

Kurumsal Eğitim Araştırması



2017 verileri için 2018 yılında yapılmış olan araştırmanın raporudur.

2018

TEGEP Kurumsal Eğitim Araştırması Hakkında



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'nin (Association for Talent Development, www.td.org) 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 gelişim süreçlerini daha farklı perspektiflerden takip edebilmektedir. Bu açıdan araştırma, eğitim ve gelişim alanındaki ölçme ve değerlendirme uygulamalarına önemli katkılar sağlamaktadır.

Tüm bu faydalar ancak kurumların gönüllükle araştırmaya katılmasına bağlıdır. Her bir kurumdan gelen küçük bir katkı, büyük resimde sektör için yararlı olacak sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. **Dolayısıyla 2018 yılında 2017 verilerini paylaşarak bu raporun yazılmasını mümkün kılan tüm kurumlara gönülden teşekkür ederiz.** 2018 yılı verilerini içeren araştırma süreci 2019 yılının ilk yarısında tamamlanacaktır. Katkılarınızın devamlı olacağı umuduyla raporun faydalı olmasını diliyoruz.

TEGEP – Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği

Araştırma Özeti



2017 verileri için 2018 yılında yapılmış olan TEGEP Kurumsal Eğitim Araştırmasına 109 şirket katılmıştır. Bu şirketlerin **ortalama çalışan sayısı 5.559'dur**. Bu raporda, eğitim ve gelişim alanına ilişkin 17 farklı alana ilişkin bulgular yer almaktadır.

Kurumlardaki **eğitim birimi çalışan sayısı** 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 ve gelişim birimlerinde ortalama olarak 13 kişi çalışmaktadır. 2017'de 16 olan bu rakamda bu yıl düşüş gözlenmektedir. Ortalama çalışan sayısına oranla bakıldığında, bir eğitim/gelişim çalışanına 428 kişi düşmektedir. 2017'de bu rakamın 406 olduğu dikkate alındığında, 2018 yılında TEGEP araştırmasındaki şirketlerde görev yapan bir eğitim/gelişim profesyonelinin daha çok çalışana destek verdiği söylenebilir. Aynı dönemde daha küresel ölçekte yapılan ATD (Association for Talent Development) araştırmasında bu oran 393 olarak çıkmıştır.

Eğitim İhtiyaç Analizi sürecinde, *bir eğitim kataloğu ya da listesi sunarak* buradan eğitim seçilmesi yöntemi %20 oranında kullanılmaktadır. İhtiyaçların %14'ü *çalışanlardan gelen taleplere* göre belirlenmektedir. *Yetkinlik değerlendirmesi* yaparak ihtiyaç belirleme oranı %26'dır. *Pozisyona göre tanımlanmış gelişim alanları üzerinden* yapılan değerlendirmelerin oranı %23'tür. Yetkinlik değerlendirmesi ve pozisyona özel gelişim profili tanımlanması bir olgunluk göstergesi olarak özellikle takip edilmektedir. Bunların dışında belli bir analiz yapmadan bir *ihtiyaçın olduğu varsayımı* ile belirlenen ihtiyaçların oranı %16 seviyesindedir.

Analiz sonrası ortaya çıkan ihtiyaçlar için **eğitimlerin geliştirilmesi/tedarik edilmesi** süreçlerine bakıldığında, eğitimlerin yaklaşık %35'inin *kurum içi uzmanlar ya da eğitmenler* tarafından geliştirildiği görülmektedir. *Tedarikçilerin desteği* ile kuruma özel geliştirilen ya da satın alınan eğitimlerin oranı %55'tir. Bir önceki yıla göre tedarikçilerden alınan eğitimlerin azaldığı ve içeride daha çok eğitim geliştirilmeye başlandığı gözlenmektedir. *Çalışanların* içerik geliştirme sürecine aktif katılımı, bu araştırma sürecinde özellikle yakından takip edilen bir göstergedir. Bizzat çalışanlar tarafından geliştirilen içeriklerin oranı %8 seviyesindedir.

Eğitim geliştirme denilince akla ilk gelen süreç **iç eğitmenlik** sürecidir. Araştırmaya katılan şirketlerin %65'i bünyelerinde iç eğitmenlik sürecinin hayata geçirildiğini, %25'i de bu yönde çalışmaların olduğunu belirtmiştir.

Araştırma Özeti



En çok eğitim yapılan içerik alanlarına bakıldığında, *liderlik ve kişisel gelişim* alanlarında yapılan eğitimlerin toplam oranı %26 civarındadır. Geri kalan eğitim yatırımlarının daha çok işle ilgili alanlara yapıldığı söylenebilir.

Formal eğitim yöntemlerinin dağılımına bakıldığında eğitimlerin %74'ü gerçek bir *sınıfta yüz yüze* yapılıyor gözükmektedir. 2017 yılına göre bir miktar azalma olsa da (%3) ATD araştırmasında çıkan %53 oranına göre fark hala yüksektir. *Sanal sınıf* kullanım oranı %4'tür. ATD araştırmasında sanal sınıf kullanım oranı %14 ile bizden daha yüksektir. *Bireysel öğrenme* alanı içinde, e-egitim, mobil, kitaptan öğrenme vb. yöntemler yer almaktadır. Bu oran bizde %22 iken ATD araştırmasında %33 seviyelerindedir. Geçen yıla göre bu alanda %4 artış gözlenmiştir.

Teknoloji özelinde biraz daha detaylı bakıldığında, **en çok kullanılan teknoloji tabanlı yöntem e-egitimdir**. Bunu *öğrenme portalı, video, performans destek sistemleri, oyunlar, simülasyon, webinarlar, ses, sanal sınıf, uyarlanmış öğrenme programları* ve *MOOC* izlemektedir. Listenin sonunda *sanal ve artırılmış gerçeklik* yer almaktadır. Bunun gibi yeni nesil teknolojilerin yaygınlaşma süreci bu araştırma kapsamında yakından takip edilmektedir.

Diğer gelişim yöntemlerinde ise ilk sırayı *iş başında öğrenme* almaktadır. Onu, *koçluk, mentorluk, geçici görevlendirmeler, teknoloji tabanlı sosyal öğrenme* ve *öğrenme toplulukları* yöntemleri takip etmektedir. Bunlar ağırlıklı olarak sosyal ve informal yöntemlerdir. Tek bir yöntem yerine birden fazla yöntemin bir arada kullanılarak öğrenmenin daha geniş bir sürece yayılmasını amaçlayan **karma öğrenme** yaklaşımı da araştırmada şirketlere sorulmuştur. Buna göre şirketler, eğitimlerinin %37'sini bu yaklaşıma göre geliştirdiğini ifade etmiştir.

Çalışanların **Üniversiteler tarafından sunulan akademik programlara** katılımı iki şekilde destekleniyor gözükmektedir. (1) Maddi destek ve (2) katılım konusunda sağlanan esneklik. Maddi destek verip aynı zamanda katılım konusunda esneklik sağlayan şirketlerin oranı %44 olarak çıkmıştır. Neredeyse aynı oranda şirket, maddi destek vermese bile katılım konusunda yardımcı olduğunu belirtmiştir.

Tüm bu eğitimlerden sonraki **değerlendirme süreçleri** de anket içinde sorgulanan alanlardan birisidir. Buna göre %92 oranında *memnuniyet* değerlendirmesi yapılmaktadır. *Öğrenme* değerlendirmesi yapılma oranı %61, *davranış* değerlendirmesi %39, *iş sonuçlarına etki analizi* %29 ve *yatırım getirisi hesaplama* %15 olarak çıkmıştır. Öğrenme, davranış ve iş sonuçlarına etki değerlendirmelerinde geçen yıla göre artış gözlenirse de oranlar ATD oranlarının altındadır. Memnuniyet ve yatırım getirisi seviyelerinde geçen yıla ve ATD araştırmasına göre belirgin bir farklılık yoktur.

Araştırma Özeti



Eğitimlerin yatırım getirisinin hesaplanmasındaki zorluklara bakıldığında, katılımcıların %45'i yatırım getirisini tam olarak ölçmenin imkansız olduğu fikrindedir. Ancak bununla birlikte, sırasıyla, verilere ulaşma konusunda zorluk, nereden ve nasıl başlanacağına dair belirsizlik, başka öncelikler, sürecin maliyetli bir süreç olması ve böyle bir hesaplama konusunda talep olmaması görüşleri farklı oranlarda dile getirilmiştir.

Gerçekleşen **toplam eğitim bütçesi** ortalama olarak 2.570.000 TL olarak çıkmıştır. Gerçekleşen **kişi başı eğitim bütçesi** de ortalama olarak 462 TL'dir. Kişi başı eğitim yatırımlarında geçen yıla göre bir miktar düşüş gözlenmektedir. ATD araştırmasının kişi başı eğitim yatırımı ortalaması konsolide olarak 1296\$; TEGEP araştırmadaki şirketlerin ölçeğine yakın şirketlerdeki ortalama 850\$'dır. Eğitim bütçelerinin kısa vadeli gelecek içinde artacağına olan inanç %68'dir. Bu gösterge, bir çeşit güven göstergesi niteliğindedir. Araştırmaya katılan kurumların %29'u bütçenin değişmeyeceğini, yüzde 3'ü de azalacağını ifade etmiştir.

Kişi başı **yıllık ortalama eğitim saati** 33,5 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.

Eğitim ve gelişim profesyonellerinin **kendilerini en güçlü gördüğü alan bütçenin etkin yönetimidir**. Bunu *üst yönetimin desteğini almak ve çalışanların eğitim/gelişim istek ve ihtiyaçlarını anlamak* 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 sanal sınıf* olarak çıkmıştır. Burada geçen yıla göre kurumsal akademi ve mobil öğrenme yatırımlarında artış gözükmektedir.

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.

Katılımcı Şirketlerin Profili



2017 yılında 82 şirketin katıldığı araştırmaya 2018 yılında 109 şirket katılmıştır. Bu sevindirici bir gelişmedir. Bu sayının artması, sektör ya da çalışan sayısı bazlı olarak kırımlara gitmeye olanak tanıyacaktır. Sonuçların bu detayda gösterimi şirketlerin kendilerini daha ilgili rakamlarla kıyaslamasına olanak tanıyacaktır.



Yine kıyaslama olarak ATD araştırmasındaki şirket sayılarına bakılacak olursa ilgili dönemde araştırmaya 399 şirketin katıldığı gözlenmektedir. Bir önceki sene gerçekleşen 299 rakamı ile son yılların en düşük seviyesine gelen katılım, bu yıl yeniden 400 seviyelerine çıkmıştır. BEST ödülüne başvuranların zorunlu olarak doldurdıkları (45 şirket) araştırmada, çalışan sayısı 500'ün altında olan şirket sayısı 136, 10.000 üzeri çalışanı olan şirket sayısı da 64'tür. Küresel düzeyde uygulanan ve bir kısmı zorunlu olarak doldurulan bir araştırmanın katılımcı sayısının bu seviyelerde olması, bu tarz araştırmalarda yaşanan katılım zorluğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Araştırma Detayları



Araştırmanın detaylı raporu TEGEP üyeleri ve araştırmaya katılan şirketlerle paylaşılmaktadır.



TEGEP Hakkında



TEGEP Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği; kurumlar, eğitimciler, akademisyenler ve eğitim alanlardan oluşan paydaşları ile **eğitim ve gelişim alanında güvenilir bir referans noktası olmayı amaçlayan** 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.

TEGEP, 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 biri Kurumsal Eğitim Araştırması'dır.

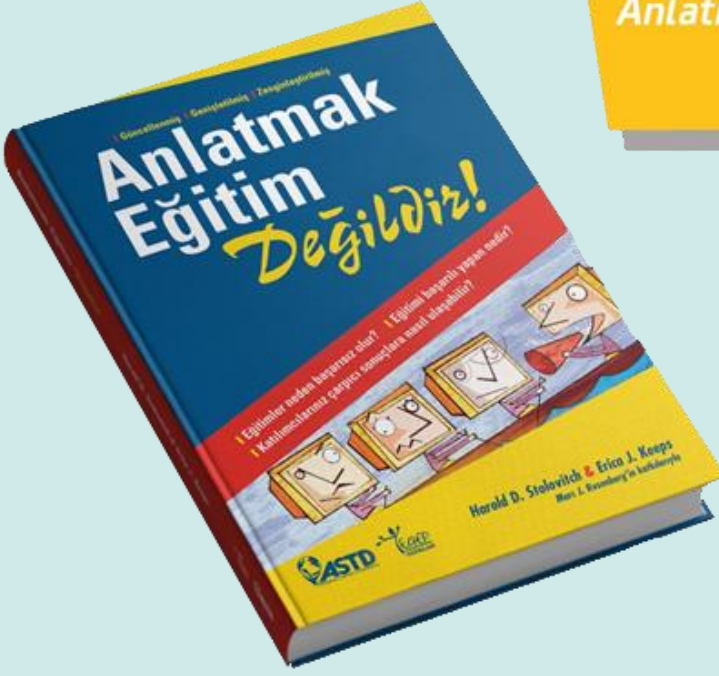
TEGEP, ülkemizin en önemli konularından biri olan eğitim alanında kurulmuş bir Sivil Toplum Kuruluşu olarak, bu doğrultuda Türkiye'de bu alanda kalıcı ve uzun vadede önemli değerler üretilmesi için özverili ve sorumlu çalışmalarına devam etmektedir.

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

Rapor ile ilgili görüşlerinizi ve varsa 2019 araştırmasına ilişkin önerilerinizi lütfen iletiniz.



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.



2018 yılında farklı illerde Anlatmak Eğitim Değildir çalıştayları düzenlendi.

2019 yılında içeriği daha çok uygulama ağırlıklı olacak şekilde güncellenen çalıştaya tüm eğitim profesyonellerini bekliyoruz.



Öğrenme ve Gelişim Ödülleri



Detaylı bilgi için: www.tegep.org ve bilgi@tegep.org

2019 Ödül Kategorileri

En İyi Eğitim ve Gelişim Programı

Dijital Eğitim/Program Projesi

Liderlik ve Yönetim Geliştirme Programı

İşe Başlangıç / Oryantasyon Programı

Mavi Yaka Gelişim Programı

Satış Gelişim Programı

Entegre Yetenek Gelişimi Programı

Değişim Yönetimine Katkıda Bulunan Eğitim ve Gelişim Programı

Toplumsal Katkı Sağlayan Gelişim Projesi

**En iyi uygulamaları
bekliyoruz.**

Son başvuru tarihi
16 Şubat 2019

Bu araştırma ile ilgili tüm çalışmalar, derneğe gönüllü olarak destek veren **Yayın ve Araştırma Komitesi** tarafından yürütülmektedir.

Komite liderleri Feyzan Sayalı'ya ve Mehmet Gürsoy'a bu desteklerinden dolayı, analizlerin yapılması, raporun yazımı ve tasarımıdaki katkısı için ayrıca Mehmet Gürsoy'a, tüm bu süreçte desteklerini esirgemeyen TEGEP Yönetim Kurulu Üyelerine, 2012 yılından bu yana Araştırma Komitesi bünyesinde gönüllü olarak katkı sağlayan ve araştırmanın bu aşamaya gelmesinde katkısı olan tüm değerli üyelerimize çok teşekkür ederiz.

Ancak bu araştırmanın gerçek kahramanları değerli vakitlerini ayırıp anketi dolduran katılımcı şirketler ve kurumlardır. Az bir zaman yaratıp verilerini ve görüşlerini paylaşan şirketlerin katkıları, hepimiz için son derece kıymetli bir veri kaynağının oluşmasını mümkün kılmaktadır. Bu şirketlere ve kurumlara, anketleri dolduran değerli meslektaşlarımıza da en içten teşekkürlerimizi sunarız.

Katkı sağlayan kurumların her yıl artacağına ve bu araştırmanın, sektörümüz açısından vazgeçilmez bir bilgi kaynağı olacağına inancımız tamdır.

TEGEP

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

Kapak Görseli: Lyashenko / Freepik

