



EĞİTİM VE
GELİŞİM
PLATFORMU
DERNEĞİ



KURUMSAL EĞİTİM ARAŞTIRMASI | 2017

2016 verileri için 2017 yılında yapılmış olan araştırmanın raporudur.

TEGEP KURUMSAL EĞİTİM ARAŞTIRMASI HAKKINDA



TEGEP Kurumsal Eğitim Araştırması, kurumlardaki eğitim/gelişim alanı ile ilgili bazı temel göstergelerin düzenli olarak izlenebilmesi amacıyla her yıl gerçekleştirilen bir araştırmadır.

Araştırmaya katılan değerli kurumların verdikleri bilgiler sayesinde ortaya çıkan sonuçlar, araştırmaya katılsın ya da katılmasın her kurum için eşsiz bir kıyaslama bilgi tabanı oluşturmaktadır. Ülkemizde eğitim ve gelişim alanında sağlıklı kıyaslama bilgisinin bulunmadığı düşünüldüğünde çalışmanın bulguları son derece kıymetlidir. Aynı zamanda her yıl yapılan ölçümler sonucu belirginleşen eğilimler, alanın yönetimi açısından her kuruma ayrı ayrı ışık tutacak ve ilham verecek niteliktedir. Dolayısıyla araştırma, söylem ve eylemlerimizin veriye dayalı olmasına önemli katkılar sağlamaktadır.

TEGEP Kurumsal Eğitim Araştırması ile ATD (Association for Talent Development) kurumun her yıl düzenli olarak yaptığı sektör araştırmasının ortak bazı sorgulama alanları bulunmaktadır. ATD araştırması temel kurumsal eğitim göstergeleri açısından dünyadaki en önemli bilgi kaynaklarından birisidir. Dolayısıyla TEGEP araştırmasına katılan bir kurum, belli göstergelerde kendisini Türkiye ve dünya ortalamalarına göre kıyaslama olanağı bulmaktadır. Ek olarak araştırma sorularını yanıtlamak ATD BEST ya da benzer ödül süreçlerine başvurmak isteyen kurumlar için iyi bir hazırlık niteliğindedir.

Araştırmanın kapsamına bakıldığında, eğitim saatleri, odaklanılan öğrenme alanları, en çok tercih edilen yöntemler, eğitim giderleri gibi veriler toplanmaktadır. Kurumlar bu göstergeleri çalışan sayılarına ya da finansal rakamlarına oranlayarak öğrenme ve eğitim süreçlerini daha farklı perspektiflerden takip edebilmektedir. Bu açıdan araştırma, eğitim ve gelişim alanındaki izleme ve ölçme uygulamalarına önemli katkılar sağlamaktadır.

Tüm bu faydalar ancak kurumların gönüllükle araştırmaya katılmasına bağlıdır. Her bir kurumdan gelen küçük bir katkı, büyük resimde hepimiz için yararlı olacak sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Dolayısıyla 2017 yılında 2016 verilerini paylaşarak bu raporun yazılmasını mümkün kılan tüm kurumlara gönülden teşekkür ederiz. 2017 yılı verilerini içeren araştırma süreci 2018 yılının ilk yarısında tamamlanacaktır. Katkılarınızın devamlı olacağı umuduyla raporun faydalı olmasını diliyoruz.

TEGEP – Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği

İÇİNDEKİLER



© Raporda yer alan tüm bilgi ve grafikler, raporun kendisine atıf yapılmadan kullanılamaz. Emeğe gösterdiğiniz saygı ve hakların korunmasındaki desteğiniz için teşekkür ederiz.

Yönetici Özeti	4
Eğitim ve Gelişim Birimi Çalışan Sayıları	7
Eğitim ve Gelişim İhtiyaçları Analizi	8
Eğitimlerin Geliştirilmesi/Tedarik Edilmesi	9
İç Eğitimlik Süreci	10
En Çok Eğitim Yapılan İçerik Alanları	11
Formal Eğitim Yöntemleri	12
Teknoloji Tabanlı Eğitim Yöntemleri	13
Diğer Gelişim Yöntemleri	14
Kişi Başı Ortalama Yıllık Eğitim Saati	15
Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi	16
Eğitim Maliyetleri	17
Eğitim Bütçesi Değişim Öngörüsü	18
Güçlü Olunan Ve Zorluk Yaşanan Alanlar	19
Eğitim Yatırımları	20
Katılımcı Şirketlerin Profili	21
TEGEP Hakkında	24
Teşekkür	25

Yönetici Özeti

2016 verileri için 2017 yılında yapılmış olan TEGEP Kurumsal Eğitim Araştırmasına 82 şirket katılmıştır. Bu şirketlerin ortalama çalışan sayısı 7.372'dir. Bu raporda, eğitim ve gelişim alanına ilişkin 14 farklı alana ilişkin bulgular yer almaktadır.

Kurumlardaki **eğitim birimi çalışan sayıları** her yıl sorgulanan alanlardan birisidir. Bu gösterge, özellikle diğer bazı göstergelerle oranlandığında eğitim ve gelişim birimlerinin kapasitesi ve buraya yapılan yatırım hakkında fikir vermektedir. Çıkan bulgulara göre eğitim birimlerinde ortalama çalışan sayısı 16'dır. Bir eğitim profesyoneline düşen çalışan sayısı da 460'dır. Bu rakam dünya genelinde benzer bir araştırma yapan ATD'nin raporunda 378 olarak görülmektedir.

Eğitim İhtiyaç Analizi süreçlerinde yetkinlik analizlerini kullanan şirketlerin oranı %54 olarak çıkmıştır. Bununla birlikte çalışanlara eğitim kataloğu sunulup bu katalog içinden seçim yapılması (%22) ve eğitim talep formları ile ihtiyaçların toplanması (%17) yöntemleri de bu süreçte kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin ihtiyacı doğru tespit ettiğine duyulan güven %74'tür.

Analiz sonrası ortaya çıkan ihtiyaçlar için **eğitimlerin geliştirilmesi/tedarik edilmesi** süreçlerine bakıldığında, eğitimlerin yaklaşık %30'unun kurum içi uzmanlar ya da eğitmenler tarafından geliştirildiği görülmektedir. Tedarikçilerin kısmen ya da tamamen desteği ile geliştirilen eğitimlerin oranı %62'dir. Şirketlerin %9'u çalışanlarının da içerik geliştirdiğini ifade etmiştir. Çalışanların içerik geliştirme sürecine aktif katılımı, bu araştırma sürecinde özellikle yakından takip ettiğimiz bir göstergedir.

Eğitim geliştirme denilince akla ilk gelen süreç **iç eğitmenlik** sürecidir. Araştırmaya katılan şirketlerin %65'i bünyelerinde iç eğitmenlik sürecinin hayata geçirildiğini ifade etmiş, %24'ü de bu yönde çalışmaların olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla iç eğitmenlik, şirketlerin %90'ının gündeminde olan yaygınlaşmış ve yerleşmiş bir süreç olarak görülmektedir. İç eğitmenlik süreci ile ilgili ifade edilen başarı düzeyi %76'dır.

En çok eğitim yapılan içerik alanlarına bakıldığında ilk sırayı fonksiyonel eğitimlerin aldığı görülmektedir. Bunu liderlik eğitimleri izlemektedir. Zorunlu eğitimler, ürün eğitimleri, oryantasyon eğitimleri ve yetkinliklerle ilgili eğitimler de birbirine yakın bir şekilde sıralanmıştır.

Yönetici Özeti

(devamı)

Formal eğitim yöntemlerinin dağılımına bakıldığında %77 oranında sınıf eğitimi yönteminin kullanıldığı gözlemlenmektedir. Sanal sınıf kullanım oranı %5 iken, içlerinde e-eğitim, video gibi araçların bulunduğu diğer yöntemlerin oranı %18'dir. ATD'nin araştırmasında sınıf eğitimlerinin oranı %51, sanal sınıf kullanım oranı %15, diğer yöntemler ise %34 olarak çıkmıştır. Yani dünya genelinde sınıf eğitimi kullanımının bize göre çok daha az olduğu ve teknoloji tabanlı yöntemlerin (sanal sınıf, e-eğitim vb.) daha yaygın olarak kullanıldığı söylenebilir.

Teknoloji özelinde biraz daha detaylı baktığımızda, **en çok kullanılan teknoloji tabanlı yöntem** e-eğitimdir. Bunu video, performans destek sistemleri, oyunlar, webinarlar, mobil öğrenme, ses ve simülasyon izlemektedir. Listenin sonunda sanal ve artırılmış gerçeklik yer almaktadır. Bunun gibi yeni nesil teknolojilerin yaygınlaşması bu araştırma kapsamında yakından takip edilmektedir.

Diğer gelişim yöntemlerinde ise ilk sırayı iş başında öğrenme almaktadır. Onu mentorluk, koçluk, geçici görevlendirmeler, öğrenme toplulukları, teknoloji tabanlı sosyal öğrenme yöntemleri takip etmektedir. Bunlar ağırlıklı olarak sosyal ve informal yöntemlerdir.

Kişi başı **yıllık ortalama eğitim saati** 33 olarak çıkmıştır. Bu oran ATD'de 34,1 saattir. Eğitim saati, tek başına bir anlam ifade etmektedir ama diğer bazı göstergelerle birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı sonuçlar vermektedir.

Tüm bu eğitimlerden sonraki **değerlendirme süreçleri** de anket içinde sorgulanan alanlardan birisidir. Buna göre %92 oranında memnuniyet değerlendirmesi yapılmaktadır. Öğrenme değerlendirmesi %47, davranış değerlendirmesi %33, iş sonuçlarına etki analizi %22 ve yatırım getirisi hesaplama süreçleri %14 olarak çıkmıştır. Bu sonuçlar ATD araştırmasındaki sonuçlarla karşılaştırıldığında, memnuniyet ve yatırım getirisi analizinde benzer oranların çıktığı; öğrenme, davranış ve iş sonuçlarına etki analizlerinin ise ATD araştırmasına katılan şirketlerde anlamlı şekilde daha yaygın olarak yapıldığı gözükmemektedir. Tüm eğitim etkinliği değerlendirme süreçlerine duyulan güven %66'dır. Eğitim değerlendirme, şirketlerin en çok zorlandığı alanlardan birisi olarak ön plana çıkmaktadır.

Yönetici Özeti

(devamı)

Şirket başına **yıllık eğitim maliyetleri** 2,4 milyon ile 6,1 milyon arasında değişmektedir. Kişi bazında bakıldığında yıllık eğitim maliyeti 325 TL ile 839 TL aralığında çıkmaktadır. ATD araştırmasında bu rakam 1.273 dolar çıkmıştır. Yani bizdeki yıllık maliyetler, eğitim saatleri yakın olmasına karşın manidar şekilde daha az gözükmektedir.

Eğitim bütçelerinin kısa vadeli gelecek içinde artacağına olan inanç %55'tir. Bu gösterge, kurumların iş süreçlerinde önünü görebilmesinde ve eğitime bakışından doğrudan etkilenen bir güven göstergesi niteliğindedir. Araştırmaya katılan kurumların %30'u bütçenin değişmeyeceğini, yüzde 15'i de azalacağını ifade etmiştir.

Eğitimcilerin **kendilerini en güçlü gördüğü alan** «bütçenin etkin yönetimidir». Bunu «üst yönetimin desteğini almak» ve «yenilikçi çözümler geliştirmek» takip etmektedir. En çok zorlanılan alanlar, «eğitimlerin değerlendirilmesi», «yeni nesillerin beklentilerinin karşılanması» ve «gelişen teknolojilere uyumdur. Yakın gelecekte en çok zorluk çekilecek alan yine eğitim değerlendirme olacak gibi gözükmektedir.

Ankette şirketlerin yaptığı ya da yapmayı planladığı **eğitim yatırımları** da sorulmuştur. Buna göre LMS, kuruma özgü lider geliştirme programı ve iç eğitim sistemi en çok yatırım yapılan üç alan olarak gözükmektedir. En az yatırım yapılan alanlar ise kurumsal wiki, yatırım getirisi hesaplama ve çevrim içi yabancı dil olarak çıkmıştır.

Araştırma her yıl yapıldıkça, sonraki yıllarda yapılacak araştırmaların raporlarında, belli göstergelerin yıllara göre değişimine de yer verilecektir. Dolayısıyla buradaki göstergeler belirli bir eğilim bilgisi ile daha anlamlı hale gelecektir.

RAPOR DETAYLARI



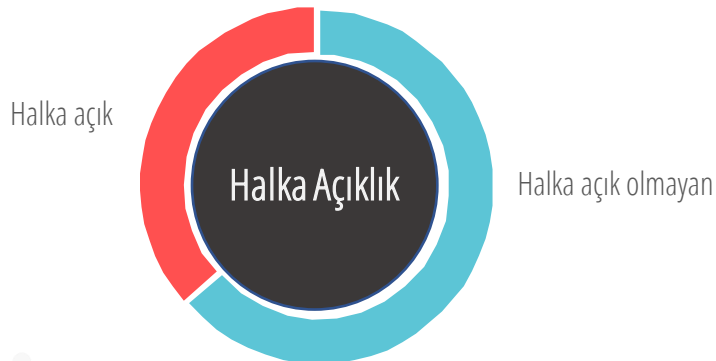
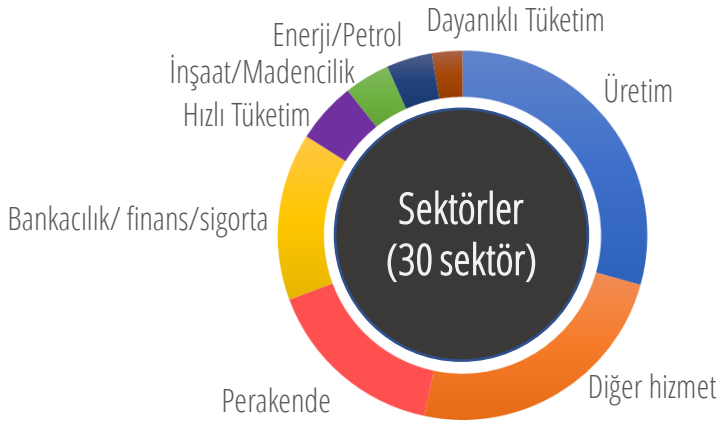
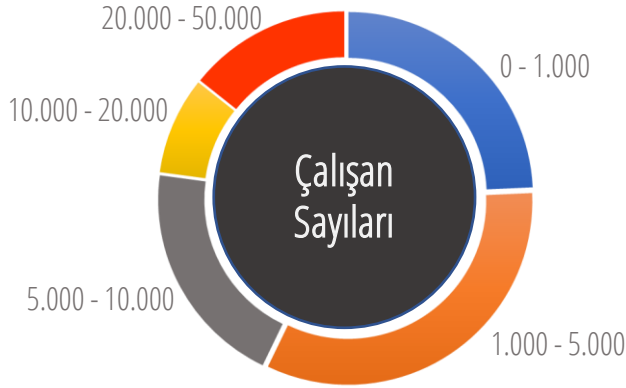
Raporun detayları TEGEP Üyesi olan veya araştırmaya katkı sağlayan kurumlarla paylaşılmaktadır.



KATILIMCI ŞİRKETLERİN PROFİLİ



82 Şirket, Ortalama Çalışan Sayısı: 7.372







TEGEP Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği; kurumlar, eğitimciler, akademisyenler ve eğitim alanlardan oluşan paydaşları ile iş birliği içinde fikir üretip, araştırma ve geliştirme yapıp, ilkeler belirleyerek, ülkemizde öncü ve yerel bir öğrenme kültürünün toplumda yayılmasını sağlamak misyonu ile yola çıkmış; öğrenme kültürünü toplumun tüm katmanlarına yaymayı ise vizyon olarak belirlemiş olan bir dernektir.

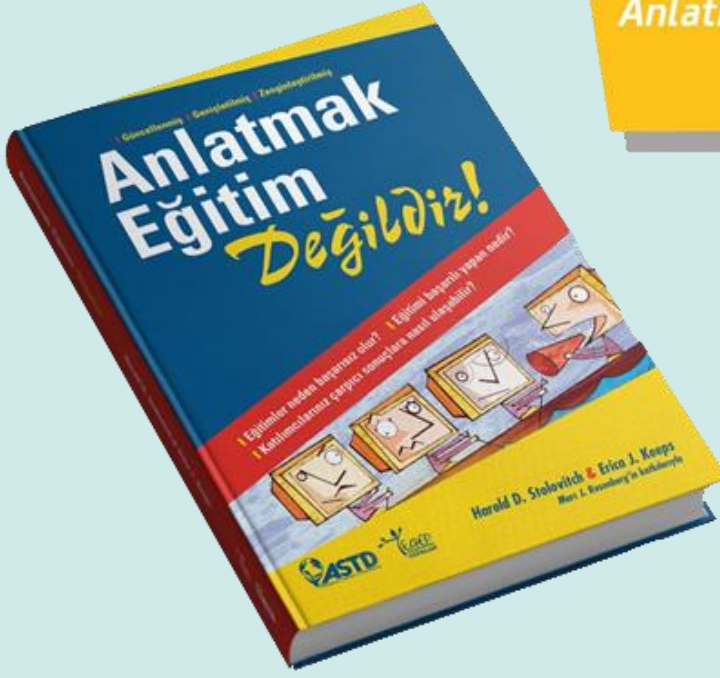
Bir grup eğitim ve gelişim gönüllüsünün özverili çalışmaları ile bir yılı aşkın bir süre düşünce platformu olarak alana katkı sağladıktan sonra, sektörünün talebi doğrultusunda; 20 Mart 2012 tarihinde kurulmuştur.

Kurulduğu günden bugüne, kurumsal eğitim ve gelişim alanında, tüm paydaşlarını yakından ilgilendiren çalışmalar yürütmekte, etkinlikler/organizasyonlar, gelişim faaliyetleri gerçekleştirerek bu alandaki profesyonelleri bir araya getirmekte ve alana farklı şekillerde katkı sağlamaktadır. Bu katkıların en önemlilerinden birisi Kurumsal Eğitim Araştırması'dır.

TEGEP, ülkemizin en önemli konularından biri olan eğitim alanında kurulmuş bir Sivil Toplum Kuruluşu olarak, bu doğrultuda Türkiye'de bu alanda kalıcı ve uzun vadede önemli değerler üretilmesi için özverili ve sorumlu çalışmalarına devam etmektedir.

Adres: Ataşehir Residence Atatürk Mah. Sedef Cad. B Blok D:2 34758 Ataşehir / İstanbul
Telefon: 0 216 455 18 18
Gsm: 0505 088 0030
Faks: 0 216 455 40 03
E-posta: bilgi@tegep.org
Web: www.tegep.org

Eğitim Profesyonellerinin
Başucu Kitabı
Anlatmak Eğitim Değildir
Çıktı



Eğitim alanında dünya genelinde en çok satan kitaplardan birisi olan **Telling Ain't Training** kitabının çevirisi olan **Anlatmak Eğitim Değildir** kitabını kendiniz için ya da kurumunuzdaki öğretmenler ve tasarımcılar için TEGEP'ten temin edebilirsiniz.



Bu araştırmanın hazırlanmasında, soruların oluşturulmasında, verilerin analiz edilmesinde ve raporun hazırlanmasında Dernek üyeleri gönüllü olarak katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede anketin oluşturulmasındaki katkıları için Feyzan Sayalı, Mehmet Gürsoy ve Saynur Önen'e; analizlerin yapılması, raporun yazılması ve tasarımındaki desteği için Mehmet Gürsoy'a ve tüm bu süreçte desteklerini esirgemeyen TEGEP Yönetim Kurulu Üyelerine teşekkür ederiz. Ayrıca, 2012 yılından bu yana Kıyaslama Çalışma Komitesi bünyesinde gönüllü olarak yer alan, araştırmanın bu aşamaya gelmesine destek veren değerli üyelerimize emekleri ve katkıları için de teşekkür ederiz.

Ancak bu araştırmanın gerçek kahramanları değerli vakitlerini ayırıp anketi dolduran şirketlerdir. Geçmişte gerçekleşen eğitim hareketlerinin ankette istenen şekilde girilmesi, raporlarını zaten alan ve yılı kapatan şirketlerimiz için çok zor olmasa da yoğun iş temposu içinde öncelikler arasında girmekte zorlanabilmektedir. Dolayısıyla bu zamanı yaratıp verileri paylaşan şirketlerin katkıları, hepimizi için son derece kıymetli bir veri kaynağının oluşmasını mümkün kılmaktadır.

Katkı sağlayan şirketlerin her yıl artacağına ve araştırmanın sektörün vazgeçilmez bilgi kaynağı olacağına inancımız tamdır. Bir kez daha tüm katkı sağlayanlara teşekkür ederiz.

TEGEP

