmet verebilir.

**Eğitim metodu uzmanları** ise İHE faaliyetlerinde benimsenen eğitsel yaklaşımın katılımcılar açısından uygun olup olmadığına dair tavsiyelerde bulunabilir. Bu kişiler, öğrenme hedeflerinin gerçekleştirilebilir hedefler olmasını sağlamak amacıyla eğitimin tasarımını ve eğitimde ele alınan konuların sırasını inceleyebilir. Örneğin, simülasyon alıştırmaları olan bir eğitim oturumunda, daha önce bu tür bir alıştırmada yer almış meslektaşlar ya da bu amaç için kurulan online bir forumdaki uzmanlar faydalı geribildirim sağlayabilir.

Yukarıda yer verilen uzmanlar listesine eğitimin tümünü gözden geçirecek bir eğitim uzmanı da eklenebilir. *Bkz: Kısım 3.3.1.*

Uzmanların yapacağı gözden geçirmede yer alacak temel sorulardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- **İçerik uzmanı:** İçerik hatasız ve güncel mi? Gözden kaçan temel bir konu var mı? Gereksiz ya da ilgisiz olduğu için çıkarılması gereken bilgi ya da bilgiler var mı?
- **Hedef kitle uzmanı:** Örnekler ve faaliyetler hedef kitle için uygun ve anlaşılır mı?
- **Eğitim metodu uzmanları:** Benimsenen eğitim yaklaşımı, katılımcılar açısından tutarlı ve uygun mu? Seçilen faaliyetler, planlanan içeriği en etkili biçimde aktarabilme kapasitesine sahip mi? Bireysel faaliyetler için ayrılan zaman yeterli mi?



Uzmanlara danışırken hatırlanması gereken en önemli iki husus ise uzmanlara kendi uzmanlık alanlarına dair soruların sorulması ve kendilerinden ne beklendiğinin açık olarak ifade edilmesidir. Uzmanlar, sık sık “şunun hakkında ne düşünüyorsun?” gibi bir soruyu içeren e-postalar almaktadır. Bu kadar genel bir geri bildirim talebi, bunaltıcı olduğu için görmezden gelinebilir. Uygun kişiler tespit edildiğinde, sorulacak sorular bu kişilerin deneyimlerine odaklanacak şekilde hazırlandığında ve kendilerine dikkat etmeleri gereken ilgili sayfalar ya da kısımların nereler olduğu bilgisi verildiğinde, uzmanların katılımı ve faydası çok daha artacaktır.

Bir insan hakları eğitimi oturumuyla ilgili geri bildirim almanın pratik yollarından biri de eğitim daha tasarlanma aşamasındayken, ayrıntılı taslağın bir uzmanla paylaşılmasıdır. Genel hedefi ve öğrenme hedeflerini içeren, faaliyet ve sunumları tanımlayan ve içinde başlıca soruları ve rehber ilkeleri barındıran ayrıntılı bir taslak programın sunulması, uzmana, ilgili alana dair etkili bir geri bildirimde bulunabilmesi için yardımcı olacaktır.

### 3.3.3 Katılımcıların yapacağı gözden geçirme

Katılımcıların yapacağı gözden geçirme, insan hakları eğitimi programınızın nihai olarak etkili olup olmayacağını gösteren belki de en iyi göstergedir. Bu tür bir gözden geçirme çalışmasının amacı, katılımcıların, belirlenen öğrenme hedeflerine ulaşp ulaşmadığını anlamaktır. Bu çalışmalar, katılımcılardan bazı temsilcilerin nasıl öğrendiğini ve bu aşamada karşılaşılabilecekleri sorunları görebilmeleri için düzenlenen “deneme” ya da pilot oturumları içerir. Katılımcılara kolay ulaşılabilen, sınırsız zaman ve mali kaynağın olduğu ideal bir dünyada, eğitim programının tümünü pilot olarak düzenlemek ve ardından da katılımcılardan geri bildirim istemek mümkün olabilirdi. Ancak pratikte böyle bir şeyi yapmak pek de mümkün değil ve dolayısıyla insan hakları eğitimcilerinin belirsizliğin en fazla olduğu alanları tespit etmeleri ve sorularını bu alanlara yoğunlaştırmaları önemlidir. Gözden geçirilecek konulara bağlı olarak da, katılımcılarla bire bir görüşmelerin yapılması veya katılımcıların bir bölümüyle toplantı yapılması da uygun olabilir.

**Bire bir görüşmeler:** Birebir değerlendirme oturumları, hedef kitleyi temsil eden bireylerle yapılabilir. Bire bir görüşmeler genellikle sınırlı sayıda kişilerle yapıldığından, ayrıntılı ve kişisel görüşlerin elde edilebilmesi için önemli bir fırsattır. Amaç, bireysel katılımcıların öğrenme hedeflerine ulaşırken yaşayabilecekleri sorunların tespit edilmesidir. Yeterince açık bir şekilde ifade edilmemiş yönergeler, uygun olmayan örnekler ya da kullanımı yaygın olmadığı için herkes tarafından bilinmeyen sözcükler, tespit edilen problemlere örnek olarak gösterilebilir.

Pratikte bire bir değerlendirme yapmak oldukça kolaydır; zira belli bir zaman diliminde tek kişiyle görüşülür ve bu da fazla organizasyon yapmayı gerektirmez. Ancak dil ve kültür faktörlerinin olduğu durumlarda bire bir görüşmeler önceden, hatta eğitim

#### Kutu 30

#### Katılımcılardan değerlendirme talep edilmesi

Katılımcılarınızdan talep edeceğiniz gözden geçirme ve doğrulama çalışmalarında, onları, İHE tasarımına dair yapıcı eleştiriler sunmalarının önemi konusunda bilgilendirmeniz esastır. Katılımcılardan bir bölümü bunu yapmakta tereddüt edebilirler; dolayısıyla kendilerine yapıcı bir geri bildirim nasıl sağlayabileceklerine dair açıklama yapmanız gerekir. Ayrıca, katılımcıların İHE materyalleri ile ilgili yaşadığı her türlü zorluğun onların değil, eğitim tasarımının hatası olduğunu da açıklamalısınız. Katılımcılardan daha samimi yanıtlar alabilmek için de kendinizi İHE tasarımındaki rolünüzden soyutlamaya çalışın.

oturumunun sadece bir bölümü tasarlanınca yapılmalıdır. Bu görüşmelerin yanıtlanması gereken örnek sorular aşağıdaki gibidir:

- Öğrenenler, eğitimin genel ve özel hedeflerini anladı mı?
- Yönergeleri anladılar mı?
- Öğrenenler, metnin tamamını okudu ve kullanılan kelimeleri anladı mı?
- Katılımcılar, örnekleri anladı mı? Seçilen örnekler uygun mu?
- Katılımcılar, tüm grafikleri ve görselleri anladı mı?
- Katılımcılar, içerik sunumunu ilgi çekici buldu mu?
- Bir bütün olarak ele alındığında eğitimin içeriği, katılımcılar için uygun mu?

Yukarıdaki her soru için, kadın ve erkek katılımcılardan gerekli bilgileri aldığınızdan ve böylece verilerin ayrı ayrı olarak analiz edildiğinden ve bu analiz sonucunda eğitimi tasarlarırken ve eğitim materyallerini değiştirirken önemli farklılıkların dikkate alındığından emin olun.

**Küçük grup:** Küçük grupla yapılacak gözden geçirme, çoğunlukla bire bir değerlendirmenin ardından ve eğitim oturumunda bazı değişikliklere gidildikten sonra yapılır. Bu değerlendirmeler, eğitimin etkililiğini belirlemek için eğitim oturumundaki bazı faaliyetlerin, ideal olarak sayıları 8 ile 12 arasında değişen ve katılımcıları temsil eden küçük bir grupla pilot olarak yapılmasını kapsar. İHE’de küçük grup değerlendirmeleri, özellikle de faaliyetlerin akışının genel olarak nasıl algılandığını anlama fırsatı vermesi ve farklı özelliklere sahip katılımcıları içermesi bakımından oldukça faydalıdır. Bu tür çalışmaları yaparken sizlere yardımcı olacak ipuçları için **Kutu 31’e** göz atabilirsiniz.

#### Kutu 31

#### Küçük bir grupla yapılacak gözden geçirme çalışması

Bu tür bir çalışmada, arka planda durup yalnızca gözlem yapmalısınız. Mümkünse başka birinden kolaylaştırıcı olmasını isteyin ve yalnızca grubun bir sorunu çözemediği durumda yorum yapın ve dâhil olun. Sözlü ve sözlü olmayan geri bildirimleri de dikkatli bir şekilde kaydedin.

*Kaynak: Smith ve Ragan, Eğitim Tasarımı*

Bir eğitim oturumunda ya da eğitim programında yer alan faaliyetlerinin tamamının test edilmesi oldukça yararlı olsa da, pratikte böyle bir şeyi gerçekleştirmek pek mümkün olmayabilir. İnsan hakları eğitimcileri bunun yerine bir ya da birkaç faaliyetin test edildiği sınırlı pilot oturumlar düzenleyebilirler. Bazı durumlarda, özellikle de düzenlediğiniz başka bir eğitime, katılımcıları davet ederek yeni eklediğiniz faaliyeti test etmelerini ve geri bildirimde bulunmalarını rica edebilirsiniz. Küçük grup değerlendirmesinin yanıtlanması gereken örnek sorular aşağıdaki gibidir:

- Katılımcılar, oturuma beklenen bilgi, beceri ve tutum düzeyi ile mi başladı?
- Katılımcılar, faaliyet/eğitime etkili bir biçimde katılım gösterdi mi? Göstermedilerse, neden?
- Katılımın düzeyi ve niteliği, kadınlar ve erkeklerde aynı mıydı? Aynı değilse, farklılıklar nelerdi?
- Faaliyet/eğitim ayrılan süre içinde tamamlanabildi mi?
- Katılımcıların faaliyet/eğitime verdikleri tepki nasıldı? Kadın ve erkeklerin tepkileri aynı mıydı?

- Katılımcılar, öğrenme hedeflerinde yer verilen bilgi, beceri ve tutumları kazanabildiler mi? Hayırsa, neden?
- Katılımcılar, eğitim esnasında öğrendiklerini kendi çalışmalarına uygulayabilecekleri ve öğrenilen bu bilgi, beceri ve tutumları başka bir bağlama aktarabilecekleri yolları tespit edebildi mi?

Bu kısımda şimdiye dek tasarımın gözden geçirilmesi, uzmanların yapacağı gözden geçirme ve katılımcıların yapacağı gözden geçirme konularını ele aldık. İncelediğimiz bu gözden geçirme türlerinin her biri tasarım aşamasında olan insan hakları eğitimimizin farklı yönlerine oldukça önemli katkılarda bulunabilir. Aşırı bilgi yüklemesinden kaçınılması ve insan hakları eğitimcilerine hazırladıkları materyallerde gerekli değişiklikleri yapacağı zamanın bırakılması için, tüm bu faaliyetlerden elde edilen bilgilerin, eğitimin tasarımı ve geliştirilmesi safhasında dikkate alınması tavsiye edilmektedir. Bütün değerlendirmeler geliştirme aşamasının sonunda yapıldığında, bundan sonra genellikle önemli değişiklik yapılması için yeterli zaman kalmamaktadır.

### 3.3.4. Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme

En dikkatli şekilde tasarlanan insan hakları eğitimi oturumları bile bir şekilde gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirmeye tabii tutulmalıdır. Gerçek zamanlı değerlendirme, eğitim esnasında ve günlük yapılan değerlendirmedir. İHE oturumunu ya da programını günlük olarak değerlendirmek, uygulama sırasında karşılaşılabilecek durumlar için gerekli son dakika değişikliklerinin yapılabilmesine olanak verir. Mesela birinci günde öğrenenlerin birbirleriyle iletişim kurma biçimlerinden ötürü faaliyetlerin tamamlanması için daha fazla zamana ihtiyacı olduğu anlaşılırsa, planlanan bazı faaliyetlerin çıkarılması ya da birleştirilmesi yoluyla diğer faaliyetlere daha fazla zaman ayırmayı düşünebilirsiniz. Her günün sonunda, *günlük özet* ya da *değerlendirme* yapmak, katılımcıların eğitim oturumuna dair tepkilerini ölçmenin yollarından biridir. Kolaylaştırıcılar ve eğitimi düzenleyenler bu bilgileri alıp, ya o gün yapılan eğitimin ardından ya da aralarda bir araya gelip, faaliyetler ve örneklerde yapılacak değişikliklere dair hızlıca karar verebilirler. Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme özellikle de katılımcı yaklaşımın kullanıldığı eğitimlerde önemlidir; zira bu tür bir değerlendirme, öğrenenlerin deneyimlerini temel alır ve bu kişilerin ihtiyaçlarına saygı gösterir ve yanıt verir. Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme, aynı zamanda, eğitimin sonunda yapılacak özetleyici değerlendirmeye de katkıda bulunur ve eğitim tasarımının etkililiği ile katılımcıların kaydettiği ilerlemeye dair bilgiler de verir.

### 3.3.5. Bilgi kaynakları

Diğer tüm değerlendirmelerde geçerli olduğu üzere, doğru kaynaklardan toplanacak veriler, bulgularımızın ve ulaştığımız sonuçların güvenilirliğinden emin olmamıza ve farklı paydaşların eğitime "ortak olup" desteklemelerine yardımcı olur. Yapılan değerlendirmelerde hem kadınların hem de erkeklerin görüşlerinin alınması, eğitimin içerik ve öğrenme bağlamı bakımından toplumsal cinsiyet gerçekliğini yansıtmasını ve her iki grubun da öğrenme ihtiyaçlarına karşılık vermesini sağlar.

3.3.1 ve 3.3.4'te tartıştığımız farklı veri kaynaklarını tekrar özetleyecek olursak:

- Tasarımın gözden geçirilmesi için meslektaşlar ve insan hakları eğitimcileri,
- Uzmanlar tarafından yapılacak gözden geçirme için içerik uzmanları, hedef kitle uzmanları, eğitim metodu uzmanları, topluluk üyeleri ve/veya hedef kitleyle çalışan diğer kişiler,

- Katılımcılar tarafından yapılacak gözden geçirme için potansiyel ya da eski katılımcılar ya da küçük katılımcı grupları;
- Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme için katılımcılar, eğitimciler ve eğitimi düzenleyenler.

### 3.3.6. Bilgi toplama araçları

Gözden geçirme protokolleri ve rehberler, deneme eğitimleri ya da pilot eğitimler ve mülakat formları, biçimlendirici değerlendirmede bilgi toplamak için kullanılacak araçlardan bazılarıdır. Bu ve benzeri araçlara bu el kitabının **4. bölümünde** ayrıntılarıyla yer verilmektedir.

Kullanılacak çok sayıda araç bulunduğundan, en uygun olanını seçmek bazen zor olabilir. Dolayısıyla biçimlendirici değerlendirmede kullanacağınız aracı seçerken, bilgi “kaynağınız” için en uygun olan aracı tercih etmeye gayret edin. Örneğin, danışmak istediğiniz uzmanlardan biri çok sık seyahat ediyorsa, bu kişiyle iletişime geçmek için e-posta en etkili yollardan biri olabilir. Benzer şekilde, ağırlıklı olarak sözel bir kültürden gelen potansiyel katılımcılardan bilgi almak istiyorsanız, yüz yüze görüşmeler, telefon görüşmeleri ve teknolojik imkânlar varsa internet üzerinden yapılan görüşmeler ve diğer yazılı olmayan yöntemleri kullanabilirsiniz. Daha fazla örnek için **Kutu 32’ye** bakınız.

#### Kutu 32

#### İnsan hakları eğitiminde etkili bir biçimlendirici değerlendirme için araçlar seçkisi

Değerlendirme araçları/süreci	Toplanabilecek veri türleri
<b>Tasarımın gözden geçirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim tasarımının genel tutarlılığına dair geri bildirimler; örneğin, eğitimin genel hedefi ile ihtiyaçlar, özel hedefleriyle içerik ve eğitime ayrılan zaman ile kapsamı planlanan içerik miktarı arasındaki tutarlılık</li> <li>• Eğitim genel ve özel hedeflerine ulaşma ihtimali ile değerlendirme sürecinin uygunluğuna dair bilgiler</li> </ul>
<b>İçerik uzmanı değerlendirmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İçeriğin hatasız, güncel, eksiksiz ve ilgili olup olmadığı ve iyi aktarılıp aktarılmadığına dair geri bildirimler</li> </ul>
<b>Eğitim metodu uzmanı değerlendirmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitsel tasarım, yaklaşım, eğitimin ritmi ve faaliyetlerin etkililiğine dair geri bildirim</li> <li>• Eğitim oturumunun ilgililiği, içeriğin ve örneklerin uygunluğu, öğrenme süreci ve içeriğin organizasyonuna dair geri bildirim</li> </ul>
<b>Odak grup</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim oturumunun katılımcıları motive etme ve hedeflere ulaşma potansiyelinin katılımcılar tarafından toplu olarak değerlendirilmesi</li> <li>• Eğitimin çekiciliğine dair katılımcıların algısı</li> </ul>

<b>Katılımcı temsilcileriyle enformel görüşmeler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların bireysel tepkileri ve memnuniyet dereceleri</li> <li>Katılımcıların, insan hakları eğitiminin ihtiyaçların karşılanmasında etkili bir yol olup olmadığına dair bireysel algıları</li> </ul>
<b>Test ya da pilot eğitim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İnsan hakları eğitiminin ilgililiği, kullanılan dilin erişilebilirliği ve içerik ile örneklerin uygunluğuna dair geri bildirim</li> <li>Öğrenme süreci ve içeriğin organizasyonuna dair geri bildirim</li> <li>Katılımcıların eğitim hakkındaki tepkileri ve izlenimleri</li> </ul>

### 3.4. Verilerin analizi ve etkililiğın artırılması için değişikliklerin yapılması

Eğitim oturumunuzun geliştirilmesi ve etkililiğının artırılması için ne yapılması gerektiğine dair sorularınıza yanıt aldığınızda, elde ettiğiniz bilgileri analiz edecek ve gerekli değişiklikleri yapacaksınız. Artık yaptığınız gözlemler, tuttuğunuz notlar, izlediğiniz tepkiler, değerlendirme formlarına verilen yanıtlar ve topluca yapılan tartışmalar ışığında ne tür değişikliklerin gerekli olduğuna dair bazı çıkarımlarda bulunabilirsiniz. İhtiyaç duyulan değişiklikler bazı hallerde büyük nitelikli değişiklikler olabileceğı gibi, bazen de sadece küçük düzeltmeler şeklinde de olabilir.

Biçimlendirici değerlendirmede çok sayıda gözden geçirme çalışması olabileceğı için çok farklı türde veri setlerini toplanır. Böyle bir durumla karşılaştığınızda, elinizdeki bilgilerden hangilerine öncelik vereceğimize karar vermek ve elde ettiğiniz bulgularda herhangi bir örüntünün olup olmadığına bakmak önemli olacaktır. Aşağıda bazı örnekler yer verilmektedir:

**Verilerin önceliklendirilmesi**, taşıdığı öneme bağılı olarak verinin sıralanması ya da veriye görece önem verilmesidir. Örneğın bir e değerlendirme oturumları, dizgi hatalarını ya da grafiğın yorumlanmasındaki zorlukları ortaya çıkarabilir. Tasarımın gözden geçirilmesi ile içerik uzmanının yaptığı gözden geçirme sonucunda verilen geri bildirimler de oldukça olumlu olabilir ve sadece birkaç küçük değişiklik önerebilir. Yakın zamanlarda benzer bir grupta çalışmış bir hedef kitle uzmanı, size eğitimin faydalı olabilmesi için daha somut olması gerektiğini söyleyene kadar her şey yolunda görünüyor. Bu, göreceli olarak olumlu geçen bir e değerlendirme ile çelişmiyor mu? Dolayısıyla böyle bir durumda aldığınız geri bildirimleri bir öncelik sıralamasına koymalı ve eğitimin etkililiğini nasıl artırabileceğimize dair kararları almadan önce belki de ikinci kişilerin görüşlerine başvurmalı ya da daha fazla değerlendirme yapmaya devam etmelisiniz.

**Örüntü aramaktan** kastedilen ise sizi benzer ya da aynı yöne götüren ortak unsurların bulunup bulunmadığını araştırmaktır. Mesela, biçimlendirici bir değerlendirme yaparken tasarladığınız eğitim oturumu için insan hakları hukukunun özel bir alanında uzmanlığı olan bazı içerik uzmanlarıyla iletişime geçtiniz. Yönergeleri açık ve anlaşılabilir şekilde yazma çabanıza rağmen, uzmanların, eğitimde yer verdiğiniz vaka çalışması hakkında verdikleri geri bildirimler birbirinden çok farklı ve bu durumu nasıl yorumlamanız gerektiğini bilmiyorsunuz. Üstelik dört uzun e-posta yazışması işi daha da karmaşıklaştırıyor! Böyle bir durumda size verilen yanıtlarda bir örüntü olup olmadığına bakarak, bu yanıtları yan yana getirdikten sonra birden fazla yanıtta geçen ortak unsurları (olumlu ya da olumsuz) tespit etmeye çalışabilirsiniz. Örüntüleri fark ettiğinizde hedef kitlenizi dikkate alarak nihai kararınızı verebilirsiniz. Diğer veri analizi yöntemleri ve tekniklerine aşağıda *Kısım 4'te* ve el kitabının *dördüncü bölümünde* yer verilmektedir.

### 3.5. Biçimlendirici değerlendirme zorlukları

Uygun uzmanları bulmak bazen zor olabilir; ancak daha da zorlu olanı, uzmanların değerlendirme için zaman ayırmalarını sağlamaktır. Taleplerinizde net olduğunuzdan emin olun. Açık yönergeler ve sorular yöneltin ve geri bildirimde bulunan herkese teşekkür etmeyi unutmayın.

### 3.6. Biçimlendirme değerlendirme: Özet

Bu bölümde biçimlendirici değerlendirmeyi ele aldık. Aşağıda bölüm boyunca ele aldığımız bazı temel kavramları yeniden hatırlayacağız.

#### Biçimlendirici değerlendirme nedir?

Biçimlendirici değerlendirme, geliştirme aşamasında, yani insan hakları eğitimi tasarlanırken yapılan ve eğitimin etkili olma potansiyelini ölçmeyi amaçlayan bir değerlendirmedir.

#### Neden?

Biçimlendirici değerlendirme insan hakları eğitimcilerine, eğitimlerini içerik ve öğrenme süreci bakımından geliştirebilecekleri alanları tespit etmelerine ve eğitim henüz tasarım aşamasındayken uygun değişiklikleri yapabilmelerine olanak vermektedir. Biçimlendirici değerlendirme yoluyla geri bildirim istenmesi, yalnızca eğitim oturumunun geliştirilmesine katkıda bulunmakla kalmaz; aynı zamanda paydaşların geliştirme aşamasına dâhil edilmelerini de sağlar.

#### Nasıl?

Biçimlendirici değerlendirme yapılırken izlenen süreç tıpkı diğer değerlendirmelerdeki gibidir:

- Amacın tanımlanması
- Eğitimin bağlamı ve içeriği hakkında doğru soruların sorulması
- Sorularınıza yanıt vermesi için doğru kaynaklardan bilgi toplanması; tavsiyelere dönüşmesi için verinin analiz edilmeleri
- Bilgiye göre hareket geçilmesi – bu, biçimlendirici değerlendirme yoluyla öğrendiklerinizi temel alarak eğitimin içeriğinde ve sürecinde değişikliklerin yapılmasını içerir.

İHE için biçimlendirici değerlendirmede kullanılacak üç temel bilgi toplama faaliyeti:

- **Tasarımın gözden geçirilmesi:** eğitimin temel amacı ya da gerekçesi ile eğitim ihtiyaçlarına uygunluğunun gözden geçirilmesi
- **Uzmanların yapacağı gözden geçirme:** içerik, eğitsel yaklaşım, faaliyetler ve tüm bunların hedef kitleye uygunluğunun gözden geçirilmesi
- **Katılımcıların yapacağı gözden geçirme:** eğitim oturumunun kişi ya da gruplar için erişilebilirliği ve uygunluğunun gözden geçirilmesi

Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme, eğitim uygulanırken bile yapılabilir. Günlük değerlendirmeler faaliyetler, süreç ve örneklerin öğrenenlerin ihtiyaçlarına göre uyarlanması için fırsat sağlar.

#### Sonuç

Bu üç tür gözden geçirme ile elde edilen bilgiler, eğitim oturumumuzun daha iyi tasarlanmasında ve etkililiğinin artırılmasında bizlere yardımcı olacaktır.

## 3.7. Örnek biçimlendirici değerlendirme

### Durum

Bir ülkedeki Sosyal İşler Bakanlığı'nın, İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı'nda yer alan şartların yerine getirmesi için, insan haklarını Bakanlığın çalışma prensiplerine dâhil etmesi gerekiyor. Bakanlık, başta bakanlığın üst düzey çalışanları olmak üzere tüm bakanlık personeli için insan hakları eğitiminin gerekli olduğuna karar veriyor. Bu amaçla, bakanlığın üst düzey çalışanlarına yönelik bir insan hakları eğitiminin geliştirilmesi ve yapılması için de, insan hakları eğitimi alanında oldukça deneyimli ve yerel bir insan hakları örgütü olan Hakların Yol isimli STK ile iletişime geçiyor. Hakların Yolu da bakanlığın bu teklifine olumlu bakarak eğitim düzenlemeye karar verdi ve eğitim ihtiyaç analizi yaparak işe koyuldu. Hakların Yolu, ihtiyaç analizinden çıkan bulgular doğrultusunda, gözden geçirilmesi için taslak eğitim materyalleri hazırlamaktadır.

Amaç  
Sorular  
Cevaplar  
Analiz  
Eylem

### Biçimlendirici değerlendirme

#### 1. Amaç

Biçimlendirici değerlendirmenin amacı, Hakların Yolu'nun Sosyal İşler Bakanlığı'ndaki üst düzey çalışanlara yönelik tasarladığı eğitimin zayıf yönlerini tespit etmektir. Bu çalışanlar, STK için yeni bir hedef grup olduğundan, Hakların Yolu'nun, geliştirdiği eğitimin yeni katılımcılar için anlaşılır olduğunu ve içeriği bu gruba etkili bir şekilde aktarabildiğini teyit etmesi gerekmektedir.

#### 2. Doğru sorulara karar vermek ve yanıtları doğru kaynaklardan almak

Biçimlendirici değerlendirmenin ele alması gereken bazı kritik sorulara aşağıda yer verilmektedir:

##### (a) Tasarımın gözden geçirilmesi (bir meslektaş tarafından)

- Eğitimin amacı, eğitim ihtiyaç analizinde tespit edilen amaçla örtüşüyor mu?
- Eğitim oturumu tutarlı bir yapıya sahip mi? Açık bir biçimde ifade edilmiş hedefleri var mı? Eğitimin hedefleri ve içeriği (yani bilgi, beceri ve tutum bakımından) birbiriyle tutarlı mı?

##### Tasarımın gözden geçirilmesi için kaynak ve araçlar

Hakların Yolu'nda eğitim oturumunu geliştiren personel, eğitimin tasarımı ve tutarlılığı hakkında bilgi toplamak amacıyla iş arkadaşından taslak eğitim programı ve materyallerini gözden geçirmesini rica etti.

##### (b) Uzmanlar tarafından yapılacak gözden geçirme (içerik uzmanı tarafından)

- İçerik hatasız ve güncel mi? Gözden kaçan önemli bir konu var mı? Gereksiz ya da ilgisiz olduğu için çıkarılması gereken bilgiler var mı?

##### Uzmanlar tarafından yapılacak gözden geçirmede kaynak ve araçlar

Hakların Yolu, içerik, eğitsel yaklaşım ve eğitim oturumunun uygunluğu hakkında bilgi toplamak için şu yollara başvurdu:

- İçeriğin kapsamını ulusal/yerel bir uzmanla sözlü olarak tartıştı.
- İçeriği, ek bir kaynakla karşılaştırdı:

“İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet: Sosyal Hizmet Okulları ve Sosyal Hizmet Uzmanları için El Kitabı” (bkz: <http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/TrainingEducation.aspx>)

**(c) Katılımcılar tarafından yapılan gözden geçirme (katılımcı uzmanı tarafından)**

- İçerik, bakanlık çalışanları için anlaşılır ve cazip mi? Hem kadınlar hem de erkekler için eşit derecede anlaşılır mı?
- Faaliyetler ve örnekler, bakanlık çalışanları için uygun mu?

**Katılımcılar tarafından yapılan gözden geçirmede kaynak ve araçlar**

Hakların Yolu, eğitimin katılımcılar için uygun olup olmadığına dair bilgi toplamak amacıyla, daha önce bakanlığın üst düzey görevlileriyle çalışmış olan ve dolayısıyla hedef kitleyi gayet iyi tanıyan eğitimcilere, taslak eğitim programını e-posta ile gönderdi.

**3. Veri analizi ve değişikliklerin yapılması**

Hakların Yolu eğitmenleri, biçimlendirici değerlendirme yoluyla toplanan bilgiler sayesinde ve meslektaşları ile uzmanların desteğiyle, eğitimin etkililiğini ve hedef kitlenin ilgisini nasıl artıracabileceklerini tespit edebildiler.



## Adım 4: Meydana gelen değişimin tespit edilmesi – Eğitim sonu özetleyici değerlendirme ve aktarım ve etki değerlendirmeleri

İnsan hakları eğitimimiz ile bağlantılı değişimi değerlendirmek için yaptıklarımızın birçoğu İHE faaliyetlerini tasarlarken planlanmaktadır. İkinci adımda yer verdiğimiz süreçte, kısa, orta ve uzun vadede ne gibi değişiklikler görmeyi arzuladığımızı tanımladık. Ardından, sonuç odaklı yönetim yaklaşımını kullanarak, bu değişiklikleri mantıksal model ya da diğer adıyla mantıksal çerçevede kısa dönemdeki çıktılar, orta vadeli çıktılar ve etkiler olarak tanımlayarak yazdık (bkz, 2. Bölüm, Kısım 2.2.1). Eğitimlerde yer alan insan hakları eğitimcileri olarak kısa vadede başarmayı hedeflediğimiz değişikliklerden bazılarının düzenleyeceğimiz insan hakları eğitimlerinin doğrudan sonucu olacağını ve uzun vadede görmeyi amaçladığımız değişikliklerin de verdiğimiz eğitimlerde sunduğumuz deneyimlerle bağlantılı olabileceğini biliyoruz. Şimdi eğitimi gerçekleştirdiğimize göre, sonuçlara bakma zamanı. Bu, başlıca üç tür değerlendirme ile yapılabilir: *eğitim sonu özetleyici değerlendirme* (kısa vadedeki değişimler) ve *aktarım değerlendirmesi* ve *etki değerlendirmesi* (orta ve uzun vadeli değişimler).<sup>32</sup>

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme ve aktarım ve etki değerlendirmeleri arasındaki fark, bu değerlendirmelerin hangi zaman dilimlerini ölçtüğü (kısa, orta ya da uzun) ve ne tür değişimleri ölçebilecekleriyle alakalıdır. Kirkpatrick'in dört aşamalı modelini hatırlarsak, ilk iki aşama olan tepki ve öğrenmeyi insan hakları eğitimi sonunda yapacağımız özetleyici değerlendirme yoluyla ölçebiliriz. Modeldeki diğer iki aşamayı ise, yapacağımız aktarım değerlendirmesi ve etki değerlendirmesiyle, eğitimin ardından takip faaliyetlerinin bir parçası olarak ölçebiliriz. Düzenlediğimiz eğitimin uzun vadeli sonuçlarını ya da etkilerini ortaya koyacak uygun verilerin toplanabilmesi için bu dört aşamalı değerlendirmeyi bir süreç olarak düşünmemiz esastır. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmeyi nasıl yapacağımızı tasarlarken, uzun vadede ulaşmayı amaçladığımız sonuçları aklımızda tutmalı ve bizlere daha sonra uzun vadede ne tür değişimler olduğunu ortaya koymamızda yardımcı olacak ilgili eylem ve süreçleri de kaydetmeliyiz.

Bu kısımda ilk önce eğitim sonu özetleyici değerlendirme konusunu ele aldıktan sonra aktarım ve etki değerlendirmelerini inceleyeceğiz.

### 4.1 Eğitim sonu özetleyici değerlendirme nedir?

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme, adından da anlaşılacağı üzere, bir eğitim oturumu ya da eğitim programının ardından, söz konusu oturum ya da programın genel anlamdaki etkililiğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen değerlendirme faaliyetidir. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin, eğitimde yer alan insanlar için faydalı olması esastır. Patton (1986)<sup>33</sup> tarafından geliştirilen “yararlanma odaklı değerlendirme” modelinde de hatırlatıldığı üzere, değerlendirme yapmanın faydalarından biri de, edinilen bilgiyi insan hakları eğitimi çalışmalarımızı geliştirmek için yaptığımız işe uygulayabilmemizdir. Ayrıca Scriven'in de belirttiği üzere elde edilen sonuçların, hedef kitlenin ya da karar vericilerin<sup>34</sup> (örneğin fon kuruluşları, izleme kurumları, diğer kullanıcılar) faydalanabilmesi için yayımlanıp yaygınlaştırılması, söz konusu sonuçlar İHE çalışmalarımızın gerekliliğini ve etkililiğini gösterdiği için önemli olacaktır.

<sup>32</sup> Daha ayrıntılı bilgi için, bkz: 12 numaralı kutu.

<sup>33</sup> Michael Quinn Patton, *Fayda odaklı değerlendirme*, 2. baskı (Sage, 1986).

<sup>34</sup> Michael Scriven, “Biçimlendirici ve özetleyici değerlendirmenin ötesinde”, *Değerlendirme ve Eğitim, Ulusal Eğitim Çalışmaları Topluluğu Yıllığı*, cilt. 90, Sayı. 2 (1991).

İnsan hakları eğitimcileri için eğitim sonu özetleyici değerlendirme, bir eğitim oturumu ya da eğitim programının neticesinde ne tür değişimlerin yaşandığını tespit edebilmelerinde önemli bir rol oynar. Bu tür bir değerlendirme, *Adım 2'*de geliştirilen arzu edilen sonuçların yeniden hatırlanması ve bunların eğitim oturumu ile ulaşılan gerçek sonuçlarla karşılaştırılması için önemli bir fırsat sunar. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme özellikle de seçilen öğrenme stratejisinin, benimsenen yaklaşımın ve yöntemlerin ve tabii kullanılan materyallerin, ilk başta belirlediğimiz genel ve özel hedeflerle sonuçlanıp sonuçlanmadığını değerlendirir.

İnsan hakları eğitimi oturumunun çeşitli yönlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi ve öğrenenler düzeyinde ne tür değişimlerin yaşandığının tespit edilmesi için genellikle birden fazla değerlendirme çalışmasına ihtiyaç vardır. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile edinilen bilgiler eğitimcilerin, İHE oturumunun kısa dönemli sonuçlarını paydaşlarla paylaşabilmelerine ve yararlarını ortaya koyabilmelerine olanak verir.

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin özellikle devam eden ya da yeni uygulanmaya başlanmış bir insan hakları eğitimi programı bağlamında biçimlendirici değerlendirmeye dönüşeceğini belirtmek gerekir. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmeden elde edilen sonuçlar, eğitim programının geliştirilmesi ve gerekli değişikliklerin yapılması için hem bir fırsat hem de gerekçe olacaktır. Örneğin, daha sonra da tekrarlanabilecek bir eğitimin ilk aşamasında katılımcıların tepkileri ve bu ilk eğitimde öğrendiklerine dair toplanan bilgiler, bir sonraki eğitim programında ya da eğitimin diğer aşamalarında yapılacak ihtiyaç analizi için önemli bir girdi vazifesi görecektir.

*Kutu 34'*te eğitim sonu özetleyici değerlendirme süreciyle ilgili özet bir bilgiye yer verilmektedir. İlerleyen kısımlarda da eğitim sonu özetleyici değerlendirme sürecinin neleri içerdiğine dair bilgiler ayrıntılı bir biçimde açıklanacak ve özellikle de değerlendirme yöntemi ve sonuçların analiz edilmesi konularına odaklanılacaktır.

### Kutu 33

#### Biçimlendirici Değerlendirme v. Özetleyici Değerlendirme

Bob Stake, biçimlendirici değerlendirme ile özetleyici değerlendirme arasındaki farkı şöyle özetlemektedir: "Aşçı çorbanın tadına baktığında, bu biçimlendiricidir. Misafirler çorbayı tattığında ise bunun adı özetleyici olur."

*Kaynak:* Scriven, "Biçimlendirici ve özetleyici değerlendirmenin ötesinde", s. 169.

## Kutu 34

## Eğitim sonu özetleyici değerlendirme esasları

## Ne yapmalı?

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme en basit haliyle aşağıda gösterilen şekilde bölümlere ayrılabilir.

Özetleyici değerlendirme **amacının** tanımlanması



Doğru **soruların** belirlenmesi ve sorulması

- Eğitimin etkililiğine dair sorular
- Eğitimde yapılacak iyileştirmelere dair sorular
- Eğitimin bireysel katılımcılar düzeyinde gerçekleşen değişime katkısına dair sorular



Doğru kaynaklardan **cevapların** alınması

- Katılımcılar, eğitmenler, kaynak kişiler, gözlemciler ve diğer paydaşlar



Toplanan verilerin **incelenmesi** ve uygun sonuçların çıkarılması

- Katılımcılarda hangi değişimlerin neden yaşandığı
- Eğitimin hangi yönlerinin etkili hangi yönlerinin ise etkisiz olduğunun belirlenmesi



Değerlendirmeden öğrenilenlerle **harekete geçilmesi**

- Sonuçların paylaşılması
- Eğitimde gerekli değişikliklerin yapılması

*Kaynak: del Tufa, "Değerlendirme nedir?"*

## Nasıl yapmalı? Bazı örnekler

İnsan hakları eğitiminde eğitim sonu özetleyici değerlendirme aşağıda yer verilen türde bilgi toplama faaliyetlerini içerebilir:

- Eğitimin hedefleri ve organizasyonuna dair açık ve kapalı uçlu sorular olduğu **nihai değerlendirme formunun oluşturulması**
- Katılımcıların eğitimin başında ve sonunda **gözlemlenmesi** ve sonuçların karşılaştırılması
- Kaynak kişiler, eğitmenler, personel ve eğitim oturumuna katılan diğer kişilerden **geri bildirimlerin toplanması**
- Daha ayrıntılı ve özel geri bildirim için **mülakat yapılması**
- Eğitim sırasında katılımcılar tarafından üretilen ve katılımcıların yeni bilgi ve/veya becerilerini ortaya koyan **ürünlerin gözden geçirilmesi**

Değerlendirme Yöntemi

## 4.2. Amacı tanımlamak: Eğitim sonu özetleyici değerlendirme neden yapılmalıdır?

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin temel amacı bir eğitim oturumu ya da eğitim programının etkililiğini ölçmektir. Bu çalışma aşağıdakileri içerebilir:

- Katılımcıların tepkilerine ve öğrenme süreçlerine dair bilgilerin toplanması
- Arzu edilen sonuçlarla gerçek sonuçların karşılaştırılması
- İyileştirme/geliştirme yapılabilecek yerlerin tespit edilmesi (özellikle de eğitim tekrarlanacaksa)
- Eğitimin, ihtiyaç analizi sırasında tespit edilen problemi ya da sorunu ele alıp almadığının değerlendirilmesi
- Eğitimle bağlantılı kısa vadeli değişimlerin tespit edilmesi
- Paydaşlar ve fon verenlere hesap verebilir olunması

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme yapılması, yukarıda yer verilen tüm amaçlar için gereken bilgilerin toplanması için bir fırsat olsa da, arzu edilenden fazlasını başarmaya çalışma tuzağına düşmek oldukça kolaydır. Yanıt verebileceğinizden ya da başka yerlerde yanıtlarını bulabileceğinizden fazla sorularla karşı karşıya kalmak istemiyorsanız, eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin kapsamının

ne olacağına önceden karar vermeniz oldukça önemlidir. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme çalışmasını tasarlarken tabii ki birden fazla amacınız olabilir. Ancak nihayetinde, yalnızca çok gerekli sorulara yer vermeniz esastır. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme için soru listesi hazırlarken aşağıdakileri hatırlayın:<sup>35</sup>

- Değerlendirmenin sonucunda ne tür kararlar vereceğiz? Bu kararları almak için en iyi bilgiyi hangi sorular sağlayacak?
- Bu soruları yanıtlamak için bilgi toplamak ne kadar pratik?
- Bu soruların yanıtlarını kim istiyor? Bu bireyler insan hakları eğitiminin gelecekteki başarıları için ne kadar önemli?

### Kutu 35

#### İç değerlendirme v. Dış değerlendirme

##### İç

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme neredeyse her zaman iç bir değerlendirici tarafından, yani eğitimi düzenleyen örgütte çalışan ve dolayısıyla da eğitimin kendisiyle yakından ilgili olan biri (örneğin eğitim tasarımcısı) tarafından yapılır. İç değerlendirmeyi yapan kişi, eğitimin etkililiğine dair çıkarımlarda bulunmanın yanı sıra, eğitim oturumunun iyileştirilmesi için elde edilen sonuçları yorumlayabilir ve bu sonuçlara dayanarak eylemde bulunmak gibi bir sorumluluk da üstlenebilir.

##### Dış

Uzun erimli proje ya da programlarda bazen dış değerlendiricilere ihtiyaç duyulabilir. Dış değerlendiriciler eğitimi düzenleyen örgütte çalışmayan (örneğin danışman ya da değerlendirme uzmanı) ve verileri herhangi bir önyargı olmaksızın analiz edebilen kişilerdir. Fon veren kuruluşlar ya da örgütlerin kendileri özellikle de aktarım ve etki değerlendirmelerinin dış değerlendiriciler tarafından yapılmasını isteyebilir.

<sup>35</sup> Barbara N. Flagg, *Eğitim Teknolojilerinde Biçimlendirici Değerlendirme*, (Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 1990); Blaine R. Worthen, James R. Sanders ve Jody L. Fitzpatrick, *Program Değerlendirmesi: Alternatif Yaklaşımlar ve Pratik Kılavuzlar*, 2. Baskı (White Plains, New York, Longman, 1997).

- Bu sorulardan elde edilen bilgi, İHE projesi/programının devam etmesi için ne derece önemli?
- Sorulara verilen yanıtlarda muğlak ya da kesin olmayan taraflar var mı?

### 4.3. Soruların belirlenmesi ve yanıtların alınması: eğitim sonu özetleyici değerlendirme için bilgi toplama

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin amacını incelediğimize göre şimdi bu tür bir değerlendirme yaparken sorulması gereken soruları ele alalım. Kirkpatrick'in dört aşamalı modeli, eğitim alanında yaygın kullanılan bir model olup; insan hakları eğitimcilerine eğitimin etkililiğine ve eğitime katılan kişilerin öğrendiklerini nasıl algıladıklarına dair bilgi toplamaları için yardımcı olur. Kirkpatrick modelindeki Adım 1 (tepki) ve Adım 2 (öğrenme) eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin ana odağını oluşturur. Bu değerlendirme bizlere kısa vadeli çıktılar hakkında bilgi toplama olanağı verir. Kirkpatrick modelindeki Adım 3 (aktarım) ve Adım 4 (etki) ise eğitim takibi sırasındaki değerlendirmenin ana odağını oluşturur (bkz, *kısım 4.8*). İnsan hakları eğitimcileri, İki temel bilgi toplama yoluyla etkili bir eğitim sonu özetleyici değerlendirme yürütebilir:

- **Tepki-düzeyindeki değerlendirmeler** (4.3.2)
- **Öğrenme-düzeyindeki değerlendirmeler** (4.3.3)

Nicel ve nitel yöntemlerin ele alınmasının ardından her iki değerlendirmeyle ilgili ayrıntılı bilgiye yer verilecektir (4.3.1). Daha sonra, **4.3.4 ve 4.3.5'te** ise eğitim sonu özetleyici değerlendirme için gerekli bilgi kaynakları ve araçlara bakılacaktır.

#### 4.3.1 Nicel ve nitelin karışımı

Tepki ve öğrenmeye dair toplayacağımız bilgiler nicel ya da nitel olabilir. Nicel bilgilerde sonuçlar, sayılar, istatistikler vs. ile ifade edilirken, nitel bilgilerde ise sonuçlar, örüntüler, ortak yanlar, paylaşılan deneyim vs. ile ifade edilir. Bazen güvenilir olmak adına, değerlendirmelerin nicel yöntemlerle yapılması gerektiği düşünülebilir. Örneğin eğitimin başarısı, eğitime katılan kişilerin bilgi düzeylerinde istatistiksel olarak kayda değer bir artış olduğu ortaya konularak ispatlanmaya çalışılabilir. İstatistiklerin sonuçları etkili ve somut biçimde yansıttıkları doğrudur; ancak bu yöntemler hikâyenin tümünü nadiren aktarabilir. Deneyimli bir insan hakları eğitimcisi olan Nancy Flowers'ın da kaydettiği gibi:

#### Kutu 36

#### Açık uçlu sorular v. Kapalı uçlu sorular

Değerlendirme formlarında ve mülakatlarda soracağınız soruların türü, alacağınız yanıtların türünü de belirleyecektir. Sorular ya **nicel** verilere ulaşılmasını sağlayan **kapalı uçlu** ya da **nitel** verilerin elde edilmesini sağlayan **açık uçlu sorulardır**.

(a) **Kapalı uçlu sorularda** katılımcının daha önce belirlenmiş bazı cevaplar arasından seçimde bulunması talep edilir. Farklı seçimlere sayısal değerler atanır ve bunlar daha sonra tasnif edilir (*bkz, kutu 44*).

(b) **Açık uçlu sorular** ise katılımcıların özgürce yanıt vermelerini gerektirir. Örüntü ve ortak yönler göre bilgiler yeniden düzenlenerek veriler analiz edilir.

*Kaynak:* Thomas F. Burgess, "Değerlendirme formu oluşturma rehberi", Bilgi Sistemleri Hizmetleri, Leeds Üniversitesi, Mayıs 2001. Bkz: [http://iss.leeds.ac.uk/info/312/surveys/217/guide\\_to\\_the\\_design\\_of\\_questionnaires/8](http://iss.leeds.ac.uk/info/312/surveys/217/guide_to_the_design_of_questionnaires/8)

*“Bu [nicel] yaklaşım, uzun bir süredir standart değerlendirme yöntemi olsa da, bu alanda yapılan çalışmalar, giderek artan bir biçimde, nicel yaklaşımın daha çok akademik dünyaya uyduğunu ancak “gerçek hayatta”, özellikle de süregelen sosyal sorunlar bağlamında, her zaman işe yaramadığını ileri sürüyor. Esas önemli olan hedef kitlenizi anlamamız (değerlendirme için), bir karara varmak için ne tür bilgilere ihtiyaç duyacaklarını tespit etmeniz ve kararlarını etkilemek için bu bilgileri zamanında vermenizdir. Çoğu zaman almaları gereken karar ayrıntılı bir değerlendirmeyi gerektirmez. Apaçık sorulardansa yalnızca birkaçına yanıt almaya ihtiyaçları var.”<sup>36</sup>*

Eğitim oturumumuz ile belgelenen sonuçlar arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçladığımız için veri toplama faaliyetinde sistematik olmamız gerekir. Ayrıca, topladığımız verinin de güvenilir olduğundan ve önyargıları olabildiğince açıkladığımızdan emin olmalıyız.<sup>37</sup>

İHE için nicel ve nitel bilgilerin birlikte kullanılması “güvenilir” sonuçlar doğurur ve değerlendiricilere hangi değişimlerin neden yaşandığını anlayabilmeleri konusunda katkı sağlar. Nicel ve nitel verileri üretebilen yöntemler, İHE alanında tepkilerin ve öğrenmenin etkili bir biçimde ölçülmesinde faydalı araçlardır.

#### 4.3.2. Tepki-düzeyindeki değerlendirme

Katılımcıların tepkilerinin değerlendirilmesi, eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin esas unsurlarından biridir. Katılımcıların tepkilerine dair bilgi genellikle eğitim faaliyeti ya da oturumunun hemen ardından toplanır ve çoğu zaman aşağıdaki soruları içerir:

- Katılımcıların memnuniyet dereceleri
- Katılımcıların ilk beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı
- Katılımcıların eğitimin faydasına dair görüşleri
- Katılımcıların öğrendiklerini uygulamak için motivasyonları

Tepkilerin ölçülmesi önemlidir çünkü katılımcıların öğrenme deneyimine dair hislerini ve ilk izlenimlerini görür ve bunlara değer verir. Tepki düzeyindeki değerlendirme, katılımcılara kendi öğrenme deneyimlerini ifade edebilecekleri bir mecra sunduğu için de oldukça önemlidir. Katılımcıların hayal kırıklıkları, kafa karışıklıkları, memnuniyeti, heves ve tutkuları, vb. henüz çok tazeyken ve azalıp zaman içinde rasyonalize edilmeden eğitimin hemen ardından hızlıca ölçülmelidir.

Tepki düzeyindeki veriler eğitimin ardından toplanması gereken bilgilerden yalnızca biridir. Bunun nedeni de söz konusu zaman diliminde öğrenmenin hala tam olarak tamamlanmamış olmasıdır. Tepkiler, eğitim oturumunun yarattığı etkiye dair oluşturmaya çalıştığımız resmin başlangıç noktasıdır. Örneğin, tepki düzeyindeki değerlendirmeler,

#### Kutu 37

#### Tepkilerin değerlendirilmesi

*“Tepkileri değerlendirmedığınız takdirde bunun katılımcılara verdiği mesaj, onların geri bildirimlerini istemediğiniz ya da bu geri bildirimlere ihtiyaç duymadığınızdır.”*

Kaynak: Donald Kirkpatrick ve diğerleri, Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi: Dört Aşama, 3. Baskı (San Francisco: Berrett-Koehler Yayıncılık, 2006).

<sup>36</sup> Nancy Flowers, *İnsan Hakları Eğitimi El Kitabı: Öğrenmede, Eylemde ve Değişimde Etkili Uygulamalar*, (Minneapolis, Minnesota, İnsan Hakları Merkezi, Minnesota Üniversitesi, 2000).

<sup>37</sup> Bkz: *Bölüm 1, Kısım 2.3*, İyi bir değerlendirmenin unsurları.

katılımcıların çoğunun vaka çalışmaları geliştirmek üzerine bir eğitimi “çok yararlı” bulduğunu ortaya koyabilir. Bu ilk tepki daha sonra, öğrenilenlerin uygulandığı ve gerçek vaka çalışmalarının değerlendirildiği aktarım ve etki değerlendirmelerinde teyit edilebilir. Tepki düzeyindeki değerlendirmeler, çoğu zaman diğer değerlendirme verilerinin kıyaslanabildiği referans değerleridir.

#### Kutu 38

#### Tepki düzeyindeki değerlendirme

**İnsan hakları eğitimi oturumları için tepki düzeyindeki veriler çoğunlukla aşağıdaki yollarla elde edilir:**

- Değerlendirme formları
- Mülakatlar
- Gözlem

**Tepki düzeyindeki değerlendirmelerle şunları ölçebiliriz:**

- Katılımcıların eğitimden duydukları memnuniyet düzeyi ile bu derecelendirmenin ardındaki nedenler
- Katılımcıların en fazla ve en az yararlı bulduğu konular ve nedenleri
- Eğitimin katılımcıların ilk beklentilerini karşılayıp karşılamadığı ve bunların nedenleri
- Kadınlar ve erkeklerin tepkilerinde kayda değer farklar olup olmadığı

#### 4.3.3. Öğrenme düzeyindeki değerlendirme

İnsan hakları eğitimin bir sonucu olarak ne tür değişimlerin yaşandığını tespit ederken, **öğrenmeye** dair bilgiler de (Kirkpatrick modeli, Adım 2) toplanmalıdır. Öğrenme düzeyindeki değerlendirmeler, yalnızca nelerin öğrenildiğine değil; aynı zamanda öğrenme deneyimini etkileyen unsurlara da odaklanır. Öğrenmeye dair bilgilerin toplanmasına genellikle eğitimin hemen ardından başlanır.

**Öğrenmenin gerçekleştiğini ortaya koyan kanıtlar aşağıdakiler aracılığıyla toplanabilir:**

- Katılımcıların, öğrenilenlere dair yapacağı öz değerlendirme
- Katılımcıların öğrendiklerini gösterme şekilleri
- Katılımcıların öğrendiklerini uygulamak için hazırladığı planlar

**Öğrenme deneyimi ise, eğitimin genel içeriği ve eğitsel yaklaşımının niteliği ve alakalı oluşu;**

- kolaylaştırıcıların, kaynak kişilerin, eğitim materyallerinin, eğitimin gerçekleştirildiği mekânın ve lojistik düzenlemelerin niteliği gibi öğrenmeyi etkileyen unsurlara dair geri bildirimlerin aracılığıyla değerlendirilebilir.

#### Öğrenmenin değerlendirilmesi

İnsan hakları eğitiminde yetişkinlerin öğrenme süreci eğitimin sona ermesiyle biten bir süreç değil; aksine devam eden bir süreçtir. Bu devamlılık katılımcıların işlerine ve yaşamlarına da yansır. Bu nedenle, bir İHE oturumunun hemen ardından yapılacak

değerlendirme öğrenmenin yalnızca bir bölümünü ölçebilir. Öz-değerlendirme, katılımcıların kendilerinde gözlemledikleri beceri, bilgi ve tutum değişikliklerini eğitimden önce ve eğitimden sonra olmak üzere karşılaştırarak ifade etmelerini talep eder. Bu değerlendirmelerde katılımcılardan ayrıca bir gelişim yaşayıp yaşamadıkları ve becerilerini artırıp artırmadıklarını da düşünmeleri istenir. Katılımcılar, edindikleri yeni bir beceri ya da bilgiyi ortaya koyarak da öğrendiklerini gösterebilirler. Örneğin katılımcılar çatışma çözümü becerilerini bir simülasyonda gösterebilir ya da bir eğitim oturumunda sunulan ve uygulanan rehber ilkeler doğrultusunda bir vaka çalışması üretilebilir. Eylem planlarının geliştirilmesi, katılımcıların öğrendikleri konuları nasıl uygulayabileceklerine dair somut bir biçimde düşünmelerini gerektirdiğinden öğrenmeyi ölçmenin önemli yollarından biridir. Katılımcılar, eylem planları hazırlarken öğrendiklerini yaptıkları işe aktarma ve daha geniş etki yaratma yolunda ilk adımları atmış olurlar.

### Öğrenme deneyiminin ölçülmesi

Katılımcıların öğrenme deneyiminden zevk alması ve öğrenmeyi etkileyen diğer faktörlerin değerlendirilmesi de öğrenme düzeyindeki değerlendirmenin bir parçası olmalıdır. Eğitimin organizasyonu, kolaylaştırıcılık, eğitim materyalleri, eğitimin yapıldığı mekân, lojistik gibi öğrenme deneyimini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek hususlar, bir İHE oturumunun başarısının önemli belirleyicileri arasında yer alır. Bunlar diğer sonuçların nasıl yorumlanması gerektiğine dair önemli ipuçları verebilir.

#### Kutu 39

#### Öğrenme düzeyindeki değerlendirme

**İnsan hakları eğitimi oturumları için öğrenme düzeyindeki veriler çoğunlukla aşağıdaki yollarla elde edilir:**

- Değerlendirme formları
- Katılımcıların öz değerlendirmeleri
- Mülakatlar
- Katılımcıların ürettiklerinin değerlendirilmesi
- Uygulamalar/gösteriler

**Öğrenme düzeyindeki değerlendirmelerle şunları ölçebiliriz:**

#### *Gerçek öğrenme*

- Eğitim oturumunun bir sonucu olarak artan bilgi ve beceri
- Eğitim oturumunun bir sonucu olarak değişen tutum ve davranışlar

#### *Öğrenme deneyimi*

- Genel içerik ve eğitsel yaklaşımın niteliği ve konuyla ilgisi
- Kolaylaştırıcıların niteliği
- Sunumların konuyla ilgisi
- Kaynak kişilerin niteliği
- Eğitim materyallerinin niteliği
- Mekânın, lojistik düzenlemelerin ve özel etkinliklerin uygunluğu/niteliği
- Kadınlar ve erkeklerin öğrenme deneyimlerinde kayda değer farklar olup olmadığı



#### 4.3.4 İç öz-değerlendirme

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin bir parçası olarak, insan hakları eğitiminin sonunda iç değerlendirme yapılması, eğitimi düzenleyen örgütlere, insan hakları eğitimi planlayan, tasarlayan, geliştiren ve uygulayan ekibin etkililiğini değerlendirme fırsatı verir. Bu tür değerlendirmede dikkate alınacak konular arasında mali kaynağın ve insan kaynağı kullanımının değerlendirilmesi ile eğitim süreci ve üretilen materyallerinin etkililiğinin değerlendirilmesi bulunmaktadır.

Örgütler bu tür bir öz-değerlendirme yaparak edindikleri deneyimleri ve bu deneyimlerin gelecekteki İHE faaliyetlerine nasıl dâhil edilebileceğini ayrıntılı bir biçimde ele alabilirler.<sup>38</sup>

Bu değerlendirme, genellikle, eğitimi düzenleyen örgüt tarafından gerçekleştirilir, kontrol edilir ve örgütün kendi kullanımı için yapılır. Dolayısıyla yapılan değerlendirme her ne kadar doğası gereği öznel olabilecek yargılar taşıyabilse de, sürecin olumlu ve olumsuz sonuçları diğer paydaşlar ve fon verenlerle de paylaşılmalıdır. Bu tür bir paylaşım, öğrenen bir örgüt olduğunuzu ve şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi değerleri ciddiye aldığınızı ortaya koyar.

#### 4.3.5 Bilgi kaynakları

İnsan hakları eğitimi oturumlarının değerlendirilmesinde iyi uygulamalardan biri de birden fazla veri kaynağının kullanılmasıdır. Büyük kapsamlı eğitim oturumları ya da programlarında bilgi kaynaklarının birden fazla olması mutlak bir gerekliliktir. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede en yaygın kullanılan kaynaklar aşağıdaki gibidir:<sup>39</sup>

- **İnsanlar:** Katılımcılar tepkiler ve öğrenme ile ilgili temel bilgi kaynaklarıdır. Eğitimi düzenleyen kurumun çalışanları, gönüllüleri, kaynak kişiler, ortaklar ve fon verenler de eğitimin farklı yönlerini değerlendirebilecek diğer aktörlerdir.
- **Mevcut bilgiler:** Eğitim ihtiyaç analizi bilgisi, araştırma raporları, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile veri toplanan aynı ya da benzer eğitimlerin değerlendirmeleri karşılaştırılabilir.
- **Katılımcıların ürettikleri:** Eğitim oturumu sırasında katılımcılar tarafından üretilen bilgi, eğitim sonu değerlendirmesi için zengin bir kaynaktır. Bireysel ya da toplu olarak geliştirilen eylem planları, kavram haritaları, kontrol listeleri, beyin fırtınası listeleri, çizimler, diyagramlar, skeçler, önce ve sonra resimleri, videolar vb. “öğrenmenin” nasıl gerçekleştiğini etkili bir biçimde haber verir. Eğitimde yer verilen faaliyetler ve alıştırmalar esnasında yapılan, hem sözlü hem de sözlü olmayan davranışlara dair gözlemler de kullanılabilir.

#### Kutu 40

#### Veri üçgenlemesi

Farklı kaynaklardan elde edilen veriler, edinilen bilginin doğruluğunun tesis edilmesi için karşılaştırılabilir. Bu yöntem “veri üçgenlemesi” adı verilir.

Veri üçgenlemesi en sonunda farklı kaynakların aynı sonuca vardığını ortaya koyacağı için elde edilen sonuçların güvenilirliğini artırır.

<sup>38</sup> Sarah del Tufo, “Değerlendirme nedir?”, 13 Mart 2002. [www.evaluationtrust.org/evaluation](http://www.evaluationtrust.org/evaluation), (Erişim Tarihi: 16 Aralık 2010).

<sup>39</sup> Ellen Taylor-Powell ve Sara Steele, “Değerlendirme verilerinin toplanması: kaynak ve yöntemlere kısa bir bakış” adlı çalışmadan uyarılma, Wisconsin Üniversitesi, Haziran 1996.

İhtiyaç duyduğunuz bilgiyi sizlere en iyi şekilde sağlayacak kaynakları tespit ettikten sonra yapılması gereken şey, bu bilgileri toplayacak uygun araçların seçilmesidir. İlerleyen kısımda insan hakları eğitimleriyle ilgili olarak yapılan değerlendirmelerde kullanılan verileri toplamada etkili olduğu kanıtlanmış farklı araç ve yöntemlere yer verilmektedir.

#### 4.3.6 Bilgi toplama araçları

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılacak araçlar oldukça çeşitlidir. İHE’de sıklıkla kullanılan araçlara dair ayrıntılı bilgilere ve bu araçları kendi eğitimlerinize nasıl uyarlayabileceğinize dair örneklerle **Bölüm 4**’te yer verilmektedir.

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme yaparken birden fazla aracın kullanılması özellikle tavsiye edilir. Katılımcılara eğitimde neleri beğendiklerini soran değerlendirme formlarını dağıtmak ya da katılımcılardan bir bölümüyle eğitimde öğrendiklerine dair mülakatlar yapmak yeterli değildir. İHE oturumu sonucunda ne tür değişimlerin meydana geldiğini tespit edebilmeniz için çeşitli araç ve kaynakları kullanmalısınız. İyi tasarlanan bir eğitim sonu özetleyici değerlendirme çalışmasının çok uzun olması da gerekmez. Esas gerekli olan, bu tür bir çalışmanın size aradığınız bilgiyi vermesidir.

**Kutu 42**’de eğitim sonu özetleyici değerlendirmede farklı araçların etkili bir biçimde ve bir arada kullanılmasına dair örnekler yer verilmektedir. Bir arada kullanılacak araçların hangileri olduğuna karar vermenin çok sayıda yolu vardır; ancak bu noktada öncelikli olarak göz önünde bulundurulması gereken husus, düzenlediğiniz eğitime katılan hedef kitle için en uygun araçların seçilmesidir.

#### Kutu 41

#### **Değerlendirme, araştırma değildir.**

Değerlendirme verilerinin toplanması ve analiz edilmesi için kullanılan araç ve teknikler sosyal bilimlerde araştırma yürütmek için kullanılanlarla benzerlik taşırlar. Ancak araştırmanın aksine, değerlendirme, mesela test grubunu kontrol grubuyla karşılaştırmak gibi deneysel bir tasarım gerektirmez. Benzer bir biçimde, İHE oturumunuzun etkililiğine dair çıkarımlarda bulunabilmeniz için ille de istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşma gibi bir şartınız bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, gelecekteki İHE programlarınızı etkileyecek kararlarda “ispat yükü” siz ve diğer paydaşlar için çok daha hafiftir.

İnsan hakları eğitimi değerlendirmesinin güvenilir olması için, yapacağınız değerlendirme **gerçekleştirilen eylemle sonuç arasındaki ilişkideki muğlaklığı azaltabilmelidir**. Nicel ve nitel yöntemleri bir arada kullanmak ve sonuçları birbirleriyle karşılaştırmak, elde ettiğiniz bulguların güven aralığının makul oranda olmasına yardımcı olacaktır.

*Kaynak: Bourg, “Araştırma yöntemleri: okul ve program değerlendirmesi”*

## Kutu 42

**İnsan hakları eğitimlerinin eğitim sonu özetleyici değerlendirilmesinin etkili bir biçimde yapılabilmesi için kullanılacak araçlar**

Değerlendirme Araçları/ Süreci	Toplanabilecek veriler
Günlük değerlendirme formları	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların içerik ve eğitsel yaklaşıma dair tepkileri</li> <li>Öğrenme ve öğrenme algılarına dair katılımcıların öz değerlendirme verileri</li> </ul>
Eğitim sonu değerlendirme formu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların öğrenme ve öğrenmelerini etkileyen unsurlar da dâhil olmak üzere eğitimin tüm yönlerine ilişkin geri bildirimleri</li> <li>Öğrenme ve öğrenme algılarına dair katılımcıların öz değerlendirme verileri</li> <li>Tekrarlanmadan eğitimin gözden geçirilmesi için biçimlendirici değerlendirme verileri</li> </ul>
Kolaylaştırıcılar/ eğitmenlerle yapılacak günlük toplantılar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kolaylaştırıcıların öğrenme ve öğrenmeyi etkileyen unsurlara dair algıları</li> <li>Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme çalışmasından elde edilen veriler ve eğitimin nasıl iyileştirilebileceğine ilişkin öneriler</li> </ul>
Katılımcılarla yapılan sohbetler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların tepkileri</li> <li>Katılımcıların öğrenmeye dair öz değerlendirme verileri</li> <li>Eğitimin nasıl iyileştirilebileceğine ilişkin öneriler</li> </ul>
Eğitimde sunum yapan kaynak kişilerle yapılacak sohbet ve mülakatlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların sunumlara verdikleri tepkilere dair algılar</li> <li>Katılımcıların öğrenme deneyimlerine dair algılar</li> <li>Gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirme ve kaynak kişilerin katılımı/müdahalesinin nasıl artırılacağına ilişkin öneriler</li> </ul>
Katılımcıların eğitim sırasında ürettikleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öğrenmeye dair somut/elle tutulabilir kanıtlar (eylem planları, tablolar, raporlar, taslaklar, diyagramlar, vs)</li> </ul>
Eğitimin ardından farklı profilleri temsil eden katılımcılarla yapılan mülakatlar (bkz, Kutu 20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>İlgili konularla ilgili daha ayrıntılı bilgi</li> </ul>

## 4.4. Verilerin analizi, sonuçların çıkarılması ve tavsiyelerde bulunulması

Bir İHE oturumunun sonuçlarına dair bilgilerin toplanmasının ardından bu bilgilerin analiz edilmesi gerekir. İlk bakışta onca değerlendirme formundan, mülakattan ve gözlemden sonuçları toplamak zorlu bir iş gibi görünebilir ve kuşkusuz ki insan hakları eğitimcilerinin çoğu, iş bu adıma geldiğinde artık yorgun hissediyor olabilir. Doğal olarak, çok fazla bilgi talep ettiyseniz, analiz etmek durumunda kalacağınız bilgilerin de çok fazla olması kaçınılmaz olacaktır. Ancak sorduğunuz sorular bir hedefe yönelik olarak tasarlandığıysa, o zaman veri analizini gerçekleştirmek çok daha kolay olacaktır.

İnsan hakları eğitimcilerinin bu aşamayı zorlu bulmalarının diğer bir nedeni de bu aşamaya gelindiğinde sonuçları elde etmek için gereken bilgilerin yetersiz olduğunu hissetmeleridir. Nihayetinde çoğu kişi, sonuçların analiz edilmesi basitçe sayım yapmak ya da yüzdeleri hesaplamaktan daha fazlasını gerektirdiğinde zorlanabilir. Bu kısımda sonuçların analiz edilmesi için üç temel yolu açıklayacağız:

- Değerlendirme formlarındaki nicel verileri tablolama (4.4.1)
- Örüntü analizi (4.4.2)
- Veri üçgenlemesi (4.4.3)

### 4.4.1 Değerlendirme formlarındaki nicel verileri tablolama

Değerlendirme formlarının neredeyse tamamı, değerlendirme ölçeği ya da yanıtlayanlardan verili bir ölçekte kendilerine en uygun olanı seçmelerini talep edilen Likert ölçeğini içeren sorulardan oluşur. **Kutu 44'**te gösterildiği gibi, her soru için verilen cevapların ortalaması hesaplanarak veri elde edilir. Değerlendirme ölçeklerinin kullanılmasıyla ilgili daha fazla bilgiye el kitabının **dördüncü bölümünde** bulabilirsiniz.

#### Kutu 43

#### Verileri önceden organizasyonu

Topladığımız bilginin organizasyonu, değerlendirme verileri ve formlardaki sonuçların ortaya çıkarılmasında anahtar görevi görür. Veri tablolamasını kolaylaştıran iki uygulamaya aşağıda yer verilmiştir:

- (a) Değerlendirme formundaki tüm soruların numaralandırılması
- (b) Yanıtlayanların tespiti için kodların kullanılması

## Kutu 44

## Değerlendirme formuyla elde edilen nicel verilerin tablollanması

Bu örnekte değerlendirme ölçeği kullanılarak verilerin nasıl analiz edilebileceği gösterilmektedir.

1. Değerlendirilecek ifade ya da soruları, seçenekleri, yanıtlayan kişi sayısını ve ortalamayı içeren bir tablo oluşturun.
2. Her yanıtı bir değer verin.  
Örneğin; kesinlikle katılmıyorum = 1; katılmıyorum = 2; katılıyorum = 3; kesinlikle katılıyorum = 4 gibi.
3. Her soru için ortalama puanı hesaplayın. Ortalamayı, her soruya verilen değeri, yanıt sayısı ile çarpıp daha sonra bulduğunuz toplamı yanıtlayan kişi sayısına bölerek bulabilirsiniz. Ortalama, tüm katılımcıların verili ifadeye kesinlikle katılmadığını belirten 1 ile kesinlikle katıldığını belirten 4 arasında bir değer olacaktır.

Örneğin: 15 kişi soruyu yanıtladı.

"Kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısı: 0 (değeri 1)

"Katılmıyorum" seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısı: 8 (değeri 2)

"Katılıyorum" seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısı: 7 (değeri 3)

"Kesinlikle katılıyorum" seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısı: 0 (değeri 4)

Ortalama:  $(8 \times 2 + 7 \times 3) / 15 = 2,46$

Soruya yanıtlanmayan kişileri dahil etmeyin.

Sorular	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Yanıtlayan katılımcı sayısı*	Ortalama
1.7. Faaliyetleri tamamladıktan sonra, yaptığım işi güçlendirecek ortaklık fırsatlarını daha iyi görebildiğimi düşünüyorum.	0	8	7	0	n= 15	2,46

## 4. Örnek yorum:

"4 üzerinden 2,46 olan ortalama, yarının biraz üzerindedir. Bu veriden çıkarabilecek uygun sonuç, atölyede bu hedefe daha fazla eğilmiş olmamız gerektiğidir. Ancak bu sonucun teyit edilmesi için bu hedefe ulaşıldığını düşünen ve bu hedefe ulaşılmadığını düşünen katılımcıların sağladığı gerekçeleri gözden geçirmemiz gerekir."

\* "n" değeri yanıtlayanların sayısını göstermektedir. n-değeri, soruyu yanıtlayan kişi sayısına göre her soruda değişecektir.

## 4.4.2 Nitel verilerin analizi

Değerlendirme yaparken katılımcılardan verdikleri yanıtlara gerekçelerini de yazmalarını ya da yanıtlara dair yorumda bulunmalarını istediyseniz, elinizde analiz edecek çokça nitel veri olacaktır. Mülakatlar, gözlemler, açık uçlu soruların tamamı, eğilimleri, örüntüleri ve ortaklıkları tespit etmek için değerlendiricinin mevcut bilgileri tarayarak verileri yorumlamasını gerektirir.

Nitel verilerin yorumlanmasında faydalı tekniklerden biri benzer kelime ya da kavramların kullanım sıklığını kaydetmektir. Verilerin anlamlı kategoriler şeklinde toplanması ve dönüştürülmesi anlamına gelen kodlama tekniği, özellikle de örüntü analizini oldukça kolaylaştıran bir yoldur.

Basit bir kodlama süreci şunları içerir:

- Verileri birkaç kez ve dikkatli bir biçimde okuma ve bilgilerin anlamını kavramaya çalışma
- Tüm verileri sınıflandırabilmenize olanak verecek bir sınıflandırma sistemi geliştirme ve her sınıfa bir isim verme ya da kod atama;
- Her sınıfın birlikte anlamlı bir bütün oluşturmasını ve sınıflar arasındaki farklılıkların da açıkça görülebilir ve anlaşılabilir olmasını sağlama;
- Birbirleriyle örtüşen temaları (yani birden fazla sınıfa girebilecek verileri) tespit etme ve
- Örüntüleri, bağlantıları ve ilişkileri görüp tanımlama.<sup>40</sup>

Bilgisayarlarımızda kullandığımız elektronik tabloların **nicel** verileri kaydetmede oldukça yararlı olduğunu düşünsek de, bu tablolar **nitel** verilerin analizinde de aynı derecede faydalı olabilirler. Elektronik tablolar ile ortak kelimeleri araştırabilir, verileri organize edebilir ve sıralayıp filtreleyebiliriz. Veri analizine dair daha fazla bilgiye **Bölüm 4**'ten ulaşabilirsiniz.

#### Kutu 45

#### Nitel verilerin derlenmesi

Bu örnekte nihai değerlendirme formunda toplanan görüşleri yorumlamak için kullanılan yollardan biri gösterilmiştir:

1. Değerlendirilecek soruları, özet yanıtları, başlıca terim ve sözcüklerin kullanım sıklığını ve sonuçları içerecek bir tablo oluşturun.
2. Yanıtları okuyup özetleyin.
3. Kullanım sıklığını not edin.
4. Bir yargıda bulunun.

Sorular	Gruptan toplanan yanıtların özetleri (n= 15 yanıtlayan)	Sonuç
Ortaklıkların geliştirilmesiyle ilgili sunum hakkında ne düşünüyorsunuz?  Lütfen açıklayın.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daha fazla örneğe ihtiyaç vardı(8x)</li> <li>• Konuşmacıyı anlamak güçtü (2x)</li> <li>• Daha fazla okumaya yer verilmeliydi (1x)</li> <li>• Slayt kullanımı sunumu iyileştirebilirdi (2x)</li> <li>• Yeterli zaman ayrılmamıştı (9x)</li> </ul>	Kaynak kişinin yaptığı sunumun niteliği, daha fazla örnek kullanılarak ve sunum için yeterli zaman ayırarak geliştirilebilir.

<sup>40</sup> Kanada, Uluslararası Kalkınma Araştırma Merkezi, "6. Modül: Nicel veri analizi", *Tütün Kontrolünde Nicel Araştırmalar: Araştırmacılar ve Kalkınma Alanında Çalışanlar için Kılavuz El Kitabı* (Ottawa, 2005).

İnsan hakları eğitimcileri, aşağıdaki terimleri kullanarak verilerden sonuçlar çıkarmaya çalışabilir:

- “...’ın varlığı/mevcut olduğu”... Örnek: *Katılımcıların eylem planlarının tamamında, katılımcı yaklaşımın unsurlarının ve bununla bağlantılı dilin mevcut olduğu* gözlemlendi.
- “...’ın niteliği”... Örnek: *Kolaylaştırıcının niteliği* defalarca “çok iyi” olarak değerlendirildi.
- “...’ın derecesi”... Örnek: *Katılımcıların toplantı mekanına dair dile getirdikleri memnuniyetsizliğin derecesi, gelecek eğitim oturumlarında mekanın değiştirilmesine yönelik ciddi bir gösterge teşkil ediyor.*
- “...’ın düzeyi”... Örnek: *İnsan haklarının evrenselliğine ilişkin tartışmaya katılımın düzeyi* oldukça yüksekti ve bu, katılımcıların bu meseleyi insan hakları eğitimi perspektifiyle incelemeye dair motivasyonlarının arttığını işaret eden bir diğer göstergedir.

#### 4.4.3 Veri üçgenlemesi

Sonuçların doğrulanması için farklı veri kaynaklarından elde edilen bilgilerin karşılaştırılmasına veri üçgenlemesi adı verilir.<sup>41</sup> Eğer farklı kaynaklardan benzer bulgular elde ediliyorsa –ki bu farklı kaynakların sayısı ideal olarak üç olmalıdır– yaptığımız çıkarımların kesinliğini arttırabiliriz. Bir sorunun cevabını üç farklı yöntemi kullanarak cevaplamaya çalışmamızın amacı, bunlardan en az ikisinin benzer yanıtlar vermesidir. Birbiriyle çelişen üç farklı yanıt elde ettiysek, o halde sorularımızı gözden geçirmemiz ve belki de yöntemlerimizi değiştirmemiz gerekecektir.

#### Kutu 46

#### Veri üçgenlemesi

Aşağıda veri üçgenlemesine ilişkin bir örneğe yer verilmektedir. Değerlendirme formu ile toplanan bilgileri (nicel ve nitel), öğle yemeği sırasında yapılan sohbetlerden derlenen bilgileri ve gün sonu özetinde ulaştığımız bilgileri kullanarak veri üçgenlemesi yapabiliriz.

Bu örnekte, yazılı yorumları, sohbetlerden çıkan bilgileri ve gün sonu özetiyle elde ettiğimiz verileri göz önünde bulundurarak ortaklık fırsatlarını tespit etme ile ilgili hedefin niçin kısmen başarılı olduğunu açıklamamız mümkün olabilir. Çok açık ki, sunumun niteliği önemli bir etkeni.

#### Değerlendirme formu

*Atölyedeki katılımcıların yarısından biraz fazlası ortaklık fırsatlarını tespit etme becerilerinin arttığını hissetmedi.*

#### Sohbetler

*Öğle yemeği esnasında eğitimi düzenleyen ekibin içinde yer alanlar ortaklıkların geliştirilmesiyle ilgili sunumu tartışılar ve kaynak kişinin katılımcıların ihtiyaçlarına cevap veremediği fikrinde birleştiler. Ekip, ayrıca kaynak kişinin sorular için daha fazla zaman ayırması gerektiği konusunda da hemfikir oldu.*

#### Gün sonu özeti

*Kolaylaştırıcılar, ortaklıkların geliştirilmesiyle ilgili sunuma dair görüşleri sorulduğunda, daha fazla örnek kullanılması ve sunum için daha fazla zaman ayrılması gibi sunumun geliştirilmesine yönelik önerilerde bulundu.*

<sup>41</sup> Michael Quinn Patton, *Nicel değerlendirme ve araştırma yöntemleri*, 3. Baskı (Sage, 2000).

## 4.5 Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin zorlukları

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmeyle ilgili zorluklardan biri değerlendirmenin nerede başlayıp nerede biteceğinin tanımlanmasıdır. Eğitimin bir oturumunda katılımcıların tepkilerine ve öğrenmelerine dair elde edilen bilgiler, gelecek oturumun ya da tekrarlanacak eğitimlerin iyileştirilmesi için hemen kullanılabilir. Örneğin yıllık olarak düzenlenen insan hakları eğitimlerinde eğitim sonu özetleyici değerlendirme çalışması her yıl, eğitimin sonunda gerçekleştirilir ve nihai raporlar paydaşlara sunulur. Eğitimi düzenleyenler de değerlendirme sonuçlarını gelecek sene yapılacak olan eğitimin değiştirilmesi ve iyileştirilmesi için kullanır. Düzenlenen eğitimin tekrar edilmesi gibi bir durum söz konusuysa, eğitim sonu özetleyici değerlendirme çalışmasına bazı biçimlendirici değerlendirme sorularının dâhil edilmesi önemlidir.

İHE faaliyetlerinde, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile elde ettiğiniz nihai sonuçlar, eğitim ihtiyaç analizi için bir temel oluşturabilir. Örneğin yaptığınız nihai değerlendirme, eğitime katılan kişilerin yüzde 82'sinin insan hakları ihlallerinin raporlanmasındaki usuller konusuna yeterince zaman ayrılmadığını düşündüklerini ortaya koyuyorsa, bu bilgiyi raporlama konusuna eğitim ihtiyaç analizi yapmak için kullanabilirsiniz.

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede sürekli karşılaşacağınız bir diğer zorluk ise, değerlendirmenin kapsamının belirlenmesidir. Değerlendirme formuna soru ya da sorular eklemek ve daha sonra analiz edebileceğimizden fazla bir veriyle karşı karşıya kalmak oldukça kolaydır. Böyle bir durumda hevesimiz kırılabilir, bunalabilir ve nihayetinde sonuçları derleme işinden hepten vazgeçebiliriz. Net bir amaç etrafında toplanan veriler ise bizleri gerçekten neyi istediğimiz ve İHE oturumumuzla ilgili olarak ne öğrenmemiz gerektiği konusunda yönlendirecektir. Değerlendirmenin amacını ya da amaçlarını meslektaşlarımızla birlikte tartışıp uzlaşmak bu zorluğun aşılmasında faydalı bir perspektif sunabilir.

Topladığımız verinin anlamını kavramak birçok insan hakları eğitimini için zor olabilir. Bu el kitabında yer verdiğimiz araç ve tekniklerden hiç değilse bir bölümünün bu konuda sizlere yararlı olacağını umuyoruz. Sonuçlar ve eğilimleri tespit ettiğimizde bir sonraki adım bu bilgilere dayanarak çıkarımlarda ve tavsiyelerde bulunmaktır. Bazen oldukça kapsamlı bir eğitim gerçekleştirdiğimiz izlenimini pekiştirecek çıkarımlarda bulunabilir ya da az sayıda katılımcıdan elde edilen bilgilerle genele dair büyük sözler söyleyebiliriz. Bu noktada mümkün olduğunca nesnel olmaya çaba göstermek ve yalnızca elde edilen verilere dayanarak çıkarımlarda bulunmak önemlidir. Gerçekçi bir biçimde ortaya konulan çıkarımlar ve tavsiyeler, örgütümüzün ve İHE çalışmalarımızın itibarını ciddi bir biçimde artıracaktır.

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmedeki zorlukları aşmak, her daim organize olma ve kaynaklar ile zamanı kullanarak etkili çalışma disiplini gerektirir.



## 4.6. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme: özet

Bu bölümde eğitim sonu özetleyici değerlendirme konusunu ele aldık. Aşağıda bölüm boyunca ele aldığımız bazı temel kavramları yeniden hatırlayacağız.

### Eğitim sonu özetleyici değerlendirme nedir?

Uygulama safhasından sonra, yani bir İHE oturumunun gerçekleştirilmesinin ardından yapılan bir değerlendirme türüdür. Bu değerlendirme, kısa vadeli çıktılar hakkında bilgi toplamamızı sağlar.

### Neden?

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme, insan hakları eğitimcilerinin, düzenledikleri eğitimin kısa vadedeki sonuçlarını tespit etmelerine yardımcı olur. İnsan hakları eğitimcileri bu sayede katılımcıların tepkileri ve öğrenmelerine dair bilgi toplar, arzu edilen sonuçlarla gerçekleşen sonuçları karşılaştırır ve paydaşlar ile fon verenlere karşı hesap verebilir hale gelir. Tekrarlanan eğitimlerde ise iyileştirilmesi gereken alanların tespitine olanak verir. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme yaparken net bir amacın belirlenmesi yalnızca gerekli verinin toplanmasını sağlayacaktır.

### Nasıl?

Eğitim sonu özetleyici değerlendirme süreci diğer değerlendirmelerde izlenen süreçlerle aynıdır:

- Amacın tanımlanması
- Katılımcıların tepkileri, öğrenmeleri ve eğitimin öğrenme bağlamına dair doğru soruların sorulması
- Sorulara yanıt verecek bilgilerin doğru kaynaklardan toplanması; toplanan bilgilerin de tavsiyelere dönüşmesi için analiz edilmesi
- Toplanan ve analiz edilen verilere göre hareket edilmesi – bu, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile elde edilen bilgilerin paydaşlarla paylaşılmasını ve gerektiğinde eğitim oturumu ya da İHE çalışmasının genelinde değişikliklerin yapılmasını içerir.

İHE için eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılacak iki temel bilgi toplama faaliyeti ise:

- **Tepki-düzeyindeki değerlendirme:** katılımcıların eğitime dair memnuniyet dereceleri, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığı, eğitimin yararlılığına dair algıları ve eğitimde öğrendiklerini uygulama motivasyonları da dâhil olmak üzere kısa vadede öğrenme deneyimine yönelik ilk tepkileri değerlendirir.
- **Öğrenme-düzeyindeki değerlendirme:** bilgi ya da becerilerdeki artış, tutumlardaki değişim, katılımcıların eğitimin organizasyonu, yöntemi, içeriği, lojistiğine dair değerlendirmesi de dâhil olmak üzere öğrenme ve öğrenmeyi etkileyen faktörleri değerlendirir.

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılan araçlar hem nicel hem de nitel bilgileri toplamalıdır. Değerlendirme formları, mülakatlar ve eğitim sırasında üretilenler, katılımcıların tepki ve öğrenmelerinin etkili bir biçimde ölçülmesini sağlayacaktır. Değerlendirme ölçekleri, örüntü tespiti ve verilerin üçgenlemesi sonuçlara ulaşmada kullanılan etkili yollardır.

### Sonuç

Katılımcıların tepkileri ve öğrenmelerine dair toplanan bilgi, hangi değişimlerin meydana geldiğini belirlememize ve bir sonraki eğitime dek iyileştirilmesi gereken alanları tespit etmemize yardımcı olacaktır.

## 4.7. Eğitim sonu özetleyici değerlendirme: örnek

### Durum

Bir ülkedeki Sosyal İşler Bakanlığı'nın, ülkenin İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı'nda yer alan şartların yerine getirilmesi için, insan haklarını bakanlığın çalışma prensiplerine dâhil etmesi gerekiyor. Bakanlık, bu itibarla, başta bakanlığın üst düzey çalışanları olmak üzere tüm personeli için insan hakları eğitiminin gerekli olduğunu belirliyor. Bu amaçla, bakanlığın üst düzey çalışanlarına yönelik bir insan hakları eğitiminin geliştirilmesi ve yapılması için, İHE alanında oldukça deneyimli ve yerel bir insan hakları örgütü olan Hakların Yolu isimli STK ile iletişime geçti. Hakların Yolu da bakanlığın bu teklifine olumlu bakarak eğitim düzenlemeye karar verdi ve bir ihtiyaç analizi yaparak işe koyuldu. Hakların Yolu, daha sonra bakanlığın üst düzey yöneticilerine yönelik dört günlük bir eğitimi tasarlayıp gerçekleştirdi

Amaç  
Sorular  
Cevaplar  
Analiz  
Eylem

### Eğitim sonu özetleyici değerlendirme

#### 1. Amaç

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin amacı, Hakların Yolu'nun bakanlığın üst düzey yöneticilerine verdiği insan hakları eğitiminin etkililiğini genel anlamda ölçmektir. Bu değerlendirme, bakanlık personelinin ilk tepkileri ve öğrenmesi bakımından eğitim hedeflerinin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirlemeye olanak verecek ve aynı zamanda bakanlığın diğer çalışanlarına verilecek eğitimlerde yapılması gereken iyileştirme ve değişikliklerin de tespitine yardımcı olacaktır.

#### 2. Doğru soruları sormak ve yanıtları doğru kaynaklardan almak

Eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin ele alması gereken bazı önemli sorulara aşağıda yer verilmektedir:

##### (a) Tepki düzeyindeki değerlendirme

- Bakanlık görevlilerinin eğitim oturumu hakkında beğendiği ve beğenmediği noktalar nelerdir?
- Bakanlık görevlileri en çok neyi yararlı buldu?

##### Tepki düzeyindeki değerlendirme için kaynak ve araçlar

Hakların Yolu, eğitime katılan bakanlık görevlilerinden tepki düzeyindeki bilgileri elde etmek için:

- Katılımcıların o gün kapsanan konularda neleri yararlı bulup bulmadıklarını tespit edebilmek için gün sonu değerlendirmeleri yaptı.
- Eğitimin ardından katılımcıların bir bölümüyle odak grup çalışması gerçekleştirdi.

##### (b) Öğrenme düzeyindeki değerlendirme

- Eğitime katılan bakanlık görevlileri hangi bilgi, beceri ve tutumları kazandıklarını düşünüyor?
- Bakanlık görevlileri, eğitimde öğrendiklerini uygulamak konusunda ne düşünüyor?
- Eğitim için ayrılan süre yeterli miydi? Eğitimin gerçekleştirildiği mekân uygun muydu? Öğrenme deneyimlerini hangi faktörler etkilemiş olabilir?

### Öğrenme düzeyindeki değerlendirme için kaynak ve araçlar

Hakların Yolu, bakanlık görevlilerinden öğrenme düzeyindeki bilgileri elde etmek için:

- Açık ve kapalı uçlu soruları içeren nihai değerlendirme formu dağıttı.
- Bakanlık görevlilerinden eğitimde öğrendikleri konuları işlerine nasıl uygulayabileceklerine dair eylem planları geliştirmeleri talep edilmişti. Hakların Yolu, değerlendirme tablosu kullanarak bireysel olarak geliştirilen bu eylem planlarını değerlendirdi.

### 3. Verilerin analizi, sonuçların tespiti ve tavsiyelerin yapılması

Hakların Yolu'nda çalışan insan hakları eğitimcileri, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile elde ettikleri bilgiler ışığında eğitim esnasında hangi konuları etkili bir biçimde aktarıp aktaramadıklarını tespit edebildi. Bunun ardından sonuçlar ve 6 ile 24 aylık **aktarım ve etki değerlendirmesi** planını içeren değerlendirme raporunu bakanlığa sundular. Raporunda ayrıca eğitimin tekrarlanması halinde ne tür değişikliklerin ve iyileştirmelerin yapılması gerektiğine dair tavsiyelere de yer verildi.

## 4.8. Aktarım ve etki değerlendirmeleri nedir?

Aktarım ve etki değerlendirmeleri, değerlendirme sürecindeki en zorlu değerlendirmelerdir. Bir eğitim oturumu gerçekleştikten sonra, önceden belirlenen aralıklarla (örneğin 3-6 ay ya da 12-24 ay ve kaynaklar yeteriyse daha ileri zaman dilimlerinde) yapılan bu tür değerlendirmeler, *orta ve uzun vadede* hangi arzulan sonuçların ya da değişimlerin eğitimle bağlantılı olarak meydana geldiğini belirlemeye yardımcı olur.

Eğitimde öğrenilenlerin katılımcılar tarafından kendi çalışmalarına aktarılıp aktarılmadığını ve eğitimin örgüt, grup, topluluk/toplum düzeylerinde sosyal değişimlere yol açacak mümkün olan en geniş etkiyi yaratıp yaratmadığını değerlendirmek karmaşık bir iştir. Bu el kitabının *birinci bölümünde* yer alan *1.4 numaralı kısımda* tartıştığımız sistem yaklaşımında vurguladığımız üzere, sosyal değişim, düzenlediğimiz eğitim oturumunun yanı sıra çok sayıda diğer unsur ve müdahalelerden etkilenir ve her bağlamda farklı şekillerde meydana gelir. Bu hatırlatma, aktarım ve etki değerlendirmeleri yaparken karşılaşılabilecek zorlukların bazılarının açıklanmasında yardımcı olur.

Aktarım değerlendirmesi ve etki değerlendirmesi, uzun dönemde başarmayı hedeflediğimiz sonuçlara giden olumlu ilerlemeleri ortaya koyan gelişmeleri tespit etmeye odaklanmalıdır. İyi tasarlanmış bir değerlendirme süreci, zaman içinde toplanan verilerin bir tutarlılığının olmasına ve bu verilerin de bütüncül bir bakış açısıyla analiz edilebilmesine olanak verir. İdealde eğitim sonu özetleyici değerlendirme ile elde edilen bilgiler aktarım ve etki değerlendirmeleriyle ilişkilendirilebilmelidir. Bu da bizlere, örneğin, katılımcılar tarafından eğitimin sonunda hazırlanan eylem planlarının gerçekten de uygulanıp uygulanmadığını belirleme gibi, belli bir zaman sonra kıyaslama yapabilmeye imkân sağlar. Sonuçların bu şekilde takip edilmesi, etkili bir aktarım değerlendirmesi ve aynı zamanda da etkili bir etki değerlendirmesi için esastır.

İnsan hakları eğitiminde sistem yaklaşımı konusunu ele alırken ortaya koyduğumuz üzere, özellikle de uzun vadede değişime katkıda bulunan çok sayıda unsur vardır. Mayıs 2007 tarihinde Montreal’de düzenlenen Uluslararası İHE Değerlendirme Sempozyumu’nda da “isnat/dayandırma” meselesi tartışılmış ve insan hakları eğitiminde aktarım ve etki değerlendirmelerine alternatif teşkil edebilecek yaklaşımların araştırılması tavsiye edilmişti. *4.11’de* incelenen verilerin analizi bölümünde bahsedilen alternatif yaklaşımlardan biri katkı analizidir (K/A) ve insan hakları eğitimlerinde aktarım ve etki değerlendirmeleri yapabilmeye kabiliyetimizi artırmaktadır.

Aşağıda, *kutu 47’de* örnekleriyle birlikte aktarım ve etki değerlendirmeleri sürecinin nasıl işlediği ele alınmaktadır. İlerleyen kısımlarda ise orta ve uzun vadedeki sonuçların ölçümünün neleri gerektirdiği konusu daha ayrıntılı bir biçimde tartışılmaktadır.

## Kutu 47

## Aktarım ve etki değerlendirmelerinin esasları

## Ne yapmalı?

Aktarım ve etki değerlendirmeleri en basit haliyle aşağıda gösterilen şekilde bölümlere ayrılabilir.

Aktarım ve etki değerlendirmelerinin **amacının** tanımlanması



Doğru **soruların** belirlenmesi ve sorulması

- Eğitimde öğrenilenlerin katılımcıların çalışmalarına aktarılmasına dair sorular
- Eğitimin, kişi, örgüt/grup ve topluluk/toplum düzeylerinde meydana gelen uzun vadeli değişikliklere yaptığı katkıya dair sorular



Doğru kaynaklardan **cevapların** alınması

- Katılımcılar, katılımcıların meslektaşları ve işverenleri, topluluk mensupları ve diğer paydaşlar



Toplanan verinin **analizi** ve uygun çıkarımların yapılması

- Öğrenme aktarımının ve daha geniş çaplı değişimlerin meydana gelip gelmediğinin ve her iki durumda da bunların sebeplerinin araştırılması



Değerlendirmeden elde edilen bilgiler ışığında **harekete geçilmesi**

- Sonuçların ilgili paydaşlarla paylaşılması
- Eğitim oturumunda ve gerekiyorsa insan hakları eğitimi stratejilerinde ve bunların değerlendirilmesinde gerekli değişikliklerin yapılması
- Sonuçların insan hakları eğitimlerini yürüten camiayla daha ayrıntılı bir biçimde paylaşılması

Kaynak: del Tufa, "Değerlendirme nedir?"

## Nasıl yapmalı? Bazı örnekler

İnsan hakları eğitiminde aktarım ve etki değerlendirmeleri aşağıda yer verilen türde bilgi toplama faaliyetlerini içerebilir:

- Eğitimin gerçekleştirildiği tarihten 3 ila 6 ay sonra yapılacak, 12, 18 ya da 24. aylarda tekrarlanacak ve öğrenilenlerin ne ölçüde uygulandığını tespit edecek **değerlendirme formlarının hazırlanması** ya da **rastlantısal olarak seçilen katılımcılarla mülakatlar yapılması**
- Sonuçların takibi için katılımcılara yönelik **toplantıların düzenlenmesi** ve ağ kurma fırsatlarının yaratılması
- Eğitim oturumunun daha geniş çapta bir etki yaratıp yaratmadığını anlamak için **topluluk mensuplarına, katılımcıların üstlerine ve ilk eğitimde doğrudan yer almamış diğer kişilere danışılması.**

Değerlendirme Yöntemi

## 4.9 Amacı tanımlamak: Aktarım ve etki değerlendirmelerini niçin yapmalıyız?

Aktarım ve etki değerlendirmeleri yapmadaki temel amaç, bir eğitim oturumu ya da eğitim programının orta ve uzun vadedeki sonuçlarını ölçmektir. Bu, aşağıdakileri içerebilir:

- Orta ve uzun vadede katılımcıların davranışlarında gerçekleşen değişimlere dair bilgilerin toplanması;
- Eğitimin, ihtiyaç analizinde belirlenen sorunu ele alıp almadığının değerlendirilmesi;
- Öğrenmenin diğer gruplara, örgütlere ya da topluluklara nasıl aktarıldığının tespit edilmesi;
- Edinilen dersler ışığında gelecekte yapılacak eğitimleri geliştirmeye yönelik tavsiyelerin kaleme alınması;
- Uzun vadede başarmayı hedeflediğimiz sonuçlara giden olumlu ilerlemeleri ortaya koyan gelişmeleri tespit etmek;
- Eğitimin sosyal değişimin meydana gelmesine yapılan katkıyı tespit etmek ve
- Paydaşlara ve fon verenlere hesap verebilir olmak.

Aktarım ve etki değerlendirmeleri, İHE oturumunun gerçekleşmesinin ardından daha önce belirlenen aralıklarla –ki bu aralık genelde 3 ila 6 ay ve daha sonra 12-24 ay arası olur– yapılır. Uzun vadedeki sonuçların ölçümü ise eğitimden sonra bir kereliğine ya da değerlendirmenin amacı, yanıt alınması gereken sorular ve mevcut kaynaklara bağlı olarak birden fazla yapılabilir. Bu tür bir değerlendirmenin odağında eğitimin ardından hem katılımcılarda hem de bu kişilerin ortamlarında yaşanan değişimler bulunur ve temel sorular arasında şunlar vardır:

- Ne tür değişimler meydana geldi?
- Katılımcıların bu değişimde rolleri nedir?
- Eğitim, katılımcıların söz konusu değişimi etkileme kapasitelerine nasıl katkıda bulundu?

Aktarım ve etki değerlendirmeleri, insan hakları eğitimcilerinin, düzenledikleri eğitimin sonuçlarının ötesine geçen bir resmi görmelerini sağlar. Bu yeni resim, az önce vurgulandığı üzere, katılımcıların kısa vadedeki tepki ve öğrenmelerini göstermenin ötesi geçerek, bu kişilerin eğitimde öğrendiklerini yaptıkları işe ve içinde yaşadıkları topluluklara nasıl uyguladıklarını gösterir.

Diğer tüm değerlendirme türlerinde olduğu gibi, etkili bir aktarım değerlendirmesi ile etkili bir etki değerlendirmesinin yapabilmesinin anahtarı bu değerlendirmelerin net olarak ifade edilmiş bir amaca sahip olmalarıdır. Sorulabilecek sorular sonsuzdur; ancak soracağımız soruları dikkatlice seçmemiz ve seçilen soruların da tanımladığımız hedef ya da hedeflere odaklı olması gerekir. Zira aksi halde baş edebileceğimizden çok daha fazla veriyle karşı karşıya kalabiliriz.

## 4.10. Soruların belirlenmesi ve yanıtların alınması: aktarım ve etki değerlendirmeleri için bilgi toplama

Zaman içinde yaşanan değişimleri ölçmek için topladığımız verilere başvururuz. Değerlendirme süreci boyunca –yani ihtiyaç analizinden eğitim sonu özetleyici değerlendirmeye ve buradan da aktarım ve etki değerlendirmelerine kadar– sorduğumuz soruların tutarlı olması, değişimleri izlememize ve olumlu sonuçlara doğru giden izleri ve ilerlemeyi tespit ve kayıt edebilmemize olanak verecektir. Dolayısıyla aktarım ve etki değerlendirmelerinde soracağımız sorular, çoğu zaman, değerlendirme sürecinin daha önceki aşamalarında sorduğumuz bazı soruların çeşitlemeleri olabilir.

Kirkpatrick modelinde tanımlanan Adım 3 (aktarım) ve Adım 4 (etki), aktarım ve etkiyi değerlendirirken ne tür değişimleri tespit etmemiz gerektiği konusunda bize yardımcı olur.

**Aktarım**, katılımcıların tutum ve kapasitelerinde yaşanan gelişmelerin derecesi ile eğitimde öğrenilenlerin yapılan işe uygulanması/uyarlanmasıdır. Örnek: Eğitime katılanlar öğrendiklerini işlerine uygulayabildiler mi? Uygulayabildilerse, nasıl uyguladılar? Uygulayamadıysa, neden uygulayamadılar?

**Etkiden** kastedilen ise, öğrenmenin bir sonucu olarak daha geniş düzeyde gözlemlenebilen etkilerdir. Örnek: *Katılımcı, eğitim sayesinde, içinde yaşadığı topluluk/toplumda herhangi bir değişime katkıda bulundu mu?*

İnsan hakları eğitimcileri, düzenledikleri eğitimlerle ilgili olarak orta ve uzun vadede meydana gelen sonuçlara dair bilgileri iki yolla toplayabilir:

- **Aktarım değerlendirmesi** (4.10.1)
- **Etki değerlendirmesi** (4.10.2)

İlerleyen sayfalarda bu değerlendirmelere ilişkin bilgilere yer verildikten sonra, **4.10.3** ve **4.10.4'te** kullanılacak bilgi kaynakları ve araçlar tartışılmaktadır.

### 4.10.1 Aktarım değerlendirmesi

Davranışlardaki değişimlerin ve öğrenmenin aktarımının ölçülmesi, aktarım değerlendirmesinin esas unsurudur. Bu yolla, katılımcılar kendi gruplarına/örgütlerine/topluluklarına döndükten sonra öğrendikleriyle neleri yapabildiklerini ölçebiliriz. Aktarımın gerçekleşip gerçekleşmediğine dair veri toplama, daha önceden belirlenmiş bir zaman diliminde –genellikle eğitimden sonraki birkaç ayda– yapılır. Aktarım değerlendirmesi, bireye ve bireyin içinde bulunduğu ve faaliyet gösterdiği ortama odaklanır. Aktarım değerlendirmesiyle ilgili sorular da çoğunlukla aşağıdaki konularla ilgilidir:

- Öğrenmenin, katılımcının çalışmalarına/yaşamına uygulanması;
- Katılımcının, eğitimin bir sonucu olarak gerçekleştiğine inandığı değişimler;
- Bilgi, beceri ve tutumların diğer kişilere aktarımı ve
- Eğitimin katılımcılar için yararlılığı.

Değişimin gerçekleştiğine dair ilk somut kanıtın tespit edilmesi çoğu zaman aktarım değerlendirmesi sayesinde olur. Katılımcılar, eğitimden sonraki aylarda, eğitimde öğrendiklerini çalışmalarına ya da yaşamlarına uyguluyorlarsa bu, insan hakları eğitiminin

hedeflerinin başarılmasında önemli bir adım atıldığıнын somut bir göstergesidir. Ayrıca bu sayede, insan hakları eğitimcileri olarak, katılımcıların sosyal değişime katkıda bulunma kapasitelerinin artmasına yardımcı olduğumuzu da bilebiliriz.

Katılımcılar için yapılacak takip çalışması, öğrenmenin aktarılabilceği sonsuz sayıda yol olduğu için, insan hakları eğitimlerini tasarlayanlar için her zaman bir öğrenme deneyimidir. Bazı hallerde deneyimlerin aktarıldığını ortaya koyan olgular tam da tahmin edildiği gibi gerçekleşir. Katılımcıların katılımcı yaklaşıma dair öğrendiklerini kullanarak mülteci hakları eğitimini buna göre yeniden tasarlamaları bu duruma bir örnek olarak gösterilebilir. Ancak bazı hallerde de, deneyimlerin aktarıldığını ortaya koyan olgular, *öngörülemeyen* bir şekilde gerçekleşebilir. Mesela, insan hakları eğitimine katılan bir kişi, katılımcı bir yaklaşımı benimseyen bir eğitim yapmak yerine, eski katılımcıları mülteci haklarıyla ilgili başarı hikâyelerinin toplandığı bir veri tabanı oluşturma çalışmasına dahil etmeyi seçebilir. Burada, katılımcı, sizin öngördüğünüz gibi bir katılımcı yaklaşım uygulamamış olabilir; ancak bu eylemiyle, katılımcı yaklaşımı kavradığını, diğer kişilerin deneyimlerine değer vererek ve bilgi paylaşımını kolaylaştıracak bir yol bularak ortaya koymaktadır. Öğrenmenin aktarıldığını gösteren diğer örnekler ise:

- Katılımcıların, katıldıkları eğitimdeki materyalleri ve yaklaşımı kullanarak diğer kişiler için çalıştay düzenlemeleri;
- Eğitimde edindikleri eğitim materyallerini kendi bağlamlarına uyarlamaları;
- Eğitim sonucunda kazandıkları bilgi ve becerilerle benzer eğitim oturumları tasarlamaları ve
- Eğitim oturumunda öğrendiklerini örgütün çalışmalarına yansıtmaları olabilir.

#### 4.10.2 Etki değerlendirme

Etki değerlendirme, İHE oturumuna katılımın bir sonucu ya da bu katılımı bağlantılı olarak ortaya çıkan ve eğitimin, katılımcıların örgüt/grubundaki ve/veya topluluk/toplumdaki uzun vadedeki etkilerini ölçmemizi sağlar. Etki değerlendirmesine dâhil edilen sorular ise çoğunlukla aşağıda yer verilen iki konuyla ilgilidir:

- Katılımcılar ve bu kişilerin yer aldığı örgüt/grup düzeyinde meydana gelen değişiklikler arasında makul olarak kurulabilecek *bağlantılar*
- İnsan hakları eğitiminin, katılımcıların örgütlerinde/gruplarındaki çalışmaları yoluyla, topluluk/toplumun genelinde meydana gelen değişimlere olan *katkısı*

İnsan hakları eğitimlerinin etkisini ölçmek güç olduğundan, bu etkinin ölçülebilmesinin gerçekte mümkün olup olmadığı konusunda birtakım tereddütler vardır.<sup>42</sup> Etki değerlendirmesine karşı sıklıkla kullanılan iki iddia aşağıdaki gibidir:

- sosyal değişimin gerçekleşmesi uzun zaman alır ve dolayısıyla böyle bir etkiyi tartışmak için henüz çok erken.
- sosyal değişim ziyadesiyle karmaşık olduğu için uzun vadede hangi faaliyetlerin değişime olumlu yönde katkıda bulunduğunun tespit edilmesi imkânsızdır.

Bu iddialar, görüldüğü üzere, etki değerlendirmesindeki zorlukları ifade etmektedir. Gerçekten de etkinin olup olmadığına dair veri toplanması için “henüz erken” olabilir.

<sup>42</sup> Mary B. Anderson, “Etki değerlendirme deneyimleri ne tür bir fayda sağladığımızı bilmemiz mümkün mü?”, Çatışmaların Yapıcı Çözümü İçin Berghof Araştırma Merkezi.



Sudaki dalgalar gibi, sosyal konular da sürekli bir değişim halindedir ve bu değişimler verili bir olayın olmasının ardından da yaşanmaya devam edecektir. Ancak insan hakları eğitimcilerinin etki değerlendirmesi çalışmaları yapmadaki heveslerini kırmak yerine olaya farklı bir açıdan bakmak da mümkündür. Nitekim durumların ve ortamın sürekli bir değişim içinde olması gerçeği tam da eğitimin ardından katılımcıların resimlerinin farklı zamanlarda çekilmesinin önemini göstermektedir. Uzun vadede yaşanan değişimler konusunda gerçekçi olmak da mümkündür ve farklı aralıklarla verilerin toplanması, insan hakları eğitimcilerinin arzulanan sonuçlara ulaşılmasında olumlu ve ileriye dönük bir hareket olup olmadığını görebilmelerine yardımcı olur. Bir diğer deyişle, eğitimciler, en başta koydukları genel ve özel hedeflere ulaşılması için alınan yolları ve aşamaları gözlemleme fırsatını elde eder. Sosyal değişime hangi faaliyetlerin katkıda bulunduğunu bilmenin imkânsız olduğu iddiasında da haklılık payı bulunmaktadır. Ancak katılımcıların bireysel ve ortak deneyimlerine dair yapılacak bir analiz yoluyla makul ve mantıklı bağlantılar tespit edilebilir ve dolayısıyla katılımcıların değişim hikayeleri İHE oturumu ile ilişkilendirilebilir. Etki değerlendirmesi için veri toplamada kullanılacak etkili araçların bir kısmına **4.10.4'te** yer verilmektedir.

#### 4.10.3 Bilgi kaynakları

Aktarım ve etki değerlendirmelerinde kullanılacak bilgileri çeşitli kaynaklardan toplamak mümkündür ve bu kaynakların tamamı katılımcılarla bağlantılıdır. Aktarım ve etki değerlendirmelerinde yaygın olarak kullanılan veri kaynakları:

- **Katılımcılar:** Katılımcılar aktarım ve etkiye dair yapılacak değerlendirmelerde temel kaynaklardır. Gruplar, örgütler, meslektaşlar, akranlar, üstler, işverenler, topluluk mensupları gibi katılımcılarla teması olan diğer kaynaklar da faydalı bir perspektif sunacak kaynaklar arasında yer alır.
- **Katılımcıların çıktı ve faaliyetleri:** Eğitimin ardından, katılımcılar tarafından üretilen bilgiler ya da bu kişilerce yapılan faaliyetler aktarım ve etki değerlendirmelerinde kullanılacak zengin kaynaklar sunar. Örneğin, katılımcılar tarafından gerçekleştirilen ya da bu kişilerle ilgili olan her türlü proje, tartışma, savunuculuk girişimi, materyal, yayın, bülten ve uygulama ve usullerde yaşanan değişimler insan hakları eğitiminin, zaman içinde katılımcılar üzerindeki etkilerini ortaya koyabilir.
- **Katılımcıların insan hakları çalışmaları ve eğitimlerinin faydalanıcıları:** Eğitimin ardından katılımcıların yürüttüğü faaliyetlerden yararlanan kişi, grup ve topluluklardan elde edilecek bilgi, gerçekleşen sonuçlara dair ilk elden değerli verileri teşkil edecektir.
- **Zaman içinde toplanan değerlendirme verileri:** Eğitimden önce, eğitim sırasında ve eğitimden sonra katılımcılarla ilgili toplanacak bilgiler, katılımcıların zaman içindeki dönüşümleri ile gerçekleştirdikleri işlerin topluluk/toplumdaki değişimlere nasıl katkıda bulunduğunu kavramamıza yardımcı olur.

Bilgi kaynaklarına erişim çoğu zaman katılımcılarla sürdürülen ilişkiler sayesinde olur. Katılımcıların, eğitimden sonraki aylarda ya da yıllarda bilgi vermeye hazır olduklarının bir güvencesi tabii ki yoktur; ancak katılımcıların desteğini sürdürebilir bir şekilde almanın yolları da mevcuttur. Bu yollardan bazıları ise:

- **Değerlendirme süreci hakkında katılımcıların eğitilmesi:** Katılımcıların, değerlendirme yöntemleri, aktarım ve etki değerlendirmelerinin önemi ve

diğer değerlendirme türleri hakkında bilgi sahibi olması, yapacağınız İHE değerlendirmesinin güvenilirliğini ve eğitimin itibarını artırır.

- **Değerlendirme kültürünün oluşturulması:** Eğitim başladığı ilk oturumdan itibaren, katılımcılar değerlendirmelere katılmaları ve geri bildirimde bulunmaları için teşvik edilmelidir. Değerlendirme çalışmasını destekleyecek bir kültürün tesis edilmesi sayesinde katılımcıların oynadıkları rolün ve bilgi verme sorumluluklarının önemini anlayacaktır.
- **Katılımcılarla ve örgütleriyle ilişkilerin sürdürülmesi:** Geçerli ve güncel adreslere ve iletişim bilgilerine sahip olduğundan her zaman emin olunmalıdır.
- **İletişimde kalmak için gerçek nedenlerin yaratılması:** İnsan hakları çalışmalarında faydası olacaksa, katılımcılar sizinle iletişimde kalacaktır. Mesela, katılımcıların deneyimlerini ve iyi uygulamaları paylaşabilecekleri bir e-posta grubu oluşturabilirsiniz. Ancak bu noktada sizin ya da örgütünüzden bir diğer görevlinin bu e-posta grubuna aktif bir biçimde yer alma şarttır. Katılımcıların yaptıkları çalışmalarında işlerine yarayacak ve onlara faydası olabilecek uzmanlık, bilgi, belge, el kitabı ve diğer araçları da katılımcılarla paylaşmaya devam edebilirsiniz.

İhtiyacınız olan veriyi toplamak için en uygun kaynakları tespit ettikten sonra, bu bilgileri verecek araçların seçilmesi gerekir. Gelecek bölümde, insan hakları eğitimlerinin uzun vadedeki sonuçlarına dair bilgi toplamada yararlılığı kanıtlanmış bazı araç ve yöntemlerin neler olduğu ele alınmaktadır.

#### 4.10.4 Bilgi toplama araçları

Aktarım ve etki değerlendirmeleri için bilgi toplama, nitelikli verilerin elde edilmesine yardımcı olacak çok sayıda aracın kullanımını gerektirir. Genel değerlendirme planının katılımcılarla paylaşılması, bu kişilere değerlendirme yöntemleri hakkında bilgi verilmesi ve zaman içinde sonuçların kaydedilmesinin öneminin aktarılması, katılımcıların uzun vadede değerlendirme sürecine katılmalarını sağlamaya yardımcı olacaktır.

Değerlendirme konusunda şimdiye dek yapılan araştırmalar, her ne kadar nitel yöntemlerin daha fazla zaman, insan kaynağı ve mali kaynak gerektirdiğini ortaya koysa da, bu yöntemlerin aktarım ve etki değerlendirmelerinde ihtiyaç duyulan bilgileri üretmede çok başarılı olduklarını teyit etmektedir. Nitel yöntemler, katılımcıların ve paydaşların, uzun vadede insan hakları eğitiminin sonuçlarına ilişkin neler düşündüklerine dair öznel bakış açılarını elde edebilmemizi sağlar. Şüphesiz, nicel ve nitel araçların uygun bir biçimde bir arada kullanılması da aktarım ve etki değerlendirmeleri için uygun bir yaklaşım olacaktır.

**Aktarım ve davranış değişimi konusunda bilgi toplamanın en ideal yolu farklı zaman aralıklarında birden fazla nitel yöntemin kullanılmasıdır.** Yılda bir defa yapılan bir eğitim oturumu için aktarıma dair veri toplama yöntemleri aşağıdaki gibi olabilir:<sup>43</sup>

- Açık uçlu soruların yer aldığı ve uygun aralıklarla dağıtılan takip **formları** (mesela ilk olarak eğitimden sonraki 3 ila 6 ay içinde ve daha sonra da 18 ila 24 aylar arasında)
- Katılımcılarla ve bu kişilerin meslektaşları, üstleri ya da işverenleriyle **mülakatlar**
- Katılımcılardan bir bölümüyle **yüz yüze görüşmeler**

<sup>43</sup> Taylor-Powell and Steele, "Değerlendirme verilerinin toplanması: kaynak ve yöntemlere kısa bir bakış" adlı çalışmadan uyarılma, Wisconsin Üniversitesi, Haziran 1996.

- Eğitim materyalleri ve katılımcıların eğitim sırasındaki faaliyetleri incelenerek yapılan **katılımcı çıktı analizi**
- Katılımcıların gerçekleştirdiği faaliyetlere dair **gözlemler** (örneğin, eğitimcilerin eğitiminden sonra katılımcıların verdiği bir eğitim oturumu izlenebilir).

Uzun vadedeki sonuçlarla ilgili soruların dahil edilmesi halinde bu yöntemlerden etki değerlendirmesi verisi elde edilebilir.

#### Kutu 48

#### Aktarım değerlendirilmesi

**İHE oturumları için aktarım değerlendirilmesi verileri çoğunlukla aşağıdaki yollarla elde edilir:**

- Değerlendirme formları
- Mülakatlar
- Katılımcıların ürettikleri
- Gözlem

**Aktarımı değerlendirilmesi ile şunları ölçebiliriz:**

- Eğitimde öğrenilenlerin katılımcıların yaptıkları işe ve/veya yaşamlarına uygulanıp uygulanmadığı;
- Diğer kişilere aktarılan bilgi, beceri ve tutumlar;
- İş yerinde gerçekleştiği (katılımcının kendisi ya da diğerleri tarafından) hissedilen ve eğitimle bağlantılı olabilecek değişimler;
- Kadınlar ve erkeklerin ürettikleri arasındaki farklara dair bilgi

**Etki değerlendirilmesi için etkili olan diğer nitel araçlar:**

- **Etki öykülerinin toplanması**, katılımcıların eğitim sonrası deneyimlerini aktarmada önemli bir araçtır. Katılımcılara bu bağlamda sorular yönelterek, eğitimde öğrenilenlerin nasıl uygulandığını ve gerçekleşen sonuçları aktaran kısa öyküler geliştirebiliriz. Topladığımız bu örnekler, düzenlediğimiz eğitimle *makul ve mantıklı bağlantılar* kurmamızı sağlayacaktır. Bu tür örneklerin derlenmesindeki temel zorluk “etki” kavramının tanımıdır çünkü katılımcılar, ideal olmayan öykülerini paylaşmakta tereddüt edebilir. Etki kavramından ne kastedildiğini açıkça belirtmek ve katılımcılara öykülerini yazmada yardımcı olacak rehber ilkeler sağlamak, ihtiyacımız olan bilgiyi almamızı kolaylaştıracaktır (bkz, Bölüm 4).
- Materyal, araç, eylem planı, iyi uygulamalar ve alınan dersler gibi **katılımcıların ürettiklerinin derlenmesi** ve bunların öğrenilenlerin aktarımı ve etki için gözden geçirilmesi, insan hakları eğitimi ile daha büyük boyutlu değişimler arasında bağlantı kurmamızı sağlayan bir diğer etkili yoldur.

## Kutu 49

### Etki değerlendirmesi

**İHE oturumları için etki değerlendirmesi verileri çoğunlukla aşağıdaki yollarla elde edilir:**

- Değerlendirme formları
- Mülakatlar
- Belgelerin incelenmesi
- Başarı öyküleri
- Alınan dersler
- İyi uygulamalar

**Etki değerlendirmesi ile şunları ölçebiliriz:**

- Eğitimin daha geniş düzeyde yaşanan değişimlere yaptığı katkı;
- Katılımcıların eylem/tutumları ile örgütte, grupta ya da toplulukta meydana gelen değişimler arasındaki ilişki;
- Kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkilere dair bilgi

İnsan hakları eğitimlerinin aktarım ve etki değerlendirmelerinde sıklıkla kullanılan araçlara dair ayrıntı bilgiye, kolaylıkla uyarlanabilecek araçlarla birlikte **dördüncü bölümde** yer verilmektedir. **Kutu 50'** de bu tür değerlendirmeler için araçların etkili bir kombinasyonu ele alınmaktadır.

## Kutu 50

### İnsan hakları eğitimlerinin aktarım ve etki değerlendirmelerinin etkili bir biçimde yapılabilmesi için kullanılacak araçlar

Değerlendirme Araçları/ Süreci	Toplanabilecek veri türleri
3 ya da 6 aylık eğitim sonrası değerlendirme formu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların bilgi, beceri ve davranışlarındaki değişimleri iş ve yaşamlarında uyguladıklarına dair bilgi (aktarımı ölçen veriler)</li> <li>Öğrenilenlerin uygulanmasını zorlaştıran ve kolaylaştıran unsurlara ilişkin bilgi</li> </ul>
12 ya da 24 aylık eğitim sonrası değerlendirme formu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların zaman içindeki dönüşümüne dair bilgi</li> <li>İnsan hakları eğitiminin grup, topluluk ve belki de toplumda yaşanan değişimlere yaptığı katkılara dair makul çıkarımlar (öngörülen değişim örnekleri için <i>Kutu 24'e</i> bakınız)</li> </ul>
İnternet tabanlı tartışma grupları	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların deneyimlerinden örnekler</li> <li>Öğrenilenlerin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile bu sorunların etkili çözümü için katılımcıların başvurduğu yollara dair bilgiler</li> <li>Kurulan ağlar ve bu ağların faaliyetlerine ilişkin bilgiler</li> </ul>
İHE etki öykülerinin toplanması	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcıların yaptıkları çalışmaların daha geniş bağlamdaki sonuçlarını yansıtan ve öğrenmenin uygulandığını ortaya koyan örnekler</li> <li>Daha geniş bağlamda yaşanan değişimlerle insan hakları eğitimi arasında ilişki kurulmasına olanak veren bilgiler</li> </ul>
İHE'de üretilenlerin toplanması ve gözden geçirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitimde üretilen materyal ve araçların daha geniş bağlamda uygulanıp uygulanmadığına dair bilgiler</li> <li>Alınan dersler ve iyi uygulamalar</li> <li>Daha geniş bağlamda yaşanan değişimlerle insan hakları eğitimi arasında ilişki kurulmasına olanak veren bilgiler</li> </ul>
Rastgele seçilen katılımcılarla derinlemesine mülakatlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Değerlendiricilerin belirli konuları daha ayrıntılı incelemesine ve daha geniş bağlamda yaşanan değişimlerle insan hakları eğitimi arasında ilişki kurulmasına olanak verebilecek bilgiler</li> </ul>
Katılımcıların çevresinde bulunan paydaşlarla mülakatlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcılardan elde edilen etki ölçümüne dair verilerin doğrulanmasına ya da çoğaltılmasına yardımcı olacak bilgiler</li> </ul>

## 4.11 Verilerin analizi, sonuçların çıkarılması ve tavsiyelerde bulunulması

Çoğunlukla nitel verilerin toplandığı aktarım ve etki değerlendirmelerinde, örüntü analizi (bkz, 4.4.2) ve veri üçgenlemesi (bkz, 4.4.3), veri analizinde kullanılabilir iki önemli yöntemdir. Kuşkusuz, değerlendirme formlarının tasnif edilmesi de aktarım ve etki değerlendirmelerinde sıklıkla kullanılır. Değerlendirme raporlarında kapalı uçlu soruların analiz edilmesi ve çıktılarda örüntülerin aranması (ör: eğitim oturumlarının sayısı), bu raporları dışarıdan okuyan kişiler için de merak uyandırıcı olabilir. Ancak uzun vadedeki sonuçlara dair çıkarımlarda bulunabilmek için zamanla toplanmış değerlendirme bilgilerinin daha kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi gerekir. Aktarım ve etki verilerinin analizinde yalnızca değerlendirme sürecinin bu adımlarında toplanan veriler incelenmez; zaman içinde kaydedilen sonuçların kümülatif etkileri de dikkate alınır. Aşağıdaki örnekte belli bir konuya dair sonuçların zaman içinde nasıl takip edilebileceği ele alınmaktadır:<sup>44</sup>

### Amaç: Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili sonuçların takibi

Verilerin toplamak için kullanılan değerlendirme türü	Katılımcılara sorulacak sorular
(a) Eğitim öncesi yapılan ihtiyaç analizinde katılımcılara şu soru sorulmuştu:	9. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını İHE çalışmalarınıza tutarlı ve sürekli bir biçimde dahil ediyor musunuz?  <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Lütfen açıklayınız.
(b) 6 aylık takip formunda sorulan soru:	31. Örgütünüz, eğitimde edindiğiniz bilgi, beceri, yöntem ve tekniklerden herhangi birini İHE çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kullandı mı?  <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Cevabınız evet ise, kullanılan stratejileri açıklayınız. Hayır ise, nedenlerini yazınız.
(c) 24 aylık takip formunda sorulan soru:	60. Örgütünüz, eğitimde edindiğiniz bilgi, beceri, yöntem ve tekniklerden herhangi birini İHE çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kullandı mı?  <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Cevabınız evet ise, kullanılan stratejileri açıklayınız. Hayır ise, nedenlerini yazınız.

<sup>44</sup> Zaman içinde tekrarlanan sorular, soruyu yanıtlayan kişilerde arzu edilen etkinin türüne dair bir beklenti oluşturabilir. Bu da sonuçların önyargılı olmasına yol açabilir. Bu tür bir durumun meydana gelmesini önlemek için yanıtların teyit edilmesini sağlayacak olan "açık uçlu" sorulara yer vermek önemlidir.

Sonuç odaklı yönetim (SOY) ve mantıksal çerçeve, belli bir zaman diliminde ulaşmaya çalıştığımız sonuçları ayrıntılarıyla göstermek için etkili süreç ve araçlar sunar. Sonuç odaklı yönetim çerçevesinde geliştirdiğimiz göstergeler, gerçekleşen sonuçları planlanan ya da beklenen sonuçlarla nitelik, nicelik ve zaman bakımından karşılaştırabileceğimiz araçlardır (bkz, *Bölüm 4*).<sup>45</sup> Aktarım ve etki değerlendirmeleri yaparken odak noktamız İHE çalışmalarımızın sosyal değişime yaptığı katkıları ortaya koymak olmalıdır.

İHE çalışmalarımızı daha geniş bağlamdaki insan hakları sistemi ve insan hakları eğitimi çalışmaları içinde konumlandırmaya dair yaptığımız önceki tartışmada da belirttiğimiz üzere (bkz, *Bölüm 1, Kısım 1.4*), bir çıktının, bizim İHE çalışmamızın mı yoksa diğer örgütlerin çalışmaları, hükümet programları, diğer fon kuruluşlarının faaliyetleri ya da toplumsal değişimin bir sonucu olarak mı meydana geldiğini belirlemek kolay bir iş değildir.<sup>46</sup>

Kişi, örgüt/grup ve/veya topluluk/toplum düzeyindeki değişimler belli bir zaman diliminde gerçekleştiği ve değişime etki eden çok sayıda unsur olduğu için, İHE faaliyetlerimizin etkilerini doğrudan bir çıktıdan (atıf) ziyade uzun erimli bir çıktı olarak görmek daha gerçekçi olur. Aşağıda, bunun nasıl yapılabileceğine dair umut verici ve yeni bir yaklaşım olan katkı analizi tartışılacaktır.

#### 4.11.1 Katkı analizi

Katkı analizi (K/A) John Mayne (1999)<sup>47</sup> tarafından geliştirilmiş ve ilk kez 2005 yılında Avustralya Uluslararası Kalkınma Ajansı'nın (AusAid) yürüttüğü kalkınma yardımı programlarının değerlendirilmesinde kullanılmıştır. Katkı analizi "bir programın etkilemeye çalıştığı çıktılara yaptığı katkıya dair bilgilerin elde edilmesi için kullanılan bir analiz türüdür".<sup>48</sup>

Katkı analizi, uzun vadeli çıktıların ya da etkilerin başarılmasının zaman alacağını kabul eder ve dolayısıyla etki henüz gerçekleşmeden etkinin ne olabileceğini ortaya koyma gibi bir hedefi yoktur. İnsan hakları ve İHE projeleri de kalkınma yardımı projeleri gibi görece kısa sürelidir. 3 ila 5 yıl gibi sürelerle devam eden bu projelerde uzun vadedeki değişimlerin ölçümü zordur. Ancak söz konusu zaman diliminde program ve çıktıları arasında bir "sebe-sonuç ilişkisi" kurmaya çalışmak yerine makul olarak yapılabilecek şey bizleri sonuçlara götüren gelişmeleri tespit etmektedir.<sup>49</sup>

Bir faaliyet ya da projenin etki yaratma olasılığına dair bilgileri sağlamaya odaklanan K/A, sonuca giden gelişmelerin izlenmesinde oldukça etkili araçlar sunar. K/A sürecini aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

Mayne'in geliştirdiği katkı analizinin en güncel versiyonu (2008)<sup>50</sup>, bir proje için mantık modeli ya da sonuç zinciri modelinin geliştirilmesini ve veri toplama faaliyetleri ile uzun vadedeki çıktıları açıklayacak alternatif değerlendirmeleri de içeren altı adımlı bir

<sup>45</sup> "CIDA ve Sonuç Odaklı Yönetim"

<sup>46</sup> Fiona Kotvojs ve Bradley Shrimpton, "Katkı analizi: Uluslararası kalkınmanın değerlendirilmesinde yeni bir yaklaşım", *Avustralya Değerlendirme Dergisi*, cilt. 7, sayı. 1 (2007).

<sup>47</sup> John Mayne, "Katkı analizi yoluyla isnat/dayandırma konusunu ele almak: performans ölçütlerinin duyarlı kullanımı", *Tartışma Notu*, Kanada Sayıştayı, Haziran 1999.

<sup>48</sup> A.g.y, sayfa. 6.

<sup>49</sup> Kotvojs ve Shrimpton, "Katkı analizi".

<sup>50</sup> John Mayne, "Katkı analizi: neden-sonuç ilişkisini araştırmada yeni bir yaklaşım", *ILAC Çalışma Belgesi No. 16, Kurumsal Öğrenme ve Değişim (ILAC) Girişimi*, Roma, Mayıs 2008.

süreç önermektedir. Bu adımları takip etmek, projeyi değerlendiricilerinin, sonuçların proje ile ilişkilendirebilmesini sağlayacak makul ya da güvenilir bir “katkı öyküsü”<sup>51</sup> geliştirmelerine olanak verecektir. Mayne, bu analizin amacının bir çıktıya yapılan katkının ne olduğunun ortaya konması değil; faaliyetlerin veya projelerin uzun vadedeki sonuçlara yaptığı eski ya da mevcut katkılardaki *muğlaklığın azaltılması* olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla K/A, gözlenen etkilerdeki *muğlaklığı azaltmaya* odaklanarak, değişimi yaratacak katkıyı yapma olasılığımıza dair *kesinlik oluşturmamıza* olanak verir.

Yaptığımız katkının önemine ilişkin muğlaklığı azaltmanın yollarından biri de gözlemlediklerinizle ilgili *alternatif açıklamaları* değerlendirmektir. Örneğin, İHE oturumunuza katılan kişilerin çalıştığı okullarda yaşanan şiddet vakalarında bir azalma söz konusuysa, örgütümüzün düzenlediği eğitim sayesinde böyle bir etkinin meydana geldiğini varsaymadan önce, katılımcıların daha önce benzer bir eğitimi başka bir örgütten alıp almadığını öğrenmeliyiz. Yaptığımız katkıyı açıklarken, ayrıca bu katkının diğer örgüt ya da kurumların yaptıkları katkılardan hangi yönlerde ayrıldığını da ifade edebiliriz. Özetle, Katkınıza ilişkin muğlaklığı azaltmak daha net verilere ve çıkarımlara ulaşmanızı sağlayacaktır.

Alternatif açıklamaları bulmak çoğu zaman derinlemesine düşünmeyi ve bazen de daha fazla araştırma yapmayı gerektirir. Mayne, “katkı öykümüzü” geliştirirken, bulgularımızın güvenilirliğiyle ilgili ortaya çıkabilecek zorlukları gidermek için ek bilgilere ihtiyaç duyulabileceğini belirtmektedir. Bu ek bilgiler içerik uzmanları ya da faydalanıcılarla yapılan anketler, vaka çalışmaları, literatür taraması ve saha ziyaretlerinden elde edilebilir.

K/A, düzenlediğimiz eğitimin uzun vadede meydana gelen sonuçlara yaptığı katkıya dair bilgileri analiz etmemize olanak verir. Mevcut izleme ve değerlendirme planımıza katkı analizini de dâhil ederek, insan hakları eğitiminin etkilerini değerlendirme kapasitemizi artırabiliriz.

#### Kutu 51

#### Sebep-sonuç ilişkisi kurmanın zorluğu

İnsan hakları eğitiminde sebep-sonuç ilişkisi kurmak oldukça güç olabilir. Bir İHE etkinliği ya da eğitim programı sonrasında insan hakları ihlallerinde bir azalma meydana geldiyse, düzenlediğimiz eğitimin bu azalmaya katkıda bulunduğunu öne sürebilir miyiz? Herhangi bir toplulukta insan haklarına dair bilgi ve farkındalık artışı ile pek tabii ihlallerin sayısında bir azalma olabilir. Ancak, İHE etkinliği ya da programınız neticesinde, bireyler insan haklarına dair daha fazla bilgi ve farkındalık geliştirdiği ve ihlalleri nasıl bildireceğini öğrendiği için, kaydedilen insan hakları ihlali sayısında artış yaşanması da eşit derecede mümkündür.

<sup>51</sup> A.g.y, sayfa. 1.



**Kutu 52****Katkı analizi**

Bu örnek, katkı analizi kullanarak etki verilerinin nasıl analiz edilebileceğini göstermektedir:

1. Toplanan verilere dayanarak değişimin yaşandığını ortaya koyan unsurları kısaca açıklayın.
2. “Katkı öyküsü” yazarak yaptığınızı düşündüğünüz katkıyı anlatın.
3. Alternatif açıklamaların neler olabileceğini ifade ettikten sonra bu açıklamaları çürütecek ya da destekleyecek tartışmalara yer verin.
4. Makul ve mantıklı bağlantılar kurabileceğiniz çıkarımları yapın ve “katkı öykünüzü” bu doğrultuda güncelleyin.

**Örnek****Olumlu sosyal değişime dair muhtemel kanıt**

*Son seçimlerde oy kullanan kadınların sayısında artış yaşandı.*

**Muhtemel açıklamalar**

- Bizim açıklamamız:

Seçim görevlileri ve polis memurlarına verilen insan hakları eğitimi sayesinde, bu görevlilerin toplumsal cinsiyet ve kadınların seçim zamanlarında sıklıkla karşılaştıkları güvenlik sorunlarına dair duyarlılığı arttı. Bu da kadınların oy kullanırken kendilerini daha güvende hissetmelerine neden oldu.

- Alternatif açıklama

Medya kampanyaları aracılığıyla kadınlar oy kullanmaları için teşvik edildi.

*Bu açıklama pek olası değil zira medya kampanyaları yerel seçimlerden yalnızca iki gün önce başlatıldı.*

- Alternatif açıklama

Kadınlar, okullara daha fazla kaynak tahsis edileceğini taahhüt eden yerel bir adayı desteklemek için oy kullandı.

*Bu açıklama da pek olası değil çünkü gayri resmi olarak yapılan “sandık çıkış anketleri” bu adayın kadınlardan çok da fazla oy almadığını ortaya koydu.*

**Sonuç**

Seçim görevlileri ve polis memurlarına yönelik düzenlenen insan hakları eğitimleriyle, son genel seçimlerde oy kullanan kadınların sayısında ciddi bir artış (150 %) yaşandı. Her ne kadar bu artışı etkilemiş olabilecek diğer iki faktörün varlığından söz edilse de, bu faktörlerin kadın seçmen sayısındaki artışın boyutunu açıklama gücü pek yüksek değil. Bu faktörler sırasıyla şunlardır:

- Kadınları oy kullanmaya teşvik etmek için medya kampanyası yürütüldü; ancak bu kampanya seçimlerden yalnızca iki gün önce başlatıldığı için kampanyanın görünürlüğü sınırlıydı.
- Okullara kaynak ayrılmasını destekleyen bir adayın kadın seçmenlerden daha fazla oy alacağı bekleniyordu. Ancak bu iddia, kadın seçmenlerin oy verme örüntüleri ve sandık çıkış anketleri tarafından desteklenmiyor.

Eğitimden önce ve sonra polis memurların tutumlarına dair elde edilen verilerin karşılaştırılmasına dayanarak, polis memurlarının seçim zamanında daha destekleyici bir rol üstleneceğini bekliyorduk. Polis memurlarının kadınlara yönelik tutumları geçtiğimiz seneye kıyasla iyileşti ve bu da kadınların oy kullanma faaliyetlerine katılımı ilgili duydukları endişeyi azaltmış olabilir.

## 4.12 Aktarım ve etki değerlendirmelerindeki zorluklar

Uzun vadede gerçekleşen değişimleri değerlendirmek ve bu değişimlerden hangisinin ya da hangilerinin insan hakları eğitimiyle ilişkilendirebileceğine karar vermeye çalışmak zorlu konular olsa da, imkânsız değildir. Katkı analizi gibi yeni yaklaşımları kullanmak ve değerlendirmeye daha sistematik yaklaşmak insan hakları eğitimlerinin etki değerlendirmesinde karşılaşılan zorlukların aşılmasına yardımcı olabilir.

Aktarım ve etki değerlendirmelerindeki bir diğer zorluk, katılımcılar ve bir İHE oturumunda yer alan diğer paydaşlarla iletişimin sürdürülmesidir. Katılımcılar önceleri, yani eğitimin hemen ardından, diğerleriyle iletişimi sürdürmede ve öyküleri ve deneyimlerini paylaşmada genellikle daha istekli olurlar. Ancak zaman geçtikçe ve katılımcılar işlerine tekrar gömülünce, aradaki iletişim çoğu zaman yavaşlar ve topluluk duygusunu sürdürmek zorlaşır. Katılımcılarla ilişkilerin sürdürülmesindeki iyi uygulamalardan biri de bir e-posta grubu oluşturarak, bu grup aracılığıyla düzenli olarak farklı konulara ilişkin sorular sormak ve katılımcılardan geri bildirimlerini rica etmek; grubun üyelerini aynısını yapmaya teşvik etmek; fotoğraflar paylaşmak; mümkün olduğunca bir araya gelmek ve iletişim bilgilerini güncel tutmaktır.

Diğer faaliyet ve projeler bir “öncelik” haline gelse bile aktarım ve etki değerlendirmelerinin yapılması gerekir. Eğitimin ardından aylar ve hatta yıllar süren takip niteliğinde değerlendirmeler yapmak, özellikle de yeni yapılan eğitimlerin ve projelerin gerektirdiği işler göz önünde bulundurulduğunda, zordur. Geçmiş, şimdiki ve gelecek İHE oturumları ile ilgili öncelikleri dengelemek, insan hakları eğitimcilerinin etkili çalışmak için geliştirmeleri gereken bir beceridir.

## 4.13 Aktarım ve etki değerlendirmeleri: Özet

Bu bölümde aktarım ve etki değerlendirmelerini ele aldık. Aşağıda bölüm boyunca ele aldığımız bazı temel kavramları yeniden hatırlayacağız.

### Aktarım ve etki değerlendirmeleri nedir?

İnsan hakları eğitimlerinin orta ve uzun vadedeki etkilerini tespit etmek amacıyla eğitimin ardından en az birkaç ay sonra yapılan ve farklı aralıklarla tekrarlanan değerlendirmelerdir.

### Neden?

Aktarım ve etki değerlendirmeleri insan hakları eğitimcilerine İHE oturumunun sonucunda meydana gelen değişimleri tespit etmelerinde yardımcı olur. Bu değerlendirmeler, eğitimcilerin, davranışların ne yönde değiştiği, öğrenmenin aktarımı ve uygulanması ve etkileri gibi konularda veri toplayabilmelerini sağlar. Bu sayede de insan hakları eğitiminin, katılımcılar, bu kişilerin çalıştıkları örgüt/gruplar ve içinde yaşadıkları topluluk/toplumlar düzeyinde uzun vadedeki etkileri değerlendirilir. Değerlendirme konusunda iyi uygulamalardan biri, katılımcılar ve paydaşlar arasında bir değerlendirme kültürünün tesis edilmesi ve geliştirilmesidir.

### Nasıl?

Aktarım ve etki değerlendirmeleri yapılırken izlenen süreç tıpkı diğer değerlendirmelerdeki gibidir:

- Amacın tanımlanması
- Doğru soruların sorulması
- Sorulara yanıt verecek bilgilerin doğru kaynaklardan toplanması; toplanan verinin tavsiyelere dönüşmesi için analiz edilmesi
- Değişimi göstermek için harekete geçilmesi

**Aktarım değerlendirmesi**, katılımcıların öğrendiklerini nasıl uyguladıklarını ölçer ve bu kişilerin davranışları ile insan hakları eğitimi arasındaki bağlantıları araştırıp tespit eder.

**Etki değerlendirmesi** ise insan hakları eğitiminin, katılımcıların çalıştığı daha geniş bağlamdaki etkilerini ölçer ve eğitimin, söz konusu bağlamda meydana gelen sosyal değişime katkısını araştırıp tespit eder.

Aktarım ve etki değerlendirmeleri için kullanılan araçlar büyük ölçüde niteldir. Değerlendirme formları, mülakatlar, gözlem ve materyaller, araçlar, başarı öyküleri, edinilen dersler ve iyi uygulamalar gibi katılımcıların ürettiği çıktılar aktarım ve etkinin ölçülmesine yardımcı olur. Verilerin analizinde ise veri üçgenlemesi ve örüntü analizinin yanı sıra katkı analizi gibi yeni yaklaşımlar kullanılır.

### Sonuç

Aktarım ve etki ile ilgili toplanan bilgiler, orta ve uzun vadede hangi değişimlerin meydana geldiğinin belirlenmesine yardımcı olur.

## 4.14 Aktarım ve etki değerlendirmeleri: örnek

### Durum

Bir ülkedeki Sosyal İşler Bakanlığı'nın, ülkenin İnsan Hakları Ulusal Eylem Planı'nda yer alan şartların yerine getirilmesi için, insan haklarını bakanlığın çalışma prensiplerine dâhil etmesi gerekiyor. Bakanlık, bu itibarla, başta bakanlığın üst düzey çalışanları olmak üzere tüm personeli için insan hakları eğitiminin gerekli olduğunu belirliyor. Bu amaçla, bakanlığın üst düzey çalışanlarına yönelik bir insan hakları eğitiminin geliştirilmesi ve yapılması için, İHE alanında oldukça deneyimli ve yerel bir insan hakları örgütü olan Hakların Yolu isimli STK ile iletişime geçti. Hakların Yolu da bakanlığın bu teklifine olumlu bakarak eğitim düzenlemeye karar verdi ve bir ihtiyaç analizi yaparak işe koyuldu. Hakların Yolu, daha sonra bakanlığın üst düzey yöneticilerine yönelik dört günlük bir eğitimi tasarlayıp gerçekleştirdi. Eğitimin sonunda da eğitim sonu özetleyici değerlendirme yaptı. Ayrıca, katılımcılardan, eğitimde edindikleri bilgi ve becerileri çalışmalarına nasıl uygulayacaklarını gösteren bireysel eylem planları geliştirmeleri talep edildi.

Amaç  
Sorular  
Cevaplar  
Analiz  
Eylem

### Aktarım ve etki değerlendirmeleri

#### 1. Amaç

Aktarım ve etki değerlendirmelerinin amacı, Hakların Yolu tarafından bakanlığın üst düzey yöneticilerine verilen insan hakları eğitimiyle makul olarak ilişkilendirebilecek orta ve uzun vadedeki değişimlerin tespit edilmesidir. Bu değerlendirmeler, eğitimin, katılımcılar ile bakanlığın, insan haklarını yaptıkları işe dâhil edebilme kapasitelerine zaman içinde bir katkıda bulunup bulunmadığının ve bu eğitim sayesinde daha geniş bir bağlamda (örneğin bakanlığın hizmetlerinden faydalananların haklarının daha etkili bir biçimde hayata geçirilmesi gibi) değişimlerin olup olmadığının tespit edilmesinde yardımcı olacaktır.

#### 2. Doğru soruların sorulması ve yanıtların doğru kaynaklardan alınması

Aktarım ve etki değerlendirmelerinde sorulacak bazı önemli sorular aşağıda yer verilen konuları ele almalıdır:

##### (a) Aktarım değerlendirmesi

- Bakanlık çalışanları düzenlenen eğitimde edindikleri insan hakları bilgi ve becerilerini işlerine nasıl uyguladı? (Bakanlık çalışanları bireysel olarak geliştirdikleri eylem planlarını hayata geçirdi mi?)
- Bakanlık çalışanlarının eğitimde en yararlı bulduğu nokta neydi?
- Ek eğitimlerin yapılması gerektiğini düşündükleri konular var mı? Varsa neler?

##### Aktarım değerlendirmesi için kaynak ve araçlar

Hakların Yolu, Bakanlık çalışanlarından aktarım değerlendirmesi için bilgi toplamak amacıyla şu yolları izledi:

- Bakanlık çalışanlarına verilen eğitimden 6 ay sonra bir değerlendirme formu hazırladı ve bunu katılımcılara gönderdi.
- Katılımcılara destek vermek ve hazırlanan bireysel eylem planlarının uygulanmasına ilişkin takip çalışmaları yürütmek için internet tabanlı bir tartışma grubu oluşturdu ve bu grubun kolaylaştırıcılığını üstlendi.

**(b) Etki değerlendirmesi**

- Kişi ve bakanlık düzeyinde zaman içinde meydana gelen değişimlerle düzenlenen eğitim arasında ne tür ilişkiler var?
- Eğitim, daha geniş bağlamdaki sosyal değişime ne tür katkılarda bulunuldu?

**Etki değerlendirmesi için kaynak ve araçlar**

Hakların Yolu, Bakanlık çalışanlarından etki değerlendirmesi için bilgi toplamak amacıyla şu yolları izledi:

- Bakanlık çalışanlarına verilen eğitimden 1 yıl sonra, bakanlıktaki çeşitli paydaşlara yönelik bir değerlendirme formu hazırladı.
- Katılımcılardan, oluşturulan internet tabanlı tartışma grubu üzerinden, uluslararası toplulukla paylaşılacak başarı öykülerini aktarmalarını istedi.

## Adım 5: Sonuçların duyurulması – değerlendirme raporu

Değerlendirme sürecinin son adımı sonuçların ilgili paydaşlarla etkili bir biçimde paylaşılmasıdır. Sonuçların paylaşılmasında en sık kullanılan yollardan biri de yazılı değerlendirme raporu hazırlanmasıdır. Raporlarda farklı türlerde değerlendirmelere yer verilmesi gerekebilse de, biz bu bölümde eğitim sonu özetleyici değerlendirmenin sonuçlarının yazılı bir raporla duyurulmasına odaklanacağız.

Etkili bir rapor oluşturmak için bir çerçeve önereceğiz ve her bölümde yer verilmesi gereken bilgileri tanımlayacağız. Raporların formatı ve içeriği, örgütlerin, fon verenlerin ya da diğer paydaşların gerekliliklerine göre değişebilse de, burada insan hakları eğitimcilerinin, farklı paydaşların ihtiyaçlarına cevap verebilecek profesyonel bir rapor hazırlamalarında kullanabilecekleri genel bir rehber yer vereceğiz.

### 5.1 Raporun planlanması

Değerlendirme raporu, değerlendirme sürecindeki ilgili bilgileri anlamlı ve somut bir bütün halinde bir araya getiren temel çıktıdır (bkz, *Bölüm 2, Kutu 15*). Değerlendirme sonuçlarının yararlılığı ve güvenilirliği ile farklı paydaşlar tarafından kullanılabilirliği nihayetinde ve büyük ölçüde raporun niteliğine bağlı olacaktır.<sup>52</sup>

Etkili bir raporlama, iyi bir değerlendirmenin temel unsurlarından biridir. Daha değerlendirme sürecini planlama aşamasındayken nihai değerlendirme raporunu nasıl hazırlayacağımızı da göz önünde bulundurmalıyız. Bu noktada kendimize yönelteceğimiz sorular şunlardır:

- Rapora ihtiyaç duyan paydaşlar ve raporun okuyucuları kimler olacak?
- Farklı paydaşların raporda görmek isteyeceği yanıtları verebilecek sorular nelerdir?
- Bu paydaşlar arasında, değerlendirme çalışmamızın sonuçlarını uygulayabilecek olanlar (birincil kullanıcılar) kimlerdir? Sonuçlarla ilgilenen diğer paydaşlar (ikincil kullanıcılar) kimlerdir?

Bu soruları değerlendirme sürecini planlarken ele almamız, toplayacağımız bilginin önemli, anlamlı ve hitap etmek istediğimiz paydaşlar için de yararlı olmasına yardımcı olacak ve raporun vaktinde ve eylem-odaklı bir yaklaşımla sunulmasını sağlayacaktır.

<sup>52</sup> Martin H. Jason, *Öğrenci Başarısının Artırılması için Programların Değerlendirilmesi*, 2. baskı (Thousand Oaks, Kaliforniya, Corwin Press, 2008).

## 5.2 Değerlendirme raporunun yazılması

İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesiyle ilgili yazılan her rapor, belirli kişilerle ve belirli bir bağlamda yapılan belirli bir projeyi anlatır. Dolayısıyla her rapor kendine özgüdür. Rapor yazma, eğitiminizin öyküsünü farklı dinleyiciler ve paydaşlara anlatmanızı sağlar. Topladığınız verileri düzenleyip yorumlayarak, yaptığınız işi diğer insanlar için de erişilebilir hale getirir ve onların sizin hem olumlu hem de olumsuz deneyimlerinizden öğrenmelerine olanak verirsiniz. Değerlendirme raporu yazmak aynı zamanda insan hakları eğitiminiz sayesinde başardıklarınızı vurgulamanız ve daha geniş bağlamda gerçekleşen sosyal değişime yaptığınız katkı ya da katkıları ifade etmeniz için bir fırsattır. Etkili bir rapor yazımında takip edilmesi gereken rehber ilkelerden bazıları şunlardır:

- Yalın ve açık bir dil kullanın;
- Anlam karışıklığına yer vermemek için özel jargondan kaçının;
- Elinizde olan bilginin sunumunu güçlendirmek için grafik, tablo, diyagram, resim ve diğer görsel malzemelerden yararlanın;
- Sunduğunuz bilgiyi açık bir biçimde düzenleyin ve okumayı kolaylaştırmak için başlıklar kullanın;
- Raporun hedef okuyucu kitlesinin kim olduğunu aklınızda bulundurun (yani raporu kimler okuyacak, değerlendirmeyi kimler yorumlayacak);
- Eğitiminizin süresini yansıtan bir rapor uzunluğu belirleyin; örneğin birkaç saat ya da bir ila üç gün arasında yaptığınız eğitimler için raporun uzunluğu genelde 5 sayfayı; birkaç hafta süren eğitimleriniz içinse 30 sayfayı (ekler hariç) aşmayın;
- Raporunuzda yönetici özetine ya da önemli bulgular ve tavsiyelerin özetine yer verin.

Değerlendirme raporunun düzenine ilişkin bir örneğe *Kutu 53*'te yer verilmektedir. İlerleyen kısımlarda ise raporun hangi bölümlerinde nelerin olması gerektiği ile raporun hazırlanmasında faydalı olabilecek bazı ipuçlarına değinilecektir.

## Önerilen değerlendirme raporu çerçevesi

### İlk sayfalarda aşağıdakiler yer almalıdır:

- Kapak sayfası
- Kısaltmalar dizini
- Ekler de dâhil olmak üzere içindekiler sayfası
- Yönetici özeti
- Raporun organizasyonu (genellikle 3 bölüm)

### I. BÖLÜM: Eğitimin betimlenmesi:

- İlgili arka plan ve bağlam bilgisi
- Eğitimin amacı ve hedefleri
- İçerik özeti
- Eğitim yaklaşımı ve yöntemi
- Katılımcıların seçilme süreci
- Katılımcı profili
- Eğitimciler, kaynak kişiler ve uzmanlar
- Eğitim materyalleri

### II. BÖLÜM: Eğitimin değerlendirilmesi:

- Değerlendirmenin amacı
- Raporun hedef kitlesi
- Değerlendirme metodu
  - o Neyin değerlendirildiğinin tanımı
  - o Ele alınan temel sorular
  - o Kullanılan değerlendirme araçları
  - o Bilgi kaynakları
- Temel bulgu/sonuçlar
  - o Bulguların özeti ve tartışılması/açıklanması
  - o Analiz/yorum

### III. BÖLÜM: Sonuç ve tavsiyeler:

- Bulgulara ve bulguların analizine dayanan sonuçlar
- Yerde ve gerçekçi tavsiyeler
- Eylem için net olarak tanımlanmış öncelikler

### Ekler şunları içerebilir:

- Eğitim programı
- Veri ve analizlerin detayları
- Veri toplama araçları (örneğin değerlendirme formu örnekleri, mülakat protokolleri vs)
- Genel değerlendirme planı
- Katılımcı listesi




### 5.2.1 Değerlendirme raporunun ilk sayfaları

Değerlendirme raporunun ilk sayfaları içeriğe dair temel bilgilere yer verilen sayfalardır. bu kısımda aşağıda sıralanan ana başlıkları inceleyeceğiz.

- (a) Kapak sayfası
- (b) Kısaltmalar dizini
- (c) Ekler de dâhil olmak üzere içindekiler sayfası
- (d) Yönetici özeti
- (e) Raporun organizasyonu (genellikle 3 bölüm)

#### (a) Kapak sayfası

<b>İnsan Hakları Eğitimi ve İnsan Haklarının Teşvik Edilmesi</b>	
<b>İnsan hakları eğitimcilerinin kapasitelerinin artırılması</b>	<b>Başlık</b> Değerlendirme raporunun başlığı, değerlendirilen eğitime açıkça atıfta bulunmalıdır. Mesela eğitimin başlığı rapor başlığı olarak kullanılabilir. Eğer eğitim oturumunuz için bir el kitabı hazırladıysanız, her iki yayın için de aynı başlığı kullanın.
<b>Değerlendirme raporu</b> <b>7-11 Şubat 2011</b>	<b>Tarih</b> Tarih, değerlendirme raporunun tamamlandığı tarihi göstermelidir.
 Ulusal İnsan Hakları Kurumu Posta Kutusu 500, Amaba City, Sonotu <a href="http://www.nhri.so">www.nhri.so</a>	<b>Raporu hazırlayan kurumun iletişim bilgileri</b> Burada kurumun ismi, logosu ve detaylı iletişim bilgileri yer almalıdır.

**(b) Kısaltmalar dizini**

Değerlendirme raporunun erişilebilirliğini artırmak ve okuyucuların tamamının raporun içeriğini anlayabilmelerini sağlamak için, raporda sıkça kullanılan kısaltmaların açıklandığı bir dizinin bulunması tavsiye edilir. Örneğin:

**ÇHS:** Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

**İHE:** İnsan Hakları Eğitimi

**İHEB:** İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

**(c) İçindekiler sayfası**

Ekler de dâhil olmak üzere raporda yer alan bölümleri ve içeriği gösteren ayrıntılı bir içindekiler sayfası, okuyuculara değerlendirme raporunun nasıl bölümlendiğini göstererek içeriği görebilmelerine ve kendilerini en çok ilgilendiren bilgilere kolayca erişebilmelerine olanak verecektir.

**(d) Yönetici özeti**

Bu kısım, tüm raporu özetleyen ve yarım sayfa ile üç sayfa arasında olması gereken kısımdır. Uzun raporlarda yönetici özetinin bulunması artık neredeyse geleneksel hale gelmiştir. Daha kısa raporlarda ise, giriş kısmına, temel bulguları ve bu bulgulara dayanarak yapılan tavsiyeleri içeren yarım sayfalık bir bölüm eklenebilir. Yönetici özetinde, birincil kullanıcılara (yani karar vericiler) ve raporun sonuçlarına ilgi duymakla birlikte muhtemelen raporun tamamını okumayacak kişilere yönelik temel bilgilere yer verilmelidir.

Bu bölümde aşağıdaki bilgilere yer verilmelidir:

- Değerlendirilen ürünün tanımı (ki burada eldeki ürün düzenlediğimiz eğitimdir)
- Değerlendirmenin amacı (değerlendirmenin neden yapıldığı)
- Yanıt aranan sorular ve değerlendirme kapsamı
- Temel veri kaynakları ile veri toplama ve veri analizi yöntemleri
- Temel bulguların özeti
- Kanıtlara ve analize dayalı sonuçlar
- Tavsiyelerin özeti
- Değerlendirmedeki sınırlama ve kısıtlar

Yönetici özeti –di’li geçmiş zaman kullanılarak yazılmalı ve başlıklarla bölünmemelidir. Yönetici özeti, yalnızca raporda yer verilen ve temellendirilen bilgileri içermelidir.

**(e) Raporun organizasyonu**

Değerlendirme raporu genellikle üç ana bölümden oluşur. Bu üç bölüm, değerlendirme bağlamına dair bilgilere yer veren ilk sayfalara ek olarak, raporun ana gövdesini oluşturur. Her bölümün içeriği ayrı bir kısımda kısaca özetlenmelidir. Aşağıda buna dair bir örnek yer almaktadır:

Değerlendirme raporunun üç ana bölümü<sup>53</sup>**I. Bölüm: Eğitimin betimlenmesi**

Bu raporun birinci bölümünde “İnsan Hakları Eğitimcilerinin Kapasitelerinin Artırılması” başlıklı eğitimle ilgili temel bilgilere yer verilmektedir. Eğitimin tanımı, genel ve özel hedefleri, eğitim süreci ve içeriğinin yanı sıra eğitimin pratik ve idari yönlerine ilişkin bilgiler de bu bölümde yer almaktadır.

**II. Bölüm: Eğitimin değerlendirilmesi**

İkinci bölümde değerlendirme süreci ve yöntemi açıklanmakta ve değerlendirme sonucu elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

**III. Bölüm: Sonuç ve Tavsiyeler**

Üçüncü bölümde alınan geri bildirimlere dayalı sonuç ve tavsiyeler yer almaktadır.



**Birinci bölümde** genellikle eğitimle ilgili temel bilgiler yer alır. Daha ayrıntılı bir şekilde ifade edilecek olursa, bu bölümde:

- Değerlendirilen eğitimin kısa bir tanımına yer verilir;
- Eğitimin amacı ve hedefleri anlatılır;
- Eğitim süreci ve içeriği açıklanır;
- Eğitimin pratik ve idari yönleri özetlenir.

**İkinci bölüm,** değerlendirme sürecinin açıklandığı ve elde edilen bulgular ile bu bulguların analiz ve yorumuna yer verildiği bölümdür.

**Üçüncü bölümde,** ikinci bölümde sunulan verilere dayanan sonuç ve tavsiyeler ile eğitimin etkililiğinin geliştirilmesi için yapılacak değişikliklere dair tavsiyeler bulunur.

<sup>53</sup> Kris Zimmermann, Janise Hurtig ve Erin Small, “Adım 3: Değerlendirme raporunun kaleme alınması”, *Alet Çantası: Katılımcı Değerlendirmede CWIT Kılavuzu* içinde, (Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi, Chicago-Illinois Üniversitesi, 2008).

### 5.2.2 I. Bölüm: Eğitimin betimlenmesi

Bu bölümde eğitimin genel bir tanımına yer verilir. Bölümde bulunması gereken bilgilerin neler olduğu ise aşağıda açıklanmaktadır.

#### (a) İlgili arka plan ve bağlam bilgisi

Eğitimin başlığı, düzenleyenlerin isimleri, eğitimin tarihi ile mekân ve eğitimin süresine ilişkin bilgileri buraya yazın. Eğitime destek veren fon kuruluşları ile önemli katkısı olan birey ve/veya kurumlara teşekkür edin. Eğitimi düzenleme gerekçenizi, tespit edilen ihtiyaçlar ve/veya sosyo-politik iklimle ilişkilendirerek açıklayın.

#### (b) Eğitimin amacı ve hedefleri

Eğitim oturumunun amacı ve hedeflerini yazın.

#### (c) İçerik özeti

Eğitimin içeriğini özetleyin. Arzu ederseniz eğitim programını ek olarak koyabilirsiniz.

#### (d) Eğitim yaklaşımı ve yöntemi

Eğitimde kullanılan eğitsel yaklaşımı özetleyin ve kullandığınız yöntem ve tekniklerden bazı örneklere yer verin. Örnek için bkz: *Kutu 54*

#### (e) Katılımcıların seçilme süreci

Katılımcıların seçilme süreci ile bu süreçte kullandığınız kriterleri açıklayın.

#### (f) Katılımcı profili

Eğitime katılanları/hedef kitleyi (örneğin, toplam katılımcı sayısı, cinsiyetleri, özellikleri vs.) açıklayın. Katılımcıların isimleri, temsil ettikleri kurum ve örgütler ve iletişim bilgilerini içeren alfabetik sıralı bir katılımcı listesini ek olarak koyun.

#### (g) Eğitimciler, kaynak kişiler ve uzmanlar

Eğitimci, kaynak kişi ve/veya uzmanların isimleri, iletişim bilgileri ve eğitimdeki rollerini açıklayın. Mümkünse yaptıkları sunumların başlıklarına da yer verin.

#### (h) Eğitim materyalleri

Eğitimde kullanılan ve eğitim sırasında üretilen materyallere yer verin. Üretilen yazılı materyallerin elektronik kopyasını raporla birlikte yollayın. Elektronik kopya mevcut değilse basılı kopyaları yollayabilirsiniz.

#### Kutu 54

#### Eğitim yaklaşımının tanımı

Bu çalıştayda katılımcı bir yaklaşım kullanılmıştır. Bu yaklaşımdaki temel varsayım, içeriğin büyük bir kısmının katılımcılardan geldiği ve çalıştayın da bu içeriğin aktarılması için bir çerçeve işlevi gördüğüdür. Grup çalışmaları, kaynak kişilerce yapılan sunumlar, vaka çalışmaları ve genel tartışmalar eğitimde kullanılan yöntemler arasındadır. Eğitimin içeriğinin tasarlanmasında kullanılan model, yetişkinlerin deneysel öğrenme kuramının ilkelerine dayanılarak geliştirilmiştir. Eğitimde pratik uygulamalar ile eylem stratejilerinin oluşturulmasına ağırlık verilmiş ve sürekli değerlendirme alıştırmaları öğrenme sürecinin merkezinde yer almıştır.

### 5.2.3 II. Bölüm: Eğitimin değerlendirilmesi

Bu bölüm aşağıda yer alan bilgileri içermelidir.

#### (a) Değerlendirmenin amacı

Niçin değerlendirme yapıldı?

Yapılan değerlendirme ile nelerin başarılması amaçlandı?

#### (b) Raporun hedef kitlesi

Rapor kime hitap ediyor? Raporu kim okuyacak? Raporda yer alan bilgilerden kim faydalanacak? Hangi amaçlarla faydalanacak?

#### (c) Değerlendirme metodu

Bu bölümde değerlendirmenin tasarımına ilişkin ayrıntılara yer verilmelidir.

- Toplanan verilerin türü (nitel ve/veya nicel)
- Veri toplamak için kullanılan araçlar ve bu araçları tercih etme nedenleri (değerlendirme formları, mülakatlar, vs.)
- Veri toplama süreci (verileri kimler topladı? Personel? Kolaylaştırıcılar? Katılımcılar? Gönüllüler? Dış değerlendiriciler?)
- Veri kaynakları (verileri nereden edindiniz? Bu kaynakları nasıl seçtiniz?)
- Veri analizi süreci
- Değerlendirmenin tasarımı ve uygulanmasındaki kısıtlar (veri toplama araçlarının ve kaynaklarının uygunluğu), değerlendirme yaparken karşılaşılan zorluklar

Veri toplama araçlarınızı ek olarak koyun.

#### (d) Temel bulgular/sonuçlar

Bu bölümde, yukarıda tanımladığınız değerlendirme sürecinin sonuçlarına, bu sonuçlara ulaşmak için kullandığınız diğer verilerle birlikte yer verin. Eğitimin genel sonuçlarını anlattıktan sonra ayrıntılara girin. Bulguları, eğitimde belirlediğiniz her bir hedefe ulaşip ulaşmadığınızı yansıtacak şekilde okuyuculara sunmalısınız.<sup>54</sup>

Sonuçların her zaman değerlendirmenin amacıyla ilişkilendirilerek açıklanması önemlidir. Bu aşamada öngörmediğiniz halde ulaşılan sonuçlara da yer vermeyi ihmal etmeyin; zira bu sonuçlar bulgulara dair daha fazla merak uyandıracaktır.

Sonuçları aktarırken aşağıdakilere yer verin:

- Sorulan değerlendirme sorusu;
- Sorulara yanıt veren katılımcı sayısı;
- Soruyla ilgili bulgular ya da sonuçlar;
- Bulguların tartışılması ve sizin yorumunuz;
- Eğitim oturumunun verilerle desteklenen güçlü ve zayıf yönleri;
- Belli bir katılımcı grubunun (örneğin kadınlar ve erkekler) farklı tepkiler verip vermediğine ilişkin bilgiler ve bu farklılığın olası nedenleri.

<sup>54</sup> A.g.y.

## Kutu 55

### Yorum ve sonuçlar

Analiz edilen verilere anlam atfedilmesi sürecine “**yorum**” denir. Sayılar (nicel veriler) ve anlatılar (nitel veriler) tek başına eğitimin sonuçlarını aktaran bir öyküyü anlatamaz. Mesela, eğitime katılan yirmi beş kişi arasından on kişinin yorumlarında eğitim programının çok yoğun olduğunu belirtmiş olması ne anlama gelir? Bu yorumu bir önceki eğitimle nasıl karşılaştırmak gerekir? Bir önceki eğitimden sonra yaptığınız herhangi bir değişiklik böyle bir sonucun ortaya çıkmasını açıklar mı? Bu katılımcılarla bir öncekine katılanlar kıyaslanabilir mi? Bir sonraki eğitimde neyi farklı yapmanız gerekir? Böyle bir şeye gerçekten ihtiyaç var mı?

Sonuçların anlamlandırılması, topladığınız verileri ne ile kıyaslayacağınıza karar vermenize bağlıdır. Bu, aşağıdakileri içerebilir:

- Diğer değerlendirmelerden elde edilen bulgular
- İlk veriler
- İhtiyaç analizinden elde ettiğiniz bilgiler
- Daha önceden belirlediğiniz performans standartları (göstergeler)

Elinizdeki verileri yorumladıktan sonra, bu verilere dayanarak eğitimin başarılarını ve hedeflere ulaşırken karşılaştığınız zorlukları açıklayabilirsiniz.

Tabii bu noktada hatırlanması gereken bir diğer konu da aynı bulguların başka insanlarca başka türlü yorumlanabileceğidir. Dolayısıyla elinizdeki verileri yorumlarken farklı bakış açılarını dikkate almayı ihmal etmemek önemlidir. Verileri tartışmak için küçük bir çalışma grubu toplantısı yapmak ve hatta bu toplantıya katılımcıların bazılarını dâhil etmek sonuçların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olur.

Değerlendiricilerin bütün bilgileri göz önünde bulundurarak ulaştığı yargılara “**sonuç**” denir. Sonuçlar, bulguları tekrar etmemeli; aksine bu bulgulardan yola çıkarak temel meselelerin ne olduğunu ele almalıdır.

*Kaynaklar:* Ellen Taylor-Powell, Sara Steele ve Mohammad Douglah, “Bir program değerlendirmesi planlama”, Wisconsin Üniversitesi, Şubat 1996; Illinois Devlet Eğitim Kurulu, “Değerlendirme sonuçlarının yorumlanması, kullanılması ve rapor edilmesi” *Değerlendirme El Kitabı: Illinois'teki Okullarda Değerlendirme Programlarının Geliştirilmesi için Rehber* içinde(Springfield, Illinois, 1995). Bkz: [www.gower.k12.il.us/Staff/ASSESS/6\\_ch4.htm#Chapter%204](http://www.gower.k12.il.us/Staff/ASSESS/6_ch4.htm#Chapter%204) (Erişim Tarihi: 7 Aralık 2010); ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), “Değerlendirme Raporu”. Bkz: [www.undp.org/evaluation/methodologies.htm](http://www.undp.org/evaluation/methodologies.htm) (Erişim Tarihi: 7 Aralık 2010).

### 5.2.4 III. Bölüm: Sonuç ve tavsiyeler

Bu bölüm, yönetici özetiyle birlikte, raporun belki de en önemli bölümlerinden biridir. Bazı okuyucular büyük bir ihtimalle raporun yalnızca yönetici özeti ile sonuç ve tavsiyelerini okuyacaktır. Dolayısıyla bu bölümün olabildiğince anlaşılır ve açık yazılması çok önemlidir.

Bu bölümde aşağıda yer verilen bilgiler yer almalıdır:

- Değerlendirmenin temel sonuçları (okuyucularınızın hatırlamalarını isteyeceğiniz üç ya da dört temel sonuç)<sup>55</sup>
- Eğitimle ilgili tavsiyeleriniz
- Gelecekte yapılacak değerlendirmelere dair tavsiyeleriniz.


Bir örnek verecek olursak:

**Devam eden tavsiyeler**

**4. Eğitim içeriği**

Bu eğitim, ulusal insan hakları kurumu personelinin daha etkili bir eğitim tasarlama ve yürütme kapasitesini artırmayı amaçlayan üç bölümlük bir eğitim serisinin ilk eğitimiydi. İçerikte, eğitim verilmesi ile ilgili konulara (örneğin kolaylaştırıcılık becerilerine) değinilse de, eğitimin esas odağı eğitimin bir bütün olarak nasıl tasarlanabileceğiydi. Ancak katılımcılar, yapılan değerlendirmelerde kolaylaştırıcılık becerilerinin geliştirilmesine dair bölümden daha fazla yararlandıklarını düşündüklerini ifade ettiler (nitekim 20 katılımcıdan 15'i nihai değerlendirme formunda bu yönde görüş bildirdi).

Dolayısıyla daha sonra yapılacak eğitimlerde, katılımcılar tarafından dile getirilen bu ihtiyaca mukabele edilmesi için kolaylaştırıcılık becerileriyle ilgili kısma daha fazla yer verilmesi ve bu değişikliğin de bir sonraki eğitimden önce katılımcılara teyit ettirilmesi tavsiye edilmektedir.



İlk olarak, yapılan her tavsiyeyi **bir bağlama oturtmak** ve bu tavsiyeye bu alanda **neden** ihtiyaç duyulduğunu açıklamak gerekir.

Daha sonra **sonuçları** ve niçin meydana geldiklerini kısaca **açıklayın**.

Son olarak, atacağınız adımları açık bir dille ifade eden **bir tavsiyede bulunun**.

<sup>55</sup> Ellen Taylor-Powell, Sara Steele ve Mohammad Dougla, "Program Değerlendirmesi Planlaması", Wisconsin Üniversitesi, Şubat 1996.

### 5.2.5 Ekler

Bu bölümde aşağıdaki bilgiler yer almalıdır:

- Eğitim programı
- Veri analizinin detayları
- Veri toplama araçları (örneğin değerlendirme formu örnekleri, mülakat rehberleri, vs)
- Toplanan verilerden örnekler (örneğin katılımcıların yorumları, eğitim süresince katılımcılar tarafından üretilen çıktılar vs.)
- Katılımcı listesi

### 5.3 Örnek değerlendirme raporları

Aşağıda iyi bir yöntemle hazırlanmış ve referans olarak alınabilecek iki değerlendirme raporuna yer verilmektedir. İkisine de internetten ulaşılabilir:

- “2010 Uluslararası İnsan Hakları Eğitimi Programı- Değerlendirme Raporu”, bkz: [www.equitas.org](http://www.equitas.org)

Bu rapor, eğitimi düzenleyen örgüt tarafından hazırlanan bir eğitim sonu değerlendirme raporudur.

- “Eylem Programına Giden Yolda Haklar Eğitiminin Etki Değerlendirmesi (REAP)”, yönetici özeti için bkz: [http://www.hrea.org/pubs/Executive\\_Summary\\_REAP-assesment-HREA.pdf](http://www.hrea.org/pubs/Executive_Summary_REAP-assesment-HREA.pdf)

Bu rapor ise, dış değerlendirici tarafından yazılmış bir etki değerlendirmesi raporudur.





## 3.Bölüm

### Değerlendirmede göz önünde bulundurulması gereken noktalar

Bu bölümde, insan hakları eğitimcilerinin, insan hakları eğitimi faaliyetlerini değerlendirirken göz önünde bulundurmaları gereken bir dizi önemli soru ve konuya yer verilmekte ve bunları ele alırken kullanılabilecek bazı faydalı stratejiler tartışılmaktadır. Üçüncü bölümde tartışılan konular arasında sırasıyla değerlendirmede toplumsal cinsiyet, kültür ve dilin etkileri, değerlendirmenin değerlendirilmesi ve değerlendirme için zaman ve kaynağın bulunması yer almaktadır.

1. Değerlendirmede toplumsal cinsiyet
2. Kültür ve dil
3. Değerlendirmenin değerlendirilmesi
4. Değerlendirme için zaman ve kaynağın bulunması
5. Son yorumlar



## 1. Değerlendirmede toplumsal cinsiyet

Kadınların ve kız çocuklarının yaşadığı deneyimler çoğu zaman erkeklerin ve erkek çocukların yaşadıklarından farklıdır. Örneğin, maruz kaldıkları insan hakları ihlallerinin türü ve haklarına erişebilme şekilleri de bu farklılıklar arasında yer almaktadır. Kadınlar ve kız çocukları, bilgiye, kaynaklara ve karar alma mekanizmalarına erişimde hiç de adil olmayan bir biçimde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

İnsan hakları eğitiminde, eğitim değerlendirmesine toplumsal cinsiyet bakış açısının getirilmesi, bu değerlendirme sürecinin her bir aşamasında kadınların, kız çocuklarının, erkeklerin

ve erkek çocukların farklılaşabilecek durumlarının ölçülmesi anlamına gelir. İHE faaliyetlerimizin değerlendirmelerine toplumsal cinsiyet perspektifini dâhil edebilmemize ve ulaşmayı hedeflediğimiz sonuçlardan kadınların ve erkeklerin nasıl yararlandıklarını anlamayabilmemize yardımcı olması için, el kitabı boyunca toplumsal cinsiyet odaklı sorulara ve meselelere yer verildi (ayrıca bkz, *Kutu 57*). Somut olarak ifade etmek gerekirse, toplumsal cinsiyet perspektifinin ihtiyaç analizi için belirlenecek sorulardan etki değerlendirmesinde kullanılacak göstergelere kadar değerlendirmenin her bir aşamasına dâhil edilmesi gerekir.<sup>56</sup>

### Kutu 56

#### Toplumsal cinsiyeti tanımlamak

Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkeklerin sosyal davranışları, rolleri, statüleri ve aralarındaki ilişkileri belirleyen bir dizi kültürel özellikler olarak tanımlanabilir. Bu kısa tanımdan da anlaşılacağı üzere, toplumsal cinsiyet kavramı yalnızca kadınlara ve erkeklere atıfta bulunmakla kalmaz; aynı zamanda aralarındaki ilişkilerle bu ilişkilerin sosyal olarak nasıl inşa edildiğiyle de ilgilenir. Toplumsal cinsiyet kavramı ilişkisel bir terim olduğundan, hem kadınları hem de erkekleri içerir. Sınıf, ırk ve etnisite gibi kavramlar gibi toplumsal cinsiyet kavramı da sosyal süreçlerin anlaşılmasında analitik bir araçtır. Bu yolla toplumsal cinsiyet genel olarak ifade edilen cinsiyet kavramından ayrılır çünkü cinsiyet kavramında gönderme yapılan durum kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklardır.

### Kutu 57

#### Değerlendirmede toplumsal cinsiyet perspektifi

Değerlendirme	Toplumsal cinsiyet perspektifi
<b>Eğitim ihtiyaç analizi</b>	Kadınların ve erkeklerin farklı eğitim ihtiyaçlarının tespit edildiğinden emin olun.
<b>Biçimlendirici değerlendirme</b>	Eğitim tasarımının, ihtiyaç analizinde belirlenen toplumsal cinsiyet meselelerini dikkate aldığından emin olun ve tespit edilen noktaları biçimlendirici değerlendirme yoluyla da teyit edin.
<b>Eğitim sonu özetleyici değerlendirme</b>	Kadınların ve erkeklerin öğrenme deneyimlerinde önemli farklılıklar olup olmadığını anlamak için cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplayın.
<b>Aktarım ve etki değerlendirmeleri</b>	Eğitimin orta ve uzun vadede kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinde önemli farklılıklar olup olmadığını anlamak için cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplayın.

<sup>56</sup> "Toplumsal cinsiyet" konusuyla ilgili değinilen noktalar, tarihsel olarak ya da hâlihazırda marjinalleştirilmiş, ayrımcılığa uğramış ya da hassas durumda bulunan diğer gruplara da uygulanabilir.

## 2. Değerlendirmede kültür

İnsan hakları eğitimlerinin etkili bir şekilde değerlendirilmesinde kültürün önemli bir etkisi olabilir. “Kültür” kavramını meydana getiren paylaşılan tutumlar, değerler, normlar ve inançların büyük bir bölümü esasen sözlü olarak ifade edilmeyen kavramlardır ve bunlar, insan hakları eğitimi bağlamında aynı deneyimler konusunda birbirinden oldukça farklılaşan algıların doğmasına neden olabilir. Diğer tüm deneyim biçimlerinde olduğu üzere, değerlendirmenin kendisi de *kültürel bir perspektifle* algılanır. Değerlendirmeye dair algılar çok büyük bir çeşitlilik gösterebildiği gibi, yanlış anlaşılmalara da sebebiyet verebilir.

Örneğin insanların değerlendirmede uygun yaklaşımın ne olacağı sorusuna vereceği cevaplar çok sayıda farklı anlayışı ortaya koyabilir. Nitekim bazı kültürlerde eğitime dair herhangi bir eleştiride bulunmak nezaketsiz, kaba ya da iyilikbilmezlik olarak görülebilir. Ya da karşıdaki kişiye nezaket gösterilmesinin bir icabı olarak veya bir ziyaretçiye ya da nüfuzlu bir kişiye duyulan saygıdan ötürü sorulara, aslında “hayır”<sup>57</sup> denecekken “evet” yanıtının verilmesi bir sosyal norm olabilir. Bazen de soruların algılanma biçimi bir kültürden diğerine kültüre farklılık gösterebilir. Mesela, “*şimdi eğitim bitti, eve gidip hangi konuyu internette araştırırsınız?*” sorusuyla esas kastedilen şey “*şimdi eğitim bitti, sormak istediğiniz ek sorular var mı?*” sorusu olabilir. Değerlendirmedeki sorular belirli bir düzeyde ortaklaşan kültürel bir deneyimin mevcut olduğunu varsayabilir; ancak bu varsayım, değerlendirmenin eğitime katılan bazı kişiler için anlaşılmasız olmasına da yol açabilir. Bazı kültürlerde değerlendirme formları doldurmak alışlageldik bir durum olmayabilir ya da o kültürde böyle bir alışkanlık olmayabilir. Benzer bir biçimde değerlendirme formları, sınava tabii tutulmak gibi, olumsuz yargılarla özdeşleştirilmiş olabilir.

İnsan hakları eğitimcileri olarak kültürün, değerlendirme algısını etkileyen önemli bir unsur olabileceğini hesaba katmalıyız. Kültür ya da dilin belli bir grubun sorulan bir soruyu nasıl yanıtladığını etkilediğini anlamak, verileri etkili bir biçimde yorumlamamız için anahtar rol oynamaktadır. Kültürel pratiklere dair bir farkındalık, hangi veri toplama tekniğinin seçileceğine ilişkin kararı etkileyebilir. Mesela sözlü kültürlerde, kişilerin yazılı geri bildirimlerde bulunmalarını beklemekten ziyade, değerlendirme formlarının sözlü olarak doldurulması sağlanabilir. Kültürler arası farkları birbirleriyle bağlamanın bazı yolları ise aşağıdaki gibi olabilir:

- Öğrenen profili hazırlarken “kültürün” bir unsur olarak plana dâhil edilmesi;
- İnsan hakları eğitimlerinin tasarım ve uygulama süreçlerinde kültürel farklılıkların olabileceğinin hesaba katılması;
- Katılımcılarla aynı kültürel değerlere sahip ve gerektiği zaman bağlantıları kurmada yardımcı olabilecek bir “kültür tercümanı” ya da “kolaylaştırıcının” eğitime dâhil edilmesi<sup>58</sup>;
- Değerlendirme formları ve araçları da dâhil olmak üzere tüm materyallerin kültürel erişilebilirliğin sağlanması için gözden geçirilmesi;
- İnsan hakları eğitimcileri olarak yalnızca katılımcıların değil, aynı zamanda kendimizin de kültüre dair varsayımlarımızın ve bakış açılarımızın olduğunun dikkate alınması ve

<sup>57</sup> Birlikte Yaşamayı Öğrenmek

<sup>58</sup> Colorado Vakfı, *Değerlendirmede Kültürün Önemi: Değerlendiriciler İçin Pratik Bir Kılavuz* (2007).

- Değerlendirmelerimizi, değerlendirmeye ilişkin ortak bir anlayışı tesis etme amacıyla değerlendirmek (bkz: aşağıda).

### 3. Değerlendirmelerin değerlendirilmesi

Bir değerlendirmenin değerlendirilmesinden esas olarak kastedilen şey “test sürüşüdür”. Bir diğer ifadeyle, katılımcılarla paylaşmadan önce değerlendirme süreçlerinizi ve araçlarınızı test etmeniz anlamına gelir. Bu, önemli bir uygulamadır çünkü bu sayede:

- Kullanılması planlanan değerlendirme yöntemi, stratejisi, tekniği ve araçlarının yararlılığını ve uygunluğunu tespit edebilirsiniz.
- Elde edilen verilerin yorumlanmasında kullanacağınız gerekli bilgileri edirsiniz.<sup>59</sup>

Değerlendirmenizin değerlendirilmesi, katılımcıların başlıca kavram ya da soruları nasıl yorumladıklarına ilişkin soruları içerebilir. Bu da sizlere katılımcıların genel yanıt verme örneğini anlamada yardımcı olabilir. Örneğin, belki de katılımcılar, kolaylaştırıcıları memnun edebilmek ya da onları gücendirmemek için, sorulara olumlu yanıtlar verme eğilimindedir. Ya da değerlendirme formlarını doldurmak katılımcılar için pek keyifli bir şey değildir ve bundan ötürü de olabildiğince çabuk bir şekilde değerlendirme formunu tamamlayarak ayrıntılı bilgiler vermekten imtina edebilirler. İşte burada elde edeceğiniz veriler, nihai değerlendirme verilerinin yorumlanmasında son derece faydalı olacaktır.

İnsan hakları eğitimlerinde değerlendirme sürecinizi ve değerlendirme araçlarınızı teste tabii tutmanız, katılımcılar ile bu kişilerin tutumları ve değerlendirmeye ilişkin algılarına dair çok sayıda önemli bilgileri ortaya çıkarabilir. Böyle bir alıştırma, aynı zamanda, katılımcıların değerlendirmeye tam olarak katılmalarını da teşvik edebilir. Katılımcılar, verdikleri yanıtların aslında kendi inanç ve deneyimlerine nasıl şekillendiğine ilişkin bir farkındalık kazandıklarında ve insan hakları eğitiminde değerlendirmenin önemini kavradıklarında, değerlendirme sürecine katılmalarında ve verdikleri yanıtların niteliğinde bir artış olur. Değerlendirmenin değerlendirilmesi öyle uzun uzadıya da olmak zorunda değildir. Aksine, eğitimin başlangıcında, katılımcılarla yapılacak kısa bir sohbet şeklinde de olabilir. Burada esas önemli olan nokta, alıştırmaların, sorun teşkil edebileceği düşünülen konuları ele alması ve değerlendirmeye ilgili görüşlerin aktarılması için sizlere bir zemin hazırlamasıdır.

Eğitim programınıza başlarken, daha önce hiç kullanmadığınız yeni eğitim yöntemlerini denemeden önce ya da yeni bir katılımcı profiliyle çalışmaya başlamadan önce gibi zaman dilimleri, değerlendirmenizi test edebileceğiniz en doğru zaman dilimleridir. Örneğin, farklı bir değerlendirme ölçeği (mesela doğru-yanlış şıkları yerine Likert ölçeği) kullanan bir değerlendirme aracını seçtiyseniz, ilk önce katılımcıların bu tür sorulara yanıt verirken neleri göz önünde bulundurabileceklerine dair biraz bilgi edinmek isteyebilirsiniz. Benzer bir biçimde, kadın ve erkeklerden oluşan bir gruba yönelik bir eğitim oturumuna başlarken, bu gruptaki erkeklerin varlığının, kadınların değerlendirme sürecine katılmalarını olumsuz etkileyip etkilemediğini tespit edip, kadınların katılımını destekleyecek yolları bulmayı isteyebilirsiniz.

<sup>59</sup> Michael Scriven, “Meta-değerlendirmeye giriş”, *Eğitim Çıktıları Raporu*, cilt. 2 (Şubat 1969).

## 4. Değerlendirme için zaman ve kaynağın bulunması

Değerlendirmeyi daha önce planlayıp, insan hakları eğitiminin tasarımına dâhil ettiyseniz ve eğitime uygun bir şekilde geliştirdiyseniz, değerlendirme için gereken kaynak ve zamanın bulunması sizin için çok daha kolay ve yönetilebilir bir iş olacaktır. Aşağıda yer verilen öneriler, değerlendirmeye ayıracağınız zaman ve kaynakları yönetmenizde sizlere yardımcı olabilir:

- **Mümkün olduğunca yalın olun:** Sahip olduğunuz hedefi ve ulaşmak istediğiniz sonuçları her daim akılda tutmanız, değerlendirme faaliyetlerinizi yalın ve daha odaklı bir biçimde yapabilmeyi size yardımcı olacaktır. Bu noktada dikkate alınması gereken bir diğer nokta ise, ne kadar fazla bilgi toplarsanız, elinizde analiz etmek durumunda kalacağınız o kadar fazla veri olacaktır.
- **Bir taşla iki kuş vurmaya çalışın:** Değerlendirme çalışmasını diğer faaliyetlerin bir parçası olarak kurgulamak ve uygulamak çoğu zaman mümkündür. Örneğin, eğitim ihtiyaç analizinde sormayı planladığınız soruları başvuru formuna ya da eğitim öncesi araştırmalara dâhil edebilirsiniz. Benzer bir biçimde, hâlihazırda düzenlediğiniz İHE oturumunun katılımcılarından, henüz planlama aşamasında olduğunuz bir sonraki eğitimde kullanacağınız materyallere dair geri bildirimde bulunmalarını rica edebilirsiniz.
- **Paydaşları olabildiğince sürece katın:** Rollerini net olarak tanımlar ve süreci de açık bir biçimde ortaya koyarsanız, paydaşlarınız insan hakları eğitiminizi tasarlar ve uygularken ihtiyaç duyacağınız geri bildirim ve verileri aynı açıklıkta sağlayabilirler. Paydaşların sürece etkili bir biçimde katılımını sağlayacak ve bu katılımın niteliğini artıracak araçları da geliştirmeyi ihmal etmeyin.
- **Etkinliğin ötesini düşünün:** Düzenleyeceğiniz etkinliklerin heyecanına kapılmanız işten bile değildir. Eğitim materyallerini geliştirip hazırlamak ve katılımcıları karşılayıp kolaylaştırıcılık yapmak insan hakları eğitimcilerinin yaptıkları işin en heyecan verici taraflarıdır. Ancak, insan hakları eğitimi faaliyetlerimizin başarısını ortaya koyabilmenin yolunun etkili bir değerlendirmeden geçtiği de unutulmamalıdır. Dolayısıyla, değerlendirme, eğitim faaliyetinizden çok daha önce başlamış olmalı ve faaliyetin sona ermesiyle de sınırlı kalmamalıdır.
- **Raporlama düşündüğünüzden daha fazla zaman alır:** Etkili bir değerlendirme raporunun yazılması hem geniş bir vizyonu hem de ince eleyp sık dokumayı gerektiren bir faaliyettir. Raporun ne kadar sürede kaleme alınabileceğine dair bir öngöründe bulunurken, yalnızca yazım için gereken sürenin ne olabileceğini değil; aynı zamanda geri bildirimlerin alınması ve gerekli değişikliklerin yapılması için gerekebilecek süreyi de göz önünde bulundurun.
- **Değerlendirme kültürü yaratın:** Değerlendirmeyi, değerlendirmeye inanan insanlar destekleyecektir. İnsan hakları eğitimlerinde katılımcılar, değerlendirme çalışmasına alışmaya ve daha geniş düzeyde meydana gelecek sosyal değişime yol açacak uzun vadeli sonuçlarda katkılarının neler olabileceğini anlamaya ihtiyaç duyabilirler. Değerlendirme için bir tartışma bölümü ayırmanız ve eğitimin bütün oturumlarında değerlendirmeyle ilgili becerilerin geliştirilmesi için yollar düşünmeniz böyle bir kültürü tesis etmenizde sizlere yardımcı olacaktır.
- **İlişkileri sürdürün:** Paydaşların, katılımcıların, meslektaşların ve uzmanların hepsi değerlendirme sürecinin çok daha sorunsuz ve kolay bir biçimde gerçekleştirilmesinde rol oynayabilir.

- **Değerlendirme için bütçe ayırın:** Personel ve uygulama giderleri de dâhil olmak üzere değerlendirmeye ilgili tüm harcama kalemlerini proje ve program bütçelerine dâhil edin.

Unutmayın ki değerlendirme hesap verebilir olmanızı sağlayarak, insan hakları ve İHE faaliyetlerinizin çok daha etkili olmasını sağlayacaktır. Dahası, sonuçlara dair hesap verebilir olduğunu göstermek için çaba gösteren örgütler, fon kuruluşları, uzmanlar ve diğer paydaşlardan daha fazla fon ve destek alabilirler.





## 4.Bölüm

### İnsan hakları eğitimlerinde değerlendirme araçları ve teknikleri

Bu bölüm, sahada çalışan insan hakları eğitimcileri tarafından geliştirilen ve insan hakları eğitimlerinin değerlendirme sürecinin farklı aşamalarında kullanılacak bir dizi değerlendirme aracı ile tekniklerini ele almaktadır.

Bölümde, ayrıca, eğitim ihtiyaç analizi, biçimlendirici değerlendirme, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ve aktarım ve etki değerlendirmesi araçlarına ilişkin örneklere yer verilmektedir. Bu araçların kullanılmasında faydalı olabilecek rehber ilkeler ve ipuçları da bölümün sonunda tartışılmaktadır.

Kolluk kuvvetleri, cezaevi görevleri gibi diğer özel gruplara odaklanan değerlendirme araçlarına da İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi (OHCHR) tarafından yayımlanan eğitim setlerinden ulaşabilirsiniz. Bu setler için, bkz: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

1. Değerlendirmenin planlanmasında kullanılacak araçlar
2. İhtiyaç analizinde kullanılacak araçlar
3. Biçimlendirici değerlendirmede kullanılacak araçlar
4. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılacak araçlar
5. Aktarım ve etki değerlendirmelerinde kullanılacak araçlar
6. İpuçları ve rehber ilkeler



## Giriş

Bu bölümde yer verilen değerlendirme araçlarının tamamı, çok sayıda insan hakları eğitiminde birçok kez kullanıldı. Bu araçlardan nasıl yararlandığımızı daha iyi gösterebilmek amacıyla her bir araç, belli bir insan hakları eğitimi oturumunda kullandığı şekliyle örneklendi. Bu noktada, yer verdiğimiz bu araçların **tümünün kolaylıkla uyarlanabileceğini ve diğer insan hakları eğitimlerinde kullanılabileceğini** vurgulamak isteriz. Aracın temel yapısını ve yapmakta olduğunuz eğitimin hedefi ile yanıtlarını aradığımız soruların neler olduğunu dikkate alarak ihtiyaç duyduğunuz her türlü değişikliği yapabilirsiniz.

Her ne kadar elinizde tuttuğunuz bu el kitabında çok farklı değerlendirme türlerine (ihtiyaç analizi, biçimlendirici değerlendirme, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ve aktarım ve etki değerlendirmeleri) yer vermiş olsak da, bu araçlar, kuşkusuz ki, insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesinde kullanılan araçların tam bir listesini ifade etmekten çok uzaktır. Her birimiz, kendi İHE çalışmamız için birçok aracı geliştirip uygulamaya devam edeceğiz. Oluşturduğumuz yeni araçları diğer insan hakları eğitimcileriyle de paylaşmamız gerekir. Bu şekilde birbirimize destek olabilir ve insan haklarının ilerletilmesi için bilgi ve deneyim paylaşmayı amaçlayan bir uygulayıcılar topluluğunu oluşturabiliriz.

## Bölüm planı

**1. Değerlendirmenin planlanmasında kullanılacak araçlar:** Bu kısımda, eğitim oturumunuzun genel değerlendirmesini planlamaya başlamanız ve uygun değerlendirme araçlarını seçmeniz için size yardımcı olacak araçlara yer verilmektedir.

**2. Eğitim ihtiyaç analizinde kullanılacak araçlar:** Bu kısımda, bir İHE oturumu planlarken kullanılabileceğiniz araçlar ele alınmaktadır. Bu araçlar, insan hakları ve insan hakları eğitiminin bağlamının anlaşılmasına ve öğrenen profilinin çıkarılmasına yardımcı olacaktır.

**3. Biçimlendirici değerlendirmede kullanılacak araçlar:** Bu kısımda, insan hakları eğitiminin tasarım ve geliştirme safhasının gözden geçirilmesinde ihtiyaç duyulan araçlar açıklanmaktadır.

**4. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılacak araçlar:** Bu kısım, eğitimin gerçekleştirilmesinin ardından tepki ve öğrenmeye dair bilgiler edinmemizi sağlayacak sözlü, yazılı ve ifade araçlarına yer vermektedir. Bu kısımda ayrıca gerçek zamanlı biçimlendirici değerlendirmede kullanılacak araçlar da anlatılmaktadır.

**5. Aktarım ve etki değerlendirmelerinde kullanılacak araçlar:** Bu kısımda, eğitimin orta ve uzun vadedeki etkilerini ölçmeye yarayacak araçlar açıklanmaktadır.

**6. İpuçları ve rehber ilkeler:** Bu kısımda farklı değerlendirme türlerine dair rehber ilkeler tartışılmakta ve her bir aracın avantajlı ve dezavantajlı yönleri tartışılmaktadır.

Bazı araçların bir defadan fazla kullanılabilceğini de hatırlatalım. Mesela, İHE tasarımının her aşamasında mülakat yapılabilir; ancak her mülakat, farklı bir amaçla ve birbirinden farklı sorulara yanıt bulmak için yapılır.

## Araç listesi

### 1. Değerlendirmenin planlanmasında kullanılabilir araçlar

- 1.1 Değerlendirme planı
- 1.2 Doğru değerlendirme aracını nasıl seçmeli?

### 2. Eğitim ihtiyaç analizinde kullanılabilir araçlar

- 2.1 Mülakat
- 2.2 Değerlendirme formu
- 2.3 Danışma toplantısı
- 2.4 Başvuru formu
- 2.5 Eğitim öncesi değerlendirme formu

### 3. Biçimlendirici değerlendirmede kullanılabilir araçlar

- 3.1 İçerik uzmanı tarafından yapılan gözden geçirme
- 3.2 Tasarımın gözden geçirilmesinde rehber ilkeler

### 4. Eğitim sonu özetleyici değerlendirmede kullanılabilir araçlar

- 4.1 Sıcak-soğuk: konuşma çubuğunu kullanmak
- 4.2 Hedefte miyiz?
- 4.3 Dolaşarak oylama!
- 4.4 Cümleleri tamamlama
- 4.5 Kartpostal gönderme
- 4.6 Baş, kalp ve eller
- 4.7 Günlük/oturum sonu değerlendirme formu
- 4.8 Kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantısı
- 4.9 Yansıma günlüğü
- 4.10 Eğitim sonu değerlendirme formu
- 4.11 Katılımcılarla mülakatlar
- 4.12 Katılımcı eylem planı şablonu
- 4.13 Katılımcı eylem planını değerlendirme tablosu

## 5. Aktarım ve etki değerlendirmelerinde kullanılabilirler araçlar

- 5.1 Odak grup toplantısı
- 5.2 Grup değerlendirme faaliyeti
- 5.3 Eğitimden 3-6 ay sonra dağıtılacak değerlendirme formu
- 5.4 Eğitimden 12-24 ay sonra dağıtılacak değerlendirme formu
- 5.5 Etki öyküleri – veri toplama aracı

## 6. Tavsiye ve teknikler

- 6.1 Mülakatlar
- 6.2 Odak grup toplantıları için tavsiyeler
- 6.3 Değerlendirme formunun oluşturulması için tavsiyeler
- 6.4 Değerlendirme formunda etkili soruların hazırlanması için tavsiyeler
- 6.5 Değerlendirme ölçekleri/Likert ölçeğine dair tavsiyeler
- 6.6 Veri analizinde bilgisayar programlarının kullanılmasına dair tavsiyeler
- 6.7 Mantıksal çerçeve için gösterge geliştirme
- 6.8 Mantıksal çerçeve nasıl oluşturulur?



1.  
DEĞERLENDİRMEİN PLANLANMASINDA  
KULLANILABİLECEK ARAÇLAR



## 1.1. Değerlendirme planı

Eğitiminizi tasarlarken değerlendirme planını oluşturmak, gerekli bilgileri toplamanıza ve zaman içinde eğitiminizle ilişkilendirebileceğiniz değişimleri tespit edebilmenizde sizlere yardımcı olacaktır.

Aşağıdaki örnekte değerlendirme planının bir parçası olarak kullanılabilir farklı değerlendirme türleri ile bunların kullanılmasında uygun zaman planının ne olabileceği konuları yer almaktadır. Ayrıca düzenleyeceğiniz eğitim faaliyetleri için değerlendirme planı geliştirmede kullanabileceğiniz bir planlama tablosu örneğine de aşağıda yer verilmiştir.

Değerlendirme türü	Eğitim ihtiyaç analizi	Biçimlendirici değerlendirme	Eğitim sonu özetleyici değerlendirme	Aktarım ve etki değerlendirmeleri
<b>Eylem</b>	<p><i>İhtiyaç analizi yaparken ne yapmalıyım?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Katılımcılarla mülakat yapmak</li> <li>Katılımcıların eğitim öncesi değerlendirme formlarını doldurmalarını talep etmek</li> </ul>	<p><i>Eğitimin içeriği ve tasarımına ilişkin geri bildirimleri almak için neler yapmalıyım?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>İş arkadaşlarımızın tasarımını gözden geçirmelerini istemek</li> <li>İçerik uzmanıyla yazışarak içeriğin gözden geçirilmesini sağlamak</li> </ul>	<p><i>Katılımcıların tepkileri ve öğrenmelerine ilişkin verilerle eğitimin etkililiğine dair verileri elde etmek için ne yapmalıyım?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tepkileri ve öğrenmeyi ölçmek için günlük değerlendirme formlarını kullanmak</li> <li>Eğitimin etkililiğini ölçmek için kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantıları yapmak</li> </ul>	<p><i>Eğitim oturumumla ilişkilendirebileceğim uzun vadeli sonuçları tespit edip izleyebilmek için ne yapmalıyım?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rastlantısal olarak seçilecek katılımcılarla 6 ay sonra mülakat yapmak</li> <li>Katılımcıların bir bölümüyle grup değerlendirme faaliyeti yapmak</li> <li>Eğitimden 24 ay sonra değerlendirme formu göndermek</li> </ul>
<b>Zaman planı</b>	Ocak ayının son iki haftası	Şubat ayının ikinci haftası	15 Mart (Eğitimin son günü)	Eğitimden sonraki 6-24 ay arası

ARAÇ 1.1  
Değerlendirmenin planlanması

Örnek: Değerlendirme planı tablosu

Değerlendirme türü →	Eğitim ihtiyaç analizi	Biçimlendirici değerlendirme	Eğitim sonu özetleyici değerlendirme	Aktarım ve etki değerlendirmeleri
Değerlendirmenin amacı				
Zaman planı				
Değerlendirme ile öğrenmek istedikleriniz				
Değerlendirmeyi kim/kimler yapacak?				
Değerlendirmenin hedef kitlesi				
Veri kaynakları				
Veri toplama araçları				
Veri analizi yöntemleri				
Sonuçlar nasıl kullanılacak?				
Diğer				

## 1.2 Doğru değerlendirme aracını nasıl seçmeli?

Hangi değerlendirme araçlarının kullanılacağına karar verirken, en uygun olanların seçildiğinden emin olmak için bir dizi etkenin göz önünde bulundurulması gerekir. Bu sayede, verili seçenekler arasından en uygun olanları seçmek için eleme yapmak mümkün olur. Aşağıdaki tabloda değerlendirme araçlarının seçiminde göz önünde bulundurulması gereken belli başlı konular örnekleriyle birlikte ele alınmaktadır.

Bir araç seçilirken göz önünde bulundurulması gereken faktörler	Örnek
<b>Toplanması gereken verinin türü</b>	Fon verenlere sunulacak raporda kullanılmak üzere ihtiyaç duyacağınız nitel verileri eğitim sonu özetleyici değerlendirme aracıyla elde edebilirsiniz. <i>Araç: Kapalı uçlu sorular içeren değerlendirme formu</i>
<b>Veri kaynağı</b>	Okuma-yazma düzeyi düşük olan bir grupla çalışırken eğitim sonu özetleyici değerlendirme aracını kullanabilirsiniz. <i>Araç: Görsel bir araç (örneğin "Dolaşarak Oylama")</i>
<b>Bağlam</b>	Dış kurgusu olan eğitimlerde ihtiyaç analizi aracını kullanmanız gerekebilir. <i>Araç: Odak grup</i>
<b>Mevcut kaynaklar ve zaman</b>	Uzaktan yönetilebilecek bir biçimlendirici değerlendirme aracı kullanmanız gerekebilir. <i>Araç: İnternet üzerinden doldurulacak değerlendirme formu</i>
<b>Tamamlayıcılık</b>	Veri üçgenlemesi yapabilmeniz için, size tamamlayıcı bilgileri verecek eğitim sonu özetleyici değerlendirme araçlarını kullanabilirsiniz. <i>Araç: Geniş kapsamlı sorular içeren bir değerlendirme formu ile katılımcılardan bir bölümüyle yapılacak derinlemesine mülakatlar</i>
<b>Deneyim</b>	İnternet tabanlı olmayan bir etki değerlendirme aracını kullanmanız gerekebilir; zira bazı hallerde internet tabanlı araçlar, hem katılımcılar hem de eğitimi düzenleyenler için çeşitli zorluklar oluşturabilir. <i>Araç: Yüz yüze yapılacak grup değerlendirme faaliyeti</i>

2.  
**EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİNDE  
KULLANILABİLECEK ARAÇLAR**

## 2.1. Mülakat

### Amaç:

Eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi için bilgi toplamak

### Tanım:

- Aynı grupta yer alan kişilere (örneğin, bir grup katılımcı ya da kaynak kişilere) aynı soruların sorulduğu yönlendirilmiş görüşmelerdir.
- Sorular, insan hakları bağlamı ile potansiyel katılımcıların özelliklerine dair ilgili bilgilerin toplanmasına yöneliktir.
- Bilgi toplama ihtiyacının daha fazla olduğu alanlarda derinlemesine araştırma yapılmasına olanak verir.
- Açık ve kapalı uçlu sorular, senaryolar, duruma bağlı sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.

### Gerekli malzemeler:

- Her bir mülakat için bir mülakat formu
- Yanıtların not edilmesi için kalemler
- Kayıt cihazları (sesli ve görsel kayıt, bilgisayar, vs.) (isteğe bağlı)

### Bu araç için bağlam bilgisi

- Burada yer verilen mülakat formu, personeli temel insan hakları eğitimine katılacak olan Dışişleri Bakanlığındaki yöneticilere sorular soran bir görüşmeci tarafından hazırlanmıştır.
- Bu aracın kullanmasındaki temel amaç, Dışişleri Bakanlığında işe uyum programının bir parçası olarak insan hakları eğitimi alması gereken yeni memurların insan hakları eğitimi ihtiyaçlarının tespit edilmesidir.

Örnek mülakat formu

Katılımcı Bilgi Bölümü	
Mülakat tarihi:	Mülakatı yapan:
Görüşülen kişinin adı soyadı:	
Kuruluş/Grup/Topluluk	Pozisyon
Doğum Tarihi (gün/ay/yıl):	Cinsiyeti: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Telefon numarası:	Cep telefonu:
Adres:	

Sorular	
1. Eğitime katılacak memurların arkaplanlarını genel olarak açıklayabilir misiniz?	
Mesleki altyapı	
Eğitim düzeyi	
Yaş ortalaması	
Kadın ve erkek oranı	
Dışişleri Bakanlığına girme nedenleri	
Kurumdaki ortalama hizmet süreleri	
Bilmemiz gereken diğer önemli bilgiler	
2. Eğitime katılacak memurların, eğitimden sonra üstlenecekleri görev, rol ve sorumlulukları kısaca açıklayabilir misiniz?	

3. Sizce insan hakları alanında bir eğitimde ihtiyaçları neler olabilir?
4. Katılımcılar arasında daha önce insan hakları eğitimi alan var mı? Varsa, bu eğitimlere ve eğitimlerin nerede yapıldığına ilişkin örnekler verebilir misiniz?
5. Bu eğitim, katılımcıların mesleki eğitimlerinin bir parçası olarak mı veriliyor?
6. Katılımcılar eğitimde öğrendiklerini nasıl kullanacaklar?
7. Katılımcıların öğrenme biçimleri hakkında görüşünüz nedir? Katılımcıların, eğitimde katılımcı bir yaklaşım uygulanması konusunda, sizce herhangi bir çekinceleri var mıdır?
8. Katılımcılarla daha sonra eğitimle ilgili bir takip çalışması yapmayı planlıyor musunuz?
9. Eğitimi tasarlarken bizlere yardımcı olabileceğini düşündüğünüz başka konular var mı?
10. Daha fazla bilgiye ihtiyaç duymam halinde sizinle tekrar iletişim kurabilir miyim?

## 2.2 Değerlendirme formu

### Amaç:

Eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesine yönelik bilgi toplamak

### Tanım:

- İnsan hakları bağlamı ile katılımcıların özelliklerine dair ilgili bilgilerin toplanmasına odaklanan bir dizi yazılı soru
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.
- Giriş kısmında değerlendirme formunun kullanım amacını açıklayan bilgiye, formun doldurulması ve teslim edilmesine ilişkin yönlendirmelere yer verilir.

### Gerekli malzemeler:

- Her yanıtlayan için bir değerlendirme formu

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Burada yer verilen değerlendirme formu, 13-17 yaş arasındaki gençlere yönelik programlardan sorumlu örgütlerde çalışan personelden eğitim ihtiyaçları ile ilgili bilgi toplamak için hazırlandı
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, özellikle de 13-17 yaş arasındaki gençlerde çeşitlilik ve insan hakları eğitiminin teşvik edilmesi için ihtiyaçların ve fırsatların belirlenmesiydi.
- Bu değerlendirme formu, aynı zamanda mülakat formu olarak da kullanılabilir.



## Örnek: Gençlik programlarından (13-17 yaş) sorumlu topluluk örgütlerinin personeline yönelik değerlendirme formu

### Giriş

Bu değerlendirme formunun amacı, özellikle de 13-17 yaş arasındaki gençlerde çeşitlilik ve insan hakları eğitiminin teşvik edilmesi için ihtiyaçlar ile fırsatların tespit edilmesidir.

Kurumunuzda gençlik programlarından sorumlu bir çalışanınızın ekteki değerlendirme formunu [gg/mm/yyyy] tarihinden önce doldurarak bize göndermesini rica ediyoruz.

Vereceğiniz tüm bilgilerin gizli tutulacağını ve sadece ihtiyaç analizinde kullanılacağını vurgulamak isteriz. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için vereceğiniz yanıtların görüşlerinizi mümkün olduğunca açık bir biçimde yansıtması önemlidir. Bu sürecin sonuçları bir rapor halinde yayımlanacak ve ihtiyaç analizine katılan tüm bireylere gönderilecektir. Raporla kişilerin isimlerine yer verilmeyecektir.

Değerlendirme formunun tamamlanması yaklaşık 20 dakikanızı alacaktır.

Katılımınız için çok teşekkür ederiz.

Değerlendirme formu ya da projeye ilişkin daha ayrıntılı bilgi almak için, xxxx ile iletişime geçebilirsiniz: [tamamlanmış formu alacak kişinin iletişim bilgilerini yazınız]

Tamamladığınız değerlendirme formunu [gg/mm/yyyy] tarihine kadar [xxx@xxx.org](mailto:xxx@xxx.org) [e-posta adresi yazınız] adresine gönderdiğiniz için teşekkür ederiz.

Formu ayrıca posta yoluyla [adres] ya da faks ile [faks numarası] bizlere ulaştırabilirsiniz.

### BÖLÜM A. KURUM PROFİLİ

1. Kurumunuzun 13-17 yaş arasındaki gençlere yönelik temel faaliyetleri ya da hizmetleri nelerdir?

(a)

(b)

(c)

2. Kurumunuzun gençlere yönelik faaliyetleri ya da hizmetleri arasında en başarılı olanı hangisiydi?  
Faaliyetin veya hizmetin adı:

Açıklama:

3. Bu faaliyet ya da hizmetin bu denli başarılı olmasının ardındaki etkenler sizce nedir?

4. Kurumunuz yürüttüğü faaliyet ve hizmetlerde diğer kurumlarla işbirliği yapıyor mu?

Evet

Hayır

Lütfen temel ortaklarınızı yazınız.

## BÖLÜM B. TOPLULUĞUNUZDAKİ GENÇLER

5. Sizce aşağıda yer verilen konulardan hangilerinin topluluğunuzdaki gençlerle öncelikle ele alınması gerekir?

(a) Lütfen seçeneklerden üçünü işaretleyin.

Diğer bireylerle ilişkiler

Adalet

Öz saygı

Haklar ve sorumluluklar

Aidiyet duygusu

Dışlanma ve marjinalleştirilme

Mahrem ilişkiler ve cinsellik

Zorbalık

Kimlik

Ayrımcılık ve ırkçılık

Liderlik ve yurttaş katılımı

Şiddet ve çatışma çözümü

(b) Gerekiyorsa, diğer konuları da belirtiniz.

(c) Sizce ele alınması gereken konular genç kızlar ve genç erkekler için aynı mı?

Evet

Hayır

Yanıtınız hayır ise, temel farklılıklar nelerdir?

6. Gençlerin topluluk girişimlerinin tasarlanması ve uygulanmasına katılımlarını nasıl tanımlıyorsunuz? Sizce gençler...

- Çok ilgili  
 İlgili  
 Biraz ilgili  
 Hiç ilgili değil

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

7. Genç kızlar ve genç erkeklerin topluluk girişimlerine katılım düzeyleri aynı mı?

- Evet  
 Hayır, genç kızlar daha ilgili  
 Hayır, genç erkekler daha ilgili

Yanıtınız hayır ise, sizce kızların ve erkeklerin katılımındaki temel farklar nelerdir?

8. Sizce, gençler topluluk girişimlerine daha fazla katılmayı ister mi?

- Evet  
 Hayır

9. Gençlerin topluluk girişimlerine katılımını kolaylaştıran temel unsurlar nelerdir?

- (a)  
(b)  
(c)

10. Gençlerin topluluk girişimlerine katılımını sınırlandıran temel unsurlar nelerdir?

- (a)  
(b)  
(c)

## BÖLÜM C. IRKÇILIK VE AYRIMCILIKLA MÜCADELE VE İNSAN HAKLARI EĞİTİMİNİN ROLÜ

11. Sizce gençler arasında çeşitliliğe saygı, ayrımcılık gözetmeme ve insan hakları konularında farkındalığın artırılması önemli mi?

- Evet  
 Hayır  
 Bilmiyorum

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

12. Topluluğunuzdaki gençler arasında çeşitliliğe saygı, ayrımcılık gözetmeme ve insan hakları konularında farkındalığın artırılmasını amaçlayan faaliyetler düzenlediniz mi ya da düzenlemeyi planlıyor musunuz?

- Evet  
 Hayır

Faaliyet/faaliyetlerin isimleri:

13. Topluluğunuzdaki gençlerin karşılaştıkları temel ayrımcılık türleri nelerdir (gençlerin ifade ettiği, gözlemlediği veya maruz kaldığı ayrımcı fiil/hareketler)?

(a) Lütfen en sık görülen 3 ayrımcılık türünü işaretleyin.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Yaş                                       | <input type="checkbox"/> Engellilik   |
| <input type="checkbox"/> Cinsiyet                                  | <input type="checkbox"/> Dil  |
| <input type="checkbox"/> Dış görünüş                               | <input type="checkbox"/> Cinsel yönelim   |
| <input type="checkbox"/> Siyasi görüş                              | <input type="checkbox"/> Irk, renk, köken, etnik ya da ulusal köken   |
| <input type="checkbox"/> Sosyal durum (gelir, meslek, eğitim, vs.) | <input type="checkbox"/> Medeni hal (kâğıtsız olma, evlatlık olma, tek ebeveynli aile, evlenmeden birlikte yaşama, vs.) |
| <input type="checkbox"/> Hamilelik                                 | <input type="checkbox"/> Din  |

b) En sık görülen bu ayrımcılık türleri genç kızlar ve genç erkekler için aynı mı?

- Evet  
 Hayır

Yanıtınız hayır ise, temel farklar nelerdir?

14. Sizce topluluğunuzdaki gençler ayrımcı söz ve fiilleri ayırt etmeyi biliyorlar mı?

- Evet, her zaman  
 Evet, çoğunlukla  
 Hayır, nadiren  
 Hayır, hiç

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

15. Topluğunuzdaki gençler ayrımcı söz ya da fiillere uygun bir biçimde yanıt verecek donanıma sahip mi?

- Evet, her zaman  
 Evet, çoğunlukla  
 Hayır, nadiren  
 Hayır, hiç

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

16. Topluğunuzdaki gençlerin hakları ve sorumlulukları konusundaki bilgi düzeylerini nasıl değerlendirirsiniz?

- Çok yüksek  
 Yüksek  
 Düşük  
 Yok

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

17. Sizce topluluğunuzdaki gençlerle çalışanlar ayrımcı söz ve fiilleri ayırt etmeyi biliyorlar mı?

- Evet, her zaman  
 Evet, çoğunlukla  
 Hayır, nadiren  
 Hayır, hiç

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

18. Topluluğunuzda gençlerle çalışanlar ayrımcı söz ya da fiillere uygun bir biçimde yanıt verecek donanıma sahip mi?

- Evet, her zaman  
 Evet, çoğunlukla  
 Hayır, nadiren  
 Hayır, hiç

Lütfen yanıtınızı açıklayın:

19. Topluluğunuzda gençlik çalışanlarının 13-17 yaş arasındaki gençlerle birlikte daha iyi çalışabilmeleri için hangi bilgi, beceri ya da tutumların geliştirilmesine ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?

- (a)  
(b)  
(c)

#### BÖLÜM D. GENEL YORUM VE ÖNERİLER

20. Deneyimlerinize göre, 13-17 yaş arası gençleri hedefleyen herhangi bir programın başarılı olması için göz önünde bulundurulması gereken temel unsurlar nelerdir?

- (a)  
(b)  
(c)

21. 13-17 yaş arası gençleri hedefleyen bir *insan hakları eğitimi* programının başarılı olması için göz önünde bulundurulması gereken temel unsurlar nelerdir?

- (a)  
(b)  
(c)

22. Çeşitliliğe saygıyı teşvik edecek ve gençlerin maruz kaldığı ayrımcılıkla mücadele edecek herhangi bir girişim önerebilir misiniz?

- (a) Lütfen görüşlerinizi yazınız.
- (b) Lütfen bu tür girişimlerin süresinin ne olabileceğini belirtiniz (örneğin tek günlük, iki ila altı ay arası projeler, vs.)
- (c) Lütfen ne tür girişim ya da faaliyetlerin düzenlenebileceğini belirtin. (halka açık etkinlikler, sanat projeleri, özel temalı günler, internet üzerinden etkileşimli faaliyetler, vs)

## BÖLÜM E. YANITLAYAN TANITIM BİLGİLERİ

23. Kuruluşunuzun adı:				
24. Kuruluşunuzda 13-17 yaş grubuyla çalışan kişi sayısı:		25. Kuruluşunuzda 13-17 yaş grubuyla çalışan gönüllü sayısı:		
26. Kuruluşunuzun türü:				
<input type="checkbox"/> Ülke çapında faaliyet gösteren örgüt				
<input type="checkbox"/> Yerel topluluk				
<input type="checkbox"/> Diğer (lütfen açıklayın)				
(a) Yaşınız:	12-18	18-35	36-50	51 ve üzeri
(b) Cinsiyetiniz:	Kadın	Erkek		
(c) Pozisyonunuz:				

Tamamladığınız değerlendirme formunu [gg/mm/yyyy] tarihine kadar [xxx@xxx.org](mailto:xxx@xxx.org) [e-posta adresi yazınız] adresine gönderdiğiniz için teşekkür ederiz.

Formu ayrıca posta yoluyla [adres] ya da faks ile [faks numarası] bizlere ulaştırabilirsiniz.

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz!

## 2.3. Danışma toplantısı

### Amaç:

Eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi için bilgi toplamak

### Tanım:

- Tartışmaları yönlendirmek için ayrıntılı bir gündem kullanan ortak bir araştırmadır.
- Tüm paydaşların temsilcileri, insan haklarının durumu, katılımcıların eğitime nasıl dâhil olabilecekleri ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanması konularında görüşlerini paylaşmak üzere davet edilir.
- Sorular, bireysel olarak, küçük grup çalışmaları esnasında ve genel oturumlarda sorulur.
- Danışma toplantıları için tavsiye edilen süre tek gündür. Toplantıya katılacak kişi sayısının 10-15 arasında olması önerilir.
- İdeal olarak, kolaylaştırıcılığı ve not alma görevini üstlenen iki kolaylaştırıcı bulunur.

### Gerekli malzemeler:

- Toplantı salonu
- Gündem (önceden gönderilmesi iyi olur)
- Dile getirilen görüşlerin kaydedilmesi için yazı tahtası (flipchart), beyaz tahta ya da benzeri araçlar
- Kayıt cihazları (sesli ve görsel kayıt, bilgisayar, vs.)

### Bu araç için bağlam bilgisi

- Burada yer verilen danışma toplantısı gündemi, bir ülkede yaygın olarak yaşanan toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili olarak polislerin insan hakları eğitimi ihtiyaçlarına dair bilgi toplamak üzere gerçekleştirilen bir günlük toplantıdan alınmıştır.
- Toplantıya davet edilen paydaşlar arasında İçişleri ve Kadından Sorumlu Bakanlık çalışanları ile polisler, kadın örgütleri, insan hakları ulusal kurumu, insan hakları örgütleri ve Mağdur Destek Merkezi çalışanları bulunmaktadır.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili ülkedeki mevcut durumun, polislere verilecek insan hakları eğitimiyle nasıl ele alınabileceğini tespit etmektir.



## Örnek danışma toplantısı gündemi

### Genel hedef

Bu tek günlük danışma toplantısının amacı, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili ülkedeki mevcut durumun, polislere verilecek insan hakları eğitimiyle nasıl ele alınabileceğini tespit etmektir.

### Özel hedefler

Danışma toplantısının hedefleri, katılımcıların:

- toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili ülkedeki mevcut durumu ve polislerin rolü üzerine **düşünmelerini**;
- polislere yönelik düzenlenen ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmeyi amaçlayan eğitimler de dâhil olmak üzere devam eden girişimleri **incelemelerini** ve
- Polislerin ihtiyaçlarını, özellikle de eğitim ihtiyaçlarını **tespit etmeleri** ve ilgili stratejilerle paydaşlar arasındaki olası işbirliği fırsatlarını tartışmalarını sağlamaktır.

Süre	Oturum	Başlık
5 dakika		<b>Hoşgeldiniz</b>
30 dakika	<b>I. Oturum</b>	<b>Tanışma ve beklentilerin alınması</b> Katılımcılar ve kolaylaştırıcılar birbirleriyle tanıştıktan sonra, diğerlerinin danışma toplantısından ne beklediklerini ve katılımcıların toplantıya ne tür katkılarda bulunabileceklerini (örneğin, bilgi, beceri, deneyim, vs) öğrenecektir.
15 dakika	<b>II. Oturum</b>	<b>Danışma toplantısı hakkında genel bilgilendirme</b> Kolaylaştırıcılar, toplantının hedef ve içeriğini açıklayacak ve ilk oturumda katılımcılar tarafından dile getirilen beklenti ve kaynaklarla toplantı hedef ve içerikleri arasındaki bağların nasıl kurulabileceğini tartışacaktır.
90 dakika	<b>III. Oturum (ara dâhil)</b>	<b>Toplumsal cinsiyete dayalı şiddette mevcut durum</b> Katılımcılar, kendi bakış açılarından ülkedeki mevcut durumu tartışacaktır.

60 dakika	<b>IV. Oturum</b>	<b>Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadelede polisin rolü</b>  Katılımcılar, kendi deneyimlerinden yola çıkarak, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadelede polisin rolünü tartışacaktır.
60 dakika		<b>Öğle Yemeği</b>
90 dakika	<b>V. Oturum</b>	<b>Polislere yönelik mevcut eğitimler ve diğer faaliyetlerin değerlendirilmesi</b>  Katılımcılar, polise yönelik olarak düzenlenen ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmeyi amaçlayan eğitimler de dâhil hâlihazırda devam eden girişimleri ve bu girişimlerin etkilerini ele alacaktır. Bu oturumda ayrıca, katılımcılardan, iyi uygulamaları ve polisle çalışırken alınan dersleri paylaşımları istenecek ve eğitim ihtiyaçları da dâhil olmak üzere henüz karşılanmamış diğer ihtiyaçların neler olduğunu tespit etmek üzere genel bir tartışma yapılacaktır.
30 dakika	<b>Ara</b>	
90 dakika	<b>VI. Oturum</b>	<b>Polisler için ulusal eğitim</b>  Bir önceki oturumda tartışılan konular ışığında, katılımcılar, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek amacıyla polisler için olası bir eğitime dair görüş, öneri ve yorumlarını paylaşacaklardır. Bu oturumda katılımcılar, özellikle eğitimin içeriği ve kapsamı ile paydaşlar arasındaki işbirliği konularını ele alacaktır.
30 dakika	<b>VII. Oturum</b>	<b>Sonraki adım</b>
30 dakika	<b>VIII. Oturum</b>	<b>Değerlendirme ve kapanış</b>

## 2.4 Başvuru formunun kullanılması

### Amaç:

İhtiyaç analizinde kullanılan sorulardan bir bölümünü eğitim oturumuna ait başvuru formuna dahil ederek eğitim ihtiyaçlarına dair bilgi toplamak.

### Tanım:

- Ayrıntılı değerlendirme formu başvuru formunun değerlendirilmesi için gereken bilgileri sağlar ve eğitim ihtiyaçlarıyla ilgili bilgilerin toplanmasına da yardımcı olur.
- İhtiyaç analizi soruları, insan hakları bağlamı ve potansiyel katılımcıların özellikleri hakkında ilgili bilgilerin toplanmasını sağlar.
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.
- Giriş kısmında başvuru formunun amacını açıklayan bilgilere ve formun doldurulması ve teslim edilmesine ilişkin yönlendirmelere yer verilir.

### Gerekli malzemeler:

- Başvuru formu (Elektronik ortamda da hazırlanabilir)

### Bu araç için bağlam bilgisi

- Aşağıda yer alan örnekteki başvuru formu, insan hakları eğitimcilerine yönelik düzenlenen eğitimcilerin eğitimi programına katılımcı seçmek için gerekli bilgiyi sağlamak ve eğitim tasarımına yön verecek ilgili ihtiyaç analizi bilgisini sağlamak için tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, daha net bir katılımcı profili çıkarmak ve insan hakları eğitimine katılacak kişilerin ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesi için elimizde bulunan bağlam bilgisini teyit etmektir.

**Not:** Başvuru formunda, sorabileceğiniz soru tiplerini görebilmeniz için çok sayıda soruya yer verdik. Başvuru formunun *C, D ve E kısımları* öğrenme ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve/veya doğrulanmasında özellikle faydalı olabilir.

Örnek başvuru formu

**KISIM A. BAŞVURUCU BİLGİLERİ**

1. Soyad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)	2. Ad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)
3. Cinsiyet <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	
4. E-posta (iş)*	5. E-posta (kişisel)*
6. Telefon	7. Cep telefonu
8. Adres	

\* Lütfen aktif olarak kullandığımız e-posta adresini yazınız.

**KISIM B. KURUM BİLGİLERİ**

9. Kurumunuzun adı		
10. Yöneticinin adı		
11. Kurumun adresi		
Numara	Sokak	Posta kutusu
Şehir		Eyalet/Bölge
Posta kodu		Ülke
12. Kurumun telefonu		13. Kurumun faks numarası
14. E-posta (kurum)		15. E-posta (kurum yöneticisi)
16. İnternet adresi		

17. Kurumun kurulduğu sen	
18. Kurumda çalışanların sayısı Tam zamanlı:                      Yarı zamanlı:	19. Gönüllü sayısı
20. Kurumun türü <input type="checkbox"/> Yerel sivil toplum örgütü <input type="checkbox"/> Üniversite/araştırma merkezi <input type="checkbox"/> Ulusal sivil toplum örgütü <input type="checkbox"/> Devlet kurumu <input type="checkbox"/> Ulusal kurum <input type="checkbox"/> Diğer (lütfen belirtin)	
21. Çalışanınızın eğitime katılmasının kurumunuza nasıl bir faydası olacağını lütfen açıklayınız.	

Kurumunuz tarafından gerçekleştirilen ve doğrudan dahil olduğunuz iki (2) insan hakları eğitimi faaliyetini açıklayınız. (örneğin, çalıştay, eğitim programı, farkındalık artırma kampanyaları vs.)	
<b>Faaliyet 1</b>	22. Faaliyetin adı
23. Faaliyetin düzenlendiği tarih (ay/yıl)	24. Faaliyetin süresi
25. Faaliyetin amacı	26. Hedef kitle
27. Faaliyetin türü (çalıştay, eğitim, vs)	
28. Faaliyetin içeriği (hedefler, içerik, yöntem, vs) (a) Faaliyetin amacı/amaçları neydi?           (b) Faaliyette uygulanan yöntem ve/veya teknik ve araçlar nelerdi? (örneğin katılımcı yaklaşım, ders/ konferans, eğitici oyunlar, broşür ve kitapçıklar, videolar, vs)	

Bu faaliyette üstlendiğiniz rolü en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz ve açıklayınız.

29. Faaliyetin tasarımında yer aldım.

30. Lütfen açıklayınız.

31. Eğitim materyallerinin geliştirilmesinde rol aldım.

32. Lütfen açıklayınız.

33. Kolaylaştırıcı olarak çalıştım.

34. Lütfen açıklayınız.

35. Bu faaliyete ilişkin değerlendirme yapıldı mı?  Evet  Hayır

Yanıtınız evet ise, hangi yöntem/yöntemler kullandığınızı açıklar mısınız?

36. Faaliyetin sonuçlarını kısaca açıklayınız.

## Faaliyet 2

37. Faaliyetin adı

38. Faaliyetin düzenlendiği tarih (ay/yıl)

39. Faaliyetin süresi

40. Faaliyetin amacı

41. Hedef kitle

42. Faaliyetin türü (çalıştay, eğitim, vs)

43. Faaliyetin içeriği (hedefler, içerik, yöntem, vs)

(a) Faaliyetin amacı/amaçları neydi?

(b) Faaliyette uygulanan yöntem ve/veya teknik ve araçlar nelerdi? (örneğin katılımcı yaklaşım, ders/ konferans, eğitici oyunlar, broşür ve kitapçıklar, videolar, vs)

Bu faaliyette üstlendiğiniz rolü en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz ve açıklayınız.

44. Faaliyetin tasarımında yer aldım.

45. Lütfen açıklayınız.

46. Eğitim materyallerinin geliştirilmesinde rol aldım.

47. Lütfen açıklayınız.

48. Kolaylaştırıcı olarak çalıştım.

49. Lütfen açıklayınız.

50. Bu faaliyete ilişkin değerlendirme yapıldı mı?  Evet  Hayır

Yanıtınız evet ise, hangi yöntem/yöntemler kullandığınızı açıklar mısınız?

51. Faaliyetin sonuçlarını kısaca açıklayınız.

### KISIM C. BAŞVURUCU PROFİLİ

52. Kurumunuzdaki pozisyonunuz

53. Kurumunuzdaki statünüz  Çalışan  Gönüllü

54. Ne zamandan beri orada çalışıyorsunuz?

55. Sorumluluklarınızı kısaca açıklar mısınız?

56. Kurumunuz tarafından düzenlenen insan hakları eğitimi faaliyetlerinde üstlendiğiniz sorumlulukları kısaca açıklar mısınız? (örneğin, materyallerin geliştirilmesi, kolaylaştırıcılık, vs)

57. Bu eğitime katılmakla ne tür **kişisel bir fayda** edinebileceğinizi düşünüyorsunuz?

<b>KISIM D: ÖZ-DEĞERLENDİRME</b>				
<b>İnsan hakları eğitimi tasarlama deneyiminiz</b>		1. hiç yok 2. çok az 3. var 4. oldukça fazla		
Aşağıda yer alan <b>eğitim tasarımı becerileri</b> ile ilgili deneyiminizi en iyi ifade eden seçeneği işaretleyerek değerlendiriniz.				
<b>Öğretim tasarımı</b>				
58. Genel ve özel hedeflerin belirlenmesi	1	2	3	4
59. Eğitim materyallerinin tasarımı	1	2	3	4
60. Eğitimin içeriğinin belirlenmesi	1	2	3	4
61. İşyerinde öğrenim aktarımının artırılması	1	2	3	4
62. Katılımcıların ihtiyaçlarının değerlendirilmesi	1	2	3	4
63. Eğitimin değerlendirilmesi	1	2	3	4
<b>İHE oturumlarının tasarlanması ve gerçekleştirilmesinde yöntem ve kuramı uygulama</b>				
64. İHE çalışmalarında katılımcı yaklaşımın kullanılması	1	2	3	4
65. İnsan hakları eğitimi kuramının uygulanması	1	2	3	4
66. Erişkin öğrenme kuramının kullanılması	1	2	3	4
<b>İnsan hakları eğitimi materyallerinin tasarlanması</b>				
67. Vaka çalışmaları hazırlanması	1	2	3	4
68. Canlandırma (role-play) alıştırılmalarının hazırlanması	1	2	3	4
69. Diğer katılımcı faaliyetlerin tasarlanması	1	2	3	4
<b>Değerlendirme araçlarının ve tekniklerinin kullanımı</b>				
70. Eğitim ihtiyaç analizi tasarlama	1	2	3	4
71. Kısa, orta ve uzun vadeli sonuçlar için göstergeler geliştirme	1	2	3	4
72. Mülakat yapma	1	2	3	4
73. Değerlendirme formu hazırlama	1	2	3	4
74. Öğrenme günlükleri kullanma	1	2	3	4
<b>Bir İHE oturumunun koordinasyonu</b>				
75. Eğitim oturumu için lojistik destek sağlama becerisi	1	2	3	4
76. Bütçe tasarlama	1	2	3	4
77. Bütçe yönetimi	1	2	3	4



<b>Kolaylaştırıcılık deneyiminiz</b> Aşağıda yer alan <b>insan hakları eğitiminde kolaylaştırıcılık becerileri</b> ile ilgili deneyiminizi en iyi ifade eden seçeneği işaretleyerek değerlendiriniz.	1. hiç yok 2. çok az 3. var 4. oldukça fazla			
<b>Ortamı hazırlama</b>				
78. Eğitim mekanının seçilmesi ve düzenlemesi	1	2	3	4
79. İnsanların risk almak için rahat ve güvende hissettikleri destekleyici ortamlar yaratabilme	1	2	3	4
<b>Grup dinamiği</b>				
80. Oturumlar sırasında grubun dikkatini konuda tutabilme	1	2	3	4
81. Katılımcıların programa uymalarını sağlama (başlangıç, aralar, vs)	1	2	3	4
82. Bireysel katılımcıların ihtiyaçları ile grubun ihtiyaçları arasında denge kurma	1	2	3	4
83. Katılımcıların ihtiyaçları ile eğitim süreci arasındaki uyumu kurabilme	1	2	3	4
84. "Zorlu" katılımcılarla başedebilme	1	2	3	4
85. Çeşitliliğe saygı göstererek yapıcı bir biçimde çalışabilme	1	2	3	4
86. Grubun ruh halini doğru okuyabilme ve gerekli değişiklikleri yapabilme	1	2	3	4
87. Katılımcıların grup dinamiği üzerine düşünebilmelerini sağlayabilme	1	2	3	4
<b>Süreç becerileri</b>				
88. Faaliyetleri net ve yalın bir biçimde anlatma	1	2	3	4
89. Düşünmeye sevk eden sorular sorabilme	1	2	3	4
90. Eleştirel düşünmeyi teşvik edebilme	1	2	3	4
91. Katılımcıların söylediklerine atıfta bulunabilme	1	2	3	4
92. Tartışmaları özetleme	1	2	3	4
93. Uygun bağ ve ilişkileri kurabilme	1	2	3	4
94. Genel özet yapabilme	1	2	3	4
95. Kaynaştırıcı ve canlandırıcı teknikleri kullanma	1	2	3	4
96. Katılımcı teknikler kullanma (beyin fırtınası, canlandırma, vaka çalışmaları, vs.)	1	2	3	4
97. Yazı tahtası kullanma	1	2	3	4
98. Sesli/görsel ekipmanları kullanabilme	1	2	3	4

<b>Sorun çözüme becerileri</b>				
99. Sorunu tanımlayabilme	1	2	3	4
100. Çözümleri katılımcı bir şekilde üretebilme	1	2	3	4
101. Çatışmaları yönetebilme	1	2	3	4
<b>İletişim becerileri</b>				
102. Kendi söyleyeceğine odaklanmaktansa katılımcıları dinleme ve anlama	1	2	3	4
103. Katılımcıların sözel olmayan ifadelerini farkedip yorumlayabilme ve bunlara yanıt verebilme	1	2	3	4
104. Tartışmadan ziyade diyalogu teşvik edebilme	1	2	3	4
105. Sorulara yanıt verebilme	1	2	3	4
106. Sunum yapma	1	2	3	4
107. Önemli olduğunu düşündüğünüz diğer <b>beceriler</b>				
(a)				
(b)				
(c)				
108. Kolaylaştırıcı olarak karşılaştığınız ve diğer katılımcıların eğitim sırasında faydalanacağını düşündüğünüz iki (2) zorlu durumu / çelişkiyi açıklayın?				
(a)				
(b)				

#### **KISIM E. KİŞİSEL ÖZELLİKLER/ETKİLİ BİR KOLAYLAŞTIRICININ NİTELİKLERİ**

109. Lütfen sizi etkili bir kolaylaştırıcı yaptığını düşündüğünüz üç güçlü özelliğinizi açıklayın.

*Örnek: açık görüşlü olma, sezgileri güçlü olma, vs.*

- 1.
- 2.
- 3.

110. Lütfen daha etkili bir kolaylaştırıcı olmak için güçlendirmek istediğiniz üç özelliğinizi açıklayın.

Örnek: toplumsal cinsiyet konularına duyarlılık vs.

- 1.
- 2.
- 3.

111. İHE çalışmalarınız aşağıdaki konuları nasıl ele alıyor?

- (a) Ülkenizdeki/topluluğunuzdaki insan hakları sorunları (Lütfen örneklerle açıklayınız)
- (b) Ülkenizdeki/topluluğunuzdaki kadın-erkek eşitsizliği (Lütfen örneklerle açıklayınız)

Tamamladığınız değerlendirme formunu [gg/mm/yyyy] tarihine kadar [xxx@xxx.org](mailto:xxx@xxx.org) [e-posta adresi yazınız] adresine gönderdiğiniz için teşekkür ederiz.

Formu ayrıca posta yoluyla [adres] ya da faks ile [faks numarası] bizlere ulaştırabilirsiniz.

## 2.5 Eğitim öncesi değerlendirme formu

### Amaç:

Eğitim ihtiyaç analizi sorularından bir bölümünün eğitim öncesi değerlendirme formuna da dâhil ederek eğitim ihtiyaçlarına dair bilgi toplamak.

### Tanım:

- Katılımcıları eğitime hazırlamanın yanı sıra eğitim ihtiyaçlarıyla ilgili bilgilerin toplanmasına da yardımcı olan anket tipi bir araçtır.
- İnsan hakları bağlamı ve katılımcıların özellikleri hakkında ilgili bilgi toplamaya odaklanan eğitim ihtiyaç analizi sorularını içerebilir.
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru formatları kullanılabilir.
- Giriş kısmında eğitim öncesi değerlendirme formunun amacını açıklayan bilgilere ve formun doldurulması ve teslim edilmesine ilişkin yönlendirmelere yer verilir.

### Gerekli malzemeler:

- Eğitim öncesi değerlendirme formu (Elektronik ortamda da hazırlanabilir)

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıdaki eğitim öncesi değerlendirme formu, İnsan Hakları Ulusal Komisyonu'nda çalışan kişilerin, katılacakları ekonomik, sosyal ve kültürel haklar konulu eğitime hazırlanmalarını sağlamak ve eğitimde görev alacak eğiticilere katılımcılar ve katılımcıların öğrenme ihtiyaçları hakkında daha ayrıntılı bilgi vermek amacıyla tasarlanmıştır.
- Bu aracı kullanmanın özel amacı, katılımcıların ekonomik, sosyal ve kültürel haklar konusundaki bilgi düzeylerini ve bu alandaki deneyimlerini tespit etmektir.

**Örnek: ekonomik, sosyal ve kültürel haklar üzerine bir eğitim için eğitim öncesi değerlendirme formu (ihtiyaç analizi bilgisi de sağlar)****Eğitim öncesi değerlendirme formu****İnsan Hakları Ulusal Komisyonu'nun Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları Koruma ve Teşvik Etme Kapasitesinin Artırılması****Eğitime Hoşgeldiniz!**

İnsan Hakları Ulusal Komisyonu'nun (İHUK) ekonomik, sosyal ve kültürel (ESK) haklar alanındaki kapasitesini artırmayı amaçlayan eğitim dizisinin ilk oturumuna katılıyorsunuz. Bu eğitimde ekonomik, sosyal ve kültürel haklara genel bir giriş, uluslararası insan hakları standartları ve ekonomik, sosyal ve kültürel hakların teşvik edilmesinde İHUK'ların, devletin ve sivil toplum örgütlerinin rolleri ele alınacaktır.

**Giriş**

Bu eğitimde katılımcı bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu yaklaşım, siz katılımcıları aktif bir biçimde öğrenmeye teşvik etmeyi amaçlamakta ve temel odağını siz insan hakları çalışanları ile çalıştığınız kurum üzerine tesis etmektedir. Eğitim katılımcıları olarak, sizleri, diğerleriyle uzmanlık ve deneyimlerini paylaşacak ve dolayısıyla da onlar için kaynak kişiler olarak görüyoruz. Bu nedenle, öğrenme ihtiyaçlarınız üzerine düşünmeniz ve sunacağınız bilgi, beceri ve deneyimleriniz öğrenme sürecinin temel kısımlarını oluşturuyor. Elinizdeki eğitim öncesi değerlendirme formunda yer alan bölümler sizlere bu süreçte kılavuzluk etmeyi ve sizi eğitim esnasında katılacağınız faaliyetlere hazırlamayı amaçlıyor. Eğitim oturumuna etkili bir şekilde hazırlanmada bizim için çok kıymetli bir kaynak olduğundan, bu formu doldurup bize belirtilen tarihten önce ulaştırmanız dolayısıyla çok önemlidir.

Bu formda sizlerden aşağıdaki konuları eleştirel bir biçimde ele almanız istenmektedir:

- Uluslararası insan hakları standartları hakkındaki bilginiz
- Ülkedeki ekonomik, sosyal ve kültürel haklar hakkındaki bilginiz
- Öğrenme ihtiyaçlarınız
- Eğitime bilgi ve deneyim bakımından sunabilecekleriniz

Aşağıda yer alan eğitim öncesi değerlendirme formunun tüm katılımcılar tarafından doldurulması ve [gg/mm/yyyy] tarihine kadar bize ulaştırılması gerekmektedir. Bu ilk alıştırmaya, eğitimin ana unsurlarından biridir ve dolayısıyla bu alıştırmaya katılımınız çok önemlidir. Bu alıştırmayı anlamakta güçlük çekerseniz, lütfen anladığınız kadarıyla tamamlayınız. Equitas olarak bizlere eksiksiz ve mükemmel bir belge göndermenizden önce bu formu doldurmanız ve bizlere zamanında ulaştırmanız daha önemlidir. Doldurduğunuz formun bir nüshasını da eğitime gelirken yanınızda getirmenizi rica ediyoruz.

Tamamladığınız değerlendirme formunu [gg/mm/yyyy] tarihine kadar [xxx@xxx.org](mailto:xxx@xxx.org) [e-posta adresi yazınız] adresine gönderdiğiniz için teşekkür ederiz.

Formu ayrıca posta yoluyla [adres] ya da faks ile [faks numarası] bizlere ulaştırabilirsiniz.

KISIM A. BAŞVURUCU BİLGİLERİ	
1. Soyad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)	2. Ad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)
3. Cinsiyet <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	
4. E-posta (iş)*	5. E-posta (kişisel)*
6. Telefon	7. Cep telefonu
8. Adres	

\* Lütfen aktif olarak kullandığınız e-posta adresini yazınız.

KISIM B. ULUSLARARASI BELGELERE AŞINALIK	
9. Aşağıda yer alan uluslararası insan hakları belgelerine aşinalığınızı derecelendirin. Yanda yer alan ölçeği kullanarak, en uygun seçeneği yuvarlak içine alın.  <b>Not:</b> Listede yer alan belgelerin kabul edildiği ya da yürürlüğe girdiği tarihler yanlarında verilmiştir.	<b>1. aşına değilim</b> (bu belgeyle ilgili bir deneyimim yok) <b>2. biraz aşınayım</b> (bu belgeyle ilgili sınırlı deneyimim var) <b>3. aşınayım</b> (bu belgeyi ara sıra kullandım) <b>4. oldukça aşınayım</b> (bu belgeyi düzenli olarak kullanırım)
(a) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)	1 2 3 4
(b) Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1976)	1 2 3 4
(c) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1976)	1 2 3 4
(d) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (1981)	1 2 3 4
(e) Çocuk Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme (1990)	1 2 3 4
(f) Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (1965)	1 2 3 4

10. Çalışmalarınızda yukarıdaki belgelerden hangisi ya da hangilerinden en fazla yararlanıyorsunuz? Kısaca açıklayınız.

11. Çalışmalarınızda en sık kullandığınız ulusal belge/mekanizmalar hangileridir?

### KISIM C. ÜLKEDEKİ EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLARIN MEVCUT DURUMU

12. Ülkede **ESK haklarla ilgili yaşanan sorunlar** nelerdir?

13. **ESK hakları ihlal eden gruplar** hangileridir?

14. Ülkede yaşanan insan hakları sorunlarına yol açan **temel faktörler** nelerdir?

15. Sizce, geçtiğimiz 5 yıl içinde, ülkede uzun zamandır **süregelen/yerleşik** insan hakları sorunlarını ele almada sivil toplum örgütlerinin ve/veya devlet kurumlarının kapasiteleri arttı mı ya da azaldı mı? Lütfen açıklayınız.

### KISIM D. EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR VE ÜSTLENDİĞİNİZ GÖREVLER

16. Çalışmalarınızda **ESK hakları** nasıl ele alıyorsunuz?

17. ESK hakları ele alırken örgütünüzün karşılaştığı temel zorluklar nelerdir?

**KISIM E. EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLARIN İZLENMESİ**

Aşağıda yer alan ve ekonomik, sosyal ve kültürel hakların izlenmesine dair araçlara Aşinalığınızı derecelendirin.

1. geliştirmem gerekiyor
2. aşınayım
3. oldukça aşınayım
4. benim görev alanımda yer almıyor

(a) Araştırma	1	2	3	4
(b) Uluslararası insan hakları standartlarını referans olarak kullanma	1	2	3	4
(c) Bir soruşturmanın sonuçlarını sistematik bir biçimde kayıt altına alma	1	2	3	4
(d) Veri analizi	1	2	3	4
(e) Rapor yazımı	1	2	3	4
(f) Raporların dağıtımını/yayınlaştırılması	1	2	3	4

**KISIM F. İHTİYAÇLARINIZ VE KATKIDA BULUNABİLECEĞİNİZ KONULAR**

19. Lütfen “öğrenme ihtiyaçlarınızdan” **ikisini** (2) (“eğitim esnasında neleri öğrenmeyi bekliyorsunuz?”) ve iki (2) “**katkınızı**” (“bilgi ve deneyim olarak hangi alanlarda katkıda bulunabilirsiniz?”) yazınız.

**İhtiyaçlar**

- 1.
- 2.

**Katkılar**

- 1.
- 2.

20. Lütfen aşağıdaki cümleyi tamamlayınız:

“Bu eğitime katılarak .....kazanmayı bekliyorum”

**Teşekkür ederiz!**





**3.**  
**BİÇİMLENDİRİCİ DEĞERLENDİRMEDE**  
**KULLANILABİLECEK ARAÇLAR**

### 3.1 İçerik uzmanı tarafından yapılan gözden geçirme

#### Amaç:

Eğitim içeriği ve tasarımı nihai hale getirilmeden iyileştirilecek alanların tespit edilmesi ve gerekli değişikliklerin yapılması

#### Tanım:

- İnsan hakları uzmanı tarafından eğitimin içeriği hakkında yapılan yazılı bir gözden geçirmedir.
- Atılacak ilk adım, genellikle, bir uzmanla iletişim kurup (telefon, yüz yüze veya e-posta ile) kendisinin konuyla ilgili ve uygun olup olmadığının öğrenilmesi ve sonrasında eğitim materyallerinin gözden geçirilmesi için o kişiyle bir anlaşmaya varılmasıdır.
- Gözden geçirilmesi talep edilen materyaller uzmana posta ya da e- posta yoluyla ve mümkünse ihtiyaç duyulan geri bildirim alanlarının neler olduğunu açıklayan bir giriş mektubu ile birlikte gönderilir. Bu mektupta:
  - Sorular ve gözden geçirilmesi gereken yerler açık bir biçimde ifade edilmiş olmalı;
  - Gözden geçirme işinin tamamlanması için verilen süre net olarak ifade edilmeli ve söz konusu görevin yerine getirilmesi için yeterli olmalı ve
  - Materyallerde hangi bölümlerin gözden geçirileceği açık bir biçimde belirtilmelidir.
- İçerik uzmanının güçlü yanı, içeriğin güncel, doğru, alakalı ve uygun olup olmadığını tespit edebilmektir.

#### Gerekli malzemeler:

- Giriş mektubu (elektronik ortamda da gönderilebilir)
- Gözden geçirilmesi talep edilen materyallerin birer kopyası

#### Bu araç için bağlam bilgisi

- Aşağıdaki örnekte yer verilen e-posta kadının insan hakları alanında çalışan bir uzmana gönderilmiştir.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, kadınların ESK haklarıyla ilgili ortaya konulan normatif çerçeve ile temel kavramların doğru, alakalı ve yararlı olup olmadıklarının tespit edilmesidir.

## Örnek: İçerik uzmanı ile yapılan e-posta yazışması

(ayrıca ihtiyaç analizi bilgisi de sağlar)

**Gönderen** [talepte bulunan kurumun yöneticisinin ismi]

**Alıcı:** [uzmanın ismi]

**Konu:** Kadınların ESK hakları konulu yeni yayına dair geri bildiriminiz

**Tarih:** 15 Kasım

**Yayının adı:** Kadınların Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklarının Korunması ve Teşvik Edilmesinde İnsan Hakları Ulusal Kurumlarının Rolüne dair El Kitabı

Sayın [uzmanın ismi],

Size yukarıda bahsedilen yayını için geri bildirim ve önerilerde bulunmaya istekli olabileceğiniz umuduyla yazıyorum. Hatırlayacağınız üzere geçtiğimiz ay Montreal'daki konferansta size bu yayından söz etmiştim. Söz konusu yayın, insan hakları ulusal kurumlarının ve bu kurumlarla birlikte çalışan kurumlar ve kişilerin, kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel (ESK) haklarını koruma ve teşvik etme görevlerini daha etkili bir biçimde yerine getirmelerinde pratik bir el kitabı olma hedefini taşıyor. Bu yayın, aynı zamanda, bir eğitim kitabı olarak da kullanılacak. El kitabını yayıma hazırladığımız bu süreçte, insan hakları ulusal kurumları ve/veya kadınların ESK hakları alanlarında çalışan bir dizi uzmanla, ilk taslağı gözden geçirmeleri için iletişim kuruyoruz.

### Arka plan bilgisi

Bu el kitabı, geçtiğimiz Ocak ayında Manila'da düzenlenen Kadınların Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklarının Korunması ve Teşvik Edilmesine İlişkin Asya-Pasifik Bölgesel Konferansı'nın bir takip faaliyeti niteliğindedir. Konferansa, bölgedeki kadınların ESK haklarının korunması ve teşvik edilmesindeki kapasitelerini güçlendirmek amacıyla on dört insan hakları ulusal kurumundan temsilciler katılmıştır. Konferans, örgütümüz ve İnsan Hakları Komisyonu tarafından, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği ile İngiliz Milletler Topluluğu ile işbirliği yapılarak düzenlenmiştir. Konferansın sonunda katılımcılar tarafından yapılan bir öneri üzerine, kurum olarak bu el kitabının geliştirilmesi için iki uzmanla birlikte çalıştık. Basım için mali destek ise Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu, British Council ve Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı tarafından sağlanmaktadır.

### Geri bildiriminizin detayları

Kadınların ESK hakları konusunda uzmanlığınızı takdir ederek, sizden taslak el kitabını okumak için birkaç saatinizi ayırmanızı ve özellikle de kitabın ilk iki kısmı olan "Normatif Çerçeve" ve "Kadınların ESK Hakları: Temel Kavramlar" bölümleriyle ilgili görüş

ve önerilerde bulunmanızı rica ediyoruz. Yapacağınız katkının, yayında yer verilen materyallerin doğru, alakalı ve yararlı olmasında oldukça önemli olacağına inanıyoruz.

Bizlere uzman desteği sağlamayı arzu ettiğiniz takdirde, size El Kitabının taslağının bir nüshasını, görüş ve önerilerinizi özellikle rica ettiğimiz bölümleri açıklayarak 7 Aralık tarihinde göndereceğiz. Sizden bu bölümler ve yayının geneline ilişkin öneri ve geri bildiriminizi 15 Ocak tarihine kadar iletmenizi rica ediyoruz. Kitabın yayımlanması için son tarihimiz ise 1 Mart.

Yayının teşekkür bölümünde katkınızdan bahsetmekten de özellikle memnuniyet duyacağız.

Kadınların ESK haklarının ilerletilmesinde etkili bir kaynak olmayı hedefleyen bu yayına katkıda bulunmayı kabul edeceğinizi ümit ediyor ve uygun olup olmadığınıza ilişkin yanıtınızı 30 Kasım tarihine dek bize iletmenizi rica ediyoruz. Sorularınız için benimle iletişim kurabilirsiniz.

Saygılarımla

*[talepte bulunan kurumun yöneticisinin imzası]*

## 3.2 Tasarımın gözden geçirilmesinde rehber ilkeler

### Amaç:

Eğitim içeriği ve tasarımı nihai hale getirilmeden iyileştirilecek alanların tespit edilmesi ve gerekli değişikliklerin yapılması

### Tanım:

- İnsan hakları eğitimleri tasarlama konusunda uzman bir kişi tarafından yapılacak gözden geçirmeye rehberlik etmesi için eğitimin tasarımına ilişkin temel unsurlara yer veren sorular setidir.
- Genellikle eğitim tasarımı konusunda uzmanlığı olan ve aynı örgütte çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından yapılır.
- İş arkadaşlarının uygun olup olmadığının önceden tespit edilmesi ve bu hususta bir anlaşmaya varılmış olması önemlidir.
- Özellikle yorum ve önerilere ihtiyaç duyulan alanlar gözden geçirecek kişiye açıklanmalıdır.
- Gözden geçirme işine verilen süre yeterli olmalıdır.
- Gözden geçirilecek materyaller, ilgili kılavuzlarla birlikte, gözden geçirecek kişilere iletilir. Bunun kısa bir yüzyüze görüşme esnasında yapılması tavsiye edilir; zira böylelikle:
  - Sorular ve gözden geçirilmesi gereken yerler tam olarak ifade edilmiş olur ve
  - Gözden geçirme için verilen sürenin görevin yerine getirilmesi için yeterli olduğuna emin olunur.
- Tasarım uzmanının güçlü yanları, insan hakları eğitiminin genel bütünlüğünün ve organizasyonunun sorunsuz olmasını sağlamaktır.

### Gerekli malzemeler:

- Tasarımın gözden geçirilmesinde rehber ilkelerin bir kopyası
- Gözden geçirilmesi talep edilen materyallerin birer kopyaları

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen örnekteki rehber ilkeler, insan hakları eğitimlerinin tasarlanmasında uzmanlığı bulunan bir çalışan tarafından gerçekleştirilen gözden geçirme çalışmasında kullanılmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, eğitimin genel tasarımında iyileştirilmesi gereken alanların tespit edilmesidir

**Örnek: Tasarımın gözden geçirilmesinde rehber ilkeler**

Lütfen taslak eğitim materyallerini aşağıda yer verilen soruları ele alarak gözden geçirin. Bu alanlara dair değişiklik önerileriniz memnuniyetle karşılanacaktır.

**1. Genel ve özel hedefler**

- Eğitimin genel hedefi ile eğitim ihtiyaç analizinde tespit edilen ihtiyaçlar birbirleriyle tutarlı mı? Genel hedef, tespit edilen bu ihtiyaçları ele alıyor mu? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- Özel hedefler eğitimin genel hedefinin gerçekleştirilmesi için gereken temel unsurları yansıtıyor mu? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- Özel hedefler (yani ifade edilmiş biçimleri), katılımcılar tarafından, eğitim esnasında makul olarak gerçekleştirilebilecek hedefler midir? Değilse, lütfen değişiklik önerilerinizi yazınız.

**2. İçerik ve süreç**

- İçerik, belirtilen öğrenme hedefleriyle örtüşüyor mu? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- *Başlıklar, konular ve sorunlar* bilgi, beceri ve tutumların kazanılmasını destekleyecek şekilde ifade edilmiş mi? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- *El kitapları, sesli ve görsel malzemeler* bilgi, beceri ve tutumların kazanılmasını destekleyecek şekilde ifade edilmiş mi? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- *Eğitim materyalleri* hedeflenen katılımcı kitlesi için uygun mu? Seçilen dil hedeflenen katılımcı kitlesi için uygun mu? Faaliyetler hedeflenen katılımcı kitlesi için uygun mu? Değillerse, lütfen değişiklik önerilerinizi yazınız.
- *Dışarıdan alınan uzman desteği* uygun ve ilgili mi? (Bu soruya kaynak kişiler tarafından yapılacak sunumlar, gösterilecek videolar, saha ziyaretleri, vs. göz önünde bulundurarak yanıt veriniz) Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- İçerikte eksik olduğunu düşündüğünüz noktalar ya da konular var mı? Daha fazla içeriğin dâhil edilmesi gerektiğini düşünüyor musunuz? Düşünüyorsanız, lütfen önerilerinizi yazınız.
- Çıkarılması gerektiğini düşündüğünüz gereksiz ya da alakasız bilgi var mı?

**3. Zaman planı**

- Eğitim için ayrılan zaman sizce materyallerin ele alınması için yeterli mi? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.

#### 4. Değerlendirme

- Değerlendirme planı ve öğrenme hedefleri birbirleriyle tutarlı mı? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.
- Değerlendirme araçları, eğitimin içeriği ve hedeflenen katılımcılar için uygun mu? Yanıtınız olumsuz ise, lütfen ilgili değişiklik önerilerinizi yazınız.





4.  
**EĞİTİM SONU ÖZETLEYİCİ DEĞERLENDİRMEDE  
KULLANILABİLECEK ARAÇLAR**

## 4.1 Sıcak-soğuk: konuşma çubuğunu\* kullanmak

(Equitas, Adil Oyun, 2007 ve Değişimin Tohumları: Toplantı ve Çalıştaylar için Araçlar, 2009 başlıklı çalışmalardan uyarlanmıştır.)

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitimin sonunda kullanılacak ve katılımcıların, o gün içinde eğitimin olumlu ve olumsuz buldukları yanları paylaşmalarını sağlayacak sözlü bir değerlendirme aracıdır.
- Eğitime katılan kişiler düşündüklerini paylaştıklarında aynı zamanda gruptaki diğer kişilerin ifade ettiği noktalar üzerine de düşünürler.
- Herhangi bir nesne “konuşma çubuğu” olarak seçilir ve çubuğu o an elinde tutan kişinin konuşma hakkı olur.
- Katılımcılar genellikle ya ayakta dururlar ya da daire şeklinde otururlar. Konuşma çubuğu verilen kişi konuşmaya o gün boyunca “neyin ilgisini çektiğini/sıcak olduğunu” sonra da “neyin ilgisini çekmediğini/soğuk olduğunu” anlatır. Örneğin:

*“İnsan haklarının evrenselliği konusunda bugün yaptığımız alıştırma benim için “sıcaktı”. Kendi eğitimimde evrensellik konusunda gösterilen direnci nasıl aşabileceğim konularında bana birtakım yararlı fikirler sağladı. Sabah kahve molasını kaçırmış olmaksızın benim için günün “soğuk” konusuydu.”*

- Kolaylaştırıcı katılımcıların paylaştığı fikirleri yazı tahtasına geçirir.
- Toplanan veri, eğitim oturumunun sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- “Konuşma çubuğu” olarak kullanılacak herhangi bir nesne (ör: çubuk, kabuk, tüy vb). Mümkünse grup için anlamlı olabilecek bir nesneyi kullanın.
- Yazı tahtası ve yazı kalemleri

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen örnekteki “sıcak-soğuk alıştırması” üç günlük bir eğitim programının birinci gününün sonunda katılımcılarla sözlü değerlendirmeyi yönlendirmek için tasarlandı.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, katılımcıların o günkü eğitim hakkında ne düşündüklerini ve hissettiklerini tespit etmektir.

\* ÇEVİRMENİN NOTU: “Konuşma çubuğu” (talking stick) terimi, yerli halklar tarafından belli kararların alınması için toplanan meclislerde kullanılan bir araçtır. Sembolik ve ruhani bir değeri olduğuna inanılan bir çubuk olan “konuşma çubuğu” meclis içi demokrasi sağlamanın bir aracı olarak kullanılır. Toplantıya katılan üyenin “konuşma çubuğunu” alması o an söz hakkının ona ait olmasını sağlar ve diğerlerinin de çubuğu elinde tutan kişiyi dinleme sorumluluğu olduğuna işaret eder.

## Örnek: “Sıcak-Soğuk”

### Süreç

1. Katılımcılara az sonra sözlü bir değerlendirme faaliyetine katılacaklarını açıklayın.
2. Katılımcılardan bir daire oluşturmalarını rica edin.
3. Her bir katılımcının ne kadar süre konuşabileceğini- genellikle bir dakika- açıklayın.
4. Katılımcılara o gün gerçekleştirilen faaliyetler üzerine düşüncelerini ve grupla paylaşmayı arzu ettikleri konu ya da anı seçmelerini rica edin.
5. Katılımcılardan o gün olumlu buldukları bir anı ya da konuyu “**sıcak**”, daha az olumlu buldukları anı ya da konuyu “**soğuk**” olarak niteleyip grupla paylaşımlarını isteyin. “Soğuk” olarak nitelendirilen anı ya da konular için katılımcıları olumlu bir değişikliğin ne olabileceği konusunda düşünmeye teşvik edin. Mesela katılımcılara “soğuk” olarak niteleyecekleri anı ya da konuyu dile getirirken “...olsaydı daha sıcak olurdu” şeklinde ifade etmelerini rica edin. Bu tür bir ifadeyle yapılan bir paylaşım, aynı zamanda çözüm önerilerini de içerecektir.
6. İlk örneği siz verin.
7. Katılımcılara ne kadar süre konuşabileceklerini bir kez daha hatırlatın.
8. Konuşma çubuğunu dairenin ortasına koyun.
9. Katılımcılardan birini konuşma çubuğunu almaya davet edin. Katılımcıya, düşüncelerini grupla paylaşmasının ardından çubuğu, bir sonraki katılımcının alması için aynı yere bırakması gerektiğini açıklayın
10. Herkes konuşma çubuğunu kullanıp görüşlerini grupla paylaşmaya dek bu alıştırmayı sürdürün.
11. Katılımcıların verdiği yanıtları yazı tahtasına geçirin. Elde ettiğiniz bu veriyi, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanabilirsiniz.

## 4.2 Hedefte miyiz?

([http://homepages.ed.ac.uk/calarks/arks/Materials/particip/Bull%27s\\_Eye.pdf](http://homepages.ed.ac.uk/calarks/arks/Materials/particip/Bull%27s_Eye.pdf) adresinden uyarlanmıştır.)

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitimin sonunda kullanılacak ve katılımcıların, o gün yapılan faaliyetlere dair duygu ve düşüncelerini paylaşmalarını sağlayacak görsel bir değerlendirme aracıdır.
- Kendilerini sözlü ya da yazılı olarak rahat ifade edemeyen gruplarda özellikle faydalıdır.
- Değerlendirme sürecinin anlaşılmasında katılımcıların herhangi bir zorluk çekip çekmediklerinin tespit edilebilmesini sağlar.
- Kolaylaştırıcı katılımcıların tepkilerini kaydeder.
- Toplanan veri, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Yazı tahtası, yazı kalemleri, maskeleme bandı, dört farklı renkte yapışkan not kâğıtları ya da renkli etiketler

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen örnekteki “Hedefte miyiz?” alıştırmaları dört günlük bir eğitim programının ikinci gününün sonunda katılımcılarla görsel bir değerlendirmeyi yönlendirmek için tasarlandı.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, katılımcıların o günkü eğitim hakkında ne düşündüklerini ve hissettiklerini tespit etmektir.

## Örnek: “Hedefte miyiz?”

### Süreç

1. Birbirine bantladığınız dört büyük yazı kâğıdına bir hedef tahtası çizin. O gün içinde katılımcıların tepkilerini öğrenmek istediğiniz konularla ilgili dört (4) cümle belirleyin. Bu cümleleri önceden belirlemeniz gerekmektedir (örnek çizim ve cümleler için, bkz: bir sonraki sayfa).
2. Katılımcılara, hazırladığınız hedef tahtasına renkli noktalar koyarak yanıt verecekleri bir değerlendirme faaliyetine katılacaklarını açıklayın.
3. Her katılımcıya dört (4) farklı renkte yapışkanlı not kâğıdı verin ve her bir rengin farklı bir cümleye tekabül ettiğini açıklayın. Siz bu cümleleri okurken, katılımcılardan da ellerindeki renkli yapışkanlı not kâğıtlarını hedef tahtasındaki uygun yerlere yerleştirmelerini rica edin.

**Birinci Cümle** - MAVİ: Kaynak kişinin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hakkında yaptığı sunumda yer verdiği örneklerin, kendi İHE çalışmam için oldukça faydalı olacağını düşünüyorum.

**İkinci Cümle** - KIRMIZI: Çocuk Haklarına Dair Sözleşme’ye ilişkin bugünkü faaliyetlerin kendi İHE çalışmam için oldukça faydalı olacağını düşünüyorum.

**Üçüncü Cümle** - YEŞİL: Her faaliyet için ayrılan zaman yeterliydi.

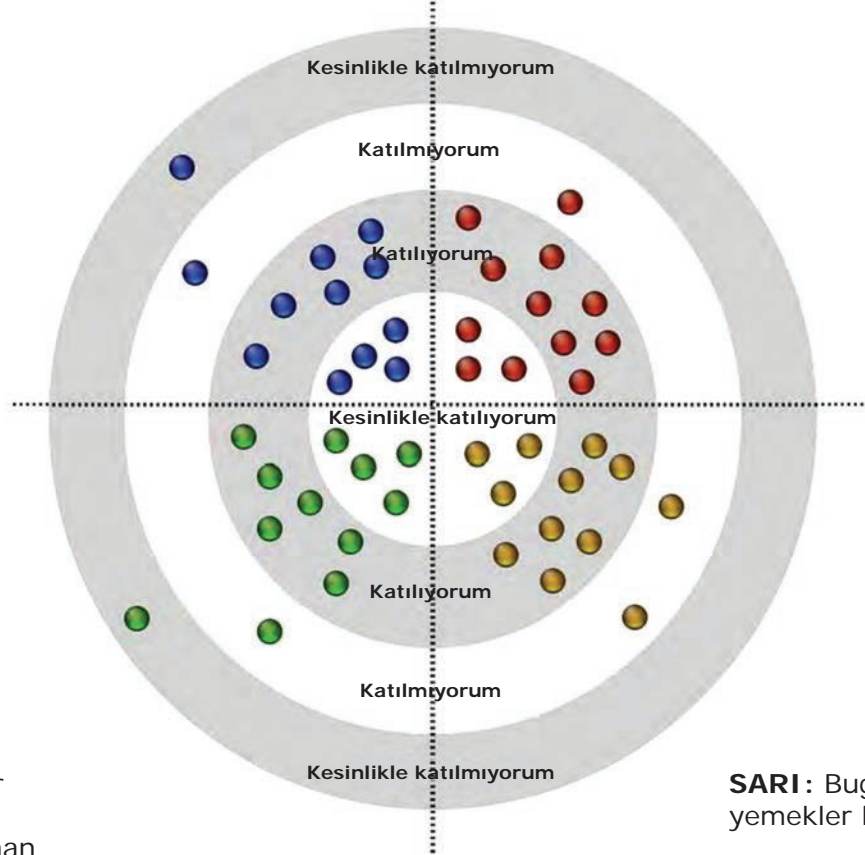
**Dördüncü Cümle**- SARI: Bugünkü yemekler harikaydı!

4. Tüm cümleleri okuduktan sonra, katılımcılardan arkada durmalarını ve günün nasıl değerlendirildiğini görmek için hedef tahtasına bakmalarını isteyin. Renklerin kümelendiği yerler, katılımcıların ne tür bir değerlendirme yaptıklarını ortaya koyacaktır.
5. Katılımcılara daha sonra eklemeleri gereken bir yorum ya da öneri olup olmadığını sorun.
6. Verilen yanıtları oturumun ardından bir araya getirin. Bu sayede elinizde o günkü eğitimin değerlendirmesine ilişkin nicel veri olacaktır. Bu veriyi, eğitim oturumunun sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanabilirsiniz.

## Araç- "Hedefte miyiz?" diyagramı

**MAVİ:** Kaynak kişinin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hakkında yaptığı sunumda yer verdiği örneklerin, kendi İHE çalışmam için oldukça faydalı olacağını düşünüyorum.

**KIRMIZI:** Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye ilişkin bugünkü faaliyetlerin kendi İHE çalışmam için oldukça faydalı olacağını düşünüyorum.



**YEŞİL:** Her faaliyet için ayrılan zaman yeterliydi.

**SARI:** Bugünkü yemekler harikaydı!

## 4.3 Dolaşarak oylama!<sup>2</sup>

([http://homepages.ed.ac.uk/calarks/arks/Materials/particip/Bull%27s\\_Eye.pdf](http://homepages.ed.ac.uk/calarks/arks/Materials/particip/Bull%27s_Eye.pdf) adresinden uyarlanmıştır.)

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Araç 4.2’de yer verdiğimiz “Hedefte miyiz?” alıştırmasının başka bir çeşididir.
- Eğitimin sonunda kullanılacak ve katılımcıların, fiziksel ifade yoluyla o gün yapılan faaliyetlere dair duygu ve düşüncelerini paylaşmalarını sağlayacak bir değerlendirme aracıdır.
- Katılımcıların dile getirdiği yorumlar tüm grup tarafından açıkça görülebileceğinden, katılımcılar sağladıkları geri bildirimleri daha fazla sahiplenecektir.
- Kendilerini sözlü ya da yazılı olarak rahat ifade edemeyen gruplarda özellikle faydalıdır.
- Katılımcılara niçin belirli bir yönde oy kullandıkları sorulabilir.
- Değerlendirme sürecinin anlaşılmasında katılımcıların herhangi bir zorluk çekip çekmediklerinin tespit edilebilmesini sağlar.
- Kolaylaştırıcı, katılımcıların tepkilerini kaydeder.
- Toplanan veri, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Yazı tahtası, yazı kalemleri, maskeleyen bantı

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- “Dolaşarak oylama!”, bir eğitim gününün ardından fiziksel ifade değerlendirmesini yönlendirmek için tasarlandı.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, katılımcıların o günkü eğitim hakkında ne düşündüklerini ve hissettiklerini tespit etmektir.

<sup>2</sup> ÇEVİRİMİNİN NOTU: “Dolaşarak oylama” (voting with your feet) terimi federal yönetim modelinin uygulandığı ülkede, bireylerin oy tercihlerini yansıtan adayların yarıştığı bölgelere taşınmaları anlamına gelen bir kavramdır.



## Örnek: Dolaşarak oylama

### Süreç

1. Bir flip chart kâğıdına iç içe geçmiş dört (4) büyük halkadan oluşan bir hedef tahtası çizin. Halkanın merkezi "çok iyi" ölçeğini ve merkezden çevreye gittikçe de halkalar sırasıyla "iyi", "orta", "zayıf" ölçeklerini temsil etsin. (Büyükçe bir halka çizememeniz için dört kâğıdı birbirine bantla tutturmak işinizi görecektir!)
2. Çizdiğiniz hedef tahtasını odanın ortasında yere serin.
3. Halkanın en iç kısmı en olumlu yanıtı, en dış kısmı ise olumsuz yanıtı gösterecektir. Dolayısıyla yanıtlar merkezden çevreye gittikçe memnuniyet derecesi de buna bağlı olarak azalacağından, faaliyetin "hedeften şaşıdığı" sonucunu çıkarmak mümkün olacaktır.
4. O günkü faaliyetlerle ilgili katılımcılara sormak istediğiniz soruların bir listesini hazırlayın.
5. Soruları sorduğunuzda, katılımcılardan o soruya verecekleri yanıtı en iyi ifade eden halkada durmalarını rica edin.
6. Örnek sorular:

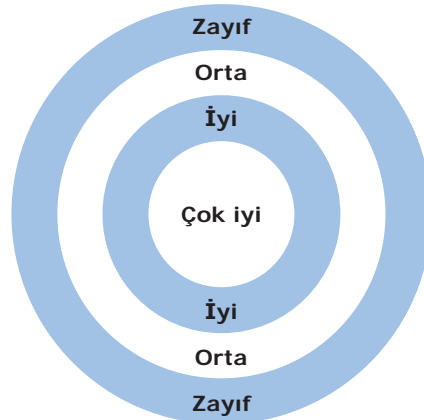
*Aşağıdakileri nasıl değerlendirirsiniz?*

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hakkındaki sunum
2. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'yle ilgili bugün yapılan faaliyetler
3. Her faaliyet için ayrılan zaman
4. Bugünkü yemek

### Araç

Her sorunun ardından verilen yanıtları bir araya getirin. Bu sayede elinizde o günkü eğitimin değerlendirilmesine ilişkin nicel bir veri olacaktır. Bu veriyi, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanabilirsiniz.

#### Dört halkalı hedef



## 4.4 Cümleleri tamamla

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitim günü sonunda, katılımcıların üç ila beş yazılı ifadeye yer alan boşlukları doldurarak yapabilecekleri ve o günkü eğitimin bölümleri hakkında yanıtların elde edilebileceği yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Cümleler önceden hazırlanır ve bir yazı tahtasına yazılır ya da basılıp katılımcılara dağıtılır.
- Katılımcılar bu alıştırmayı bireysel ya da küçük gruplar halinde yapabilirler.
- Kolaylaştırıcılar katılımcıların yanıtlarını kaydeder ya da katılımcılar kendi yanıtlarını dağıtılan çıktıları yazar.
- Toplanan veri, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Yazı tahtası, yazı kalemleri, boş kâğıtlar
- Her katılımcı için cümlelerin çıktıları (isteğe bağlı)

### Bu araç için bağlam bilgisi

- “Cümleleri tamamla” bir eğitim günü sonunda katılımcılarla yapılacak yazılı değerlendirmeyi yönlendirmek için tasarlandı.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, katılımcıların o günkü eğitim konusunda ne düşündüklerini anlamak ve değişiklik önerilerini almaktır.

## Örnek: "cümleleri tamamla"

### Süreç

1. Yazı tahtasına eğitimin değerlendirilecek bölümlerine dair ucu açık cümleler yazın. Bazı örnek cümlelere aşağıda yer verilmiştir.
2. Her katılımcıya yanıtlarını yazabilecekleri boş kâğıtlar dağıtın.
3. Katılımcılardan, tahtada gördükleri her cümleyi tamamlamalarını rica edin. Bu noktada katılımcıların cümleleri net biçimde anladıklarına emin olun.
4. Alternatif bir yöntem olarak, her katılımcıya cümlelerin olduğu bir çıktıyı dağıtabilir ve alıştırmayı bu şekilde yaptırabilirsiniz.
5. Katılımcılar arasından, yanıtları yüksek sesle okuyacak gönüllü ya da gönüllüler bulun. Eğer zaman yeterliyse, her katılımcıdan sırayla verdikleri yanıtı yüksek sesle okumalarını ve grupta paylaşmalarını rica edin.
6. Katılımcıların verdiği yanıtı kaydedin/toplayın. Bu veriyi eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanabilirsiniz.

### Alternatif süreç

1. Katılımcıları 3-5 kişilik küçük gruplara ayırın.
2. Her gruptan grubun raportörlüğünü yapacak bir kişiyi seçmelerini rica edin. Raportör olarak seçilen kişilere, gruptaki tartışmaları not alacaklarını ve daha sonra diğer gruptaki raportörler ve kolaylaştırıcı ile bir araya gelip, gruptaki geri bildirimleri aktarıp tartışacaklarını anlatın.
3. Verilen geri bildirimleri kaydedin. Bu veriyi, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanabilirsiniz.

### Araç

**Bugünkü eğitimin bütün bölümlerini aşağıda verilen cümleleri tamamlayarak değerlendiriniz.**

1. Bugünkü eğitimde en çok yararlandığım şey .....
2. En faydalı bulduğum faaliyetler.....
3. Kolaylaştırıcılar.....
4. Bugün ..... daha iyi yapabildik.

Topluluk/bölge

Kadın

Erkek

İsim (isteğe bağlı)

Teşekkür ederiz!

## 4.5 Kartpostal gönderme

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Bir eğitimin günü sonunda kullanılacak ve katılımcıların o günle ilgili dört (4) cümleyi tamamlayıp kolaylaştırıcıya kartpostal şeklinde göndereceği yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Katılımcılardan kartlara kendi resimlerini çizmeleri de istenir. Böylelikle katılımcılar sağladıkları geri bildirimleri daha fazla sahiplenecektir.
- Kartlar önceden hazırlanır.
- Kolaylaştırıcı doldurulan kartları katılımcılardan toplar.
- Toplanan veri, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.


### Gerekli malzemeler:

- Kartpostal
- Kartların atılacağı posta kutusu (isteğe bağlı)

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen “kartpostal” aracı, eğitim günü sonunda katılımcılardan yazılı değerlendirme alınabilmesi için tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, katılımcıların o günkü eğitim konusunda ne düşündüklerini anlamak ve değişiklik önerilerini almaktır.

## Örnek: Kartpostal

<p><i>Sevgili</i> _____</p> <p><i>Bugün en fazla</i> _____ <i>'dan yararlandım</i></p> <p><i>çünkü</i> _____</p> <p>_____</p> <p>_____ <i>'dan pek yararlanmadım</i></p> <p><i>çünkü</i> _____</p> <p>_____</p> <p>_____ <i>konusunda daha fazla bilgi edinmeyi</i></p> <p><i>isterdim</i> _____</p> <p>_____</p> <p>_____ <i>tavsiye ederim.</i></p>	 <p>çalıştığınız ya da eğitim faaliyetinin adı</p>
<p><b>Otoportre</b></p>	

## 4.6 Baş, kalp ve eller

(Equitas, *Adil Oyun*, 2007 adlı kitabından uyarlanmıştır. Bkz: [www.equitas.org](http://www.equitas.org))

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- O günkü eğitimin içeriği ve eğitim süreci hakkında katılımcıların duygu ve düşünceleri ile eğitimde öğrendiklerini nasıl kullanacaklarını öğrenmek için tasarlanan ve şekillerin kullanıldığı yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Eğitimlerde günün sonunda kullanılabilir.
- Katılımcılardan “canlı” geri bildirimler alınmasında ve duygu ve düşüncelerine dair bilgilerin elde edilmesinde faydalıdır.
- Oldukça kapsamlı yanıtların elde edilmesine yarayacak soru tipi kullanılır.
- Verilen yanıtların yazılı olduğu kâğıtlar toplanır ve tüm veriler kaydedilir.
- Yanıtların yazılı olduğu kâğıtlar daha sonra toplantı mekânının duvarlarına da asılabilir.
- Elde edilen veriler, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- “Baş, kalp ve eller” alıştırmasının yanıtlandığı kâğıdın her katılımcı için bir kopyası

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen “baş, kalp ve eller” katılımcıların o günkü faaliyetlere ilişkin görüşlerini alabilmek amacıyla tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, katılımcıların o günkü faaliyetler hakkındaki duygu ve düşüncelerini öğrenmek ve eğitimde öğrendiklerini nasıl kullanacaklarını paylaşmalarını sağlamaktır.

## Örnek: baş, kalp ve eller

### Süreç

1. Her bir katılımcıya cevap kâğıtlarını dağıtın (örnek için, bir sonraki sayfaya bakınız).
2. Katılımcılardan o gün içinde neler öğrendiklerini düşünmelerini ve yanıtlarını belirtilen kategorilere göre cevap kâğıtlarına yazmalarını rica edin.
  - *Düşünce balonu* resminin bulunduğu tarafa o gün içinde gerçekleştirilen faaliyetlerden öğrenilen yeni bilgiler ve yanıtlanması arzu edilen yeni sorular;
  - *Kalp* resminin bulunduğu tarafa deneyimledikleri yeni duygular;
  - *El* resminin bulunduğu tarafa ise öğrenilen yeni beceriler ve bunların nasıl kullanılacağına yazılmasını rica edin.
3. Katılımcılardan mümkün olduğu kadar detaya girmelerini ve kişisel görüşlerini ifade etmelerini rica edin.
4. Alıştırma tamamlandıktan sonra, katılımcıları ikişerli gruplara ayırıp, gruplardaki kişilerin birbirlerinin ifade ettikleri görüşleri ve bu görüşlerdeki ortaklık ve farklılıkları tartışmalarını sağlayın.
5. Vakit yeterliyse, ikili gruplarda tartışılanların grubun geneliyle de paylaşılmasını sağlayın.
6. Katılımcıların cevap kâğıtlarını toplayın. Elde ettiğiniz bu veriyi, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanabilirsiniz.

## Araç

### Baş, kalp ve eller cevap kâğıdı

#### Neleri öğrendim?

##### Baş:

Yeni fikir, kavram, olgu, bilgi ve analizler

.....

.....

.....

.....



##### Kalp:

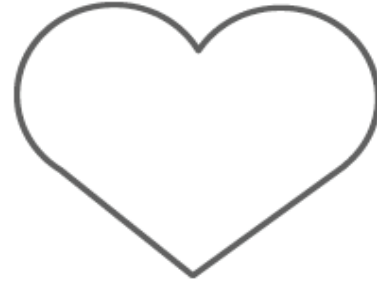
Duygular, benlikte yeni keşfedilen şeyler,  
değer ya da inançlardaki değişimler

.....

.....

.....

.....



##### Eller:

Yeni beceriler, bundan sonra farklı yapacağım  
işler, atacağım adımlar

.....

.....

.....

.....





## 4.7 Günlük/oturum sonu değerlendirme formu

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Katılımcıların, bir eğitim günü ya da oturumun sonunda içerik ve eğitsel yaklaşım hakkında tepkileri ile yapılan faaliyetlerin ilgili oluşuna dair algılarını öğrenmek amacıyla tasarlanan yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.
- Aynı değerlendirme formu her eğitim günü ya da oturumu için gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra kullanılabilir.
- Elde edilen veriler, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Değerlendirme formu

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıdaki değerlendirme formu, katılımcıların eğitim günü sonundaki tepkilerine dair bilgi edinmek amacıyla tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, beş günlük bir eğitim programının ilk gününde gerçekleştirilen farklı faaliyetler hakkında katılımcıların ne düşündüğünü belirlemektir.

Örnek: günlük değerlendirme formu

Değerlendirme Formu (Birinci Gün)				
1. Hedefler				
Lütfen en uygun seçeneği işaretleyin.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
<b>Birinci modülün</b> tamamlanmasının ardından:				
(a) Etkili bir grup çalışması için gereken temel kuralları oluşturabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Eğitim içeriğini ve eğitsel yaklaşımı açıklayabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>İkinci modülün</b> tamamlanmasının ardından:				
(c) Kişisel insan hakları kavramlarımı grubumdaki kişilerle karşılaştırabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni oluşturan temel insan hakları ilkelerini açıklayabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) Haklar ve sorumluluklar arasındaki ilişkiyi açıklayabilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(f) Birinci gün hedefleriyle ilgili görüşlerinizi lütfen yazınız.				
2. Faaliyetler				
(a) Lütfen işinizle <b>en ilgili</b> faaliyetleri sıralayın ve nedenini açıklayın.				
(b) Lütfen işinizle <b>en az ilgili</b> faaliyetleri sıralayın ve nedenini açıklayın.				

3. Sunum: "İnsan hakları standartları ve Birleşmiş Milletler'in sağladığı koruma sistemi" (Sunumu yapan kişinin adı ve soyadı)				
Lütfen en uygun seçeneği işaretleyin.	Çok iyi	İyi	Orta	Zayıf
(a) Sunumdan <b>önce</b> konu hakkındaki bilginiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Sunumdan <b>sonra</b> konu hakkındaki bilginiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) Sunumun ihtiyaçlarınızla ilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) <b>Sunumu yapan kişinin</b> verdiği örneklerin ilgisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) <b>Sunumu yapan kişinin</b> iletişim becerileri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(f) Sunumla ilgili <b>görüşlerinizi</b> lütfen yazınız.				
4. Bugün hakkında dile getirmek istediğiniz görüşleriniz varsa, lütfen yazınız.				
Topluluk/bölge: Cinsiyet <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek İsim (isteğe bağlı)				

**Teşekkür ederiz!**

## 4.8 Kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantısı

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında kolaylaştırıcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Tartışmaları yönlendirecek birkaç özel soru eşliğinde gerçekleştirilen ortak bir geri bildirim sürecidir.
- Kolaylaştırıcılar ve o günkü eğitime katılanlar (mesela kaynak kişiler), eğitimin içeriği ve eğitim süreci hakkında düşüncelerini paylaşmak ve değişiklik ya da iyileştirme önerilerini sunmak üzere davet edilirler.
- Kolaylaştırıcılardan “canlı” geri bildirimlerin alınması ve duygu ve düşüncelerin yansıtılmasını sağlayan bir araçtır.
- Kolaylaştırıcılara geri bildirimlerini sunma ve diğer kolaylaştırıcılar ile eğitime katılanların o günkü eğitim hakkındaki düşüncelerini duyma fırsatı verir.
- Başarılı kolaylaştırıcıların bunu nasıl gerçekleştirdiklerini ve öğrenme sürecine dair görüşlerini ve hissiyatlarını dinlemeye olanak sağlar.
- Etkili bir değerlendirme toplantısı olumlu bir ortam yaratır ve kolaylaştırıcılara deneyim ve geri bildirimlerini paylaşmalarının eğitimin başarısındaki en önemli unsurlardan biri olduğu mesajı verilir.
- Açık ve kapalı uçlu sorular, senaryolar, duruma bağlı sorular gibi çeşitli soru tipleri sorulabilir.
- Sorular kolaylaştırıcılara eğitim başlamadan önce verilmelidir.
- Toplanan veri, katılımcılardan aynı güne dair elde edilen bilgilerle birlikte eğitim sonu değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Değerlendirme toplantısı için oda
- Kolaylaştırıcılara eğitim öncesinde dağıtılan ve toplantı yeri ile başlangıç ve bitiş zamanının da yer aldığı değerlendirme sorularının bir kopyası
- Yazı tahtası ve yazı kalemleri

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Burada yer verilen “kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantısı”, dört günlük bir eğitim programının ilk gününün ardından bir grup kolaylaştırıcı ile yapılan sözlü geribildirim oturumunu yönlendirmek için tasarlandı.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, kolaylaştırıcıların o günkü faaliyetler konusunda ne düşünüp hissettiklerini tespit etmek ve eğitim nasıl geliştirilebileceğine dair fikirlerini almaktır.

## Örnek: değerlendirme toplantısı soruları

### Süreç

1. Soruları kolaylaştırıcılara önceden gönderin ya da her bir kolaylaştırıcıya basılı soruları dağıtın.
2. Toplantıya soruların üzerinden geçmekle başlayın.
3. Kolaylaştırıcılarla birlikte, toplantıya nasıl devam etmek istediğinize karar verin. Herkes sırayla söz alabileceği gibi, söz almak isteyenlerin ellerini kaldırarak da konuşabileceği ve daha sonra paylaşılan fikirlerin tartışıldığı bir formatta da gerçekleştirilebilir.
4. Herkesin ne kadar süreyle konuşabileceğine karar verin. (ör: her soru için iki ya da üç dakika)
5. Yanıtları ve yorumları kaydedin. Not alırken size yardımcı olacak birinin mutlaka bulunmasını sağlayın. Topladığınız verileri, katılımcılardan elde edilen bilgilerle birlikte eğitim sonu değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanın.

### Araç

#### Kolaylaştırıcılarla değerlendirme toplantısı- Birinci Gün

##### Genel izlenimler

Eğitimin birinci günü hakkındaki genel izlenimleriniz nelerdir?

##### Ayrıntılar

- Sizce hangi faaliyetler iyi işledi? Neden?
- Sizce hangi faaliyetler daha az başarılıydı? Neden?
- Birinci günle ilgili dile getirmek istediğiniz başka birşey var mı?

##### Eylemler

- Bir dahaki sefere neyi daha farklı yapmalıyız?
- Yarın neyi daha farklı yapabiliriz?

## 4.9 Yansıma Günlüğü

(David M. Donahue'un notlarından uyarlanmıştır. Sayın Donahue, Uluslararası Af Örgütü ABD Şubesinin Eğitimciler Ağı'nın üyesidir.)

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sırasında katılımcıların öğrenmelerine dair algıları hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitim oturumunun farklı aşamalarında kullanılacak yazılı bir değerlendirme aracıdır. Katılımcılardan:
  - Eğitimin belli bir bölümü hakkında duygu ve düşüncelerini (ör: bir eğitim gününün sonunda) bir *yansıma günlüğüne* yazmaları ve
  - Diğer katılımcılarla yazdıklarını paylaşıp, birbirlerinin görüşleri hakkında yorum yapmaları istenir.
- Görüşler kâğıda döküleceği ve diğer katılımcılarla paylaşılıp tartışılacağı için daha ayrıntılı bir şekilde düşünüp taşınmış bir geri bildirim teşvik eder.
- Katılımcıları yönlendirmek için üç basit soru sorulabilir:
  - Ne? (deneyimin tanımlanması)
  - Yani? (deneyime ilişkin duygu ve düşüncelerin yanı sıra analiz ve yorumlama)
  - Şimdi ne olacak? (yaşanan deneyimin ne tür eylemlere yol açacağı)
- Elde edilen veriler, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Katılımcılara dağıtılacak yansıma günlükleri

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıdaki yer alan "yansıma günlüğü" katılımcılardan o günkü eğitime dair bilgi almak için tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, eleştirel yansıtma yoluyla katılımcıların eğitim günü hakkındaki duygu ve düşüncelerini tespit etmektir.

## Örnek: yansıma günlüğü

### Süreç

1. Her bir katılımcıya yansıma günlüğü dağıtın.
2. Katılımcıların ne yapacaklarını anladıklarından emin olun.
3. Doldurulan günlükleri toplayın. Elde edilen verileri, eğitimin sonunda toplanan değerlendirme verilerini tamamlamak için kullanın.

### Araç

Günlük	
<p>Bugünkü eğitim deneyimlerinizi ve daha da önemlisi, bu deneyimlere dair duygu, düşünce ve tepkilerinizi yazınız. Aşağıdaki üç basit soru, sizlere rehberlik edebilir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ne? (deneyimleriniz)</li><li>• Yani? (duygularınız, düşünceleriniz ve deneyimlerinizin analizi)</li><li>• Şimdi ne olacak? (edindiğiniz deneyimlerle ne tür eylemlerde bulunabileceğiniz)</li></ul> <p>Yazmayı bitirdikten sonra, yazdıklarınızı lütfen eşinizle paylaşın ve onun bu konuyla ilgili görüşlerini de yandaki bölüme kaydedin.</p>	
Sizin yansımalarınız	Eşinizin yorumları

## 4.10 Eğitim sonu değerlendirme formu

### Amaç:

Bir eğitim oturumunun sonunda katılımcıların tepkileri ve öğrenmelerine dair algıları hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitim oturumu sonunda kullanılacak yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Sorular, katılımcıların genel içeriğe ve eğitsel yaklaşıma ilişkin görüşlerini, öğrenmelerine dair algılarını ve eğitim mekânı, konaklama ve diğer idari konulardaki geri bildirimlerini alma amacını güder.
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.
- Toplanan veri, eğitim sürecinin farklı aşamalarında elde edilen verilerle tamamlanır.

### Gerekli malzemeler:

- Eğitim sonu değerlendirme formu

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıdaki "eğitim sonu değerlendirme formu" katılımcıların eğitimin geneline dair düşüncelerini öğrenmek amacıyla tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, katılımcıların beş günlük bir eğitimcilerin eğitimi programına dair geri bildirimlerini almaktır.



Örnek: eğitim sonu değerlendirme formu

KISIM A. İÇERİK VE SÜREÇ				
<b>1. Çalıştığınız hedefleri</b> Lütfen en uygun seçeneği işaretleyin.	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
<i>Bu eğitmen eğitiminin ardından:</i>				
(a) Özel bir hedef gruba uygun olarak insan hakları eğitimi planlamak ve tasarlamak için temel öğretim tasarlama modelini kullanabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.				
	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
(b) Bir insan hakları eğitimi oturumu için uygun bir değerlendirme süreci tasarlayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.				
	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>
(c) Katılımcı bir yaklaşım kullanan bir insan hakları eğitiminin kolaylaştırıcılığını üstlenebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.				

2. Çalıştaydaki faaliyetler			
Lütfen en uygun seçeneği işaretleyin.	evet	kısmen	hayır
(a) Faaliyetler katılımcıların deneyimlerini paylaşmalarını teşvik etmede etkili miydi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.			
	evet	kısmen	hayır
(b) Faaliyetler teori ve pratiği etkili bir şekilde birleştirebildi mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.			
	evet	kısmen	hayır
(c) Faaliyetler için ayrılan zaman yeterli miydi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.			
	evet	kısmen	hayır
(d) Sunumlar ile büyük ve küçük grup çalışmaları uygun muydu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayın.			

3. Eğitim el kitabı				
Lütfen eğitim elkitabıyla ilgili en uygun seçeneği işaretleyin.	Çok iyi	İyi	Ortalama	Zayıf
(a) Genel nitelik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Çalıştay sırasındaki fayda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) İşime katacağı fayda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) Açıklamaların anlaşılabilirliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) Kullanılan materyallerdeki bilgilerin niteliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(f) Çalışma kağıtlarının yararlılığı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diğer yorum ve önerileriniz:				

4. Kolaylaştırıcılar				
Lütfen kolaylaştırıcıların becerilerine dair en uygun seçeneği işaretleyin.	Çok iyi	İyi	Ortalama	Zayıf
(a) Bilgiyi etkili bir biçimde aktarabilme becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Tartışmaları özetleyebilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) Farklı faaliyetler arasındaki bağlantıları gösterebilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) Grup içinde olumlu kişisel ilişkilerin yaratılması ve sürdürülebilmesi için gösterilen çaba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(e) Bireylerin ve grubun ihtiyaçlarını dengeleyebilme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(f) Güvenli ve açık bir öğrenme ortamı yaratabilme (örneğin fikirlerin dile getirilmesi ve görüşlerin paylaşılması için)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diğer yorum ve önerileriniz:				

KISIM B. İDARİ				
5. Lojistik				
Lütfen en uygun seçeneği işaretleyin.	Çok iyi	İyi	Ortalama	Zayıf
(a) Konaklama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Toplantı mekanı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) Yemekler ve servis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(d) Çalıştay öncesi organizasyon sorumlularıyla yapılan yazışmalar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diğer yorum ve önerileriniz:				

KISIM C. GENEL GÖRÜŞ VE DEĞERLENDİRMELER			
6. Genel değerlendirme			
Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.	Evet	Kısmen	Hayır
(a) Çalıştay beklediğiniz gibi miydi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lütfen cevabınızı açıklayınız.			
(b) Çalıştayı <b>en yararlı</b> bulduğunuz yönleri nelerdi? Lütfen açıklayınız.			
(c) Çalıştayı <b>daha az yararlı</b> bulduğunuz yönleri nelerdi? Lütfen açıklayınız.			
(d) Bu eğitime katılımınızın bir sonucu olarak herhangi bir alana dair görüş/düşünceleriniz değişti mi? Lütfen örneklerle açıklayınız.			
(e) Bu eğiticiler eğitimi için nasıl bir takip faaliyeti düzenlenmesini tavsiye edersiniz?			

(f) Çalıştığınız iyileştirilmesi için önerileriniz var mı?

(g) Diğer yorum ve önerileriniz:

#### KISIM D. DEMOGRAFİK BİLGİLER

7. Lütfen aşağıdaki kutucukları işaretleyerek bize kendiniz hakkında biraz arka plan bilgisi verin.

(a) Cinsiyet

Kadın  Erkek

(b) Yaş

20 ve altı  30-35  46-49  
 21-25  36-39  50 ve üzeri  
 26-29  40-45

(c) Çalıştığınız örgüt yılda kaç eğitim düzenliyor?

1-5 arası  6-10 arası  10 ve üzeri

(d) Düzenlediğiniz eğitimlerin ortalama süresi nedir?

Yarım gün  1 gün  2-3 gün  Diğer (Lütfen belirtiniz)

(e) Şimdiye dek kaç eğitimde kolaylaştırıcılık yaptınız?

(f) Daha önce başka bir eğitimcilerin eğitimi programına katıldınız mı?

Hayır  Evet

Yanıtınız evet ise, lütfen açıklayınız.

**Teşekkür ederiz!**

## 4.11 Katılımcılarla mülakat

### Amaç:

Bir eğitim oturumu sonunda katılımcıların tepkilerine dair bilgi toplamak

### Tanım:

- Rastlantısal olarak seçilen bir grup katılımcıya aynı soruların yöneltildiği kılavuzlu görüşmelerdir.
- Sorular, katılımcıların genel içeriğe ve eğitsel yaklaşıma ilişkin görüşleri, öğrenmelerine dair algıları ve eğitimin işleriyle ilgisine dair bilgi toplamaya odaklanır.
- İlgili alanlarının irdelenmesine ve derinlemesine bilgi toplamaya olanak sağlar.
- Açık ve kapalı uçlu sorular, senaryolar, durumsal problemler gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.

### Gerekli malzemeler:

- Mülakat formu
- Kalem
- Kayıt cihazları (sesli, görsel, bilgisayar, vs).

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıdaki mülakat formu, beş günlük bir eğitim programı sonunda katılımcılarla mülakat yapacak olan görüşmeciyi yönlendirmek amacıyla tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, eğitim sonu değerlendirme formu aracılığıyla elde edilen verilerle birleştirmek için katılımcıların öğrenmelerine dair tepki ve algıları hakkında derinlemesine bilgi toplamaktır.

## Örnek: mülakat formu

Katılımcı Bilgi Bölümü	
Mülakat tarihi:	Mülakatı yapan:
Görüşülen kişinin adı soyadı:	
Doğum Tarihi (gün/ay/yıl):	Cinsiyeti: Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/>
Kuruluş/grup/topluluk:	Pozisyon:

Mülakat soruları
1. Eğitim oturumuyla ilgili genel izleniminiz nedir?
2. Eğitimde ele alınan konulardan işiniz için <b>en faydalı</b> olanlar hangileriydi?
3. Hangi konular <b>daha az</b> faydalıydı?
4. Eğitimde benimsenen katılımcı yaklaşım öğrenmenize nasıl katkı sağladı?
5. Eğitim neticesinde öğrendiğiniz ve beraberinizde götüreceğiniz en önemli şey nedir?

6. Eğitimde öğrendiklerinizi:

(a) Kendi çalışmanıza nasıl dahil etmeyi planlıyorsunuz?

(b) Örgütünüz/kurumunuzun çalışmalarına nasıl dahil etmeyi planlıyorsunuz?

7. Eğitimde öğrendiklerinizi

(a) kendi çalışmanıza dahil ederken karşılaşılabileceğinizi düşündüğünüz zorluklar nelerdir?

(b) Örgütünüz/kurumunuzun çalışmalarına dahil ederken karşılaşılabileceğinizi düşündüğünüz zorluklar nelerdir?

8. Eğitimin iyileştirilmesine yönelik öneriniz var mı?

9. Başka görüş, öneri ya da tavsiye paylaşmak ister misiniz?

**Teşekkür ederiz!**



## 4.12 Katılımcı eylem planı şablonu

### Amaç:

Katılımcıların öğrenmeleri ve öğrendiklerini aktarma planları hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Çalışma kitabı şeklinde hazırlanan bir dizi sayfadan oluşan ve katılımcıların, eğitimde öğrendiklerini işlerine nasıl dâhil edebileceklerini planlamalarına imkan veren bir süreçtir.
- Hem devam eden hem de kümülatif öğrenme değerlendirmesi sağlar ve dolayısıyla da katılımcıların belirli bir noktadaki kapasiteleri hakkında temel bilgileri verir.
- Takip değerlendirmelerinin (örneğin altı aylık takip formu) karşılaştırılabileceği referans noktası sağlar.
- Katılımcılara geri bildirimde bulunmak için etkili bir araçtır.
- Toplanan veri, eğitimin sonunda elde edilen diğer verileri tamamlamak amacıyla kullanılır.

### Gerekli malzemeler:

- Her bir katılımcı için katılımcı eylem planı şablonu

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıdaki katılımcı eylem planı şablonu, iki haftalık bir eğitim programı esnasında katılımcılara öğrendikleri konular üzerine düşünmelerine ve aktarım planı hazırlamalarına yardımcı olmak amacıyla tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, altı ay sonra yapılacak olan takip değerlendirmesine dayanak oluşturacak katılımcıların kapasitesine ilişkin verileri elde etmek ve katılımcılara planları hakkında geri bildirimde bulunmaktadır.
- Katılımcılar tarafından hazırlanan eylem planları, eğitim sonunda bir değerlendirme tablosu aracılığıyla değerlendirilmektedir (*bkz, araç 4.13*).

## Örnek: katılımcı eylem planı şablonu

### Katılımcı Eylem Planı: Giriş

İnsan hakları eğitimi, insan haklarının teşvik edilmesi ve korunmasında başlıca araçlardan biridir. İki haftalık bu eğitimin nihai hedefi, örgütünüzün insan hakları eğitimleri gerçekleştirme kapasitesini güçlendirmektir.

Bu eğitimin özel hedeflerinden biri, eğitimde öğrendiklerinizi örgütünüzde üstlendiğiniz işlere dâhil etmede kullanabileceğiniz uygun yöntemler hakkında bilgi vermektir. Eğitimin temel vurgusu, ilerde düzenleyeceğiniz eğitimlerin geliştirilmesinde kullanacağınız stratejilerin eleştirel analizlerinin yapılması, bu stratejiler üzerine düşünülmesi ve bu stratejilerin hayata geçirilmesi üzerine olacaktır.

**Elinizdeki çalışma kitabında da tanımlandığı üzere katılımcı eylem planı, eğitimde öğrendiklerinizi hayata geçirme konusunda somut bir plan geliştirebilmeniz için bir çerçeve sağlamayı ve örgütünüzün insan hakları eğitimi düzenleme kapasitesini artırmayı hedeflemektedir.** Hazırlayacağınız eylem planı, uzun vadede, insan hakları eğitimleri alanındaki ulusal ve bölgesel ölçekteki girişimlerin kapasitelerinin artırılmasına da katkıda bulunabilir. Bu çalışma kitabı, hazırlayacağınız planın her bir bölümünde yer vereceğiniz içeriğin uygunluğu ve alakalılığına dair sorular yönelterek sizlere düşüncelerinizi ve fikirlerinizi düzenlemede yardımcı olacaktır. Planı hazırlarken, atacağınız her adımda ortaya koyduğunuz fikirlerin örgütünüzün amaç ve kapasitesine “uygun olup olmadığını” ele almanız teşvik edilmektedir. Bu aşamalarda, ayrıca, fikirlerinizi hayata geçirirken karşılaşılabileceğiniz örgüt içi zorluklar ve dış tehditlerin neler olabileceğini tespit etmeniz ve bunları ele almada kullanacağınız stratejileri belirlemeniz istenecektir.

Eğitim esnasında hazırladığınız planı eğitime katılan diğer kişilerle paylaşma ve onlardan geri bildirimler ve değişiklik önerileri alma fırsatınız olacaktır. Eğitimin sonunda ise geliştirdiğiniz eylem planını gruba sunmanız beklenmektedir.

### Eylem planınızı hazırlama yönergeleri

- Kolaylaştırıcı, katılımcı eylem planının giriş kısmı ve diğer bölümleri hakkında bilgi verecek ve eğitimin bu aşamasının hedefini açıklayacaktır.
- Elinizdeki çalışma kitabının içeriğine hızlıca göz atın ve sormak istediğiniz bir konu varsa sorun.
- Her katılımcının diğerleri için bir kaynak olduğunu her daim hatırlayın ve dolayısıyla eylem planınızı geliştirirken birbirinizin deneyimlerinden ve bilgilerinden yararlanmada tereddüt etmeyin.
- Eğitim boyunca eylem planınızı geliştirmeniz ve diğer katılımcılar, kaynak kişiler ve bizlerden yorum ve geri bildirim alabilmeniz için belirli çalışma saatleri ayrılacaktır.

## Eylem planınızı hazırlarken göz önünde bulundurulması gerekenler

### 1. Örgütünün misyonuna uyuyor mu?

Planınız **her şeyden önce** örgütünüzün ya da kurumunuzun misyonu, hedefi ve amaçlarıyla uyumlu olmalıdır.

### 2. Örgütünün kapasitesi dâhilinde mi?

**İkinci olarak**, planınız örgütünüzün ya da kurumunuzun mevcut kapasitesi dâhilinde olmalıdır. Bir diğer ifadeyle, örgütünüzün ya da kurumunuzun planı hayata geçirmek için gerekli insan, maddi ve mali kaynakları olmalıdır.

### 3. Plan neyi içermeli?

**Üçüncüsü**, planınız:

- Net bir odağa
- Gerçekçi bir uygulama takvimine
- İyi tanımlanmış genel ve özel hedeflere
- Sonuçların nasıl değerlendirileceğine ilişkin açıkça ifade edilmiş fikirlere
- Öğrenmeyi kanıtlayan hususlara sahip olmalıdır.

### Sonuçların kararlaştırılması ve değerlendirilmesine ilişkin bir not

Sonuçlar = Değişimler

1. Hazırladığınız planının muhtemel sonuçları aşağıdaki konularda yaşanan değişimleri içerebilir:

- Bilgi
- Tutum
- Mesleki uygulama ve davranış
- Kararlılık düzeyi
- İnsan hakları eğitimi alanında çalışan diğer örgütlerle kurulan ağların ya da işbirliğinin düzeyi
- Politika ve mevzuat

Örneğin:

Hazırladığınız planın odağı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne dair **bilgi/farkındalığı artırmaksa**, aşağıdaki hususları göz önünde bulundurmalısınız:

- Ne tür değişimleri bekliyorsunuz?
- Gerçekçi olarak kaç kişi yeni bilgiler edinecek?
- Yeni edinilen bilgilerin nasıl kullanılacağını bekliyorsunuz?
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hakkında daha fazla bilgi ve farkındalığın olmasıyla ne tür sonuçlar elde etmeyi bekliyorsunuz?

2. Planınızı tasarlarken sonuçların nasıl değerlendirileceği ya da ölçüleceği konusunu da ele alın. Bu noktada göz önünde bulundurulması gereken hususlar:

- Makul bir zaman dilimi içerisinde somut sonuçlara ulaşılabilir mi?
- Plan teknik olarak yapılabilir mi?
- Plan politik olarak yapılabilir mi?
- Başarıyı ölçmek için hangi araçları kullanacaksınız?

## Olası eylem planı örnekleri

Birinci Örnek	
Odak	Toplumsal cinsiyet perspektifinin örgütümüzün çalışmalarına daha fazla dâhil edilmesini sağlamak
Sonuçlar	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ni kullanma becerisinde artış</li><li>• Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine yönelik stratejilerin örgütümüzün çalışmalarına daha fazla dâhil edilmesi</li></ul>
Planlanan faaliyetler	Çalışanlara yönelik olarak, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ile toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalara dâhil etme stratejileri üzerine çalıştay
Değerlendirme	<ul style="list-style-type: none"><li>• Özetleyici değerlendirme: Çalışanların atölyeyi değerlendirmesi</li><li>• Aktarım değerlendirme: Çalışanların Sözleşmeyi nasıl kullandıkları ve toplumsal cinsiyet perspektifini işlerine nasıl dâhil ettiklerini tartışmak için toplantılar</li></ul>
Zaman planı	3 ila 6 ay
İkinci Örnek	
Odak	İnsan hakları eğitimi alanında çalışan diğer örgütlerle/kurumlarla işbirliğinin geliştirilmesi
Sonuçlar	<ul style="list-style-type: none"><li>• STK'lar, Ulusal İnsan Hakları Kurumu, Eğitim Bakanlığı gibi diğer kurum ve örgütlerle yapılan ortaklıkların sayısının ve niteliğinin artması</li><li>• Paylaşılan eğitim materyali sayısındaki artış</li></ul>
Planlanan faaliyetler	<ul style="list-style-type: none"><li>• Muhtemel ortaklarla düzenlenecek toplantılar, seminerler ve yuvarlak masa toplantıları</li><li>• Elektronik ortamda düzenli olarak yapılan bilgi paylaşımı</li><li>• Ortak İHE girişimleri</li></ul>
Değerlendirme	<ul style="list-style-type: none"><li>• Özetleyici: Çeşitli ortaklarla yürütülen çalışma ilişkilerinin sayısının ve niteliğinin karşılaştırılması</li><li>• Aktarım: Örgütler/kurumlar arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi</li></ul>
Zaman planı	İki ila altı ay

### Eylem planı hazırlama süreçleri

**Süre:** Eylem planınızı eğitim süresi içinde hazırlayacaksınız.

**Hedef:** Öğrendiklerinizi kurumunuza/örgütünüzü aktarabilmek için BİR insan hakları eğitimi eylem planının geliştirilmesi

**Tanım:** Tasarım süreci üç aşamadan oluşacaktır.

#### 1. Aşama – Yönün belirlenmesi

Bu aşamada ilk olarak örgütünüzün insan hakları eğitimi yapabilme kapasitesini değerlendireceksiniz (*bkz, çalışma sayfası 1*).

Daha sonra hazırlayacağınız plan için bir odak belirleyeceksiniz (*bkz, çalışma sayfası 2*).

#### 2. Aşama – Eylem planının hazırlanması

Bu aşamada öncelikle **eğitimin aktarımı** kavramını inceleyeceksiniz.

İki hafta sürecek olan bu eğitim boyunca, her günün sonunda, o gün yapılan faaliyetleri ve bu faaliyetlerin hazırlayacağınız eylem planı ile ilgisi üzerine düşünmeniz ve notlar almanız tavsiye edilmektedir. Dağıtılacak çalışma *sayfalarında* yer alan sorular görüş ve düşüncelerinizi kayıt altına almanızda sizlere yardımcı olacaktır.

Eğitim sırasında ayrıca eğitim boyunca edindiğiniz bilgileri ve geliştirdiğiniz düşünceleri toparlayıp planınızı nihai hale getirebilmeniz ve bunları kaydetmeniz için sizlere *çalışma sayfaları* ve ek süre verilecektir.

#### 3. Aşama – Eylem planınızın sunumu

Bulduğunuz çalışma grubundaki diğer kişilerden yorum ve geri bildirim almak için planınızı sunacaksınız.

## 1. Aşama – Yönün belirlenmesi

- Bu aşamada ilk olarak örgütünüzün insan hakları eğitimi yapabilme kapasitesini değerlendireceksiniz (*bkz, çalışma sayfası 1*).
- Daha sonra hazırlayacağınız plan için bir odak belirleyeceksiniz (*bkz, çalışma sayfası 2*).

### Örnek ÇALIŞMA SAYFASI 1- Örgütünüzün insan hakları eğitimi yapabilme kapasitesinin değerlendirilmesi

Hazırlayacağınız planın odağını tespit edebilmemiz için öncelikle örgütünüzün misyonu, hedefi ve amaçlarını ve insan hakları eğitimleri (İHE) düzenleme kapasitesini açık bir biçimde ortaya koymalısınız. Aşağıda yer verilen sorulara vereceğiniz yanıtlar, örgütünüzün kapasitesini değerlendirmenizde size yardımcı olacaktır.

1. Örgütünüzün misyonu nedir?
2. Örgütünüzün temel hedefi ve amaçları nelerdir?
3. Örgütünüzün mevcut İHE düzenleme kapasitesini tespit etmek için <b>SWOT</b> analizi yapın (güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar, tehditler). Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevapları bir sonraki sayfadaki uygun boşluklara yazın.
<b>Soru 1:</b> Örgütünüzün İHE konusunda güçlü yönleri nelerdir? <i>Örneğin, eğitim deneyimine velveya içerik bilgisine sahip personel</i>
<b>Soru 2:</b> Örgütünüzün İHE konusunda zayıf yönleri nelerdir? <i>Örneğin, eğitim tasarımı konusunda deneyimin olmaması, katılımcı metodolojiye dair bilgi eksikliği, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ya da toplumsal cinsiyet konularında bilgi eksikliği, mali kaynakların yetersizliği</i>
<b>Soru 3:</b> Örgütünüzün İHE düzenlemede sahip olduğu fırsatlar nelerdir? <i>Örneğin, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı Eylem Planı (2005- ) ile ilgili faaliyetler</i>
<b>Soru 4:</b> Örgütünüzün İHE düzenlerken karşılaşılabileceği dış tehditler nelerdir? <i>Örneğin, hükümetler İHE'yi tehdit olarak algılar</i>

## SWOT Analizi Tablosu

Güçlü Yönler (iç)	Zayıf Yönler (iç)
Fırsatlar (dış)	Tehditler (dış)

## Örnek ÇALIŞMA SAYFASI 2- Eylem Planının odağının belirlenmesi

Neye karar verirseniz verin, **hazırlayacağınız planının örgütünüzün insan hakları eğitimi düzenleme kapasitesini nasıl artıracak** göz önünde bulundurmanız gerekecektir. Planınızın, eğitimde öğrendiklerinizi, örgütünüzün mevcut kaynaklarını kullanarak hâlihazırda gerçekleştirdiği veya gerçekleştirmeyi planladığı insan hakları eğitimlerine dâhil etme planı olduğunu hatırladığınızda hatırlamalısınız. Dolayısıyla buradaki amaç, yeni bir projenin geliştirilmesi olmayacaktır.

Az önce tamamladığınız analize dayanarak, eylem planının hangi yönde ilerleyebileceğine dair seçenekleri tespit edin. Gerekirse verilen örneklere başvurabilirsiniz.

Bu kısımda ayrıca mevcut zaman ve kaynaklar çerçevesinde örgütünüzde gerekli değişiklikleri yapmanın ne denli mümkün olacağını da göz önünde bulundurun. Örneğin, örgütünüz yeni fikirlere, yöntemlere ve stratejilere açıksa, örgütsel düzeyi hedef alan bir plan geliştirmeyi düşünebilirsiniz. Meslektaşlarınızın ya da ortaklarınızın yeterli zamanı yoksa hazırlayacağınız planın odağını kendi işiniz olarak da seçebilirsiniz.

1. Planınızın odağı olarak belirleyebileceğiniz seçenekler neler? Size yardımcı olması için, seçilecek odağın örgütünüzü getireceği faydalar, kendi öğrenme ihtiyaçlarınız ve planınızı uygulamanın bir sonucu olarak meydana gelmesini beklediğiniz değişimler üzerine düşünebilirsiniz.

### Sonuçlar = Değişim

Planınızın olası sonuçları bireysel, örgüt/ grup ya da toplum/topluluk düzeyinde olabilir.

Bu sonuçlar, bilgi, beceri, tutum ve davranışlardaki, ağların sayısı ve düzeyindeki ve politika ve mevzuattaki değişimleri içerebilir.

Sonuçların nasıl değerlendirileceği ya da ölçüleceği konusunun da ele alınması gerekir.

2. Planınızın uygulanmasından doğrudan kim faydalanacak? Planınızdan faydalanacak muhtemel kişi ve kurumların (örneğin meslektaşlar, ortak kurum, faaliyetlere katılacak kişiler, vs.) listesini çıkarın.



## 2. Aşama – Eylem Planının hazırlanması

- Eğitim sırasında öğrendiklerinizi her eğitim günü sonunda ve her hafta başında gözden geçirin.
- Planınızı çalışma grubundaki arkadaşlarınızdan yorum ve geri bildirimler almak için sunmadan önce toparlamanız ve nihai hale getirmeniz için size ek süre verilecektir.

### Örnek ÇALIŞMA SAYFASI 3 – Öğrenilenlerin gözden geçirilmesi (günlük)

İçerik
Bugün aşağıdakileri inceledik (gün içinde kullanılan materyalleri sıralayın):
<ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul>
1. Bugün öğrendiklerinizi gözden geçirin. Temel noktalar nelerdi? Neden? <i>El kitabına, yazı tahtasına ve notlarınıza bakın.</i>
2. Eylem planınızın odağını hatırlayın. Gün içinde öğrendiklerinizi eylem planınızda nasıl kullanabilirsiniz?
3. Bugün öğrenilen konulara planınızda yer verdiğinizde karşılaşılabileceğiniz zorluklar ya da olası sorunlar nelerdir? Kişilerin değer, tutum, inanç ve/veya pratiklerinden ötürü ortaya çıkabilecek zorluk ya da olası sorunları ele almada kullanacağınız stratejilerin bir listesini yapın.

## Örnek ÇALIŞMA SAYFASI 4 – Öğrenilenlerin gözden geçirilmesi (haftalık) ve eylem planının güncellenmesi

1. Bu hafta öğrendiğiniz konuları gözden geçirin. Öğrendiklerinizi eylem planında nasıl kullanacağınızı ve karşılaşılabileceğiniz zorlukları nasıl ele alacağınızı da değerlendirin ve aşağıda listeleyin. *Daha önce doldurduğunuz çalışma sayfalarına bakabilirsiniz.*

2. Şimdi planınızın **odağını** gözden geçirin. Bu hafta içinde öğrendikleriniz ışığında seçmiş olduğunuz odakta herhangi bir değişiklik yapma ihtiyacı duyuyor musunuz?

3. Planınızın **hedef kitlesini** gözden geçirin. Bu hafta içinde öğrendikleriniz ışığında belirlediğiniz hedef kitlede herhangi bir değişiklik yapma ihtiyacı duyuyor musunuz?

4. Odağınızı ve hedef kitlenizi teyit ettiğinize göre, **bu hafta öğrendiklerinizden hangilerini** planınızda kullanacağınızı listeleyin.

## Örnek ÇALIŞMA SAYFASI 5 – Nihai eylem planı

Katılımcının adı:		Planın başlığı:
Planın unsurları		Plan hakkında bilgiler
<b>1. ODAK</b>	Eylem planının odağı nedir?	
<b>2. NEDEN</b> plana ihtiyaç var?	Planın gerekçesi nedir? Aşağıdaki hususlarda gereken değişim(ler)i tespit edin: <ul style="list-style-type: none"><li>• Bilgi</li><li>• Tutum/motivasyon</li><li>• Mesleki uygulama ve davranış</li><li>• Politika/mevzuat</li><li>• Diğer</li></ul>	
<b>3. KİM</b> plandan faydalanacak?	Planınızın temel hedef kitlesini tanımlayın? Profil: <ul style="list-style-type: none"><li>• Meslek</li><li>• Yaş ortalaması</li><li>• Cinsiyet</li><li>• Eğitim düzeyi</li><li>• Mevcut insan hakları bilgisi/deneyimi</li><li>• Motivasyon</li><li>• Diğer</li></ul>	Hedef kitle kim? <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Örgütümdeki bireyler</li><li><input type="checkbox"/> Örgütümün yürüttüğü çalışmaların faydalanıcıları</li><li><input type="checkbox"/> Diğer (lütfen belirtiniz)</li></ul>

<p><b>4. NE</b> tür değişimler arzu ediliyor?</p>	<p><b>Sonuçlar</b></p> <p>Planın istenilen sonuçlarını belirleyin.</p> <p>Sonuçlar, bireysel, örgüt/kurum ya da toplum/topluluk düzeyinde gerçekleşmesini arzu ettiğiniz değişimlerdir.</p> <p><b>Genel amaç ve Özel Hedefler</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tanımlanan sonuçların gerçekleşebilmesi için gereken genel amacı ve bu amacın başarılması için gerekenleri özetleyen özel hedefleri belirleyin.</li><li>• Hedefler açık, öz, odaklı, ölçülebilir ve doğrudan tespit edilen ihtiyaçlardan yola çıkılarak hazırlanmış olmalıdır.</li></ul>	
<p><b>5. NE</b> tür faaliyetler var ve neleri kapsayacak?</p>	<p><b>Faaliyet Türü</b></p> <p>Faaliyetinizi kısaca açıklayın.</p> <p><b>İçerik</b></p> <p>Tespit edilen ihtiyaçlar ile genel ve özel hedefler ışığında, yer verilecek konuları, başlıkları ve bilgileri belirleyin.</p> <p><b>Gerekli kaynaklar</b></p> <p>İhtiyaç duyulan insan kaynağı ve maddi kaynakları listeleyin.</p>	
<p><b>6.</b> Toplumsal cinsiyeti planınıza <b>NASIL</b> dahil edeceksiniz?</p>	<p>Atacağınız adımları açıklayın.</p>	

<p><b>7. NE ZAMAN</b> gerçekleştirilecek?</p>	<p><b>Zaman planı</b> <i>(iki ila 8 ay arasında olması tavsiye edilmektedir)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planın genelinin ve farklı faaliyetlerin uygulanması için bir zaman planı oluşturun.</li> <li>Oluşturduğunuz zaman planı planladığınız faaliyetlerin yapılabilmesi için yeterli ve gerçekçi mi?</li> </ul>	
<p><b>8. Başarı NASIL</b> ölçülecek?</p>	<p><b>Değerlendirme</b></p> <p>1- Değerlendirme sürecini açıklayın. Örneğin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Değerlendirmenin amacını tespit edin.</li> <li>Uygun veri kaynaklarını ve yöntem/ teknikleri belirleyin.</li> </ul> <p>2- Değerlendirme planına toplumsal cinsiyet konusunu nasıl dahil ettiğinizi açıklayın.</p>	
<p><b>9. NE</b> gibi kısıtlar olabilir ve bunları nasıl ele alacaksınız?</p>	<p><b>Kısıtlar ve stratejiler</b></p> <p>Planın olası kısıtlarını ve bu kısıtları aşmak için izleyeceğiniz adımları açıklayın.</p>	

## Eylem planının “gerçeğe uygunluğu”

Eylem planınızı kaleme alıp nihai şeklini verdikten sonra, aşağıda yer verilen “gerçeğe uygunluk” kontrol listesini doldurmanız, hazırladığınız planın açık olup olmadığını ve ifade ettiğiniz zaman diliminde yapılıp yapılamayacağını tespit etmeniz size yardımcı olacaktır. Bu listede her ifade üzerine kapsamlı bir biçimde düşünün ve planınızın mümkün olduğunca gerçekçi olabilmesi için planda gerekli değişiklikleri yapın.

### Gerçeğe uygunluk kontrol listesi

- Planımın karşılamayı hedeflediği ihtiyaçları açık bir biçimde tespit ettim.
- Hedef kitleyi açık bir biçimde tanımladım.
- Özel ve ulaşılabilir hedefler belirledim.
- Eğitimde yer verilen ilgili içeriği plana dâhil ettim.
- Belirlediğim hedeflerin ulaşılması için uygun faaliyetler (içerik ve süreç) seçtim.
- Planımı geliştirirken katılımcı bir yaklaşımı göz önünde bulundurdum.
- Toplumsal cinsiyet perspektifini nasıl dâhil edeceğimi belirledim.
- Planımın uygulamasını değerlendirmek için kullanacağım süreci özetledim.
- Gerçekçi, yani kurumun mevcut (insan, mali, zaman) kaynaklarıyla uygulanabilecek bir plan hazırladım.
- İki ila 8 ay içinde** (gerçekçi bir biçimde) tamamlanabilecek bir plan hazırladım.
- Tespit edilen ihtiyaçları ele almaya yönelik uygun bir plan hazırladım.

#### 4.13 Katılımcı eylem planını değerlendirme tablosu

##### Amaç:

Eğitimin sonunda katılımcıların öğrenmelerine ve aktarım planlarına dair bilgi toplamak

##### Tanım:

- İlgili yorumların yazılabilmesi için boşlukların bulunduğu ve katılımcılar tarafından bir eğitim oturumu boyunca üretilen çıktılar değerlendirilmesi için kullanılan bir tablodur.
- Kümülatif öğrenme değerlendirmesi sağlar ve dolayısıyla da katılımcıların belirli bir noktadaki kapasiteleri hakkında temel bilgileri verir.
- Katılımcıların öğrendiklerini çalışmalarına ve iş yaşamlarına aktarmalarına dair hazırladıkları planların potansiyelini değerlendirir.
- Takip değerlendirmelerinin (örneğin 3-6 aylık takip formu) karşılaştırılabileceği referans noktası sağlar.
- Katılımcılara geri bildirimde bulunmak için etkili bir araçtır.
- Toplanan veri, eğitimin sonunda elde edilen diğer verileri tamamlamak amacıyla kullanılır.

##### Gerekli malzemeler:

- Değerlendirilen her katılımcı eylem planı için değerlendirme tablosu

##### Bu araç için bağlam bilgisi

- Aşağıda yer verilen değerlendirme tablosu, kolaylaştırıcılara, üç hafta süren bir eğitimin sonunda katılımcılar tarafından hazırlanan eylem planlarını gözden geçirme ve değerlendirmelerine rehberlik etmesi için tasarlanmıştır.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, katılımcıların kaydettiği ilerlemenin değerlendirileceği ve altı ay sonra yapılacak takip değerlendirmesine temel oluşturacak verileri toplamak ve katılımcılara hazırladıkları eylem planlarıyla ilgili geri bildirimde bulunmaktır.

## Örnek : Katılımcı eylem planını değerlendirme tablosu

1. Katılımcının adı:
2. Değerlendirmeyi yapan:

Aşağıda yer alan ifadeleri kullanarak, katılımcının hazırladığı eylem planına dair izlenimlerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyin.	Değerlendirme Ölçeği			Yorum
1. Planın karşılamayı hedeflediği ihtiyaçlar açık bir biçimde belirtilmiş.	Evet	Kısmen	Hayır	
2. Planın hedefleri konuya odaklı.	Evet	Kısmen	Hayır	
3. Planın hedefleri başarılabılır nitelikte.	Evet	Kısmen	Hayır	
4. Planın hedef kitlesi açık bir biçimde tanımlanıyor.	Evet	Kısmen	Hayır	
5. Planda yer verilen faaliyetler hedeflerin başarılmaları için uygun.	Evet	Kısmen	Hayır	
6. Plan, eğitimde yer verilen içeriği uygun bir biçimde yansıtıyor.	Evet	Kısmen	Hayır	
7. Plan katılımcı bir yaklaşıma sahip.	Evet	Kısmen	Hayır	
8. Toplumsal cinsiyet boyutu plana etkili bir biçimde dahil edilmiş.	Evet	Kısmen	Hayır	
9. Plan, tespit edilen ihtiyaçlara uygun olarak hazırlanmış.	Evet	Kısmen	Hayır	
10. Sonuçların değerlendirilmesi süreci açık bir biçimde anlatılmış.	Evet	Kısmen	Hayır	
11. Plan gerçekçi bir yaklaşıma sahip (örgütün/ kurumun mevcut mali, insan ve zaman kaynakları kullanılarak uygulanabilir).	Evet	Kısmen	Hayır	
12. Plan önümüzdeki iki ila 8 ayda uygulanabilir.	Evet	Kısmen	Hayır	



13. Plana dair genel değerlendirme	<b>Çok iyi</b> <i>uygulamaya konulmaya hazır</i>	<b>İyi</b> <i>üzerinde biraz daha çalışılması lazım</i>	<b>Orta</b> <i>üzerinde kapsamlı bir şekilde çalışılması lazım</i>	
14. Ek yorum ve öneriler:				

5.  
AKTARIM VE ETKİ DEĞERLENDİRMELERİNDE  
KULLANILABİLECEK ARAÇLAR

## 5.1 Odak grup toplantısı

### Amaç:

Orta vadede meydana gelen ve eğitimle ilişkilendirilebilecek değişimler ya da sonuçlar hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitimin ardından (mesela 8-12 ay sonra), katılımcılardan eğitimde öğrendiklerini uygulamaya ilişkin deneyimleri ile uzun vadede eğitimle ilişkilendirilebilecek değişimler hakkında geri bildirimleri toplamak için yapılan bir tartışma toplantısıdır.
- Kişi, grup ya da örgüt ve yakın çevre düzeyinde yaşanan değişimler hakkında bilgi toplanmasını sağlar.
- Katılımcıların deneyimlerini birbirleriyle karşılaştırmak ve daha iyi anlamak için bir fırsat sunar.
- Örüntülerin oluştuğuna dair kanıtları ortaya çıkarabilir ve eğitim oturumu ile gerçekleşen değişimler arasında olası bir ilişkinin ya da ilişkilerin olduğunu gösterebilir.
- Gözlenen değişimlere dair alternatif açıklamaların incelenmesine fırsat verir. Bu da, eğitimin değişimlere olan katkısını açıklamadaki belirsizliği azaltabilir.
- Geliştirme/iyileştirme yapılması gereken alanların tespit edilmesine yardımcı olur.

### Gerekli malzemeler:

- Toplantı odası
- Toplantı gündemi
- Çoğunlukla grup tartışması olacağı için sesli ya da görsel kayıt özellikle önemlidir. Kayıt cihazları (ses, video, bilgisayar, vs.)

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen odak grup toplantısı süreci, eğitimin gerçekleştiği tarihten 12 ay sonra eğitime katılmış 10 ila 12 katılımcıyla yapılan sözlü geri bildirim oturumunu yönlendirmek amacıyla tasarlandı.
- Bu aracın kullanılmasındaki özel amaç, insan hakları eğitiminin yararlılığı ve etkililiğini değerlendirmek ve orta vadedeki sonuçlara dair bilgi toplamaktır.

## Örnek: Odak Grup Toplantısı gündemi - insan hakları eğitimi oturumunun yararlılığının değerlendirilmesi

### GÜNDEM

**Toplam süre:** (3 saat)

#### Giriş (10 dakika)

- Odak grup toplantısının amacı
- Gündemin tanıtımı: İçerik ve süreç

#### Yeniden tanışma (45 dakika)

Katılımcılar bu kısımda eğitim oturumundan sonra gerçekleşen önemli olay ya da faaliyetleri paylaşır.

Değinilmesi gereken konular:

- Toplumlarında, insan hakları bağlamında yaşanan değişimler
- Katılımcıların katıldıkları diğer eğitim faaliyetleri
- Katılımcıların grupta paylaşmayı arzu ettikleri kişisel düzeyde yaşanan değişimler

#### İnsan hakları eğitimi oturumuna dair genel değerlendirme (10 dakika)

Kolaylaştırıcı, daha sonra grup tarafından derinlemesine bir şekilde tartışılacak olan ve odak grup toplantısındaki tüm bireylerin katıldığı eğitime dair kısa bir sunum yapacaktır.

#### Bölüm 1: Eğitimin etkisi (45 dakika)

Gruptan bu bölümde aşağıdaki noktaları ele almaları rica edilecektir.

*Katıldığımız eğitimin içeriğine ve eğitsel yaklaşıma dair görüşlerinizi paylaşınız. Eğitimin hangi yönleri ya da unsurları insan hakları çalışmalarınızı daha etkili bir biçimde yapabilmenize yardımcı oldu?*

#### Ara (10 dakika)

#### Bölüm 2: Gelecekteki eğitim oturumları için tavsiyeler (30 dakika)

*Eğitimin daha etkili olabilmesi için ne tür değişiklikler yapılmasını önerirsiniz?*

#### Bölüm 3: Sonuç (30 dakika)

Son kısımda toplantı sırasında eğitimin etkisine dair dile getirilen temel fikirler ile tavsiyeler gözden geçirilip özetlenecektir. Kolaylaştırıcı, bu kısımda tartışılanların kaydedildiğinden emin olmalıdır.

## 5.2 Grup değerlendirme faaliyeti

### Amaç:

Eğitimin ardından belli bir süre geçtikten sonra uzun vadede meydana gelmesi arzu edilen ve eğitimle ilişkilendirilebilecek değişimler hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Katılımcıların, eğitimle ilişkili olduğunu düşündükleri ve kişi, grup ya da örgüt ve topluluk düzeyinde yaşanan değişimleri bireysel ve grup halinde tartıştıkları katılımcı bir değerlendirme faaliyetidir.
- Öğrenilenlerin aktarımına ve kişi, grup ya da örgüt ve topluluk düzeyinde yaşanan değişimlere dair bilgi toplanılmasına olanak verir.
- Eğitim ve meydana gelen değişimler arasında makul bağlantıların kurulmasına yardımcı olarak, eğitimin yararlılığının ve etkililiğinin teyit edilmesini sağlar.
- Gözlenen değişimlere dair alternatif açıklamaların incelenmesine fırsat verir. Bu da, eğitimin değişimlere olan katkısını açıklamadaki belirsizliği azaltabilir.
- Değerlendirme verilerinin görsel sunumunu sağlar.
- Geliştirme/iyileştirme yapılması gereken alanların tespit edilmesine yardımcı olur.

### Gerekli malzemeler:

- Toplantı odası
- Her katılımcı için faaliyetin birer kopyası
- Farklı renklerde indeks kartları (katılımcı başına her renkten üç kart)
- Önceden tahtaya çizilmiş dalga modeli
- Yazı tahtası, kâğıt ve yazı kalemleri
- Kayıt cihazları (ses, video, bilgisayar, kâğıt, vs.)

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Bu araç, insan hakları eğitiminin orta ve uzun vadedeki sonuçlarının tespit edilmesi için 12 insan hakları eğitimcisinden oluşan bir grupla yapılan bir değerlendirme faaliyetidir.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, 12 ay önce düzenlenen insan hakları eğitimiyle ilişkilendirilebilecek ve kişi ve örgüt düzeyinde yaşanan değişimlerin tespit edilmesidir.

## Örnek: grup değerlendirme faaliyeti

**Toplam süre: 2,5 saat**

Bu değerlendirme faaliyeti üç bölüme ayrılmıştır.

**Bölüm A**'da bir yıl önce katıldığınız eğitim oturumunun etkilerini kişisel olarak değerlendireceksiniz.

**Bölüm B**'de değerlendirmelerinizdeki ortak yönleri tespit etmek için gruplara ayrılacaksınız.

Son bölüm olan **Bölüm C**'de ise, **Bölüm B**'deki tartışmalar grubun geneline aktarılacak ve kolaylaştırıcı bu sunum ve tartışmaları özetleyecektir.

### **Bölüm A: Değişimlerin tespit edilmesi (60 dakika)**

Bu kısımda kolaylaştırıcı, grup değerlendirme faaliyetini açıkladıktan sonra dalga modeli diyagramında yer verilen dört farklı değişim düzeyinin, bir sene önce katıldığınız eğitimle nasıl ilişkilendirebileceğini özetleyecektir.

Bir sene önce katıldığınız eğitim oturumu ile ilişkilendirebileceğiniz ve kişi, örgüt ya da grup ve topluluk düzeylerinde yaşanan değişimleri tespit etmek için ilk önce **bireysel** çalışacaksınız.

Kolaylaştırıcı, her katılımcıya mavi, sarı ve turuncu olmak üzere üç farklı renkte kartlar dağıtacaktır. Bu kartların her birine görüşlerinizi yazmanız istenecektir. Sizlere yardımcı olacak rehber sorulara ise aşağıda yer verilmektedir.

#### **Kişi düzeyindeki değişimler**

Rehber soru: *Çalışmalarınız, tutum ve becerileriniz ile bilgilerinizde geçen yıl katıldığınız eğitimle ilişkilendirebileceğiniz ne tür değişimler gözlemlediniz?*

Bu soruya vereceğiniz yanıtı lütfen **mavi** renkli kartlara yazınız.

#### **Örgüt/grup düzeyindeki değişimler**

Rehber soru: *Örgüt/grup düzeyinde, geçen yıl katıldığınız eğitimle ilişkilendirebileceğiniz ne tür değişimler (örneğin değerlendirme yöntemlerinde kaydedilen ilerlemeler, katılımcı yaklaşımın daha fazla kullanılması, eğitim düzenleme kapasitesindeki artış, vs.) gözlemlediniz?*

Bu soruya vereceğiniz yanıtı lütfen **sarı** renkli kartlara yazınız.

### Topluluk düzeyindeki değişimler

Rehber soru: *Topluluk düzeyinde, örgütünüzün yaptığı çalışmalarla ve eğitime katılımınızla ilişkilendirebileceğiniz ne tür değişimler (örneğin gelişen sosyo-ekonomik koşullar, artan sivil toplum ve devlet işbirliği, vs.) gözlemlediniz?*

Bu soruya vereceğiniz yanıtı lütfen **turuncu** renkli kartlara yazınız.

### Değişimin görsel sunumu

Yazı tahtasına çizilen dalga modelinin uygun dairelerine kartlarınızı yerleştirin ve en önemli bulduğunuz gözlemlerinizi diğer katılımcılarla paylaşın (her bir katılımcı için 5 dakika).

Kolaylaştırıcı ortaklıkları ve farklılıkları not eder.

### Bölüm B: Küçük grup çalışması (45 dakika)

Bu bölümde **gruplara** ayrılacak ve aşağıdaki soruları tartışacaksınız:

- Tespit ettiğiniz değişimler ve geçen yıl katıldığınız eğitim arasındaki makul ve mantıklı bağlantılar nelerdir?
- Tespit ettiğiniz değişimlere katkıda bulunduğunu düşündüğünüz diğer önemli hususlar var mı? Varsa neler?
- Örgütünüzün yaptığı çalışmaların faydalanıcıları arasında gerçekleşen ve katıldığınız eğitim oturumu ile ilişkilendirebileceğiniz değişimler neler olabilir?
- Yaptığınız çalışmalar ve katıldığınız eğitimle ilişkilendirebileceğiniz topluluk düzeyindeki değişimler nelerdir?

Bu sorulara yanıt verdikten sonra, verdiğiniz ortak yanıtları içeren bir liste hazırlayınız.

### Bölüm C: Sunumlar (45 dakika)

Her grup, bulgularını katılımcıların tamamının toplandığı bir oturumda sunacaktır. Kolaylaştırıcı, bu sunumlarda yer verilen bilgileri, uzun dönemli sonuçlara dair toplanan diğer verileri tamamlaması için kaydecektir.

## Dalga model diyagramı





## 5.3 Eğitimden 3-6 ay sonra dağıtılacak değerlendirme formu

### Amaç:

Orta ve uzun vadede meydana gelen ve eğitimle ilişkilendirilebilecek değişimler ya da sonuçlar hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitim oturumunun ardından (3-6 ay sonra) katılımcıların öğrendiklerini işlerine ya da yaşamlarına aktarmalarını ve eğitimin genel topluluk düzeyindeki olası etkilerini değerlendirmek amacıyla kullanılan yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Zaman içinde meydana gelen değişimlerin takip edilebilmesi için daha önce dağıtılan değerlendirme formlarında (mesela eğitim sonu özetleyici değerlendirme formu) kullanılan soruların bir bölümüne bu formda da yer verilmelidir.
- Kişi, grup ya da örgüt/topluluk düzeyinde yaşanan değişimler hakkında bilgi toplanmasını sağlar.
- Eğitim ve meydana gelen değişimler arasında makul bağlantıların kurulmasına yardımcı olur.
- Gözlenen değişimlere dair alternatif açıklamaları ele alma fırsatı verir. Bu da, eğitimin söz konusu değişimlere yaptığı katkıdaki muğlaklığın azaltılmasına yardımcı olur.
- Eğitimin zaman içinde yarattığı faydaya ilişkin bilgi toplanmasını sağlar.
- İyileştirilmesi/geliştirilmesi gereken alanların tespitini yapmada yardımcı olur.
- Toplanan veri, uzun vadedeki sonuçlara dair diğer kaynaklardan elde edilen verileri tamamlamak için kullanılır.
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.

### Gerekli malzemeler:

- Katılımcıların güncel iletişim bilgileri
- Değerlendirme formları (elektronik ortamda da hazırlanabilir)

### Bu araç için bağlam bilgisi

- Aşağıda yer verilen form, katılımcılardan **altı ay** sonra bilgilerin elde edilmesi için tasarlanmıştır.
- Eğitim katılımcıları İHE çalışması yürüten örgütlerden gelmektedir.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, bireysel ve örgütsel kapasitede yaşanan değişimleri tespit etmek ve eğitimle ilişkilendirilebilecek başarı öykülerini toplamaktır.

## Örnek: altı aylık takip formu

### BÖLÜM I. GENEL BİLGİLER

1. Soyad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)

2. Ad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)

3. Cinsiyet  Kadın  Erkek

4. E-posta (iş)\*

5. E-posta (kişisel)\*

6. Telefon

7. Cep telefonu

8. Faks

9. Adres

10. Ülke

11. Eğitime katıldığınız yıl

12. Kurumunuzdaki göreviniz

\* Lütfen aktif olarak kullandığınız e-posta adresinizi yazın.

### BÖLÜM II. KURUM BİLGİLERİ

13. Kurumunuzun adı

14. Kurum yöneticisinin adı

15. Kurumun adresi

(a) Numara

(b) Sokak

(c) Posta kutusu

(d) Şehir

(e) Eyalet/Bölge

(f) Posta kodu

(g) Ülke

16. Kurumun telefonu

17. Kurumun faks numarası

18. E-posta (kurum)	19. E-posta (kurum yöneticisi)
20. İnternet adresi	
21. Kurumun kurulduğu sene	
22. Kurumda çalışanların sayısı Tam zamanlı:                      Yarı zamanlı:	23. Gönüllü sayısı
24. Lütfen Kuruluşun türünü belirtiniz: <input type="checkbox"/> Yerel sivil toplum örgütü <input type="checkbox"/> Üniversite/araştırma merkezi <input type="checkbox"/> Ulusal sivil toplum örgütü <input type="checkbox"/> Devlet kurumu <input type="checkbox"/> Ulusal kurum <input type="checkbox"/> Diğer (lütfen belirtin)	

### BÖLÜM III. BİREYSEL KAPASİTEDEKİ DEĞİŞİMLER

*Bu değişimler, eğitime katılımınız neticesinde tutum ve davranışlarınızda ortaya çıkan değişimlerdir. Bu değişimler genellikle orta vadeli olmakla birlikte kısa vadeli de olabilirler.*

25. Eğitimde edindiğiniz insan hakları ve insan hakları eğitimi bilgi, beceri, yöntem ve tekniklerini örgütünüzdeki işinizde kullanıyor musunuz?

Evet       Hayır

Aşağıda yer verilen kategoriler için, eğitimde öğrendiklerinizden hangilerini kullandığınızı açıklayınız.

26. İçerik bilgisi

27. Beceriler

28. Yöntem/teknik

29. Eğitimde öğrendiklerinizi günlük çalışmanızda kullanırken karşılaştığınız zorluklardan bir bölümünü açıkla mısınız?

30. Eğitime katılımınız sonucunda fikir ve/veya tutumlarınızda herhangi bir değişiklik oldu mu?

Evet       Hayır

Yanıtınız **evet** ise, lütfen açıklayınız.

## BÖLÜM IV. ÖRGÜTSEL KAPASİTEDEKİ DEĞİŞİMLER

*Bu değişimler, eğitime katılımınız neticesinde örgütünüzde ortaya çıkan değişimlerdir. Bu değişimler, genellikle orta vadeli olmakla birlikte kısa vadeli de olabilirler.*

31. Eğitimde öğrendiklerinizi örgütünüzde yaptığınız işe dâhil edebildiniz mi?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen niçin dâhil edemediğinizi açıklayınız

32. Örgütünüz, eğitim neticesinde edindiğiniz bilgi, beceri, yöntem ya da tekniklerden herhangi birini İHE faaliyetlerinde **toplumsal cinsiyet eşitliğinin** teşvik edilmesi için kullanıyor mu?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen niçin dâhil edemediğinizi açıklayınız

33. Örgütünüz, eğitimde edindiğiniz bilgi, beceri, yöntem ya da tekniklerden herhangi birini İHE faaliyetlerinin **değerlendirilmesinde** kullanıyor mu?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen kullanılan değerlendirme sürecini açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız.

34. Eğitime katılımınızın bir sonucu olarak örgütünüzün İHE faaliyetlerinde meydana gelen **diğer değişimleri** açıklayınız.

35. Örgütünüzün İHE faaliyetlerinde meydana gelen değişimlerle ilgili olduğunuzu düşündüğünüz sonuçları açıklayınız.

36. Örgütünüz, eğitimde edindiğiniz fikir ya da yöntemleri eğitim DİŞINDAKİ faaliyetlerinde (örneğin savunuculuk/izleme kampanyaları, politika değişimi, mevzuat yenileme vs.) kullandı mı?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise nasıl kullandığını açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise nedenini açıklayınız.

37. Eğitim oturumu sırasında öğrendiklerinizin, örgütünüzün **DİĞER** faaliyetlerinde elde edilen önemli sonuçlara nasıl katkıda bulunduğunu açıklayınız.

**BÖLÜM V. KATILIMCI EYLEM PLANI**

38. Hazırladığınız eylem planının uygulanmasında hangi aşamadasınız?

- Henüz uygulamaya başlamadım (lütfen 42. soruya gidiniz).
- Uygulama süreci halen devam ediyor.
- Uygulama tamamlandı.

39. Bu planı uygulamak için **attığınız adımları** tanımlayınız.

40. Bu planı uygularken **karşılaştığınız zorlukları** tanımlayınız.

41. Şimdiye dek **gözlemlediğiniz sonuç/değişimleri** tanımlayınız.

42. Bu planı neden henüz uygulayamadığınızı açıklayınız.

**BÖLÜM VI. AĞLAR VE İŞBİRLİKLERİ**

43. Eğitime katılımınız sonucunda kurumunuz herhangi bir ağa dahil oldu mu ya da herhangi bir işbirliği içine girdi mi?

- Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız.

**BÖLÜM VII. MATERYALLER VE ARAÇLAR**

44. Sizlere eğitim sırasında verilen İHE materyallerini İHE çalışmalarınızda doğrudan ya da uyarlayarak kullandınız mı?

- Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen kullandığınız materyal ve araçların hangileri olduğunu belirtiniz. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız.

**BÖLÜM VIII. BAŞARI HİKAYELERİ**

45. Eğitim oturumunda öğrendiklerinizle ilişkilendirebileceğiniz herhangi bir başarı hikayesi var mı? Varsa açıklar mısınız?

## BÖLÜM IX. YENİ HABERLER

46. Eğitime katıldığınız tarihten bu yana toplumunuzda insan hakları alanında meydana gelen önemli gelişmeleri anlatınız.

47. Eğitim oturumundan sonra katıldığınız diğer eğitimleri yazınız.

48. Eğitime katıldığınızdan beri kişisel olarak deneyimlendiğiniz ve bizimle paylaşmak istediğiniz değişimleri açıklayınız.

## BÖLÜM X. GENEL YORUMLAR

49. Paylaşmak istediğiniz diğer görüş ve önerileri lütfen yazınız.

**Teşekkür ederiz!**

## 5.4 Eğitimden 12-24 ay sonra dağıtılacak değerlendirme formu

### Amaç:

Uzun vadede meydana gelen ve eğitimle ilişkilendirilebilecek değişim ya da sonuçlar hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- Eğitimin ardından (12-24 ay sonra) katılımcıların öğrendiklerini işlerine ya da yaşamlarına aktarmalarını ve eğitimin geniş topluluk düzeyindeki olası etkilerini değerlendirmek amacıyla kullanılan yazılı bir değerlendirme aracıdır.
- Zaman içinde meydana gelen değişimlerin takip edilebilmesi için daha önce dağıtılan değerlendirme formlarında (mesela eğitim sonu özetleyici değerlendirme formu ya da 6 aylık takip formu) kullanılan soruların bir bölümüne bu formda da yer verilmelidir.
- Kişi, grup ya da örgüt/topluluk düzeyinde yaşanan değişimler hakkında bilgi toplanmasını sağlar.
- Eğitim ve meydana gelen değişimler arasında makul bağlantıların kurulmasına yardımcı olur.
- Gözlenen değişimlere dair alternatif açıklamaları ele alma fırsatı verir. Bu da, eğitimin söz konusu değişimlere yaptığı katkıdaki muğlaklığın azaltılmasına yardımcı olur.
- Eğitimin zaman içinde yarattığı faydaya ilişkin bilgi sağlar.
- İyileştirilmesi/geliştirilmesi gereken alanların tespitini yapmada yardımcı olur.
- Toplanan veri, uzun vadedeki sonuçlara dair diğer kaynaklardan elde edilen verileri tamamlamak için kullanılır.
- Açık ve kapalı uçlu sorular gibi çeşitli soru tipleri kullanılabilir.

### Gerekli malzemeler:

- Katılımcıların güncel iletişim bilgileri
- Değerlendirme formları (elektronik ortamda da hazırlanmış olabilir)

### Bu araç için bağlam bilgisi

- Aşağıda yer verilen form, eğitim oturumundan **yirmi dört ay** sonra katılımcılardan yazılı bilgi toplamak için tasarlanmıştır.
- Eğitim katılımcıları İHE çalışması yürüten örgütlerden gelmektedir.
- Bu aracın kullanılmasındaki temel amaç, bireysel ve örgütsel kapasitede yaşanan değişimleri tespit etmek ve eğitimle ilişkilendirilebilecek başarı öykülerini toplamaktır.

## Örnek: 24 aylık takip formu

### BÖLÜM I . GENEL BİLGİLER

1. Soyad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)

2. Ad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)

3. Cinsiyet  Kadın  Erkek

4. E-posta (iş)\*

5. E-posta (kişisel)\*

6. Telefon

7. Cep telefonu

8. Faks

9. Adres

10. Ülke

11. Kurumunuzdaki göreviniz

\* Lütfen aktif olarak kullandığımız e-posta adresini yazın.

### BÖLÜM II . KURUM BİLGİLERİ

Bu kısmı yalnızca eğitimin ardından aşağıdaki bilgilerden herhangi birinde bir **değişiklik olduysa** doldurunuz.

12. Kurumunuzun adı

13. Kurum yöneticisinin adı

14. Kurumun adresi

(a) Numara

(b) Sokak

(c) Posta kutusu

(d) Şehir

(e) Eyalet/Bölge

(f) Posta kodu

(g) Ülke

15. Kurumun telefonu

16. Kurumun faks numarası

17. E-posta (kurum)

18. E-posta (kurum yöneticisi)

19. İnternet adresi

20. Kuruluş yılı

21. Kurumda çalışanların sayısı

22. Gönüllü sayısı

Tam zamanlı:

Yarı zamanlı:



23. Kurumun türü

- Yerel sivil toplum örgütü  Üniversite/araştırma merkezi  
 Ulusal sivil toplum örgütü  Devlet kurumu  
 Ulusal kurum  Diğer (lütfen belirtin)

### BÖLÜM III. YAKIN ZAMANDA YAPILAN İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ (İHE) FAALİYETLERİ

Eğitime katıldıktan **sonra** örgütünüz tarafından düzenlenen bir ya da iki insan hakları eğitimi faaliyetiyle ilgili olarak lütfen aşağıdaki kısımları doldurunuz. .

#### Birinci faaliyet

24. Faaliyetin adı

25. Faaliyetin gerçekleştirildiği tarih

26. Faaliyetin süresi

27. Amaç

28. Hedef kitle

29. Faaliyetin türü

- (a) Çalıştay  (b) Yayın  (c) Savunuculuk kampanyası   
(d) Kamuya açık etkinlik  (e) Diğer (Lütfen belirtiniz)

30. Faaliyetin içeriği (amaçlar, eğitsel içerik, yaklaşım, vs.)

(a) Faaliyetin hedeflerini açıklar mısınız?

(b) Faaliyetin temel içeriğini açıklar mısınız?

(c) Faaliyette kullanılan yöntem ve/veya teknik/araçları açıklar mısınız? (Örneğin katılımcı yaklaşım, seminerler ve konferanslar, öğretici oyunlar, broşür ve kitapçıklar, videolar, vs.)

31. Sizin bu faaliyetteki rolünüz neydi?

- (a) Faaliyetin tasarımı   
(b) Materyallerin tasarımı   
(c) Kolaylaştırıcılık   
(d) Faaliyetin koordinasyonu   
(e) Diğer (lütfen belirtiniz)   
(f) Üstlendiğiniz rolün ayrıntıları:

32. Bu faaliyette eğitimde size sağlanan materyallerden hangilerini kullandınız? (örneğin eğitim el kitabındaki faaliyetler, değerlendirme formları, vs.)	
33. Bu faaliyet değerlendirildi mi? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır Yanıtınız <b>evet</b> ise, kullanılan değerlendirme yöntem(ler)ini açıklayınız.	
34. Faaliyetin temel sonuçlarını sıralayın:	
<b>İkinci faaliyet</b>	
35. Faaliyetin adı	
36. Faaliyetin gerçekleştirildiği tarih	37. Faaliyetin süresi
38. Amaç	39. Hedef kitle
40. Faaliyetin türü (a) Çalıştay <input type="checkbox"/> (b) Yayın <input type="checkbox"/> (c) Savunuculuk kampanyası <input type="checkbox"/> (d) Kamuya açık etkinlik <input type="checkbox"/> (e) Diğer (Lütfen belirtiniz)	
41. Faaliyetin içeriği (amaçlar, eğitsel içerik, yaklaşım, vs.) (a) Faaliyetin hedeflerini açıklar mısınız?  (b) Faaliyetin temel içeriğini açıklar mısınız?  (c) Faaliyette kullanılan yöntem ve/veya teknik/araçları açıklar mısınız?  (Örneğin katılımcı yaklaşım, seminerler ve konferanslar, öğretici oyunlar, broşür ve kitapçıklar, videolar, vs.)	

42. Sizin bu faaliyetteki rolünüz neydi?

- (a) Faaliyetin tasarımı
- (b) Materyallerin tasarımı
- (c) Kolaylaştırıcılık
- (d) Faaliyetin koordinasyonu
- (e) Diğer  (lütfen belirtiniz):
- (f) Üstlendiğiniz rolün ayrıntıları:

43. Bu faaliyette eğitimde size sağlanan materyallerden hangilerini kullandınız? (örneğin eğitim el kitabındaki faaliyetler, değerlendirme formları, vs.)

44. Bu faaliyetin değerlendirildi mi?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise, kullanılan değerlendirme yöntem(ler)ini açıklayınız.

45. Faaliyetin temel sonuçlarını sıralayın:

#### BÖLÜM IV. ÖRGÜTSEL KAPASİTEDEKİ DEĞİŞİMLER

*Bu değişimler, eğitime katılımınızın bir sonucu olarak örgütünüzde görülen değişimlerdir. Bu değişimler, genellikle orta vadeli olmakla birlikte kısa vadeli de olabilirler.*

46. Eğitimde öğrendiklerinizi örgütünüzün insan hakları çalışmalarına dâhil edebildiniz mi?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız

47. Örgütünüz eğitimde edindiğiniz bilgi, beceri, yöntem ya da tekniklerden herhangi birini İHE faaliyetlerinde **toplumsal cinsiyet eşitliğinin** teşvik edilmesi için kullanıyor mu?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen kullanılan stratejileri açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız.

48. Örgütünüz eğitimde edindiğiniz bilgi, beceri, yöntem ya da tekniklerden herhangi birini İHE faaliyetlerinin **değerlendirilmesinde** kullanıyor mu?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen kullanılan stratejileri açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız.

49. Eğitime katılımınızın bir sonucu olarak örgütünüzün İHE faaliyetlerinde meydana gelen **diğer değişimleri** açıklayınız.

50. Örgütünüzün İHE faaliyetlerinde meydana gelen değişimlerle ilgili olduğunuzu düşündüğünüz sonuçları açıklayınız.

51. Örgütünüz eğitimde edindiğiniz fikir ya da yöntemleri, eğitim DİŞINDAKİ faaliyetlerinde (örneğin savunuculuk/izleme kampanyaları, politika değişikliği, mevzuat yenileme vs.) kullandınız mı?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise nasıl kullandığınızı açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise nedenini açıklayınız.

52. Eğitim oturumu sırasında öğrendiklerinizin, örgütünüzün **DİĞER** faaliyetlerinde elde edilen önemli sonuçlara nasıl katkıda bulunduğunu açıklayınız.

## BÖLÜM V. EĞİTİMDE EDİNDİĞİNİZ DENEYİMLERİN ÖRGÜTÜNÜZÜN İNSAN HAKLARI ÇALIŞMALARINA ETKİLERİ

*Etki, bir girişimle bağlantılı en üst düzeydeki değişimdir. Etki, aynı zamanda, katıldığınız eğitimle ve örgütünüzün insan hakları çalışmalarıyla ilişkilendirilebilecek ve faydalanıcılarınızda ve topluluğun genelinde meydana gelen sürdürülebilir değişimler anlamına da gelmektedir.*

53. Katıldığınız eğitimden sonra, örgütünüzün yürüttüğü insan hakları faaliyetlerinin topluluk/toplum geneline DOĞRUDAN ya da DOLAYLI bir etkisi oldu mu?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise bu etkinin ne olduğunu ve bunun hakkında nasıl bilgi topladığınızı (değerlendirmenizi) açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise, lütfen nedenini açıklayınız.

**BÖLÜM VI. KATILIMCI EYLEM PLANI**

54. Hazırladığınız eylem planının uygulanmasında hangi aşamadasınız?

- Henüz uygulamaya başlamadım (lütfen 58. soruya gidiniz).
- Uygulama süreci halen devam ediyor.
- Uygulama tamamlandı.

55. Bu planı uygulamak için **attığınız adımları** tanımlayınız.

56. Bu planı uygularken **karşılaştığınız zorlukları** tanımlayınız.

57. Bu planı uygularken şimdiye dek gözlemlediğiniz **sonuç/değişimleri** tanımlayınız.

58. Bu planı neden henüz uygulayamadığınızı açıklayınız.

**BÖLÜM VII. AĞLAR VE İŞBİRLİKLERİ**

59. Eğitime katılımınız sonucunda kurumunuz herhangi bir ağa dahil oldu mu ya da herhangi bir işbirliği içine girdi mi?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen açıklayınız. Yanıtınız **hayır** ise lütfen nedenini açıklayınız.

**BÖLÜM VIII. MATERYALLER VE ARAÇLAR**

60. Sizlere eğitim sırasında verilen İHE materyallerini düzenlediğiniz herhangi bir eğitimde doğrudan ya da uyarlayarak kullandınız mı?

Evet  Hayır

Yanıtınız **evet** ise lütfen kullandığınız materyal ve araçların hangileri olduğunu belirtiniz.

## BÖLÜM IX. BAŞARI HİKAYELERİ

61. Eğitim oturumunda öğrendiklerinizle ilişkilendirebileceğiniz herhangi bir başarı hikayesi var mı? Varsa açıkla mısınız?

## KISIM X. YENİ HABERLER

62. Eğitimine katıldığınız tarihten bu yana toplumunuzda insan hakları alanında gerçekleşen önemli gelişmeleri anlatınız.

63. Eğitimden sonra katıldığınız diğer eğitimleri yazınız.

64. Eğitime katıldığınızdan beri kişisel olarak deneyimlediğiniz ve bizimle paylaşmak istediğiniz değişimleri açıklayınız.

## KISIM XI. GENEL YORUMLAR

65. Paylaşmak istediğiniz diğer görüş ve önerileri lütfen yazınız.

**Teşekkür ederiz!**

## 5.5 Etki öyküleri – veri toplama aracı

### Amaç:

Katılımcılardan orta ve uzun vadede meydana gelen ve eğitimle ilişkilendirilebilecek değişimler ya da sonuçlar hakkında bilgi toplamak

### Tanım:

- İnsan hakları eğitiminin etkisini gösteren, kısa ve merak uyandıran hikâyelerin oluşturulması amacıyla katılımcılardan uygun bilgilerin elde edilmesine yönelik açık uçlu soruların kullanıldığı anket tipi bir değerlendirme aracıdır.
- Tüm düzeylerde (kişi, grup/örgüt ve topluluk/toplum) gerçekleşen orta ve uzun vadeli değişimler hakkında bilgi toplanmasına odaklanır.
- Eğitim ve meydana gelen değişimler (beklenen ve beklenmeyen) arasında makul bağlantıların kurulmasına yardımcı olur.
- Toplanan veri, orta ve uzun vadedeki sonuçlara dair diğer kaynaklardan (6 aylık takip formu, 24 aylık takip formu, vs.) elde edilen verileri tamamlamak için kullanılır.
- Genellikle açık uçlu sorulara yer verilir.

### Gerekli malzemeler:

- Katılımcıların güncel iletişim bilgileri
- Form (elektronik ortamda da hazırlanabilir)

### Bu araç için bağlam bilgisi:

- Aşağıda yer verilen etki öyküsü veri toplama aracı Amerika Birleşik Devletleri, Sağlık ve İnsani Hizmetler Birimi, Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi, *Etkiler ve Değerler: Programınızın Öyküsünü Anlatmak* (Atlanta, Georgia, 2007) adlı eserden uyarlanmıştır.

**Not:** Etki öyküleri gibi nitel veriler (a) bireysel düzeyde ve belirli bir faaliyete özgü etkileri ve (b) eğitim ve sonuçlar arasında kurulan bağlantıları doğrulamaya yardımcı olsa da, etkinin kapsamını (böyle sonuçların ne sıklıkta elde edildiğini) ortaya koymakta **yetersizdir**.

## Örnek: etki öyküsü veri toplama aracı

### Giriş

Biz [örgütün adı] çalışanları olarak, kadınların insan hakları alanında yaptığımız çalışmaların etkisini ortaya koymak amacıyla etki öyküleri toplamaktayız.

Bu aracı eğitim oturumuna katılan herkesten bilgi toplamak için geliştirdik. **Vereceğiniz bilgiler, sonuçları daha somut bir biçimde aktarabilmemizi sağlayacak öyküler oluşturmak için kullanılacak.**

Etki öyküleri, topluluktaki yaşamın, örneğin

- Geleneksel uygulamalarda,
- Kadın haklarının korunmasında
- Kadınları etkileyen politika ve kanunlarda yaşanan değişimler nedeniyle nasıl daha farklı olduğunu anlatabilir.

Etki öyküleri aynı zamanda örgüt, topluluk, bireysel ya da bireylerarası düzeylerdeki çabaları da aktarmanın bir yoludur.

Fon veren kuruluşlara, kadınların insan hakları alanında yapılan çalışmaların kadınların yaşamlarının iyileştirilmesine nasıl katkıda bulunduğu göstermek için eğitimin ardından elde ettiğiniz başarıları duyurmak istiyoruz.

Hikâyeleri yayımlamadan önce sizlerle paylaşacağımızı belirtmekten de memnuniyet duymaktayız.

Lütfen aşağıdaki forma iletişim bilgilerinizi yazın. Sorularınız için [isim ve iletişim bilgileri] ulaşabilirsiniz.

Vakit ayırıp başarılarınızı bizimle paylaştığınız için teşekkür ederiz!

GENEL BİLGİLER		
1. Ad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)		
2. Soyad (Kimlik ya da pasaportunuzda yazıldığı şekliyle)		
3. Cinsiyet <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek		
4. E-posta (iş)		5. E-posta (kişisel)*
6. Telefon	7. Cep telefonu	8. Faks



9. Adres	10. Ülke
11. Kurumunuzdaki göreviniz	

\* Lütfen aktif olarak kullandığımız e-posta adresini yazın.

### ETKİ ÖYKÜSÜ SORULARI

12. Öykünüzün odağı nedir?
13. Öykünüz nerede ve ne zaman yaşandı?
14. Öykünüzün aktörü ya da aktörleri kim ya da kimler?
15. Öykünüzün bağlamı ya da arka planı neydi?
16. Karşılaştığınız zorluklar nelerdi? Bunların nasıl üstesinden geldiniz?
17. Başarıya ulaşmak için ne tür eylemlerde bulundunuz? Ne kadar zaman aldı? Hangi kaynakları kullanmanızı gerektirdi?
18. Öykünüzün en önemli sonuçları nelerdi?
19. Beklenen ve beklenmeyen hangi değişimler yaşandı?
20. Katıldığınız eğitim başarınıza nasıl katkıda bulundu?
21. Öykünüze bir isim verin! Unutmayın ki burada okuyucunun dikkatini çekmeyi amaçlıyorsunuz!

**Teşekkür ederiz!**

6.  
TAVSİYE VE TEKNİKLER

## 6.1 Mülakatlar

Aşağıda mülakata hazırlanırken ve mülakatı gerçekleştirirken<sup>60</sup> yararlanabileceğiniz bazı tavsiyelere ve bu aracın avantajlı ve dezavantajlı yönlerine yer verilmektedir.<sup>61</sup>

### Mülakata hazırlanırken

- Mülakat yapmak istediğiniz kişileri belirleyin.
- Mülakat sorularını farklı gruplara uygun olarak tasarladıktan sonra mülakat formları hazırlayın. Örneğin katılımcılarla içerik uzmanlarına soracağınız sorular birbirinden farklı olabilir.
- Mülakat yapmayı istediğiniz kişilerle iletişime geçin, mülakatın amacını açıklayın ve mülakatın gerçekleştirileceği yeri ve zamanı belirleyin.
- Mülakat için dikkatin dağılmayacağı sessiz bir yer tercih edin.
- Mülakat sorularını mülakat yapacağınız kişilere önceden gönderin.
- Mülakatı (görsel ya da sesli olarak) kaydetmek istiyorsanız, mülakat yapacağınız kişiden izin alın.

### Mülakatı gerçekleştirirken

- Mülakata, mülakatın amacını ve arka planını açıklayarak başlayın.
- Tercih ettiğiniz mülakat formatını ve mülakatın ne kadar süreceğini mülakat yapacağınız kişiye açıklayın.
- Mülakat yapacağınız kişiye sormak istediği herhangi bir konunun bulunup bulunmadığı sorun.
- Mülakata, mülakat yapacağınız kişiyle ilgili standart giriş sorularıyla başlayın.
- Soruları teker teker sorun ve farklı bölümler için araya geçişler koyun.
- Mülakatta daha önce belirlediğiniz sıraya uyun.

### Mülakatın ardından

- Aldığınız notları gözden geçirin. Gerektiği takdirde yazılı olarak tuttuğunuz notlara ekler yapın.
- Gözlemlerinizi, düşüncelerinizi ve çıkarımlarınızı not edin.
- Mülakatı kaydettiyseniz, kullandığınız ses kayıt cihazı ya da videonun kaydedip kaydetmediğini bir kez daha kontrol edin.

<sup>60</sup> "Mülakat esnasında kullanılabilecek pratik öneriler: ne olduğunu hatırlamak" adlı eserden uyarlanmıştır, *Değerlendirme El Kitabı* içinde, derleyen: Jen Harvey, (Öğrenme Teknolojisinin Yaygınlaştırılması Girişimi, 1998).

<sup>61</sup> Okyanus ve Atmosfer Ulusal Müdürlüğü (NOAA), Eğitim ve Sürdürülebilir Kalkınma Ofisi. (n.d.) *Eğitim Projelerinin Değerlendirmelerinin Tasarımı* adlı eserden uyarlanmıştır.

Mülakatın avantajları	Mülakatın dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"><li>Değerlendirme formu ya da bir anket aracılığıyla toplayabileceğinizden çok daha ayrıntılı bir bilgiye ulaşmanızı sağlar.</li><li>Sözlü olarak ifade edilmeyen hususların gözlemlenebilmesini sağlar.</li><li>Soruların hazırlanması ve nihai haline getirilmesi için bir fırsat sunar ve mülakat esnasında verilen yanıtların daha fazla açılması talep edilebilir (takip soruları).</li><li>Teknoloji sayesinde mülakatın her aşaması kaydedilebilir. Ses kayıt cihazları ve/veya video kameralar, görüşmelerin eksiksiz ve yoruma açık bırakmayacak şekilde kaydedilmesini sağladıkları için yararlı olabilir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mülakat zaman gerektiren bir iştir (ve pahalı da olabilir).</li><li>Mülakatı gerçekleştirilen kişinin mülakat esnasında nesnel ve yargısız kalmasını sağlamak güç olabilir.</li><li>Not almak suretiyle yapılan mülakatlar sürekli bir çaba ve tekrarla geliştirilebilecek bir beceridir ve dolayısıyla da zaman ve kaynak yönünden her zaman çok etkili bir seçenek olmayabilir.</li><li>Mülakatların, özellikle de telefonla yapılanların, kaydedilmesi güç olabilir.</li><li>Görüşülen kişiler kayıt cihazlarının kullanımı konusunda rahat hissetmeyebilirler.</li></ul>

## 6.2 Odak grup toplantıları için tavsiyeler

Aşağıda odak grup toplantısı için planlama ve kolaylaştırma sürecine yer verilmekte ve devamında da bu aracın kullanılmasının avantajlı ve dezavantajlı yönlerine değinilmektedir.<sup>62</sup>

Adım 1: Hazırlık	Adım 2: Toplantı	Adım 3: Toplantının yönetimi	Adım 4: Takip
<p><b>Toplantıyı niçin yaptığınız konusunda net olun</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ne öğrenmek istediğinizi bir kez daha gözden geçirin</li><li>• Grubun yanıtlamasını arzu ettiğiniz soruları hazırlayın</li><li>• Zamanın yetmemesi ihtimalini göz önünde bulundurarak sorular arasında bir öncelik sıralaması yapın</li></ul> <p><b>Hedefinize ulaşmanızı sağlayacak bir gündem hazırlayın</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcı sayısına ve katılımcılardan ne beklediğinize karar verin</li><li>• İçerik ve çıktı da dâhil olmak üzere odak grup toplantısının amaçlarının ne olacağına karar verin</li><li>• Toplantı esnasında uyulmasını rica edeceğiniz kuralları belirleyin</li><li>• Toplantının yerine, tarihine ve süresine karar verin ve kesinleştirin</li></ul> <p><b>Katılımcıları tespit edin ve rolleri dağıtın</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kimlerin ve toplam olarak kaç kişinin toplantıya katılacağına karar verin ve bu kişileri tespit edin</li><li>• Lider kolaylaştırıcıyı ayarlayın.</li><li>• Toplantıyı kayıt altına alacak birisini ayarlayın</li></ul> <p><b>Mekânı ve araçları ayarlayın</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toplantı mekânına ve oturma düzenine karar verin</li><li>• İhtiyaç duyabileceğiniz malzemeleri (yazı tahtası, yazı kalemleri, isimlikler, vs.) tespit edin</li><li>• Gerekliyse katılımcılar için konaklama yeri ayarlayın</li></ul>	<p><b>Giriş</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kolaylaştırıcıyı tanıtır</li><li>• Katılımcıları tanıtır</li></ul> <p><b>Gündemi açıklayın</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toplantının amacını anlatın</li><li>• Katılımcıların rollerini açıklayın</li><li>• Kuralları açıklayın</li><li>• Kolaylaştırıcının tarafsız rolüne vurgu yapın</li><li>• Grubunun hafızasını kaydeden bir kişi olarak kolaylaştırıcı</li><li>• Toplantının özü (beyin fırtınası, karar toplantısı, vs.)</li><li>• Çatışma çözümü</li><li>• İdari konular (aralar, başlama ve bitiş zamanları, vs.)</li></ul>	<p><b>Amaca yönelik olarak ilerleyin</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Başlangıçta tespit edilen amaca doğru ilerlemeyi sağlamak için gruba rehberlik edin</li><li>• Gruptaki herkesin katılımını sağlayın</li></ul> <p><b>Toplantıyı bitirmeden, bir sonraki adımınızın ne olacağını düşünün</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcılardan öğrenmeyi arzu ettiğiniz başka bilgiler var mı?</li><li>• Bu grubu tekrar bir araya getirebilmeniz mümkün olacak mı?</li><li>• Süreç tatmin edici bir şekilde ilerledi mi?</li></ul> <p><b>Toplantıyı kapatırken</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Katılımcılara ve not tutanlara teşekkür edin.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Daha önce kararlaştırdıklarınızı uygulamaya koyun.</li></ul>

<sup>62</sup> Rossett, *Eğitim İhtiyaç Analizi* adlı eserden uyarlanmıştır.

Odak grup toplantısının avantajları	Odak grup toplantısının dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilginin bir grup insandan elde edilmesini sağladığından ele alınan konularda farklı perspektiflerin ne olabileceğinin görülebilmesine yardımcı olur.</li> <li>• Katılımcılar arasındaki etkileşimin ve sözlü olarak ifade edilmeyenlerin gözlemlenebilmesine olanak verir.</li> <li>• Yapılan tartışmalar, grubunun üyelerine, fikirlerini birbirlerinin yorumları ve aralarındaki etkileşim üzerinde bina ederek ortaya koyma şansı verir.</li> <li>• Gündemde yer verilen konu ve başlıkların tartışılmasıyla bir sinerji yaratılır.</li> <li>• İşinin ehli bir kolaylaştırıcı çok yararlı bilgilere ulaşılmasını ve rahat bir tartışma ortamının tesis edilebilmesini sağlar.</li> <li>• Kolaylaştırıcı soruları daha net bir biçimde ifade edebilir ve verilen yanıtların daha fazla açılmasını ve daha ayrıntılı bir şekilde ifade edilmesini sağlayabilir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katılımcıların tümü için uygun zamanın bulunması güç olabilir.</li> <li>• Bazı katılımcılar tartışmalarda fazla baskın gelip diğerlerinin katılımlarını olumsuz yönde etkileyebilir ya da grubun görüş ve fikirlerini kendi yönüne çekebilir.</li> <li>• İçerik kapanık katılımcılar tartışmalar esnasında kendilerini ifade etme konusunda rahat hissetmeyebilirler.</li> <li>• Görüş birliğine ya da ortak bir vizyona varmak zor olabilir.</li> <li>• Tartışmaların öngörüldüğünden daha uzun sürmesi halinde zaman problemi ortaya çıkabilir ve bu nedenle bütün konulara değinilemeyebilir.</li> <li>• Bazı katılımcılar, başkalarının önünde hassas olarak değerlendirdikleri bilgi ya da görüşleri paylaşma konusunda rahat hissetmeyebilirler.</li> <li>• Kolaylaştırıcının gerekli becerilere sahip olmaması halinde toplantı kolayca “rayından çıkabilir.”</li> </ul>

### 6.3 Değerlendirme formunun oluşturulması için tavsiyeler

Eğitim ihtiyaç analizi, biçimlendirici değerlendirme, eğitim sonu özetleyici değerlendirme ya da aktarım ve etki değerlendirmelerinden hangisini yaparsanız yapın, değerlendirme formu aracılığıyla iyi bir veri setine ulaşabilmek için, soruları iyi sormamız gerekir.<sup>63</sup> Aşağıda soruların belirlenmesinde kullanılabilen birtakım önerilere yer verilmektedir:

- Soruları sırf soru sormak için değil; yapacağınız değerlendirmenin amacıyla ilgili olarak sorun. Zaman içinde başarmayı hedeflediğiniz sonuçlara dair bilgi toplayabilmenizi sağlayacak soruları sormaya odaklanın.
- Soruları yönelttiğiniz kişilerin soruların nasıl yanıtlanması gerektiğini- tik atarak ya da seçeneğin altını çizerek veyahut yanıtı ayrı bir yerde yazarak- anladıklarından emin olun.
- İkili sorular sormaktan kaçının; çünkü insanlar her birine farklı yanıt vermeyi tercih edebilirler. İkili soru örneği: *A ve B araçlarının kullanımı konusundaki görüşünüz nedir?*
- Soruların dilinin olabildiğince sade ve anlaşılır olmasına özen gösterin.
- Soruları mümkün olduğunca kısa tutun; zira uzun sorular bazen yanıltıcı ya da kafa karıştırıcı olabilir.
- Açık (kişilerden görüş ve düşüncelerini paylaşmalarını talep eden sorular) ve kapalı (kişilerden verili seçeneklerden birini ya da birden fazlasını işaretlemelerini isteyen sorular) uçlu sorular arasında bir dengenin olmasına gayret edin.
- Sorularınızın muğlak ve dolayısıyla farklı kişisel yorumlara açık olmadığından emin olun. Mesela *"Sunum mu yoksa panel mi tercih edersiniz?"* şeklinde sorulmuş bir soruya verilen cevap, sorunun sorulduğu kişinin *sunum* ve *panel* kavramlarını nasıl algıladığına bağlı olarak değişecektir. Sorunun net bir biçimde anlaşılması için bu tür terimlere yer verdiğinizde, söz konusu terimlerin açıklamalarını da eklemeyi ihmal etmeyin.
- Yanıtı çok bariz olan ya da herkesten aynı yanıtı almayı amaçlayan veya takdir toplamayı hedefleyen soruları sormaktan kaçının. Örneğin: *Bu eğitimi nasıl değerlendirirsiniz? Muhteşem, harika ya da şimdiye dek gördüklerim arasında en iyisi!*
- Sorulara yanıt verenleri, verecekleri yanıtları düşünmeleri konusunda teşvik etmek için farklı soru formatları kullanın. Sadece *katılıyorum* kutucuklarının işaretlenmesini içeren bir formattan kaçın.
- Eğer evet/hayır şeklinde cevaplar istemiyorsanız, evet/hayır sorularını kullanmayın.
- Her soruya bir rakam verin. Bu, ileride yapacağınız veri analizini kolaylaştıracaktır.
- Yönlendirici olabilecek soruları sormaktan imtina edin. Sorularınızı, alacağınız yanıtların çeşitlilik göstermesini sağlayacak şekilde kaleme alın.
- Etkiyi anlamak için hazırlayacağınız soruların bir bölümünü iki farklı biçimde hazırlayın; bu sayede yanıtların tutarlılıklarını karşılaştırma olanağına sahip olursunuz.

<sup>63</sup> "İyi sorular yazmak için bazı rehber ilkeler", *Değerlendirme El Kitabı* içinde.

Değerlendirme formunun avantajları	Değerlendirme formunun dezavantajları
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çok sayıda katılımcıdan aynı zaman diliminde bilgilerin toplanması için bir fırsattır.</li> <li>• Hem nicel hem de nitel bilgileri verecek soruların sorulmasını sağlar.</li> <li>• Sorular, yanıt veren kişilere gizli kalabilme şansını verebilir ya da kişilerin kimliklerini açıkça yazmalarına da olanak verebilir.</li> <li>• Dağıtımı ve toplanması doğrudan ya da dolaylı yollarla yapılabilir (faks, kişisel, ikinci bir kaynak vasıtası, vs) . Bu sayede – ve gerekiyorsa – yanıt verenlerin kimliklerinin gizli kalmasını sağlayabilir.</li> <li>• Değerlendirme formları çok sayıda insandan ekonomik bir şekilde veri toplanması için sıklıkla kullanılan bir araçtır ve uzaktan da yapılabilir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mülakatlar ya da odak grup toplantısı kadar esnek değildir.</li> <li>• Değerlendirme formları doğrudan yer verdikleri sorularla ilgili bilgilerin elde edilmesini sağladığından, beklenmeyen ya da öngörülemeyen konuların ele alınması için uygun değildir.</li> <li>• Yanıt verme oranı her zaman güvenilir değildir ve bu oran zaman içinde azalabilir (örneğin aktarım ve etki değerlendirmeleri için hazırlanan bir değerlendirme formuna yanıt verme oranı, eğitim sonu özetleyici değerlendirme formuna verilen yanıtlarla karşılaştırıldığında, neredeyse yarı yarıyadır).</li> <li>• Bazı insanlar görüşlerini yazılı olarak ifade etmektense sözlü olarak dile getirmeyi tercih ediyor olabilir.</li> </ul>



## 6.4 Değerlendirme formunda etkili soruların hazırlanması için tavsiyeler

Etkili bir değerlendirme formunun kilit noktası içereceği soruların niteliğidir. Aşağıda eğitim sonu değerlendirme formunda yer verilecek soruların kaleme alınmasında sizlere rehberlik edebilecek bazı tavsiyeleri bulabilirsiniz.<sup>64</sup>

- **Sorularınıza yanıt verecek kişileri göz önünde bulundurun.** Katılımcıların okuma-yazma düzeyleri, kültürleri, yaşları, vs. gibi özellikleri, değerlendirme formunun erişilebilirliğini belirleyecek temel unsurlar arasında yer almaktadır. Soruları, kişilerin kolayca anlayabilecekleri ve aynı rahatlıkta yanıtlayabilecekleri şekilde kaleme almak önemlidir.
- **Olabildiğinizce kısa ve yalın olun.** Eğitim sonu değerlendirme formunu dağıtma zamanı geldiğinde katılımcılar genellikle yorulmuş olur. Dolayısıyla yalın ve öz bir biçimde ifade edilmiş sorulara yanıt verilmesi büyük bir ihtimalle daha kolay olacaktır.
- **Gerçekten yanıtlanmasını istediğiniz soruları sorun.** “Bilmenin iyi” olacağı şeylerin başı sonu yoktur; dolayısıyla yalnızca gerçekten ihtiyaç duyduğunuz verileri toplamaya odaklanın.
- **Yönergeleriniz açık olmalıdır.** Soruların nasıl yanıtlanacağına ilişkin yönergeleri açıkça ifade edin. Örneğin, *kutucuk işaretleme, seçeneği daire içine alma, iki ya da üç cümleyle ifade etme, vs.*
- **Değerlendirme formunu değerlendirin.** Değerlendirme formunu katılımcılarınıza ya da yanıtlarını almak istediğiniz kitleye dağıtmadan önce mümkünse test edin. Değerlendirme formunun değerlendirmesini yapmak, yanlış anlaşılabilir ya da kafa karıştırabilecek soruların tespit edilmesini sağlayabilir. Böyle bir alıştırma aynı zamanda yanıt verenlerin değerlendirmeye ilgili tutumlarının anlaşılmasını da yardımcı olabilir. *Örneğin, olumsuz geri bildirimde bulunmayı sevmezler.*
- **Farklı soru tipleri kullanın.** Temel olarak iki tip soru türü bulunmaktadır: açık uçlu sorular ve kapalı uçlu sorular. Kapalı uçlu soruları çeşitlendirebilirsiniz. Aşağıdaki tabloya bakınız.

<sup>64</sup> Ellen Taylor-Powell ve Marcus Renner, “Değerlendirme verilerinin toplanması: Eğitim sonu değerlendirme formları” adlı eserden uyarlanmıştır, Wisconsin Üniversitesi, Eylül 2000.

Soru tipi	Örnek
Açık uçlu sorular	Eğitimde en yararlı bulduğunuz şey nedir?
Kapalı uçlu sorular	<p><b>“En iyisini seçin” tipi sorular</b></p> <p>Aşağıdaki konular arasında sizin için en faydalı olan hangisiydi?</p> <p>(a) _____hak temelli yaklaşım</p> <p>(b) _____uluslararası insan hakları belgeleri</p> <p>(c) _____rapor yazımı</p> <p>(d) _____insan hakları savunucuları</p>
	<p><b>“Uygun olanları işaretleyin” tipi sorular</b></p> <p>Aşağıdaki konulardan hangilerinin size yararlı olduğunu düşünüyorsunuz?</p> <p>(a) _____hak temelli yaklaşım</p> <p>(b) _____uluslararası insan hakları belgeleri</p> <p>(c) _____rapor yazımı</p> <p>(d) _____insan hakları savunucuları</p>
	<p><b>“Sıralama” tipi sorular</b></p> <p>Bugün ele aldığımız konuları bir kez daha hatırlayın. Bu konuları, size sağladıkları yarar açısından değerlendirerek 1= en yararlı ve 4= en az yararlı ifade edecek şekilde sıralayın.</p> <p>(a) _____hak temelli yaklaşım</p> <p>(b) _____uluslararası insan hakları belgeleri</p> <p>(c) _____rapor yazımı</p> <p>(d) _____insan hakları savunucuları</p>
	<p><b>“Puanlama” türü sorular</b></p> <p>Bugünkü oturumu ne derece yararlı buldunuz?</p> <p>_____ yararlı bulmadım</p> <p>_____ biraz yararlı buldum</p> <p>_____ yararlı buldum</p> <p>_____ oldukça yararlı buldum</p> <p>*Değerlendirme ölçeklerine dair daha fazla bilgi için, bkz: Tavsiye 6.5</p>

**Not:** Kapalı uçlu sorulara lütfen cevabınızı açıklayın gibi açık uçlu bir soru eklenmesi aynı zamanda nitel veri toplamanıza imkan verir. Ayrıca, yanıtlayanların puanlamalarını daha iyi anlamanıza da yardımcı olur.

## 6.5 Değerlendirme ölçekleri/Likert ölçeğine dair tavsiyeler

Katılımcıların verdikleri cevapları değerlendirmede değerlendirme ölçeklerinin kullanılmasıyla ilgili olarak aşağıda yer verilen tavsiyeleri göz önünde bulundurabilirsiniz.

- Değerlendirme ölçekleri, çok sayıda yanıt seçeneğine yer verilen ve katılımcıların değerlendirme formunda yer alan soru ve ifadelere yönelik tepkilerinin anlaşılması amacıyla yaygın olarak kullanılan bir araçtır.
- Değerlendirme ölçeği ya da Likert ölçeği oldukça fazla yanıt seçeneğini içerebilir; ancak verilerin analizini kolaylaştırmak için, verili seçeneklerin dört ya da beşle sınırlı tutulması faydalı olacaktır. Araştırmalar, insanların yediden fazla seçenek bulunan ölçeklerde görüşlerini yansıtan seçeneği bulmakta güçlük çektiklerini ya da bulamadıklarını göstermektedir.<sup>65</sup>
- Sorulara ya da ifadelere verilen yanıt aralığını tespit edebilmek için farklı numaralandırmalar yapabilirsiniz.
- Aralıklar, değerlendirme formu boyunca aynı sırayı takip etmelidir; yani değerlendirme aracındaki tüm sorulara ilişkin olarak verilen seçenekler, ya olumsuzdan olumluya ya da olumludan olumsuza gidecek şekilde ayarlanmalıdır.
- Herhangi bir karışıklık yaratmamak için bir aralıktaki seçeneklerin tümü aynı gruptaki kelimelerden oluşmalıdır.<sup>66</sup>

Mesela aşağıdaki örnekte farklı kavramları bir arada kullanılmıştır (ki bundan kaçınılmalıdır):

*İlgili değil*                      *faydalı*                                      *iyi*                                      *çok memnun kaldım*

Aşağıdaki örnekte ise benzer kavramların kullanıldığı bir örneğe yer verilmiştir:

*ilgili değil*                      *biraz ilgili*                                      *ilgili*                                      *çok ilgili*

- Numaralı ölçeklerin yanlarında açıklamalarının bulunmaması sorunun anlaşılmasını güçleştirebilir. Dolayısıyla açıklamalara yer vermek sonuçların doğruluğunu artıracaktır.
- Değerlendirme ölçeğinizdeki toplam muhtemel yanıt seçeneği sayısının tek mi yoksa çift mi olacağına karar verin. Tek sayılar, yanıtlayanların ortadaki seçeneği seçmesine olanak verir. Çift sayılar ise yanıtlayanları taraf tutmaya zorlar. Bu ikinci seçenek, insanların hangi yöne meyil ettiğini öğrenmeyi arzuladığınız durumlar için yararlı olabilir.
- *Fikrim yok* ya da *bilmiyorum* gibi seçenekleri orta seçenek olarak kullanmaktan kaçının. Bu ifadeler nötr ifadeler değildir ve grupta yer alan diğer seçeneklerle yan yana kullanılmamalıdır. Bu tip seçeneklere yer vermek durumundaysanız, mutlaka ayrı bir yerde kullanmaya özen gösterin. Ayrıca, *ne katılıyorum ne katılmıyorum* gibi terimler, yansız bir pozisyonun tanımlanması için çok daha uygundur.

<sup>65</sup> Glenn O'Neill, "Likert ölçeği & anketler – iyi uygulamalar" üzerine bir değerlendirme, Zeka Ölçüm Blogu, 20 Kasım 2007.

<sup>66</sup> Taylor-Powell ve Renner, "Değerlendirme verilerinin toplanması: Eğitim sonu değerlendirme formları".

Aşağıda yanıt ölçeğiyle birlikte verilen örnek soru ve ifadeleri bulabilirsiniz.

- Eğitimde kadın haklarıyla ilgili konulara yeterince yer verildi.

*kesinlikle katılmıyorum katılmıyorum katılıyorum kesinlikle katılıyorum*

- Kolaylaştırıcının gruptaki herkesi tartışmalara katkıda bulunmaya teşvik ettiğini düşünüyorum.

*hiç bazen çoğu zaman her zaman*

- Toplantı mekânını nasıl buldunuz?

*beklentilerimin altında beklentilerimi karşıladı beklentilerimin üzerinde*

- Eğitim elkitabını genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?

*zayıf orta iyi çok iyi*

- Bu oturumda öğrendiklerimi işime uygulayabileceğim.

*1 2 3 4 5*  
*çok azını az bir bölümümü bir kısmını büyük bir bölümünü tamamını*

## 6.6 Veri analizinde bilgisayar programlarının kullanılmasına dair tavsiyeler

Veri analizine yardımcı olan çok sayıda bilgisayar programı bulunsa da, Excel çalışma belgesi, bu tür programlar arasında en rahatlıkla erişebileceğiniz uygulamalardan biridir. Söz konusu programları kullanırken sizlere yardımcı olarak temel veri analizi tavsiyeleri aşağıdaki gibidir.<sup>67</sup>

- **Veri analizini en baştan planlayın.** Değerlendirme araçlarını planlarken, elde edeceğiniz verileri nasıl işlemek ve analiz etmek istediğinize etraflıca kafa yorun.
- **Her soruyu numaralandırın ve soruları yanıtlayan her bir kişiye kod atayın.** Bu sayede verileri kolaylıkla programa girip düzenleyebilirsiniz.
- **Verilerin çalışma belgesine girişini yapın.** Verilerin çalışma belgesine girişinin yapılması tipik olarak aşağıdaki süreci izler:
  - (a) Katılımcılara atanan kodlar ya da katılımcıların isimleri en solda bulunan sütuna yazılır.
  - (b) Sorular, çalışma belgesinin üst tarafındaki satırlara yazılır.
  - (c) Verilen yanıtların girişleri, yukarıdaki seçeneklerde belirtilen sütun ve satırlardaki bilgilerle eşleşecek şekilde yapılır.
- **Verileri ihtiyaçlarınız doğrultusunda düzenleyin.** Veri sıralaması ya da filtreleme, kullanımı kolay ve etkili bir veri analiz yoludur.
- **Gerekliyse ek kodlar kullanın.** Verileri kodlamak, bu verilerin farklı değişkenlere ya da özelliklere göre gruplanmasına olanak verir. Örneğin kadınların ve erkeklerin insan hakları eğitiminin yararlılığı konusunda ne düşündüğünü tespit etmek istiyorsanız, erkeklerin verdikleri yanıtları kadınların verdikleri yanıtlardan ayırmalısınız.
- **Örüntülere bakın.** Veri işleme programlarının en önemli işlevlerinden biri de oluşturulan belgenin ya da elde edilen veri setinin tamamında arama yapmanıza olanak vermesidir. Bu, özellikle, tekrarlanan ifade ya da kelimelerin sayılmasının, yanıtlardaki örüntülerin tespit edilmesinde anahtar olma görevi üstlendiği nicel veri analizinde faydalı olacaktır.
- **Kısıtlarınızı bilin.** Çalışma belgelerinin kullanımı görece kolay ve bu tür araçlar rahatlıkla erişilebilir olsalar da, istatistiksel analizleri gerçekleştirmede sınırlı bir yöntem olabilirler. Veri analizinde kullanılan diğer bilgisayar programlarının ve uygulamalarının avantajlı ve dezavantajlı yönlerini öğrenmeyi de göz önünde bulundurun.
- **Kaynaklara ve eğitim fırsatlarına erişin.** Çalışma belgesi gibi programları nasıl kullanabileceğiniz konusunda daha fazla bilgilenmeyi arzu ediyorsanız, bu konular hakkındaki kaynaklara internette ve basılı kaynaklardan ulaşabilirsiniz. Birkaç temel uygulamayı öğrenmek, düzenlediğiniz insan hakları eğitimine ilişkin topladığınız verileri işleme ve analiz etme becerinizi artıracığından, örgütünüzün bu alandaki kapasitesini artırmak için bir eğitim düzenlenmesini talep etmeyi göz önünde bulundurun.

<sup>67</sup> Daniel Z. Meyer ve Leanne M. Avery, "Nicel Veri Analizi Olarak Excel" adlı eserden uyarılma, *Saha Metotları*, cilt. 21, No. 1 (Şubat 2009).

## 6.7 Mantıksal çerçeve için gösterge geliştirme

Gösterge, **sonucu ölçmeyi**, o sonuca ulaşıldığını ortaya koymayı ya da o sonuca ulaşılması yolunda ilerleme kaydedildiğine dair bilgi vermeyi amaçlar. Gösterge, aynı zamanda, gerçekleşen sonuçların planlanan ya da beklenen sonuçlarla nicelik, nitelik ve zaman bakımından karşılaştırılması için de kullanılan bir araçtır.<sup>68</sup>

- Göstergeler, doğrudan ölçtüğü sonuçlarla ilişkili olmalıdır.
- Sonuçların ölçülmesinde iki türlü gösterge kullanılmalıdır. Bunlardan ilki sayısal bir değeri olan nicel gösterge; ikincisi ise algıları, yargıları ya da tutumları yansıtan nitel göstergedir.
- **Nicel göstergeler** karar alma pozisyonlarında bulunan kadın ve erkeklerin sayısı, ilkokula giden kız ve erkek çocuklarının oranı ya da kadın ve erkeklerin yıllık ortalama gelir düzeyleri gibi nicelikle ilgili ölçümlerdir.
- **Nitel göstergeler** ise insanların belli bir durum ya da konu hakkındaki yargılarını, görüşlerini, algılarını ve tutumlarını yansıtır. Duyarlılık, memnuniyet, etki, alakalılık, farkındalık, kavrayış, nitelik, yararlılığa ilişkin algılar, gelecekle ilgili beklentiler (örneğin istikrara, büyümeye, vs. dair beklentiler), bilginin gerçek hayata uygulanması, açıklık düzeyi, katılımın niteliği, diyalog ortamı, refah algısı gibi olgular nitel göstergeler arasındadır.
- Beklenen sonuçla ilgili doğrudan bir gösterge bulunamaması durumunda, dolaylı ya da **temsili göstergeler** kullanılabilir.

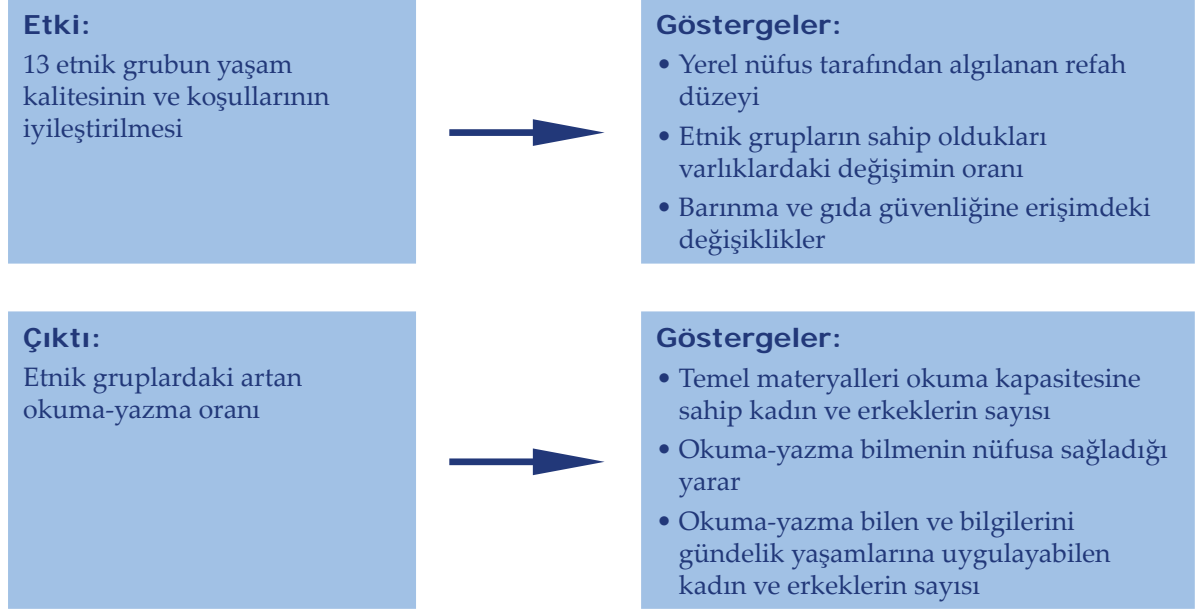
*Örneğin, eşitliğin ölçümünde, kadın örgütlerinin mevzuata etki edebilirliklerine dair en ideal gösterge, nihai olarak kabul edilen yasa metninde bu örgütlerin teklif ettikleri yahut önerdikleri tedbir ya da maddelerin kaçına yer verildiğine bakılması olabilir. Ancak yasanın kabul süreci belli bir zaman alacağından, kadın örgütlerinin teklif ettiği öneri ve maddeleri ya da bu örgütlerin savunduğu düşünceleri desteklediği bilgisi medyada yer alan milletvekillerinin sayısı, kadın örgütlerinin alana etkisini gösteren temsili gösterge olarak kullanılabilir.<sup>69</sup>*

Özellikle de mantıksal çerçeve hazırlarken kullanılacak göstergelerin neler olacağını tespit etmedeki **iyi uygulamalardan** biri de her bir sonuç için biri nitel, biri nicel, diğeri de başka bir gösterge olmak üzere azami üç göstergenin yazılmasıdır.

<sup>68</sup> "Sonuç odaklı yönetim ve CIDA".

<sup>69</sup> Emilie Filmer-Wilson, "Kalkınmanın programlanmasında insan hakları göstergelerinin kullanımına giriş". *Hollanda İnsan Hakları Dergisi*, cilt. 24, No. 1 (2006).

Aşağıda etki ve çıktı göstergelerine yer verilmektedir. Bu örnekte nicel ve nitel göstergelerin birlikte kullanıldığını görebilirsiniz. Bu örnekler her ne kadar kalkınma programlarıyla ilgili göstergeleri kapsıyor olsa da, İHE projeleri ya da programları için de hazırlanacak olan mantıksal çerçevede yer alacak sonuç ve göstergeler arasındaki ilişkileri göstermesi bakımından yararlı olabilirler.



## 6.8 Mantıksal çerçeve nasıl oluşturulur?

Sonuç odaklı yönetim (SOY) yaklaşımındaki teknikler, programların planlanması ve değerlendirilmesinde önemli bir role sahiptir. Bu teknikler, genel odağın, bir projenin operasyonel yönlerinin değerlendirilmesi ve kısa vadedeki sonuçlarından ziyade, kişilerin ve toplulukların yaşamlarında meydana gelen ve tanımlanabilir/ölçülebilir değişimleri ele alan uzun vadedeki sonuçlara yoğunlaşmasını sağladıklarından ötürü yaygın bir biçimde kullanılmaktadırlar.

- Mantıksal çerçeve, *ne yaptığımız* ve *neye ulaştığımız* arasındaki mantıksal ilişkileri ortaya koymamıza yardımcı olur.
- Bu mantıksal ilişkiler, girdileri, faaliyetleri, çıktıları, kısa ve orta vadedeki sonuçları ve etkileri takip eden ve ölçen tablolara ya da *mantıksal çerçeve matrislerine* yazılır.<sup>70</sup>
- Mantıksal çerçeve, İHE oturumumuz ile zaman içinde meydana gelecek kısa vadedeki sonuçlar ve orta vadedeki sonuç ve etkiler arasında bir ilişki kurarak, neyi ya da neleri başarabildiğimizi daha iyi anlayabilmemize yardımcı olur.

### Mantıksal çerçeveden alıntı: Toplumsal cinsiyet stratejisi

FAALİYETLER	KISA DÖNEMLİ ÇIKTILAR	ORTA VADEDEKİ ÇIKTILAR	ETKİ(LER)
<b>BİLEŞEN 5 – Toplumsal cinsiyet stratejisi</b>			
5.1 (c) İçeriğın kadın haklarıyla ilgili faaliyetlerin tümüne dâhil edilmesi	5.1.1 (a) Kadın ve erkek katılımcıların tamamında toplumsal cinsiyet sorunlarına dair farkındalık ve duyarlılık artışı 5.1.1 (b) Bölgesel paydaşlar, kadınların insan hakları alanındaki sorunları, uluslararası/bölgesel insan hakları standartlarını kullanarak daha fazla analiz edebiliyor ve ele alıyorlar.	5.1.2 Sivil toplum örgütleri, ulusal insan hakları kurumları ve hükümetler, kadın ve erkeklerin haklarını ve menfaatlerini yansıtan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen proje ve programları daha fazla teşvik ediyor, geliştiriyor ve uyguluyorlar.	Hedef bölgelerdeki kadın ve erkekler, yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına eşit katılım sağlamaları yönünde güçlendirildi.

#### Performans göstergeleri

- Faaliyetlerin tamamına katılan kişilerde (kadın/erkek) toplumsal cinsiyetle ilgili değer ve tutumlardaki değişimin derecesi ve niteliği
- 1) katılımcıların (kadın/erkek) ve 2) çalıştıkları örgütlerin, kadınların insan hakları alanındaki sorunları, uluslararası/bölgesel insan hakları standartlarını kullanarak analiz etme ve ele alma kapasitelerindeki değişim
- 1) katılımcıların (kadın/erkek) ve 2) çalıştıkları örgütlerin, proje ve programların tasarlanması, geliştirilmesi, uygulanmasında ve değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet analizini uygulama kapasitelerindeki değişim

<sup>70</sup> "Sonuç odaklı yönetim ve CIDA".





## 5.Bölüm

### İnsan hakları eğitimi değerlendirilmesi için yararlı kaynaklar

Bu bölümde basılı ve internet ortamında bulunan çeşitli kaynaklara ve bu El Kitabının hazırlanmasında başvurulan ilgili websitesi listesine yer verilmektedir.

#### 1. İnsan hakları eğitimi

- İnsan hakları eğitimi kaynaklarının bulunduğu internet tabanlı kütüphaneler
- Birleşmiş Milletler insan hakları eğitimi belgeleri ve kaynakları
- Genel insan hakları eğitimi kaynakları

#### 2. Değerlendirme ve insan hakları eğitimi kaynakları

- Genel değerlendirme
- Eğitim değerlendirmesi
- İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi

#### 3. Diğer kaynaklar

- Toplumsal cinsiyet perspektifi
- Öğretim tasarımı ve eğitim yöntemi



## 1. İnsan hakları eğitimi

Bu kısımda, insan hakları eğitimi kaynaklarının bulunduğu internet tabanlı kütüphanelerle bu El Kitabı hazırlanırken başvurulan Birleşmiş Milletlerin insan hakları eğitimi konulu belge ve kaynaklarına yer verilmektedir.

### 1.1 İnsan hakları eğitimi kaynaklarının bulunduğu internet tabanlı kütüphaneler

Amerikan İnsan Hakları Enstitüsü – Belge Merkezi (kaynakların büyük bir kısmı İspanyolca dilindedir)  
[www.iidh.ed.cr/default\\_eng.htm](http://www.iidh.ed.cr/default_eng.htm)  
[www.iidh.ed.cr/CEDOC/](http://www.iidh.ed.cr/CEDOC/)

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi (OHCHR) – Kütüphane  
[www.ohchr.org/EN/Library/Pages/Index.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Library/Pages/Index.aspx)

Birleşmiş Milletler Resmi Belge Sistemi  
<http://ods.un.org>

HURIDOCS. Uluslararası İnsan Hakları Bilgi ve Belge Sistemleri  
[www.huridocs.org/](http://www.huridocs.org/)

İnsan Hakları Eğitimi Ortaklığı (HREA)- Kaynak Merkezi  
[www.hrea.org/erc/Library](http://www.hrea.org/erc/Library)

Minnesota Üniversitesi İnsan Hakları Kütüphanesi  
[www1.umn.edu/humanrts/links/education2.html](http://www1.umn.edu/humanrts/links/education2.html)

OHCHR Kütüphanesi Katalogu  
[http://library-hchr.unog.ch/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?DB=local&PAGE=FirstTreaty Body Database](http://library-hchr.unog.ch/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?DB=local&PAGE=FirstTreaty+Body+Database)  
[www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf)

Ottawa Üniversitesi, İnsan Hakları Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi – Belge Merkezi  
[www.cdp-hrc.uottawa.ca/eng/doc/index.php](http://www.cdp-hrc.uottawa.ca/eng/doc/index.php)

### 1.2 Birleşmiş Milletler insan hakları eğitimi belgeleri ve kaynakları

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO). “Eğitimde haklar: insan hakları eğitiminde yenilenen bir taahhüt” konulu uzmanlar toplantısı, Paris, 30–31 Ocak 2003. Nihai Rapor. ED-2003/WS/38.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001307/130703e.pdf>

Birleşmiş Milletler, Genel Kurul. İnsan Hakları Dünya Konferansı Raporu. 13 Ekim 1993. A/CONF.157/24 (Bölüm I).

Birleşmiş Milletler, Genel Kurul. *İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı: İkinci Aşama (2010-2014) Taslak Eylem Planı*. 27 Temmuz 2010. A/HRC/15/28.

Birleşmiş Milletler HIV/AIDS Ortak Programı (UNAIDS). *Ulusal Bileşik Politikalar Endeksi (NDPI) – HIV/AIDS'e İlişkin Taahhütler Bildirisi'nin İzlenmesi- Ek 3- Temel Göstergelerin Belirlenmesi Kılavuzu*, Cenevre, 2005.  
[http://data.unaids.org/publications/irc-pub06/jc1126-constrcoreindic-ungass\\_en.pdf](http://data.unaids.org/publications/irc-pub06/jc1126-constrcoreindic-ungass_en.pdf)

Birleşmiş Milletler. *İnsan Hakları Eğitimi Dünya Programı: Birinci Aşama Eylem Planı*. New York ve Cenevre, 2006.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001478/147853e.pdf>  
[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

Birleşmiş Milletler. *İnsan Hakları Eğitimi: İnsan Hakları Eğitimi Metodu El Kitabı*, Profesyonel Eğitim Dizisi No. 6. Satış No. E.00.XIV.1.  
[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

Birleşmiş Milletler. *İnsan Hakları Eğitimi Hakkı: İnsan Hakları Eğitimiyle İlgili Uluslararası ve Bölgesel Belgeler ve Maddeler Derlemesi*. New York ve Cenevre, 1999. HR/PUB/DECADE/1999/2.  
[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

Birleşmiş Milletler Yakın Doğu'daki Filistinli Mültecilere Yardım Ajansı (UNWRA). 2006 yılında UNRWA. Gazze, 2006.  
[www.unrwa.org/userfiles/20100118151154.pdf](http://www.unrwa.org/userfiles/20100118151154.pdf)

UNESCO. *Ders Kitapları ve Öğrenme Materyalleri için Kapsamlı Strateji*. Paris, 2005.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001437/143736eb.pdf>

UNESCO. *Eğitim Hakkı: UNESCO'nun Standart Koyucu Belgelerinin İzlenmesi*. Paris, 2008.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001611/161161e.pdf>

UNESCO. "İnsan Hakları Eğitimi."  
[www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/humanrights-education/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/humanrights-education/)

UNESCO. *UNESCO'ya Bağlı Okullar: Nitelik eğitimde iyi örnekler derlemesi*. Paris, 2008.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001627/162766e.pdf>

### 1.3 Genel insan hakları eğitimi kaynakları

Amerikan İnsan Hakları Enstitüsü. *İnsan Hakları Eğitiminin 10-14 Yaş Grubu Arasındaki Çocuklara Yönelik Örgün Eğitime Dâhil Edilmesi için Müfredat ve Yöntem Önerisi*. San José, 2006.  
[www.educadem.oas.org/documentos/boletin4/IIDH-Propuesta+curricular+ingles.pdf](http://www.educadem.oas.org/documentos/boletin4/IIDH-Propuesta+curricular+ingles.pdf)

Arnold, Rick, ve diğerleri. *Değişim için Eğitim*. Toronto, Kanada: Hatlar Arasında, 1991.  
Claude, Richard Pierre. "İnsan hakları eğitiminde yöntemler: İnsan Hakları Eğitimi Bağımsız Komisyonu projesi."  
[www.pdhre.org/materials/methodologies.html#METH](http://www.pdhre.org/materials/methodologies.html#METH)

Avrupa Konseyi. *Demokratik Yurttaşlık ve İnsan Hakları Eğitimi İçin Öğretmen Eğitimi Aracı*. Strasbourg, Fransa, 2005.  
[www.coe.int/t/dg4/education/edc/Source/Pdf/Documents/2004\\_%20%2044rev5\\_17%20sept%202007\\_TT%20Tool%203%20Appendix%209\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/education/edc/Source/Pdf/Documents/2004_%20%2044rev5_17%20sept%202007_TT%20Tool%203%20Appendix%209_en.pdf)

Avrupa Konseyi, OSCE/ODIHR, UNESCO, OHCHR. *Avrupa, Orta Asya ve Kuzey Amerika Okul Sistemlerinde İnsan Hakları Eğitimi: İyi Uygulamalar Derlemesi*. Varşova: AGİT Demokratik Kurumlar ve İnsan Hakları Ofisi (ODIHR), 2009.  
[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

Donahue, David. "İnsan hakları eğitimde katılımcı yaklaşım: neden?". *İnsan Hakları Eğitimcilerinin Eğitimi, 1. Kitap* içinde, Montreal: Kanada İnsan Hakları Vakfı (Equitas), 2001.

Flowers, Nancy. *İnsan Hakları Eğitimi El Kitabı: Öğrenme, Eylem ve Değişimde Etkili Pratikler*. Minneapolis, Minnesota: İnsan Hakları Kaynak Merkezi, Minnesota Üniversitesi, 2000.

Martin, J. Paul. *İnsan Hakları Eğitimi El Kitabı*. New York: İnsan Hakları Çalışmaları Merkezi, Columbia Üniversitesi, 1996.

UNESCO. *Değişen Öğretim Pratikleri: Öğrenci Çeşitliliğinde Müfredat Farklılaştırmasını Kullanmak*. Paris, 2004.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001365/136583e.pdf>

## 2. Değerlendirme ve insan hakları eğitimi kaynakları

Bu kısımda bu El Kitabının hazırlanmasında başvurulan değerlendirme, eğitim değerlendirmesi ve insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesine özel kaynaklara yer verilmektedir.

### 2.1 Genel değerlendirme

Amerika Birleşik Devletleri, Adalet Bakanlığı, Adli Yardım Bürosu, Program ve Performans Değerlendirme Merkezi. "Sözlük".  
[www.ojp.usdoj.gov/BJA/evaluation/glossary/](http://www.ojp.usdoj.gov/BJA/evaluation/glossary/)

Amerika Birleşik Devletleri, Sağlık ve İnsani Hizmetler Birimi, Çocuk ve Aile Bölümü, "Programınızın değerlendirmesini niçin yapmalısınız?", *Program Yöneticisinin Değerlendirme Rehberi* içinde, 2. Baskı, Washington, D.C, 2010 [www.acf.hhs.gov/programs/ope/other\\_resrch/pm\\_guide\\_eval/reports/pmguide/program\\_managers\\_guide\\_to\\_eval2010.pdf](http://www.acf.hhs.gov/programs/ope/other_resrch/pm_guide_eval/reports/pmguide/program_managers_guide_to_eval2010.pdf)

Anderson, Mary B. *Etki değerlendirmesi deneyimleri: ne tür bir fayda sağladığımızı bilmemiz mümkün mü?*, Çatışmaların Yapıcı Çözümü İçin Berghof Araştırma Merkezi, 2004  
[http://berghof-handbook.net/documents/publications/anderson\\_handbook.pdf](http://berghof-handbook.net/documents/publications/anderson_handbook.pdf)

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) Değerlendirme, Politika ve Planlama Ofisi. *Sonuç Odaklı Programları Kavramak – Planlama ve Yönetim: İyi Programlama Deneyimlerinin Pekiştirilmesi İçin Bir Araç*. UNICEF, 2003.  
[www.unicef.org/evaluation/files/RBM\\_Guide\\_20September2003.pdf](http://www.unicef.org/evaluation/files/RBM_Guide_20September2003.pdf)

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). *Değerlendirme Raporu*. 2007.  
[www.undp.org/evaluation/methodologies.htm](http://www.undp.org/evaluation/methodologies.htm)

Bond. *Mantıksal Çerçeve Analizi, Rehber Notlar No.4*. Londra, 2003.  
[www.gdrc.org/ngo/logical-fa.pdf](http://www.gdrc.org/ngo/logical-fa.pdf)

Burgess, Thomas. "Anket tasarımı rehberi" Bilgi Sistemleri Hizmetleri, Leeds Üniversitesi.  
[http://iss.leeds.ac.uk/info/312/surveys/217/guide\\_to\\_the\\_design\\_of\\_questionnaires/8](http://iss.leeds.ac.uk/info/312/surveys/217/guide_to_the_design_of_questionnaires/8)

Caritas Internationalis. *Barışın İnşa Etmek: Caritas Eğitim El Kitabı*, 2002. Bkz: Kısım 2, Modül 6: Barış İnşasında Görev Alacak Kişiler için Gereken Beceriler– Program Analizi, Tasarım ve Değerlendirme.  
[www.caritas.org/upload/pea/peacebil-ing\\_1.pdf](http://www.caritas.org/upload/pea/peacebil-ing_1.pdf)

Charities Değerlendirme Hizmetleri. "Neden değerlendirme yapmalı?"  
[www.ces-vol.org.uk/index.cfm?pg=545](http://www.ces-vol.org.uk/index.cfm?pg=545)

del Tufo, Sarah. "Değerlendirme nedir?" Değerlendirme Vakfı.  
[www.evaluationtrust.org/evaluation/evaluate](http://www.evaluationtrust.org/evaluation/evaluate)

Dünya Bankası. "İhtiyaç Çalışması Bilgi Bankası: Mülakatlar, Kalkınmada Etki Değerlendirmesi Girişimi" Dünya Bankası Grubu, <http://siteresources.worldbank.org/WBI/Resources/213798-1194538727144/5Final-Interviews.pdf>

Dünya Bankası. "İzleme ve Değerlendirme: Araç, Yöntem ve Yaklaşımlar. Bağımsız Değerlendirme Grubu." Dünya Bankası Grubu, Fransızca, İspanyolca, Portekizce, Arapça ve Rusça dillerinde de baskısı bulunmaktadır.  
[www.worldbank.org/ieg/ecd/tools](http://www.worldbank.org/ieg/ecd/tools)

Dünya Koruma Birliği (IUCN) Doğu Afrika Bölgesel Programı. "Mantıksal çerçeve yaklaşımı" *Koruma Altındaki Deniz Alanlarının Yönetimi: Batı Hint Okyanusu Araç Seti* içinde (Nairobi, 2004).  
[www.wiomsa.org/mpatoolkit/Themesheets/C4\\_Logical\\_framework\\_approach.pdf](http://www.wiomsa.org/mpatoolkit/Themesheets/C4_Logical_framework_approach.pdf)

Dünya Sağlık Örgütü (WHO). "Okullar ve Gençlerin Sağlığı –İzleme ve Değerlendirme Araçları Derlemesi."  
[www.who.int/school\\_youth\\_health/assessment/en/](http://www.who.int/school_youth_health/assessment/en/)

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD). "Ülke Programlarının Değerlendirilmesi". OECD/DAC Değerlendirme ve Etkililik Çalışmaları Dizisi No. 2, Ülke Programı Değerlendirme Çalıştay Raporu, , Viyana, 11-12 Mart 1999.  
[www.oecd.org/dataoecd/10/26/2667302.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/10/26/2667302.pdf)

Freeman, Ted. *Değişim Çağında Ülke Programlarının Değerlendirilmesi*. Değerlendirme çalışma belgesi. New York: UNICEF, Değerlendirme Birimi, Ocak 2005.  
[www.unicef.org/evaluation/files/CPE\\_in\\_an\\_Era\\_of\\_Change\\_2005.pdf](http://www.unicef.org/evaluation/files/CPE_in_an_Era_of_Change_2005.pdf)

Hailey, John, ve Rick James. "STKların Kapasitelerinin Geliştirilmesi: Etki Değerlendirmesinde Karşılaşılan Güçlükler." Kalkınma Yöntemleri ve Uygulamalarının Etki Değerlendirmesinde Yeni Yönelimler konferansında sunulan bildiri, Manchester, Manchester Üniversitesi, Kasım 2003.  
<http://portals.wi.wur.nl/files/docs/ppme/Hailey.pdf>

Harvey, Jen, ve diğerleri. *Değerlendirme El Kitabı*. Öğrenme Teknolojisini Yaygınlaştırma Girişimi, Edinburgh: Herriot-Watt Üniversitesi, 1988.  
[www.icbl.hw.ac.uk/ltdi/cookbook/contents](http://www.icbl.hw.ac.uk/ltdi/cookbook/contents)

Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi, Kronik Hastalıklar, Önleme ve Sağlık Merkezi, Ağız Sağlığı Bölümü. *Etki ve Değerler: Programınızın Öyküsünü Anlatmak*. Atlanta, Georgia: Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi, 2007.  
[www.cdc.gov/oralHealth/publications/library/pdf/success\\_story\\_workbook.pdf](http://www.cdc.gov/oralHealth/publications/library/pdf/success_story_workbook.pdf)

John Mayne, "Katkı analizi: neden-sonuç ilişkisini araştırmada yeni bir yaklaşım", ILAC Çalışma Belgesi No. 16, Kurumsal Öğrenme ve Değişim (ILAC) Girişimi, Roma, Mayıs 2008.  
[www.cgiar-ilac.org/files/publications/briefs/ILAC\\_Brief16\\_Contribution\\_Analysis.pdf](http://www.cgiar-ilac.org/files/publications/briefs/ILAC_Brief16_Contribution_Analysis.pdf)

Kanada Tahıl Bankası, *Mantıksal çerçeve analizi*, 102 sayılı bilgilendirme notu, Winnipeg, Kanada, 2003.  
[www.foodgrainsbank.ca/uploads/tips/tips102.pdf](http://www.foodgrainsbank.ca/uploads/tips/tips102.pdf)

Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı (CIDA). "Sonuç odaklı yönetim araçları ve CIDA: rehber". 2009.  
[www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/eng/NAT-92213444-N2H](http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/eng/NAT-92213444-N2H)

Kotvojs, Fiona ve Bradley Shrimpton. "Katkı analizi: Uluslararası kalkınmanın değerlendirilmesinde yeni bir yaklaşım", *Australya Değerlendirme Dergisi*, cilt. 7, sayı. 1 (2007). 27-35.  
[www.aes.asn.au/publications/Vol7No1/Contribution\\_Analysis.pdf](http://www.aes.asn.au/publications/Vol7No1/Contribution_Analysis.pdf)

Kuzeydoğu ve Adalar Bölgesel Eğitim Teknolojisi Konsorsiyumu (NEIRTEC). *Veri Toplamaya Hazırlık, Bilgi Notu ve Mülakat Protokollerin Geliştirilmesi*. 2001  
[www.neirtec.org/evaluation/PDFs/PreparingtoCollect5.pdf](http://www.neirtec.org/evaluation/PDFs/PreparingtoCollect5.pdf)

Lee, Kien. *Değerlendirmede Kültürün Önemi: Değerlendiriciler için Pratik Bir Kılavuz*. Denver, Colorado: Colorado Vakfı, 2007.  
[www.communityscience.com/pubs/CrossCulturalGuide.r3.pdf](http://www.communityscience.com/pubs/CrossCulturalGuide.r3.pdf)

Mathie, Alison ve Anne Camozzi. "Modül 6: Nicel Veri Analizi". *Tütün Kontrolünde Nicel Araştırmalar: Araştırmacılar ve Kalkınma Alanında Çalışanlar için Kılavuz El Kitabı*. Ottawa: Uluslararası Kalkınma Araştırmaları Merkezi, 2005.  
[www.idrc.ca/en/ev-106563-201-1-DO\\_TOPIC.html](http://www.idrc.ca/en/ev-106563-201-1-DO_TOPIC.html)

Mayne, John. "Katkı analizi yoluyla atıf konusunu ele almak: performans göstergelerinin kullanımı", *Kanada Program Değerlendirmesi Dergisi* 16(1) (2001): 1-24.



McKenzie, J.F., ve J.L. Smeltzer. *Sağlığın Teşvik Edilmesi Programlarında Planlama, Uygulama ve Değerlendirme*, 3. Baskı (Boston, Massachusetts, Allyn and Bacon, 2001).

McNamara, Carter. "Program Değerlendirmesi: Temel Rehber İlkeler." Ücretsiz İşletme Kütüphanesi.  
[www.managementhelp.org/evaluatn/fnl\\_eval.htm](http://www.managementhelp.org/evaluatn/fnl_eval.htm)

Meyer, Daniel and Leanne M. Avery. "Nicel Veri Analizi Aracı olarak Excel." *Saha Yöntemleri* 21 (2009): 91-112.

OECD. *Değerlendirme ve Sonuç Odaklı Yönetim Temel Terimler Sözlüğü*. Paris, 2002. Fransızca ve İspanyolca tercüme de mevcut.  
[www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf)

OECD. *Ortak Yapılan Değerlendirmelerin Yönetiminde Rehber İlkeler*. DAC Değerlendirme Çalışmaları Dizisi, 2006.  
[www.oecd.org/dataoecd/29/28/37512030.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/29/28/37512030.pdf)

Ohio Devlet Üniversitesi, Halk Sağlığı Fakültesi, Pennsylvania & Ohio Halk Sağlığı Eğitim Merkezi (POPHTC). *Yeni Ortak Kuruluşlar İçin İhtiyaç Tespiti Çalışması Protokolü*. Ohio Devlet Üniversitesi, 2004.

Patton, Michael. *Fayda Odaklı Değerlendirme*. Newbury Park, Kaliforniya: Sage, 1986.

Patton, Michael. *Nitel Değerlendirme ve Araştırma Yöntemleri*. 3. baskı. Thousand Oaks, Kaliforniya: Sage, 2002.

Pfatteicher, Sarah K.A., Dianne Bowcock, ve Jennifer Kushner. *Program değerlendirme aracı seti: mülakat yapmada ve anket düzenlemede rehber ilkeler*. Pilot Edition. Madison, Wisconsin: LEAD Merkezi, Wisconsin-Madison Üniversitesi, 1998.  
[www.wcer.wisc.edu/Publications/LEADcenter/toolkit.pdf](http://www.wcer.wisc.edu/Publications/LEADcenter/toolkit.pdf)

PLAN:NET. *Sıçrayan Su ve Dalga: Sonuca Yönelik Planlama ve Yönetim*. Alberta, Kanada, 2003.  
[www.unssc.org/web1/programmes/rcs/cca\\_undaf\\_training\\_material/teamrcs/file.asp?ID=339](http://www.unssc.org/web1/programmes/rcs/cca_undaf_training_material/teamrcs/file.asp?ID=339)

Taylor-Powell Ellen, Sara Steele, ve Mohammad Douglah. *Program Değerlendirmesi Planlaması*. Madison: Wisconsin Üniversitesi, 1996.

Taylor-Powell, Ellen, ve Marcus Renner. *Değerlendirme Verilerinin Toplanması: Eğitim Sonu Değerlendirme Anketleri*. Madison: Wisconsin Üniversitesi, 2000.

Taylor-Powell, Ellen, ve Sara Steele. *Değerlendirme Verilerinin Toplanması: Kaynak ve Yöntemlere Dair Bir Özet*. Madison: Wisconsin Üniversitesi, 1996.

Uluslararası Kalkınma Araştırmaları Merkezi (IDRC). "IDRC ve Değerlendirme."  
[www.idrc.ca/evaluation/](http://www.idrc.ca/evaluation/)

UNESCO. “ Değerlendirmenin Kapsamının Geliştirilmesinde Rehber İlkeler ve Sonuç Odaklı Yönetim Yaklaşımı.”  
[http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=24293&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=24293&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

UNICEF. *İzleme ve Değerlendirme: Program El Kitabından Kesitler*. Gözden geçirilmiş baskı. 2005.  
[www.unicef.org/evaluation/files/ME\\_PPP\\_Manual\\_2005\\_013006.pdf](http://www.unicef.org/evaluation/files/ME_PPP_Manual_2005_013006.pdf)

UNICEF ve Mayınların Temizlenmesi için Cenevre Uluslararası Merkezi, *IMAS Mayın Riski Eğitimi: İyi Uygulamalar Kılavuzu 2 – Veri Toplanması ve İhtiyaç Tespit Çalışması*, Uluslararası mayın eylem standartları (2005).  
[www.mineaction.org/doc.asp?d=515](http://www.mineaction.org/doc.asp?d=515)

Zimmermann, Kris, Janise Hurtig, ve Erin Small. “Adım 3: Değerlendirme raporunun kaleme alınması”, *Alet Çantası: Katılımcı Değerlendirmede CWIT Kılavuzu* içinde, (Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi, Chicago-Illinois Üniversitesi, 2008).  
[www.uic.edu/depts/crwg/cwitguide/05\\_EvalGuide\\_STAGE3.pdf](http://www.uic.edu/depts/crwg/cwitguide/05_EvalGuide_STAGE3.pdf)

## 2.2 Eğitim değerlendirmesi

Angelo, Thomas A. ve Patricia K. Cross. *Sınıfta değerlendirme teknikleri*. 2. baskı. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1993.

Avrupa Konseyi. “Demokrasiyi Öğrenmek ve Yaşamak: Avrupa Eğitim Yoluyla Yurttaşlık 2005 Yılı Değerlendirme Konferansı.”  
[www.coe.int/t/dg4/education/edc/majour\\_events/eyce\\_sinaiconference\\_EN.asp](http://www.coe.int/t/dg4/education/edc/majour_events/eyce_sinaiconference_EN.asp)

Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu. “Araç Seti 10, Gençlerle Yapılan Çalışmaların Eğitim Değerlendirmesi” Nisan 2007.  
[www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/10/Tkit\\_10\\_EN](http://www.youth-partnership.net/youth-partnership/publications/T-kits/10/Tkit_10_EN)

Bourg, Tammy. “Araştırma Yöntemleri: Okul ve program değerlendirmesi.” *Eğitim Ansiklopedisi* içinde. 2. baskı. Macmillan, 2002.

Braun, Henry, ve diğerleri. *Eğitimin Ölçme, Yenilik ve Değerlendirme Yoluyla Geliştirilmesi*. Cambridge, Massachusetts: Amerikan Sanat ve Bilim Akademisi, 2006.  
[www.amacad.org/publications/braun.pdf](http://www.amacad.org/publications/braun.pdf)

Donovan, Paul ve John Townsend. *Eğitim Değerlendirmesi Cep Kitabı*. Alresford, Hants, Birleşik Krallık: İşletme Cep Kitapları, 2004.

Eseryel, Deniz. “Eğitimin Değerlendirilmesinde Yaklaşımlar: Kuram & Uygulama”. *Eğitim Teknolojisi ve Toplum* 5(2): (2002).

Flagg, Barbara N. *Eğitim Teknolojilerinde Biçimlendirici Değerlendirme*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher, 1990.

Illinois Eyalet Eğitim Kurulu. "Değerlendirme sonuçlarının yorumlanması, kullanımı ve rapor edilmesi." *Değerlendirme El Kitabı: İllionis'de Değerlendirme Programlarının Geliştirilmesi İçin Rehber* içinde. Springfield, Illinois, 1995.

[www.gower.k12.il.us/Staff/ASSESS/6\\_ch4.htm#Chapter%204](http://www.gower.k12.il.us/Staff/ASSESS/6_ch4.htm#Chapter%204)

Jason, Martin H. *Öğrenci Başarısının Artırılmasında Değerlendirme Programları*. 2. Baskı. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 2008.

Kirkpatrick, Donald, ve James D. Kirkpatrick. *Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi: Dört Aşama*. 3. Baskı. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006.

Newby, T., ve diğerleri. "Eğitim sürecinde değerlendirme." *Eğitim ve Öğretimde Eğitimsel Teknoloji* içinde. New York: Prentice Hall, 1996.

Nickols, Fred. *Eğitimin Değerlendirmesi: "Hazır Reçete" Diye Bir şey Yok Yaklaşımı*. Uzaktan Danışmanlık Hizmetleri, 2003.

[www.nickols.us/evaluating\\_training.pdf](http://www.nickols.us/evaluating_training.pdf)

Okyanus ve Atmosfer Ulusal Müdürlüğü (NOAA), Eğitim ve Sürdürülebilir Kalkınma Ofisi. (n.d.) *Eğitim Projelerinin Değerlendirmelerinin Tasarımı*.

<http://wateroutreach.uwex.edu/use/documents/NOAAEvalmanualFINAL.pdf>

Öğretmenlerin ve Eğitimin Gelişimi. *Öğrenme ve Değerlendirmede Performans Hedeflerinin Etkili Kullanımı*. New Mexico Üniversitesi, Tıp Fakültesi, 2005.

Rychen Dominique S., ve Alejandro Tiana. *Eğitimde Temel Yetkinliklerin Geliştirilmesi: Ulusal ve Uluslararası Deneyimlerden Bazı Dersler*. Paris ve Cenevre: UNESCO –Uluslararası Eğitim Bürosu, 2004.

Scriven, Michael. "Biçimlendirici ve özetleyici değerlendirmenin ötesinde." *Değerlendirme ve Eğitim, Ulusal Eğitim Çalışmaları Topuluğu Yıllığı*, cilt. 90, Sayı. 2 (1991).

Scriven, Michael. "Meta-değerlendirmeye giriş." *Eğitim Ürünleri Raporu 2* (1969): 36-38.

Worthen, Blaine, R., James Sanders, ve Jody Fitzpatrick. *Program Değerlendirmesi: Alternatif Yaklaşımlar ve Pratik Kılavuzlar*. 2. Baskı. White Plains, New York: Longman, 1997.

Wright, Clayton R. ve Felipe Camargo. *Koruma Eğitimi Programının Değerlendirmesi*. Cenevre: BMMYK, Değerlendirme ve Politika Analizi Birimi, 2005.

[www.unhcr.org/research/RESEARCH/427b40ca2.pdf](http://www.unhcr.org/research/RESEARCH/427b40ca2.pdf)

### 2.3 İnsan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesi

Almanya, Alman Teknik İşbirliği Vakfı (GTZ) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı, *Birlikte Yaşamak için Öğrenmek: Yaşam Becerileri, Yurttaşlık, Barış ve İnsan Hakları için Eğitimlerin Tasarlanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi* (Eschborn, Almanya, 2008).

Amerikan İnsan Hakları Enstitüsü. *İnsan hakları eğitiminde normatif gelişme ve öğrenci yönetimi*. San José, 2007.  
[www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD\\_887525628/Informe%20VI%20-%20ingles.pdf?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD\\_887525628%2FInforme+VI+-+ingles.pdf](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_887525628/Informe%20VI%20-%20ingles.pdf?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD_887525628%2FInforme+VI+-+ingles.pdf)

Andreassen, Bård Anders, ve diğerleri. *İnsan Hakları Yüksek Lisans Programlarının Değerlendirilmesi*. MEDE Avrupa Danışmanlık Ofisi, 2003.  
[http://ec.europa.eu/europeaid/what/human-rights/documents/evaluations-hr-masters\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/what/human-rights/documents/evaluations-hr-masters_en.pdf)

Carliner, Saul, ve Adnan Qayyum. "Program değerlendirmesi", "*Sosyal Değişim için İnsan Hakları Eğitimi: Değerlendirme Yaklaşımları ve Yöntemleri*" başlıklı **İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Sempozyumunda** sunulan bildiri, Montreal, 3-5 Mayıs 2007.

Chapman, Alan. "Kirkpatrick'in eğitim ve öğrenimin değerlendirilmesi kuramı." Businessballs.  
[www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm](http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm)

Filmer-Wilson, Emilie. "Kalkınmanın programlanmasında insan hakları göstergelerinin kullanımına giriş". *Hollanda İnsan Hakları Dergisi* 24(1): (2006).

Iturralde, Diego ve Ana María Rodino. (n.d.) *İnsan Hakları Eğitiminde Gelişimin Ölçümü: Amerikan Deneyimi*. [www.hrusa.org/](http://www.hrusa.org/)

Kardam, Nüket. *Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı: 1995-2003: Değerlendirme Raporu*. İstanbul, Türkiye: Kadının İnsan Haklarında Kadınlar – Yeni Yollar.  
[www.wwhr.org/files/Evaluation%20Report.pdf](http://www.wwhr.org/files/Evaluation%20Report.pdf)

Kissane, Carolyn. "İnsan hakları eğitiminde pedagojik ve değerlendirmeye dair kavramlar." Uluslararası Çalışmalar Derneği'nin yıllık toplantısında sunulan bildiri, Honolulu, Hawaii, 5 Mart 2005.

Lind, George. "Ahlaki ve Demokratik Öğrenme için Eğitim: Yetkinliklerin Değerlendirilmesi." IBE/GTZ seminerinde sunulan bildiri, Cenevre, 17 Aralık 2003.  
[www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2003\\_education-for-moral-learning\\_UNESCO.pdf](http://www.uni-konstanz.de/ag-moral/pdf/Lind-2003_education-for-moral-learning_UNESCO.pdf)

Minnesota Üniversitesi, İnsan Hakları Kütüphanesi. "İnsan Hakları Eğitimlerinin Değerlendirilmesi Programındaki Minnesota Ortakları Özet Raporu", [www1.umn.edu/humanrts/edumat/HREEval.shtm](http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/HREEval.shtm)

Minnesota Üniversitesi, İnsan Hakları Kütüphanesi. "Yeni Uygulamalar, Değerlendirme ve Hesap Verebilirliğe İlişkin Küresel İnsan Hakları Eğitimi Çalıştayları." Çalışma oturumları New York'da, Haziran 2005 tarihinde yapıldı.  
[www.hrusa.org/workshops/HREWorkshops/index.html](http://www.hrusa.org/workshops/HREWorkshops/index.html)

Osler, Audrey, ve Hugh Starkey. *Eğitim Sistemlerinde Yurttaşlık Eğitimindeki İlerlemeler: endüstrileşmiş ülkelerdeki iyi uygulamalar*. Yurttaşlık ve İnsan Hakları Eğitimi Merkezi, Leeds Üniversitesi, ve Eğitim Enstitüsü, Londra Üniversitesi, 2004.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.122.3218&rep=rep1&type=pdf>

Tibbitts, Felisa. "İnsan Hakları Eğitimi Alanında Değerlendirme: Giriş.", İnsan Hakları Eğitimi Ortaklığı ve Hollanda Helsinki Komitesi.  
[www.hrea.org/pubs/EvaluationGuide/index.html](http://www.hrea.org/pubs/EvaluationGuide/index.html)

Tibbitts, Felisa, ve Judith Torney-Purta. *Latin Amerika'da Yurttaşlık Eğitimi: Geleceğe Hazırlık*. Monograf. İnsan Hakları Eğitimi Ortaklığı, 1999.  
<http://hrea.org/pubs/IDB-monograph/civics.pdf>

Uluslararası Af Örgütü. *Uluslararası İnsan Hakları Standartları ve Eğitim*. Londra, 1998.  
[www.amnesty.org/en/library/asset/POL32/001/1998/en/06794391-db06-11dd-903ee1f5d1f8bceb/pol320011998en.pdf](http://www.amnesty.org/en/library/asset/POL32/001/1998/en/06794391-db06-11dd-903ee1f5d1f8bceb/pol320011998en.pdf)

Uluslararası Af Örgütü. *Değerlendirme: Yeni Başlayanlar İçin Bir Rehber*. Londra, 1999.  
[www.amnesty.org/en/library/info/POL32/003/1999](http://www.amnesty.org/en/library/info/POL32/003/1999)

Uluslararası İnsan Hakları Eğitimi Sempozyumu - Sosyal Değişim için İHE: Değerlendirme Yaklaşımları ve Yöntemleri. Bildiri Özetleri. Montreal: Equitas, 2007. [www.equitas.org](http://www.equitas.org)

### 3. Diğer kaynaklar

Bu kısımda El Kitabı'nda değinilen ve insan hakları eğitimlerinin değerlendirilmesiyle ilişkili konularla ilgili kaynaklara ilaveten eğitim tasarımıyla alakalı kaynaklara yer verilmektedir.

#### 3.1 Toplumsal cinsiyet perspektifi

Alvi, Hayat. "Arap Orta Doğusu'nda kadınların insan hakları ve sosyal dönüşüm", *Uluslararası İlişkilere Orta Doğu Bakışı*, cilt 9, sayı 2 (Haziran 2005).  
[www.gloria-center.org/meria/2005/06/Alvi%20Hayat%20pdf.pdf](http://www.gloria-center.org/meria/2005/06/Alvi%20Hayat%20pdf.pdf)

Avrupa Konseyi,. "Kadın-erkek eşitliği konulu internet sayfası."  
[www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp)

*GMS Araç Seti: Toplumsal Cinsiyet Duyarlı Yönetim Sisteminin Uygulanması İçin Bütünleştirilmiş Bir Kaynak*.

Londra: Commonwealth Sekreteriyası ve Commonwealth of Learning, 2004.  
Bkz: Eğitiminin Kılavuzu, Ünite 3, Giriş, [www.thecommonwealth.org/Internal/33896/33903/36970/the\\_gms\\_toolkit/](http://www.thecommonwealth.org/Internal/33896/33903/36970/the_gms_toolkit/)

#### 3.2 Öğretim tasarımı ve eğitim yöntemi

Carliner, Saul. *Eğitim Tasarımının Temelleri*. Alexandria, Virginia: ASTD Press, 2003.

"Değişim Tohumları. Toplantı ve Çalıştaylar İçin Araçlar.", [www.seedsforchange.org.uk](http://www.seedsforchange.org.uk)  
Smith, Patricia L., ve Tillman J. Ragan. *Eğitim Tasarımı*. 2. baskı. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 1999.

Dick, Walter, ve Lou Carey. *Eğitimin Sistemik Tasarımı*. 4. baskı. New York: Harper Collins Publishing, 1996.

Eittington, Julius E. *Başarılı Eğitimci: İnsanları Öğrenmeye Dâhil Etmede Etkili Yollar*. 3. baskı. Houston, Texas: Gulf Publishing Company, 1996, p. 412

Equitas. *Adil Oyun*. Montreal: 2007. [www.equitas.org](http://www.equitas.org)

Nash, Andrea. "İşyerinde katılımcı eğitim." *Yetişkin Eğitiminde Katılımcı Uygulamalar içinde*, derleyenler: Pat Campbell ve Barbara Burnaby, 185-195. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

Rosof Adrienne, B. 1992. "Başlangıç hedefleri." *Süregelen Tıbbi Eğitim: 2. Baskı*, Derleyenler: Adrienne B. Rosof ve Willian Campbell Felch, 52-59. Westport, Connecticut: Praeger, 1992.

Pretty, Jules N., ve diğerleri. *Katılımcı Öğrenme ve Eylem: Eğitimcinin Rehberi*. IIED Katılımcı Yöntemler Dizisi 1. Londra: Uluslararası Çevre ve Kalkınma Enstitüsü (IIED), 1995.

Üniversite Öğretmen Gelişim Merkezi. *Eğitim ve Öğretimi Geliştirilmek: Enformel geri bildirimler*. Victoria, Yeni Zelanda: Victoria, Wellington Üniversitesi.

**İnsan Hakları Eğitimi Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi  
İnsan Hakları Eğitimcileri İçin El Kitabı**

**Equitas – İnsan Hakları Eğitimi Uluslararası Merkezi**  
666, Sherbrooke Street West, suite 1100  
Montreal, Quğbec, Kanada H3A 1E7  
E-posta: info@equitas.org

**Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi (OHCHR)**  
**Birleşmiş Milletler Cenevre Ofisi**  
CH-1211 Cenevre 10, İsviçre  
E-posta: publications@ohchr.org

**HR/P/PT/18**



OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

