



T.C.

OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ BÖLÜMÜ

**ADALET BAKANLIĞI EĞİTİCİ HAVUZU: KURUM İÇİ
PERSONELİN EĞİTİM SÜREÇLERİNDE
GÖREVLENDİRİLMESİ VE PERFORMANS TAKİP
PROJESİ**

MEZUNİYET PROJESİ

HAZIRLAYAN

Celal AŞKIN (220103403)

PROJE DANIŞMANI

Dr. Esra KUMAŞ

ANKARA, 2025

ÖN SÖZ

Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin hizmet içi eğitim süreçlerinde görev alabilecek nitelikli eğiticilerin sistemli bir şekilde belirlenmesi, eğitilmesi ve performanslarının takip edilmesine yönelik “Eğitici Havuzu” sistemi önerisini geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Kurum içi bilgi birikiminin daha etkin şekilde değerlendirilmesi, hizmet içi eğitimlerin verimliliğinin artırılması ve kurumsal kapasitenin sürdürülebilir şekilde yönetilmesi bu çalışmanın temel motivasyonlarını oluşturmaktadır.

Tez süreci boyunca akademik rehberliğini büyük bir sabır, titizlik ve içtenlikle yürüten kıymetli danışmanım Dr. Esra KUMAŞ’a en derin teşekkürlerimi sunuyorum. Yalnızca akademik bilgi ve deneyimiyle değil aynı zamanda teşvik edici yaklaşımı, yol gösterici eleştirileri ve destekleyici tavrıyla bu süreci benim için daha verimli ve anlamlı kılmıştır. Kendisinin nazik yönlendirmeleri ve yapıcı katkıları, bu çalışmanın şekillenmesinde belirleyici bir rol oynamıştır.

Bu süreçte desteklerini esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma, katkı sunan tüm kurum yetkililerine ve bana her daim inanan, moral ve motivasyon sağlayan aileme de ayrıca teşekkür ederim.

Bilimsel düşüncenin ışığında, kamu yönetimi ve insan kaynakları gelişimi alanına mütevazı bir katkı sunmasını temenni ettiğim bu çalışmanın, ilgili alanda yapılacak gelecekteki çalışmalara da zemin oluşturmasını dilerim.

Saygılarımla,

Celal AŞKIN

ÖZET

Bu çalışma, Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin hizmet içi eğitim süreçlerinde yaşanan eğitici yetersizliği sorununa çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Mevcut sistemde dış eğitici temininde karşılaşılan zorluklar ve maliyet yükü, eğitici havuzu modelini öne çıkarmaktadır. Çalışmada, kurum içinden belirli kriterlere göre seçilecek personelin eğitici eğitimi olarak hizmet içi eğitimlerde görev almasını sağlayacak “Eğitici Havuzu” sisteminin kurulması önerilmiştir.

Araştırma, nitel yöntemle gerçekleştirilmiş; görüşmeler, belge analizi ve gözlemlerle desteklenmiştir. Geliştirilen sistem modeli, eğitici seçimi, performans takibi ve dijital eğitim yönetimi gibi işlevleri içeren bütüncül bir yapıya sahiptir. Ayrıca eğitici eğitimi süreci yapılandırılmış modüller halinde tasarlanmış ve pedagojik yeterlilikler ön planda tutulmuştur.

Eğitici havuzu sistemi; eğitimlerde kaliteyi artıran, maliyeti düşüren ve kurumsal bilgi birikiminin sürdürülebilirliğini sağlayan stratejik bir model olarak önerilmektedir. Bu modelin hayata geçirilmesi, Adalet Bakanlığı’nın insan kaynağı kapasitesini etkin biçimde değerlendirmesine olanak tanıyacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet İçi Eğitim, Eğitici Havuzu, Adalet Bakanlığı, Kamu Personeli Eğitimi, Performans Takibi

ABSTRACT

This study aims to address the issue of instructor shortages in in-service training processes for staff working in the provincial organization of the Ministry of Justice. The difficulties and costs associated with outsourcing instructors highlight the need for an internal instructor pool model. The study proposes the establishment of a “Educator Pool” system where selected internal personnel, based on predefined criteria, are trained as instructors to be deployed in training activities.

The research was conducted using a qualitative method, supported by interviews, document analysis, and observations. The proposed system model incorporates functions such as instructor selection, performance monitoring, and digital training management. The trainer training process is designed with structured modules emphasizing pedagogical competencies.

In conclusion, the educator pool system is presented as a strategic model that enhances training quality, reduces costs, and ensures the sustainability of institutional knowledge. Its implementation will enable the Ministry of Justice to utilize its human resources more efficiently.

Keywords: In-Service Training, Educator Pool, Ministry of Justice, Public Employee Training, Performance Monitoring

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	I
ÖZET	II
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar	VI
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR TARAMASI / KURAMSAL ÇERÇEVE.....	3
3. YÖNTEM	6
3.1. ARAŞTIRMA TASARIMI.....	6
3.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ.....	6
3.2.1. Yapılandırılmış Formlar ve Anketler	7
3.2.1.1. Personel Yetkinlik Formu:	7
3.2.1.2. Eğitici Bilgilendirme Formu:.....	7
3.2.1.3. Eğitici Değerlendirme Formu:.....	8
3.2.1.4. Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Anketi:.....	8
3.3. VERİ ANALİZİ	9
3.4. SİSTEM GELİŞTİRME SÜRECİ.....	9
3.5. ETİK İLKELER	9
4. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	10
5. BULGULAR.....	12
5.1. HİZMET İÇİ EĞİTİMLERDE MEVCUT DURUMUN ANALİZİ	12
5.2. KURUM İÇİ EĞİTİCİ İHTİYACININ GEREKÇELENİRİLMESİ.....	12
5.3. EĞİTİCİ ADAYLARININ SEÇİM KRİTERLERİ.....	12
5.4. EĞİTİCİ EĞİTİMİ SÜRECİ.....	14
5.5. EĞİTİCİ HAVUZU SİSTEMİNİN TASARIMI VE İHTİYAÇLAR	15
6. PROJENİN STRATEJİK, TEKNİK VE OPERASYONEL BOYUTLARI.....	17
6.1. STRATEJİK ALTYAPI: DİJİTAL DÖNÜŞÜM VİZYONU.....	17
6.2. TEKNİK MİMARİ: MODÜLER VE ENTEGRE SİSTEM TASARIMI.....	17

6.3. KULLANICI ROLLERİ VE YETKİLENDİRME	17
6.4. PERFORMANS VERİLERİNİN GÖRSELLEŞTİRİLMESİ	18
6.5. MOBİL ERİŞİM VE KULLANICI DENEYİMİ	18
6.6. VERİ GÜVENLİĞİ VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI	18
6.7. EĞİTİM VE TEKNİK DESTEK SÜRECİ	18
6.8. KURUMSAL ENTEGRASYON: E-İNSAN KAYNAKLARI SİSTEMLERİ İLE BAĞLANTI	18
6.9. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE GÜNCELLEME SÜRECİ	19
6.10. ULUSAL YAYGINLAŞTIRMA POTANSİYELİ	19
7. TARTIŞMA	20
8. PROJENİN SAĞLADIĞI KATKILAR.....	22
8.1. KURUMSAL KAPASİTENİN GÜÇLENDİRİLMESİNE KATKI.....	22
8.2. EĞİTİM SÜREÇLERİNDE KALİTE ARTIŞINA KATKI	22
8.3. DİJİTAL DÖNÜŞÜME VE BİLGİ SİSTEMLERİNE KATKI	23
8.4. PERFORMANS YÖNETİMİ KÜLTÜRÜNE KATKI	23
8.5. EĞİTİMDE ERİŞİM EŞİTLİĞİNE VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞE KATKI.....	23
8.6. KAMUSAL DEĞER ÜRETİMİNE KATKI	24
8.7. AKADEMİK LİTERATÜRE KATKI.....	24
8.8. UYGULANABİLİRLİK VE YAYGINLAŞTIRMA POTANSİYELİ.....	24
9. SONUÇ VE ÖNERİLER	25
10. EKLER.....	27
EK-1: PERSONEL YETKİNLİK FORMU KVKK METNİ	27
EK-2: EĞİTİCİ BİLGİLENDİRME FORMU.....	31
EK-3: HİZMET İÇİ EĞİTİM DEĞERLENDİRME ANKETİ	33
EK-4: EĞİTİCİ DEĞERLENDİRME FORMU.....	36
11. KAYNAKÇA	37

TABLÖLÄR

Tablo 1. Ünvan Bazlı Eğitici Adayı Seçim Kriterleri – Müdürlük Kadroları	13
Tablo 2. Ünvan Bazlı Eğitici Adayı Seçim Kriterleri – Sosyal Hizmet Kadroları	13
Tablo 3. Ünvan Bazlı Eğitici Adayı Seçim Kriterleri – Zabıt Kâtibi Kadroları	14

1. GİRİŞ

Kamu kurumları, değişen toplumsal ihtiyaçlar, teknolojik gelişmeler ve hizmet sunumundaki kalite beklentileri doğrultusunda, çalışanlarının bilgi ve becerilerini sürekli olarak güncellemek zorundadır. Bu kapsamda, hizmet içi eğitim programları; kurumsal verimliliği artırmak, personelin meslekî gelişimini desteklemek ve kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla uygulanan temel araçlardan biri haline gelmiştir. Kurum içindeki insan kaynağının kapasitesini geliştirici nitelikte yürütülen bu eğitim faaliyetleri, yalnızca bireysel kazanımları değil aynı zamanda kurumsal performansı da doğrudan etkilemektedir.

Adalet Bakanlığı bünyesinde görev yapan yardımcı yargı personeline yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim programları, personelin görev alanındaki bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmayı hedeflemektedir. Ancak son yıllarda bu eğitimlerin planlanması ve yürütülmesi sürecinde birtakım zorluklarla karşılaşilmektedir. Eğitim konularının çeşitliliği, içeriklerin uzmanlık gerektirmesi ve yıl içerisinde düzenlenen eğitim sayısının artması, yeterli sayıda ve nitelikte eğitimci teminini zorlaştırmaktadır. Bu durum, eğitimlerin kalitesinde düşüş yaşanmasına ve zaman, maliyet, iş gücü açısından önemli kaynak kayıplarına yol açmaktadır. Öte yandan kurum dışından temin edilen eğiticilere ödenen ders ücretleri, birim bütçesine ek yük oluşturmakta, bu da eğitim faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yaşanan bu sorunların çözümünde, kurum içi insan kaynağının daha verimli ve etkin şekilde değerlendirilmesi önemli bir alternatif olarak öne çıkmaktadır. Eğitimlerde görev almak üzere çeşitli ünvanlarda çalışan, görev yaptığı alanda uzmanlaşmış, bilgi ve deneyim sahibi personelin belirlenerek bir “Eğitici Havuzu” oluşturulması, sorunun çözümü noktasında önemli bir adım olacaktır. Bu havuz aracılığıyla hem nitelikli eğitici temininde süreklilik sağlanabilecek hem de dışarıdan eğitici ihtiyacı azaltılarak maliyetler kontrol altına alınabilecektir.

Bu alışmada, Adalet Bakanlığı bünyesindeki yardımcı yargı personeline yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yaşanan sorunlar analiz edilmekte ve bu sorunlara yönelik olarak eğitici havuzu modeli çerçevesinde bir çözüm  nerisi sunulmaktadır. Kurum içi personel arasından belirlenecek eğiticilerin pl nlı, sistematik ve sürdürülebilir biçimde görevlendirilmesine olanak sağlayacak bu modelin, insan kaynağının etkin kullanımı yoluyla eğitim süreçlerine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI / KURAMSAL ÇERÇEVE

Kamu kurumlarında hizmet veren personelin bilgi, beceri ve yetkinlik düzeylerinin artırılması amacıyla uygulanan hizmet içi eğitim programları, günümüz kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde stratejik bir gelişim aracı olarak değerlendirilmektedir.

Dijitalleşme süreçlerinin hız kazanması, vatandaş beklentilerinin çeşitlenmesi ve kamu hizmetlerinin daha etkin sunulması ihtiyacı, kamu çalışanlarının çağın gereklerine uygun yetkinliklerle donatılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu kapsamda; hizmet içi eğitim faaliyetleri yalnızca bireysel kapasiteyi geliştirmekle kalmayıp kurumsal başarıya da doğrudan katkı sağlamaktadır.

Yüksel (2009), çalışmasında hizmet içi eğitimin kamu personelinin görevle ilgili bilgi ve becerilerini sistematik bir biçimde geliştirmeye yönelik olduğunu ifade etmekte ve bu eğitimin kurumsal verimliliği artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Benzer şekilde Taymaz (2010), hizmet içi eğitimi yalnızca yeni göreve başlayanların kuruma uyum sağlaması olarak değil; aynı zamanda personelin görevde yükselmesi, ünvan değişikliklerine hazırlanması ve uzmanlaşma sürecine katkı sunması amacıyla kurgulanan çok boyutlu bir gelişim alanı olarak tanımlamaktadır.

Gürcan (2005), Emniyet Teşkilatı özelinde gerçekleştirdiği çalışmasında; suç ve güvenlik dinamiklerindeki hızlı değişimlere uyum sağlayabilmek amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetlerine ağırlık verildiğini ifade etmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan Polis Eğitim Merkezlerinin, kurum içi bilgi ve deneyim aktarımına zemin hazırladığını ve eğitici personelin kuruma özel bilgi birikimini aktarmada önemli bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Şahin ve Güçlü (2010), kurumsal düzeyde sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmenin temel koşullarından birinin insan kaynağının sürekli eğitimi olduğunu savunmaktadır. Hizmet içi eğitimin yalnızca teorik bilgi aktarımıyla sınırlı kalmaması gerektiği aksine çalışanların güncel teknolojilere, değişen

organizasyonel yapılara ve stratejik hedeflere uyum sağlayabilmesi için uygulamalı eğitimlerle desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Akbaş (2008), Halk Eğitim Merkezleri örneğinde eğitici personelin seçim süreçlerini ve iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında; eğitimcilerin büyük çoğunluğunun kurum içinden temin edildiğini, bu durumun hem eğitim süreçlerinde etkililiği artırdığını hem de ekonomik kaynak kullanımını optimize ettiğini belirtmektedir. Eğitici havuzunun oluşturulması sürecinde, belirli kriterlere sahip ve alanında yetkin personelin seçilmesinin sürdürülebilirlik açısından önem taşıdığını ifade etmektedir.

Türkiye Adalet Akademisi (2024) tarafından hazırlanan Performans Programı'nda da hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kurum içi uzman personelin aktif olarak görevlendirilmesine yönelik bir model önerilmiş ve bu kapsamda "Eğitici Havuzu" sisteminin kurumsallaştırılması hedeflenmiştir. Türkiye Adalet Akademisi, bu uygulamanın hem maliyet etkinliği sağlayacağını hem de eğitim kalitesini artıracığını öngörmektedir.

Ersöz (2024), İngiltere ve Belçika'daki yüksek denetim kurumlarını incelediği karşılaştırmalı çalışmasında; bu ülkelerde çalışanların kariyer gelişimlerinin desteklenmesinde iç kaynaklı eğitici modellerin tercih edildiğini belirtmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, bu kurumlar insan kaynağını yalnızca operasyonel amaçlarla değil, aynı zamanda bilgi üretimi ve aktarımı noktasında stratejik bir unsur olarak görmektedir.

Friesen (2010), University of British Columbia'da 1991-2007 yılları arasında yürütülen personel gelişim programını incelediği çalışmasında, eğitici topluluğunun kurum içinden yetiştirilmesinin hem organizasyonel kültürün güçlenmesine hem de bilgi yönetimi süreçlerinin içselleştirilmesine olanak sağladığını savunmaktadır. Kurum içi eğitici modelinin başarılı olabilmesi için sistematik performans izleme, mentorluk ve sürekli geri bildirim mekanizmalarının şart olduğunu vurgulamaktadır.

Bu literatür bulguları ışığında, kamu kurumlarında eğitici havuzu oluşturulması modelinin; maliyet tasarrufu, bilgi transferinde verimlilik, kurumsal kültürün korunması ve eğitim süreçlerinin verimli, esnek bir biçimde yönetilebilmesi açısından önemli katkılar sağladığı görülmektedir. Ancak modelin sürdürülebilirliği bakımından eğitici olarak görevlendirilen personelin pedagojik yetkinliklerinin artırılması, olası görev çakışmalarının önlenmesi ve performansa dayalı izleme sistemlerinin kurulması zorunlu görünmektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin hizmet içi eğitim süreçlerinin etkinliğini artırmak amacıyla, kurum içinden seçilecek yetkin personelin eğitici olarak yetiştirilmesini ve bu kişilerin sistematik olarak görevlendirilmesini sağlayacak bir “Eğitici Havuzu” sisteminin kurulması hedeflenmektedir. Çalışma nitel araştırma yaklaşımıyla tasarlanmış ve sistem analizi yöntemleriyle desteklenmiştir.

3.1. Araştırma Tasarımı

Çalışma, vaka incelemesi (case study) yöntemiyle yürütülmüş olup, Adalet Bakanlığı özelinde tekil bir kurum örneği üzerinden veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında hem mevcut eğitim süreci analiz edilmiş hem de önerilen eğitici havuzu sisteminin nasıl yapılandırılabileceğine dair bir model önerisi geliştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmada birincil veri kaynakları olarak Adalet Bakanlığı personeli ile yapılan nitel görüşmeler ve gözlemler kullanılmıştır. Görüşmeler, eğitim birimi yetkilileri, mevcut eğiticiler ve potansiyel eğitici adayları ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca veri toplama sürecinde kullanılan yöntem ve kaynaklar aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır:

- Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yayımlanan hizmet içi eğitim planları,
- Yargı Reformu Strateji Belgesi,
- Adalet Bakanlığı Stratejik Plânı (2024–2028),
- Hizmet içi eğitim uygulama esasları, yönergeleri ve kurumsal raporlar,
- Geçmiş yıllara ait eğitim ihtiyaç analizi verileri incelenmiştir.

Bu bilgi ve belgelerden elde edilen veriler aracılığıyla, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yasal ve kurumsal dayanakları, eğitici belirleme sürecinde

dikkate alınan ilkeler, eğitim yöntemleri ve performans takip uygulamaları detaylı biçimde analiz edilmiştir.

3.2.1. Yapılandırılmış Formlar ve Anketler

Eğitici havuzu oluşturmak için Adalet Bakanlığı bünyesinde görev yapan personel arasından beceri ve yetkinliklerine göre eğitici seçimi için; personel yetkinlik formu, eğitici bilgilendirme formu, eğitici değerlendirme formu ve hizmet içi eğitim değerlendirme anketi geliştirilmiştir.

3.2.1.1. Personel Yetkinlik Formu: Adalet Bakanlığı personeli arasından hizmet içi eğitimlerde eğitici olarak görevlendirilecek adayları belirlemek amacıyla kullanılan bir değerlendirme aracıdır. Bu form; personelin bilgi, beceri, deneyim ve eğitim verme kapasitesine ilişkin niteliklerini tespit etmek için düzenlenmiştir. Eğitici adaylarının ön değerlendirmeye tabi tutulması ve yalnızca uygun görülen personelin eğitici eğitimine davet edilmesi amaçlanmıştır. Hazırlanan formda; personelin kişisel bilgilerinin yanı sıra eğitim geçmişi, geçmiş iş deneyimleri, eğitim vermek istediği eğitim konu başlıkları, sahip olduğu sertifika ve başarı belgeleri ile varsa daha önce yer aldığı proje bilgileri toplanmaktadır. Değerlendirme sürecinin objektif ve şeffaf şekilde yürütülmesini temin eden bu form, aynı zamanda eğitici havuzunun bilimsel ve liyakat esaslı oluşturulmasına katkı sağlar.

3.2.1.2. Eğitici Bilgilendirme Formu: Adalet Bakanlığı personeli arasından seçilerek hizmet içi eğitimlerde eğitici olarak görevlendirilecek kişilere, görevlerinin kapsamı ve uygulama esasları hakkında bilgi vermek amacıyla hazırlanan bilgilendirici bir dokümandır.

Bu form, eğitici olarak davet edilen personele aşağıdaki hususlarda açık ve net bilgi sağlar. Formun içeriğinde; eğiticilik görevinin kapsamı ve sorumlulukları, eğitim sırasında uyulması gereken kurallar ve etik ilkeler, eğitim materyallerinin hazırlanması ve sunum tekniklerine ilişkin beklentiler, hangi tarihlerde ve yılda en fazla kaç kez görevlendirilebileceği, eğitime katılım ve geri bildirim süreçlerine dair diğer usul ve esaslar yer almaktadır.

Formun amacı, eğitimcilik sürecinde görev alan personelin rolünü bilinçli ve etkili şekilde yerine getirmesini sağlamak ayrıca uygulama birliğini ve kaliteyi temin etmektir.

3.2.1.3. Eğitici Değerlendirme Formu: Adalet Bakanlığı hizmet içi eğitimlerinde eğitici olarak görevlendirilmesi planlanan personelin, eğitici eğitimine katılım sürecinde gözleme dayalı olarak değerlendirildiği sistematik bir ölçme aracıdır.

Bu form, eğitici adaylarının eğitim sürecinde sergilediği performansın objektif ölçütlerle değerlendirilmesini sağlar. Adaylar; konuya hâkimiyet, zamanı etkin ve verimli kullanma, beden delini yerine ve etkili kullanma, eğitimde uygun yöntem ve teknikleri kullanma, katılımcıların aktif katılımını sağlama, sunum yapma becerisi, görsel ve işitsel araçları kullanma yetkinliği, sorulan sorulara açık, doğru ve tatmin edici cevaplar verme vb. kriterler doğrultusunda gözlemlenerek puanlanır ve genel yeterlilikleri belirlenir.

Form sayesinde eğitici olarak görevlendirilecek personelin sadece bilgi düzeyiyle değil, iletişim, sunum ve yönlendirme becerileri ile de donanımlı olup olmadığı tespit edilir.

3.2.1.4. Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Anketi: Adalet Bakanlığı personeline yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerde; eğitim programı, eğiticiler ve eğitim verilen yerdeki hizmetlere ilişkin görüşleri değerlendirmek üzere hazırlanan ve hizmet içi eğitim sonunda katılımcılar tarafından doldurulan geri bildirim aracıdır.

Bu anket, eğitim programının genel değerlendirilmesinin yanı sıra özellikle eğiticinin konuya hazırlık düzeyini, konuyu açık ve anlaşılır şekilde aktarabilme yetisini, iletişim becerilerini ve sunum tekniklerini değerlendirmeye yönelik sorular içermektedir. Anket aracılığıyla eğiticinin konuya hazırlıklı olup olmadığı, konuyu sistematik, sade ve anlaşılır şekilde aktarabilmesi, katılımcılarla kurduğu iletişim ve etkileşim düzeyi, görsel-

işitsel araçları ve eğitim materyallerini kullanma yeterliliği, dersin katılımcı açısından verimli geçip geçmediği bulguları tespit edilmektedir.

Anket sonuçları hem eğiticinin gelişim alanlarını belirlemek hem de hizmet içi eğitimlerin niteliğini artırmak için kullanılır. Katılımcı geri bildirimleri doğrultusunda eğitici havuzunun sürekli güncellenmesi ve güçlendirilmesi hedeflenir.

3.3. Veri Analizi

Toplanan nitel veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular, eğitici seçimi kriterleri, performans değerlendirme ölçütleri ve sistem tasarımı açısından kategorilere ayrılarak analiz edilmiştir.

3.4. Sistem Geliştirme Süreci

Araştırmanın uygulama aşamasında bir prototip bilgi sistemi modeli tasarlanmıştır. Bu sistemde aşağıdaki işlevsellikler dikkate alınmıştır:

- Eğitici adaylarının sisteme kaydı ve kriterlere göre seçimi
- Eğitici eğitimi süreçlerinin dijital takibi
- Başarılı olan eğiticilerin havuza alınması
- Hizmet içi eğitimlerde havuzdan uygun eğiticilerin otomatik olarak önerilmesi
- Eğitici performansının değerlendirilmesi (geri bildirim, başarı oranı vb.)

3.5. Etik İlkeler

Araştırmada gönüllülük esasına göre veri toplanmış, katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulmuş ve elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılmıştır.

4. MEVCUT DURUM ANALİZİ

Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen hizmet içi eğitim faaliyetleri, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Bakanlık Stratejik Planı ve Yargı Reformu Strateji Belgesi gibi üst politika belgeleriyle uyumlu biçimde şekillenmektedir. Bu çerçevede hizmet içi eğitimin temel hedefleri; personelin bilgi ve beceri düzeyini artırmak, görevde yükselmeye hazırlık sağlamak ve hizmet motivasyonunu güçlendirerek kurumsal aidiyeti artırmak olarak belirlenmiştir. Eğitim içerikleri yalnızca teorik bilgi aktarımı ile sınırlı kalmayıp uygulamalı unsurlar içeren ve modüler yapı ile desteklenen programlar şeklinde tasarlanmaktadır.

Bakanlık bünyesinde görev yapan personelin mesleki gelişimini desteklemeye yönelik olarak çeşitli hizmet içi eğitimler düzenlenmekte ancak bu eğitimlerin planlanmasında ve yürütülmesinde kurum içinden eğitici görevlendirilmesine ilişkin kurumsal ve dijital bir sistem henüz bulunmamaktadır. Eğitcilik görevleri genellikle önceki tecrübeler, yönetici takdirleri veya geçici görevlendirmeler yoluyla belirlenmektedir. Bu da eğitimlerin kalitesinde belirli bir standart sağlanamamasına yol açmaktadır. Kurum içinden potansiyel eğiticilerin sistemli biçimde belirlenmesini, eğitim almasını ve performanslarının izlenmesini sağlayacak bir "Eğitici Havuzu" mekanizmasının eksikliği, hizmet içi eğitimlerin verimliliğini sınırlandırmaktadır.

Eğitici olarak görev alabilecek personelin seçiminde zaman zaman sunum becerisi, iletişim yeterliliği, bilgi aktarım kabiliyeti gibi nitelikler dikkate alınsa da bu sürecin kurumsal düzeyde yapılandırılmadığı ve nesnel kriterlere bağlı sistematik bir değerlendirme mekanizmasının bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, liyakate dayalı ve çok boyutlu bir değerlendirme ile oluşturulacak eğitici havuzu sistemine duyulan ihtiyaç açıkça ortaya çıkmaktadır.

Bakanlık tarafından yürütölen hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamındaki eğitimci performansı takibi ise genel olarak katılımcı anketlerine dayalı biçimde yapılmaktadır. Ancak bu değerlendirme verilerinin merkezi bir sistemde toplanmadığı ve analiz süreçlerine entegre edilmediğı gözlemlenmektedir. Bu da eğitimci kalitesinin sürdürülebilir şekilde izlenmesini ve geliştirilmesini zorlaştırmaktadır.

Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ise kurumsal düzeyde analizler, mevzuat değışiklikleri, birimlerden ve personelden gelen talepler ve yeni kurulan yapılar dikkate alınmaktadır. Bu yönüyle eğitim planlamasında bilimsel temellere dayanan bir yaklaşım benimsenmiş olsa da eğitim verecek eğitimcilerin kurumsal düzeyde yetkilendirilmesi, geliştirilmesi ve performans takibi konusunda dijital bir sistem altyapısına duyulan ihtiyaç dikkat çekicidir.

Katılımcı planlamasında fırsat eşitliğini gözeten yaklaşımların uygulanmakta olduğu; özellikle eğitime daha önce katılmamış personel ile yeni göreve başlayanlara öncelik verildiğı görölmektedir. Bununla birlikte, eğitimci görevlendirmelerinde bu denli şeffaf ve hakkaniyetli bir yapıdan söz edilememektedir. Eğitimci havuzu sisteminin oluşturulması, bu noktada eğitim sürecinin her aşamasında şeffaflığı ve etkinliğı destekleyecek bir adım olacaktır.

Son yıllarda yerinde eğitim uygulamaları ile birlikte uzaktan eğitim seçeneklerinin yaygınlaştırılması; hem coğrafi farklılıkları ortadan kaldırmakta hem de personelin görev yerinden ayrılmadan eğitime katılımını mümkün kılmaktadır. Ancak bu dijital dönüşümün başarıya ulaşması yalnızca katılımcılara değil aynı zamanda eğitimcilere yönelik yapıların da dijital olarak desteklenmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada önerilen eğitimci havuzu sistemi, Bakanlığın dijitalleşme vizyonuna da katkı sunacak stratejik bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

5. BULGULAR

Bu bölümde, Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin eğitici olarak görevlendirilmesi sürecine ilişkin yapılan analizler ve geliştirilen sistem önerisi kapsamında elde edilen bulgular sunulmaktadır. Araştırmada nitel görüşmeler, gözlemler ve süreç analizi yöntemlerinden elde edilen çıktılar, eğitici havuzu sistemine olan ihtiyaç ve sistemin işleyişine ilişkin temel verileri ortaya koymuştur.

5.1. Hizmet İçi Eğitimlerde Mevcut Durumun Analizi

Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler ve doküman incelemeleri, hizmet içi eğitimlerin genellikle merkezden planlandığını ve dış eğitmen ya da merkezi görevlendirmelerle yürütüldüğünü ortaya koymuştur. Bu durum; zamanlama, maliyet ve içerik uyumu açısından bazı sorunlara yol açmaktadır. Ayrıca mevcut eğitim sisteminde eğiticilerin etkinliğini değerlendirmeye yönelik sistematik ve dijital bir araç bulunmadığı tespit edilmiştir.

5.2. Kurum İçi Eğitici İhtiyacının Gerekçelendirilmesi

Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, taşra teşkilatında görev yapan ve belirli bir mesleki deneyime sahip personelin, kendi bilgi ve deneyimini paylaşarak daha etkili bir eğitim ortamı oluşturabileceği düşünülmektedir. İç kaynaklı eğitici kullanımı ile kuruma bağlılık duygusu pekişmekte, eğitimin maliyeti azalmakta ve içerik sahaya özgü hale getirilebilmektedir. Bu durum da eğitici havuzu sisteminin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

5.3. Eğitici Adaylarının Seçim Kriterleri

Araştırmada katılımcılardan ve eğitim ihtiyaç analiz raporlarından elde edilen bilgiler ışığında, eğitici adaylarının seçiminde dikkat edilmesi gereken başlıca kriterler belirlenmiştir.

Şube Müdürü, İcra Müdürü, Yazı İşleri Müdürü, İdari İşler Müdürü, Komisyon Müdürü Ünvanlarındaki Eğitici Adayları Seçim Kriterleri
Tercihen daha önce eğitim vermiş olmak.
MS Office programlarını biliyor olmak.
Yılda en az 4 kez hizmet içi eğitim programlarında görevlendirilmeyi kabul ediyor olmak.
Seyahat engeli bulunmamak.
Tercihen yüksek lisans veya doktora yapıyor/yapmış olmak.
Tercihen meslekî konularda makale, kitap vb. yayınlar hazırlamış olmak.

Tablo.1. Ünvan Bazlı Eğitici Adayı Seçim Kriterleri

Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Pedagog Ünvanlarındaki Eğitici Adayları Seçim Kriterleri
Tercihen daha önce eğitim vermiş olmak.
MS Office programlarını biliyor olmak.
Yılda en az 4 kez hizmet içi eğitim programlarında görevlendirilmeyi kabul ediyor olmak.
Seyahat engeli bulunmamak.
Tercihen yüksek lisans veya doktora yapıyor/yapmış olmak.
Tercihen meslekî konularda makale, kitap vb. yayınlar hazırlamış olmak.
Meslekte en az 2 yıllık tecrübeye sahip olmak.

Tablo.2. Ünvan Bazlı Eğitici Adayı Seçim Kriterleri

Zabıt Kâtibi Ünvanındaki Eğitici Adayları Seçim Kriterleri
MS Office programlarını biliyor olmak.
Yılda en az 4 kez hizmet içi eğitim programlarında görevlendirilmeyi kabul ediyor olmak.
Seyahat engeli bulunmamak.
En az yüksekokul mezunu olmak.
Meslekte en az 6 yıllık tecrübeye sahip olmak.

Tablo.3. Ünvan Bazlı Eğitici Adayı Seçim Kriterleri

5.4. Eğitici Eğitimi Süreci

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin, hizmet içi eğitimlerde eğitici olarak görevlendirilebilmesi için yalnızca mesleki bilgi ve deneyime sahip olmasının yeterli olmadığını ortaya koymuştur. Eğiticilik görevine uygun personelin, bu sorumluluğu etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için belirli pedagojik, iletişimsel ve teknik becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda, eğitici olarak görev alacak personelin belirli bir eğitim sürecinden geçerek bu yetkinlikleri kazanması elzem hale gelmiştir.

Eğitici eğitimi sürecinde; yetişkin eğitimi ilkeleri, etkili iletişim ve sunum becerileri, sınıf yönetimi, dijital araçların kullanımı, eğitim planlama ve materyal hazırlama gibi başlıklar mutlaka yer almalıdır. Bu eğitimlerin teorik bilgiler kadar uygulama becerilerini de kapsaması, adayların gerçek bir eğitim ortamına hazırlanması açısından kritik görülmektedir. Eğitici eğitiminin, belirli bir program kapsamında ve yapılandırılmış biçimde yürütülmesi, adayların sürece aktif katılımını teşvik edecektir.

Eğitimin sonunda, adayların uygulamalı sunum becerilerini değerlendiren pratik bir sunum ile değerlendirilmesi öngörülmektedir. Bu değerlendirme, adayların sadece bilgi sahibi olmalarını değil aynı zamanda öğrendiklerini etkili biçimde aktarabilme becerilerini de ölçmeyi amaçlamaktadır.

Eğitim sürecini başarıyla tamamlayan ve değerlendirmelerde belirli bir puanın üzerinde performans gösteren personel, dijital sistem üzerinden "Eğitici Havuzu"na dâhil edilmekte ve uygun eğitimler için görevlendirilmeye hazır hale gelmektedir. Bu havuz, eğitim planlaması yapılırken sistem üzerinden eğitici seçimi yapılmasını ve sürecin nesnel kriterlere dayalı olarak yürütülmesini sağlamaktadır.

Araştırmada elde edilen görüşlerden biri de eğitici eğitimlerinin tek seferlik bir süreç olmaması gerektiğidir. Eğitici olarak görev yapan personelin bilgi ve becerilerinin zaman içinde güncellenmesi gerektiğini değerlendirilmiştir. Bu nedenle eğitici eğitim programlarının periyodik olarak tekrarlanması ve yeni içeriklerle zenginleştirilmesi, sistemin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.

5.5. Eğitici Havuzu Sisteminin Tasarımı ve İhtiyaçlar

Eğitici havuzu sistemi yalnızca personel listelerinin tutulduğu bir veri tabanı olmaktan öte, eğitim yönetimi süreçlerini dijital ortamda etkin şekilde izleyebilecek ve yönlendirebilecek bütünlüklü bir bilgi sistemi işlevine sahip olacaktır. Bu sistemin, eğitici seçimi, görevlendirme, performans izleme ve raporlama gibi tüm süreçleri kapsayan çok işlevli bir yapıda olması gerekmektedir.

Öte yandan sistemin kullanıcı dostu bir arayüzle tasarlanması ve hem merkezi yöneticiler hem de taşra teşkilatındaki kullanıcılar tarafından kolaylıkla erişilebilir olmasını kullanım kolaylığı bakımından önem taşımaktadır. Sisteme eğitici adaylarının başvuruları dijital ortamda alınmalı, adayların başvuru kriterlerine uygunluğu sistem üzerinden otomatik olarak kontrol edilmelidir.

Eğitici eğitimini başarıyla tamamlayan personelin havuza dahil edilmesi sonrasında, sistem bu kişilerin görev alabileceği eğitim konularını, görev yerlerini, önceki performans verilerini ve mevcut müsaitlik durumlarını dikkate alarak otomatik öneri sistemi geliştirmelidir. Bu neri, görevlendirme sürecinde yöneticilere destek sağlayarak eğitici seğimini nesnel kriterlere dayandırmayı mümkün kılar.

Bilgi sisteminin en kritik bileşenlerinden biri de performans değerlendirme modülüdür. Bu modül aracılığıyla eğiticilerin verdikleri eğitimler sonrasında katılımcı geri bildirimleri, eğitim öncesi ve sonrası bilgi düzeyi ölçümleri, eğiticiye ait eğitim sayısı ve türü gibi veriler sistematik olarak toplanmalı ve analiz edilmelidir. Hem eğiticinin bireysel gelişimini takip etme hem de genel sistemin kalite güvencesini sağlama açısından bu veriler önemli bir rol oynar.

Sistemin ayrıca yöneticilere özel raporlama ekranları içermesi, birim bazlı eğitici dağılımı, eğitim etkililiği istatistikleri ve personel gelişim eğilimleri gibi göstergeleri içeren analizlerin kolayca elde edilmesini sağlamalıdır. Böylelikle karar vericiler, eğitim politikalarını veri temelli bir yaklaşımla oluşturabilir.

Eğitici havuzu bilgi sistemi sadece bir veritabanı olmayıp aynı zamanda stratejik planlama, eğitim yönetimi ve kurumsal kapasite geliştirme süreçlerine entegre çalışabilecek bütüncül bir yapıya sahip olmalıdır. Bu sistemin etkin şekilde uygulanması, kurum içi bilgi ve deneyim paylaşımını artırarak hizmet içi eğitimlerin verimliliğine doğrudan katkı sağlayacaktır.

6. PROJENİN STRATEJİK, TEKNİK VE OPERASYONEL BOYUTLARI

Bu bölümde, Adalet Bakanlığı için önerilen eğitici havuzu sisteminin yalnızca kavramsal ya da yönetsel değil; teknik, yazılımsal, güvenlik, kullanıcı deneyimi ve sürdürülebilirlik açılarından nasıl tasarlanması gerektiği detaylandırılmaktadır. Bu kapsamda; sistemin kamu kurumlarında yaygınlaştırılabilirliği, merkezi ve yerel düzeydeki entegrasyon kapasitesi ile uzun vadeli etkileri irdelenmektedir.

6.1. Stratejik Altyapı: Dijital Dönüşüm Vizyonu

Dijitalleşme, günümüz kamu yönetiminin en temel dönüşüm alanlarından biri haline gelmiştir. Adalet Bakanlığı gibi büyük ölçekli kurumlarda dijitalleşme yalnızca teknolojik değil aynı zamanda yönetsimsel bir vizyonun parçasıdır. Eğitici havuzu bu çerçevede ele alınmalı; kurumun dijital altyapı kapasitesi, bilgi sistemleri mimarisi, veri yönetimi ilkeleri ve kullanıcı çeşitliliği göz önüne alınarak stratejik bir konumlandırma yapılmalıdır.

6.2. Teknik Mimari: Modüler ve Entegre Sistem Tasarımı

Sistem mimarisi, modüler yapıda kurgulanmalı ve farklı işlevleri (eğitici başvurusu, değerlendirme, eğitici eğitimi izleme, görevlendirme önerisi, performans raporlama) birbirinden bağımsız ama entegre çalışabilecek biçimde organize edilmelidir. Her modülün servis bazlı yazılım mimarisi ile geliştirilmesi, gerektiğinde sistemin esnek biçimde güncellenmesine ve yeni modüllerin kolaylıkla entegre edilmesine olanak tanıyacaktır.

6.3. Kullanıcı Roller ve Yetkilendirme

Farklı kullanıcı profillerine göre kişiselleştirilmiş erişim sağlamalıdır. Eğitim birimi yöneticileri, taşra yöneticileri, eğitici adayları ve sistem yöneticileri gibi roller net biçimde tanımlanarak her rol için ayrı yetki düzeyleri oluşturulmalıdır. Bu yapı hem bilgi güvenliğini artıracak hem de kullanıcı deneyimini sadeleştirecektir.

6.4. Performans Verilerinin Görselleştirilmesi

Karar alıcıların stratejik planlama yapabilmesini destekleyecek raporlama ve görselleştirme araçlarına sahip olmalıdır. Eğitici bazlı başarı analizi, eğitim bazlı geri bildirim eğilimleri, bölgesel ihtiyaç yoğunluğu gibi grafikler ve raporlar; kullanıcıların veriye dayalı karar almasına katkı sağlar.

6.5. Mobil Erişim ve Kullanıcı Deneyimi

Taşra teşkilatı koşulları göz önünde bulundurularak sistemin mobil uyumlu olması ve düşük bant genişliği ile çalışabilir şekilde optimize edilmesi gerekmektedir. Eğitimci başvuruları, görevlendirme bildirimleri, anket uygulamaları gibi işlevlerin mobil cihazlar üzerinden erişilebilir olması kullanıcı katılımını artıracaktır.

6.6. Veri Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması

Sistem, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çerçevesinde tüm kullanıcı bilgilerinin güvenliğini sağlamalıdır. Giriş doğrulama, veri şifreleme, erişim logları, yetkisiz erişim alarmları gibi unsurlar, sistemin güvenilirliğini artıracaktır.

6.7. Eğitim ve Teknik Destek Süreci

Kullanıcılara yönelik teknik destek mekanizmaları ve çevrim içi eğitim modülleri oluşturulmalı; sistemin ilk kurulumundan itibaren kullanım rehberleri, sıkça sorulan sorular bölümleri ve destek taleplerine yönelik canlı destek hatları aktif hale getirilmelidir.

6.8. Kurumsal Entegrasyon: E-İnsan Kaynakları Sistemleri ile Bağlantı

Eğitici havuzu, Adalet Bakanlığı'nın mevcut insan kaynakları sistemleri, eğitim yönetim sistemleri ve performans izleme araçlarıyla API bazlı entegre edilmelidir. Bu, hem veri tekrarını önleyecek hem de stratejik yönetim için konsolide veriye erişimi kolaylaştıracaktır.

6.9. Sürdürülebilirlik ve Güncelleme Süreci

Periyodik güncellemelerle sürekli gelişmeye açık bir yapıda tasarlanmalıdır. Kullanıcı geri bildirimleri, yeni mevzuat değişiklikleri, eğitim teknolojilerindeki gelişmeler doğrultusunda sistemin fonksiyonları ve kullanıcı arayüzü sürekli güncellenmelidir.

6.10. Ulusal Yaygınlaştırma Potansiyeli

Modelin ilerleyen aşamada yalnızca Adalet Bakanlığı ile sınırlı kalmayıp, İçişleri Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi geniş hizmet ağına sahip kamu kurumlarında da uygulanabilir olması hedeflenmektedir. Bu çerçevede sistemin tasarımı, ölçeklenebilir, çok kurumsal yapıya uygun ve çoklu yönetim kademelerince kullanılabilir esneklikte olmalıdır.

Bu bağlamda; eğitici havuzu, hizmet içi eğitimlerin kalitesini artırmanın yanı sıra kamu yönetiminde dijital kapasiteyi, insan kaynakları stratejilerini ve kurumsal verimliliği de artıracak bütünsel bir dönüşüm aracıdır. Sistem, yönetsel mantığı kadar teknolojik alt yapısı ile de Türkiye’de kamu eğitimlerinin dijitalleşmesine öncülük edecek kapasiteye sahiptir.

7. TARTIŞMA

Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin hizmet içi eğitim süreçlerinde daha etkin rol almalarını sağlamak amacıyla kurum içinden seçilecek eğiticilerin sistematik biçimde belirlenmesi, eğitici eğitimi süreçlerinden geçirilmesi ve performanslarının dijital ortamda izlenmesine olanak tanıyacak eğitici havuzu bilgi sistemi önerilmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen bulgular, bu sistemin gerekliliğini ve uygulanabilirliğini ortaya koymakta; mevcut uygulamalardaki eksiklikleri açıkça göstermektedir.

Bulgulara göre, Adalet Bakanlığı'nda hizmet içi eğitim faaliyetleri genel anlamda planlı ve kurumsal çerçevede yürütülmekte ancak eğitici görevlendirme süreçleri henüz dijital bir sistemle desteklenmemektedir. Eğitici seçimi çoğunlukla yönetici takdirine dayalı olarak gerçekleşmekte ve nesnel, ölçülebilir kriterlerle yapılandırılmış bir değerlendirme mekanizması bulunmamaktadır. Bu durum eğitim kalitesinde farklılıklara ve eğitici seçimi konusunda belirsizliklere neden olmaktadır. Nitel görüşmeler ve mevcut sistem incelemeleri, eğiticilerin planlı bir biçimde yetiştirilmesi, performanslarının izlenmesi ve liyakat esaslı olarak görevlendirilmesinin hizmet içi eğitim kalitesini doğrudan etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymuştur.

Ayrıca eğitici eğitimi sürecine ilişkin bulgular, mevcut durumda böyle bir programın sınırlı ve standart dışı biçimde uygulandığını; bu nedenle eğiticilerin pedagojik ve dijital yeterliliklerinin geliştirilmesinde kurumsal bir yaklaşımın eksik olduğunu göstermektedir. Oysa eğiticilik yalnızca bilgi aktarımı değil aynı zamanda iletişim, etkileşim, öğrenme ortamı yönetimi ve teknolojiyi etkin kullanma gibi çok yönlü yetkinlikler gerektirmektedir. Bu doğrultuda önerilen sistem, eğitici eğitimini yapılandırılmış bir programa dönüştürmeyi ve adayların objektif değerlendirme süreçleri sonunda görevlendirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır.

Performans izleme sistemine ilişkin bulgular ise, mevcut değerlendirme sreğlerinin yalnızca katılımcı anketleri ile sınırlı olduğunu; bu verilerin ise kurumsal karar alma sreğlerine entegre edilmediğini ortaya koymuştur. Oysa literatürde eğitim yönetiminde sürekli geri bildirim ve performans takibinin, eğitici kalitesinin geliştirilmesi açısından kritik olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu bağlamda önerilen sistemin; eğiticilerin verdikleri eğitim sayısı, katılımcı memnuniyet puanları, bilgi kazanımı gibi somut göstergelerle desteklenen çok boyutlu bir performans modülü içermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu sayede sadece anlık değerlendirmeler değil, eğiticilerin uzun vadeli gelişimi de izlenebilir hle gelecektir.

Elde edilen bulgular, eğitici havuzunun sadece bir personel listesi olmadığını aynı zamanda karar destek sistemlerine entegre edilebilen, görevlendirme sreğlerinde öneri sunabilen ve kalite güvencesi sağlayan bütüncül bir yapı olması gerektiğini göstermektedir. Bu sistem sayesinde dış kaynaktan temin edilen eğitici bağımlılığı önemli ölçüde azalacaktır.

Bu bağlamda bulgular, önerilen eğitici havuzu bilgi sisteminin yalnızca teknolojik bir çözüm değil aynı zamanda kurumsal kültür, insan kaynakları yönetimi ve kamu eğitim politikalarına doğrudan katkı sunacak stratejik bir model olduğunu ortaya koymaktadır.

8. PROJENİN SAĞLADIĞI KATKILAR

Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında hizmet içi eğitim süreçlerinde karşılaşılan temel sorunlardan biri olan nitelikli eğitici eksikliğini gidermeye yönelik olarak geliştirilen “Eğitici Havuzu” önerisi ile sadece teknik bir çözüm değil aynı zamanda stratejik, yönetsel ve organizasyonel düzeyde önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır. Bu bölümde; önerilen sistemin kamu yönetimine, hizmet içi eğitim süreçlerine, kurumsal kapasiteye, bilgi yönetimi ve dijitalleşme vizyonuna katkıları detaylı bir biçimde ortaya konulmuştur.

8.1. Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesine Katkı

Proje kapsamında geliştirilen eğitici havuzu modeli, kurum içi bilgi ve deneyim birikiminin değerlendirilmesine dayalı olarak mevcut insan kaynağının daha stratejik bir şekilde yönetilmesini ve etkinleştirilmesini sağlamaktadır. Eğitimlerde dış kaynağa olan bağımlılığın azaltılması hem maliyet etkinliği açısından hem de sürdürülebilir insan kaynağı planlaması açısından kuruma uzun vadeli katkılar sağlayacaktır. Eğiticilerin kurum içinden belirlenmesi, kurumsal aidiyetin artırılmasına, bilgi paylaşımının yaygınlaştırılmasına ve çalışanların kendilerini geliştirme motivasyonlarının yükseltilmesine de aracılık edecektir.

8.2. Eğitim Süreçlerinde Kalite Artışına Katkı

Eğiticilerin belirli kriterlere göre seçilmesi, eğitici eğitiminden geçirilmesi ve performanslarının düzenli olarak izlenmesi sayesinde, hizmet içi eğitimlerde verimlilik ve kalite düzeyinde ciddi bir artış hedeflenmektedir. Hazırlanan formlar, değerlendirme araçları ve anket sistemleri aracılığıyla eğitici nitelikleri bilimsel ölçütlere dayalı olarak belirlenmekte ve böylece eğitim içeriği ile eğiticinin yetkinliği arasında tutarlılık sağlanmaktadır. Bu da katılımcı memnuniyetini, öğrenme başarısını ve eğitimin kurumsal çıktılara katkısını artıracaktır.

8.3. Dijital Dönüşüme ve Bilgi Sistemlerine Katkı

Eğitici havuzu sistemi, kamu kurumlarında dijital dönüşümün somut bir örneği olarak tasarlanmıştır. Projede önerilen bilgi sistemi modeli, eğitici başvurularının, değerlendirme sürecinin, görevlendirme kararlarının ve performans analizlerinin dijital ortamda yürütülmesini mümkün kılmaktadır. Sistem ayrıca kullanıcı dostu arayüzü, veri güvenliği ilkeleri ve mobil uyumluluğu ile modern kamu yönetimi ihtiyaçlarına yanıt verebilecek esneklikte kurgulanmıştır. Bu yönüyle sadece insan kaynakları yönetimine değil aynı zamanda kamu kurumlarının dijital kapasitesinin gelişmesine de katkı sağlamaktadır.

8.4. Performans Yönetimi Kültürüne Katkı

Projede geliştirilen performans takip sistemi, sadece eğitimcilerin değil aynı zamanda hizmet içi eğitim süreçlerinin kalitesinin de sistematik biçimde izlenmesine olanak tanımaktadır. Eğitimcilerle ait eğitim sayısı, eğitim başarıları, katılımcı geri bildirimleri, öğrenme çıktıları gibi göstergeler aracılığıyla çok boyutlu bir performans izleme sistemi kurgulanmıştır. Bu yaklaşım, kurumsal öğrenme kültürünü destekleyen ve sürekli gelişimi merkeze alan bir yapı sunmaktadır. Performans verilerinin görselleştirilmesi ve raporlanması, yöneticilerin veri temelli karar almasını kolaylaştırmakta, stratejik planlama süreçlerine katkı sunmaktadır.

8.5. Eğitimde Erişim Eşitliğine ve Sürdürülebilirliğe Katkı

Önerilen model, Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde görev yapan personelin eğitime erişimini kolaylaştırmakta ve fırsat eşitliğini artırmaktadır. Taşra teşkilatında görevli personelin, yerinden ayrılmadan uzaktan eğitimlere katılım sağlaması; aynı zamanda eğitici havuzunun bölgesel bazda yaygınlaştırılması, eğitimlerde temsil adaletini güçlendirmektedir. Eğitimlere daha önce katılamamış ya da eğitici olarak görev almamış personelin sürece dâhil edilmesiyle kurumsal öğrenme ağı daha kapsayıcı bir biçimde genişletilmektedir.

8.6. Kamusal Değer Üretimine Katkı

Kamu kurumlarında gerçekleştirilen her stratejik hamlenin nihai amacı kamu hizmetinin kalitesini artırmak ve vatandaş memnuniyetini yükseltmektir. Bu bağlamda; hizmet içi eğitimlerin etkinleştirilmesi ve nitelikli eğitici kadrolarının oluşturulması, kamu hizmetlerinin doğrudan niteliğine yansımaktadır. Daha iyi eğitim alan ve yetkinliği artan personelin, görevinde daha başarılı olması, adalet hizmetlerinin kalitesine ve vatandaş memnuniyetine olumlu katkı sağlayacaktır. Böylece proje, kamusal değer üretimi sürecinde somut bir etki alanı oluşturur.

8.7. Akademik Literatüre Katkı

Çalışmada eğitici havuzu modeli yalnızca uygulama bazlı değil aynı zamanda akademik zeminde ele alarak literatürdeki boşlukları doldurmayı amaçlamaktadır. Kamu yönetimi, insan kaynakları, dijital bilgi sistemleri ve performans değerlendirme gibi alanların kesişiminde yer alan bu çalışma, gelecekte benzer araştırmalara metodolojik ve kuramsal açıdan zemin hazırlayabilecek niteliktedir. Literatür taraması, ulusal ve uluslararası kaynaklarla desteklenerek model önerisi ampirik bulgularla temellendirilmiştir.

8.8. Uygulanabilirlik ve Yaygınlaştırma Potansiyeli

Projede geliştirilen sistemin yalnızca Adalet Bakanlığı ile sınırlı kalmayıp; diğer kamu kurumlarında da yaygınlaştırılabilir potansiyele sahip olduğu öngörülmektedir. Benzer biçimde eğitim yoğunluğu yüksek olan İçişleri Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi kurumlarda da kurum içi eğitici havuzlarının oluşturulması, proje çıktılarının ölçeklenebilirliğini artırmaktadır. Böylelikle bu proje, Türkiye genelinde kamu kurumlarında insan kaynakları planlamasına yön verebilecek bir model sunmaktadır.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma kapsamında; Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında görev yapan personelin hizmet içi eğitim süreçlerinin verimliliğini artırmak amacıyla kurum içinden seçilecek eğiticilerin belirlenmesi, eğitici eğitime tabi tutulması ve performanslarının dijital sistem aracılığıyla izlenmesini içeren bir “Eğitici Havuzu” sisteminin tasarımı önerilmiştir. Araştırma bulguları, mevcut durumda eğitici görevlendirme süreçlerinin kurumsal anlamda standartlaşmadığını, çoğunlukla yönetsel takdir ve geçici uygulamalarla sürdürüldüğünü ortaya koymuştur. Bu durum hem eğitim kalitesinde farklılıklara hem de kaynak kullanımında verimsizliğe neden olmaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında eğitici havuzuna duyulan ihtiyaç açıkça ortaya konulmuştur. Nitel görüşmeler, literatür incelemeleri ve doküman analizleri; kurum içinden belirli kriterlere göre seçilecek personelin, eğitici eğitimi sürecine alınarak sistematik biçimde değerlendirilmesi ve havuza dahil edilmesinin hizmet içi eğitim süreçlerine niteliksel katkılar sağlayacağını göstermektedir. Bu model sayesinde dış eğitici bağımlılığı azalacak, maliyet etkinliği sağlanacak ve kurumsal bilgi birikiminin aktarımı kurumsallaşacaktır.

Ayrıca önerilen bilgi sistemi modeli, yalnızca eğitici havuzunu yönetmekle kalmayacak; performans değerlendirme, öneri algoritması ile eğitici görevlendirme, raporlama ve analiz gibi işlevleri ile kamu kurumlarına özgü eğitim süreçlerinin dijital dönüşümüne katkı sağlayacaktır. Katılımcı anketleri, ön-son testler, eğiticiye ilişkin performans verileri gibi göstergelerle desteklenen sistem, eğitimde kalite güvencesi sağlamanın yanı sıra kurumsal öğrenme kültürünü de güçlendirecektir.

Bu doğrultuda çalışmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

Eğitici Havuzu Sistemi Kurulmalı: Adalet Bakanlığı bünyesinde eğitici görevlendirmelerine ilişkin yapısal, şeffaf ve sürdürülebilir bir sistem kurularak bu sistem dijital araçlarla desteklenmelidir.

Eğitici Seçim Kriterleri Standartlaştırılmalı: Ünvan bazlı liyakat esaslı eğitici aday kriterleri belirlenmeli ve bu kriterler doğrultusunda aday başvuruları sistem üzerinden alınmalıdır.

Eğitici Eğitimi Zorunlu Hale Getirilmeli: Eğitici olarak görevlendirilecek personelin, pedagojik ve teknik yeterliliklerini artırmak amacıyla teorik ve uygulamalı modüller içeren eğitici eğitim programları geliştirilmelidir.

Performans Takip Sistemi Kurulmalı: Eğiticilerin eğitim sürecindeki performansları, ęok boyutlu göstergeler (memnuniyet, bilgi düzeyi artışı, uygulama başarısı vb.) aracılığıyla izlenmeli ve periyodik raporlamalar yapılmalıdır.

Sistem Entegrasyonu Sağlanmalı: Eğitici havuzu bilgi sistemi, hizmet içi eğitim planlama ve insan kaynakları yönetimi sistemleriyle entegre ęalıřacak şekilde tasarlanarak kurum içi kapasite planlamasında veri temelli karar alma süreçleri desteklenmelidir.

Dijital Erişim Kolaylaştırılmalı: Gerek merkez birimler gerekse taşra teşkilatı yöneticileri, bu sistemi kullanıcı dostu arayüzler aracılığıyla erişilebilir biçimde kullanabilmelidir.

Sürekli Gelişim İlkesi Benimsenmeli: Eğitici havuzunda yer alan personelin gelişimi için hizmet içi güncelleme eğitimleri düzenlenmeli, mentorluk ve geri bildirim mekanizmaları kurulmalıdır.

Sonuç olarak, bu tezde önerilen eğitici havuzu sistemi, yalnızca teknik bir ęözüm değil aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesine doğrudan katkı sağlayacak, stratejik bir insan kaynakları ve kurumsal gelişim aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu yapının hayata geçirilmesi, Adalet Bakanlığı'nın dijitalleşme vizyonuna, kurumsal verimlilik hedeflerine ve nitelikli kamu personeli yetiştirme stratejilerine güçlü bir destek sağlayacaktır.

10. EKLER

EK-1: Personel Yetkinlik Formu KVKK Metni

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE KULLANILMASINA İLİŞKİN AYDINLATMA METNİ

(PERSONEL YETKİNLİK FORMU)

Kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasını amaçlayan 7 Nisan 2016 tarihli ve 29677 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (“KVKK” veya “Kanun”)’nun “Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü” başlıklı 10. maddesi ile 10 Mart 2018 tarih ve 30356 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ uyarınca işbu Aydınlatma Metni ile veri sorumlusu sıfatı ile Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı olarak, Eğitici Havuzu’na kayıt aşamasında tarafınıza ait kişisel verilerin toplanması, işlenmesi, aktarılması, işleme amaçları, hukuki nedenleri ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bundan sonra "KVKK" olarak anılacaktır) kapsamındaki haklarınız konusunda sizi bilgilendirmek amacı ile hazırlanmıştır.

VERİ SORUMLUSU

“T.C ADALET BAKANLIĞI”, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında “Veri Sorumlusu” sıfatıyla hareket etmektedir.

İŞLENEN KİŞİSEL VERİLER

- **Kimlik Bilgileri** (Ad, Soyad, Cinsiyet, D. Yeri, D.Tarihi, TCKN, Fotoğraf, Medeni Hal, Anne Adı, Baba Adı, Askerlik Durumu,)
- **İletişim Bilgileri** (Adres, Telefon, E-Posta)
- **Görev Bilgileri**
- **Eğitim Bilgileri**
- **Özgeçmiş Bilgileri**

KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENME AMAÇLARI

Kişisel verileriniz aşağıda belirtilen amaçlar doğrultusunda işlenmektedir

- İş Faaliyetlerinin Yürütülmesi / Denetimi
- Erişim Yetkilerinin Yürütülmesi
- Talep / Şikâyetlerin Takibi

- Eğitici Havuzu faaliyetlerinin yürütülmesi
- Hizmet İçi Eğitimlerde Görevlendirilmek Üzere Tarafınızla İletişim Kurulması
- Eğitici Adayının Başvuru Süreçlerinin Yürütülmesi
- Personele Uygun Şekilde Eğitim Atanması
- İnsan Kaynakları Süreçlerinin Planlanması
- Eğitimle İlgili Her Türlü İstatistiğin Üretilmesi
- İletişim Faaliyetlerinin Yürütülmesi
- Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerinin Yürütülmesi ve Takip Edilmesi

KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNDE HUKUKİ SEBEPLER

İşlenmekte olan kişisel verileriniz, belirtilen amaçların gerçekleştirilmesi için ilgili mevzuat ve KVKK'nın 5'inci maddesinde belirtilen;

- İlgili Kişinin Temel Hak Ve Özgürlüklerine Zarar Vermemek Kaydıyla, Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatleri İçin Veri İşlenmesinin Zorunlu Olması.
- Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması Veya Korunması İçin Veri İşlemenin Zorunlu Olması.
- Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması.
- İlgili Kişinin Açık Rızası

Hukuki sebeplerine dayanılarak işlenmektedir.

İŞLENEN KİŞİSEL VERİLERİN AKTARIMI

- İşlenen kişisel verilerinizin yurt içinde veya yurt dışında herhangi bir aktarımı yapılmamaktadır.

İŞLENEN KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ

Bilgilerinizin gizliliğinin korunmasına önem verilmektedir. Alınan idari ve teknik tedbirler **VERBİS**'de yayımlanmıştır.

KİŞİSEL VERİLERİN MUHAFAZA SÜRESİ

- Kişisel veriler yasa ve hukuka uygun şekilde muhafaza edilecek ve ilgili mevzuatta belirtilen veya işlendikleri amaç için gerekli olan azami süre ve herhalde kanuni zamanaşımı süreleri kadar muhafaza edilecektir.
- VERBİS’de süreler detaylı olarak yayımlanmıştır.

KİŞİSEL VERİSİ İŞLENEN İLGİLİ KİŞİNİN HAKLARI

Kanun’un 11. maddesi hükümleri uyarınca kişisel verilerinize ilişki olarak aşağıdaki haklarınız bulunmaktadır:

- Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,
- Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,
- Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,
- Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,
- Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,
- Kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,
- Kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi ya da yok edilmesi halinde bu işlemlerin kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,
- İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,
- Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme.

HAK VE TALEPLERİNİZ İÇİN BİZİMLE İLETİŞİME GEÇMEK İSTERSENİZ

Yukarıda belirtilen haklar kapsamında ilgili taleplerinizi dilekçe veya kayıtlı elektronik posta (KEP) adresini kullanmak suretiyle Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığına iletebilirsiniz.

Adalet Bakanlığı – Eğitim Dairesi Başkanlığı

Adres : Emniyet Mahallesi Mevlana Bulvarı No:36 Kat:13-14-15-16 Yenimahalle/Ankara

Telefon: (0312) 204 10 00

AYDINLATMA METNİNİN GÜNCELLENMESİ

Adalet Bakanlığı, işbu aydınlatma metnini yürürlükteki mevzuatta yapılabilecek değişiklikler çerçevesinde her zaman güncelleme hakkını saklı tutar.

EK-2: Eğitici Bilgilendirme Formu

EĞİTİCİ BİLGİLENDİRME FORMU

EĞİTİCİ OLARAK GÖREV ALMAK İSTEYENLER AŞAĞIDAKİ HUSUSLARIN TAMAMINI KABUL ETMİŐ SAYILIRLAR.

- 1-** Eğitim Dairesi Başkanlığınca dzenlenen “Eğitici Eğitimi ve Etkili Sunum Teknikleri” eğitim programlarına katılan eğitici adaylarının “Eğitici Havuzu Sistemine” (EHS) dahil edilmesi ve “Eğitici Havuzu Sisteminden” (EHS) çıkarılması Eğitim Dairesi Başkanlığı’nın takdirindedir.
- 2-** Eğitim programlarında görev alacak eğiticilerin belirlenmesi, eğitici olarak belirlenenlerin eğitim programlarında görevlendirilmesi ve gerekli görđlmesi halinde görevlendirmenin iptaline karar verilmesi Eğitim Dairesi Başkanlığı’nın takdirindedir.
- 3-** Eğitici olarak görevlendirilecekler, Eğitim Dairesi Başkanlığı Ankara Personel Eğitim Merkezi, Rize Personel Eğitim Merkezi, Yozgat Cemil Çiçek Personel Eğitim Merkezi, Adalet Teőkilatını Güçlendirme Vakfı Antalya Eğitim ve Sosyal Tesisi ile Eğitim Dairesi Başkanlığınca eğitim verilen diğer yerlerde dzenlenecek eğitim programlarında, eğitim verecekleri günlerde görevlendirilecektir.
- 4-** Eğitici olarak belirlenenlerin görevlendirilmeleri süreklilik arz etmeyecektir.
- 5-** Eğitici olarak belirlenenler yol süresi hariç eğitim verecekleri günlerde görevlendirilecektir.
- 6-** Eğiticilerin uçak dâhil mutat vasıta ile ulaşımı ve iâ-e-barınma giderleri Eğitim Dairesi Başkanlığı ve/veya Eğitim Dairesi Başkanlığı Personel Eğitim Merkezleri bütçesinden karşılanacaktır.
- 7-** Gidiő-dönüş günlerine ait birer günlük yol yevmiyeleri ve bulundukları yerdeki transferleri bağlı bulundukları birim bütçesinden karşılanacaktır.
- 8-** Eğiticilerin otogar, havalimanı ile eğitim verilen yer arasındaki transferleri Eğitim Dairesi Başkanlığı ve/veya Eğitim Dairesi Başkanlığı Personel Eğitim Merkezleri imkanları ile sağlanacak, imkan olmaması durumunda bu transferler Eğitim Dairesi Başkanlığı ve/veya Eğitim Dairesi Başkanlığı Personel Eğitim Merkezleri bütçesinden karşılanacaktır.
- 9-** Eğiticilere bütçe kanunlarında bu amaçla çıkarılan bütçe uygulama talimatları doğrultusunda ödenecek ek ders ücretleri ilgili yılın Bütçe Kanununun ek ders ücretlerini dzenleyen hükümleri gereğince Eğitim Dairesi Başkanlığı ve/veya Eğitim Dairesi Başkanlığı Personel Eğitim Merkezleri bütçesinden karşılanacaktır.
- 10-** Eğitici olarak görevlendirilenler bir eğitim yılında en az 5 (beő) eğitim programında görevlendirilebilecektir. Bu sayının azaltılması ya da artırılması Eğitim Dairesi Başkanlığının takdirindedir.

11- Eğitici olarak görevlendirileceklerin seyahat engeli bulunmamalıdır. Ayrıca sonradan ortaya çıkan mazeret durumlarının Eğitim Dairesi Başkanlığı Etüt ve Değerlendirme şube Müdürlüğüne bildirilmesi gerekmektedir.

12- Bir eğitim yılı içerisinde 5 (beş) defadan fazla kez mazeret bildirerek eğitime katılmayan eğiticiler eğitici havuzundan çıkarılacaktır.

13- Eğitim Dairesi Başkanlığınca EHS ye dahil edilmiş olan eğiticilerin şehir değerikliği, kurum değerikliği, birim değerikliği, unvan değerikliği ve öğrenim durumlarına dair olan değeriklikleri en kısa sürede Eğitim Dairesi Başkanlığı Etüt ve Değerlendirme şube Müdürlüğüne bildirmesi gerekmektedir.

14- Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca eğitim programlarında görevlendirilen eğiticiler, bu grevlendirmelerinden dolayı gelir getirici faaliyette bulunamazlar. Ayrıca sosyal medya platformlarını kullanarak “Adalet Bakanlığında eğitimci, ğretim görevlisi” vb. sıfatlar ile profil bilgisi, tanıtım ya da reklam yapamazlar, bunlardan herhangi bir çıkar sağlayamazlar. Buna aykırı davranışlarda bulunanların tespiti halinde disiplin hükümleri saklı kalmak kaydıyla Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca eğiticiliklerine son verilecektir.

15- Eğitim programlarında görevlendirilmiş olan eğiticilerin 1303 sayılı “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında alışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmeliğe” uygun giyinmeleri gerekmektedir.

Okudum, Kabul Ediyorum, onaylıyorum.

EK-3: Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Anketi

ADALET BAKANLIĞI
EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI
HİZMET İÇİ EĞİTİM DEĞERLENDİRME ANKETİ
(VERİLEN EĞİTİMİN ADI)
(TARİH)

Değerli eğitim gören;

Bu değerlendirme anketi; eğitim programı, öğretim görevlileri ve eğitim verilen yerdeki hizmetlere ilişkin görüşlerinizi değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz geri bildirimler eğitimlerimizin kalite ve verimliliğinin artırılması için **önemlidir**. Anket ile elde edilecek veriler titizlikle değerlendirilecek ve hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesinde dikkate alınacaktır.

Lütfen anketimizde yer alan ifadelerden size uygun gelen seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

DERSLİK	() 1.Derslik	() 2.Derslik	() 3.Derslik	() 4.Derslik	() 5.Derslik	
YAŞ	() 18-24	() 25-31	() 32-38	() 39-45	() 46-52	() 53 ve üzeri
CİNSİYET	() Erkek	() Kadın				
EĞİTİM DURUMU	() İlköğretim	() Lise	() Ön Lisans	() Lisans	() Yüksek Lisans	() Doktora
MEMURİYET SÜRESİ (Adalet Hizmetlerinde)	() 5 yıl ve altı	() 6-10 yıl	() 11-15 yıl	() 16-20 yıl	() 21-25 yıl	() 26 yıl ve üzeri

II. BÖLÜM: EĞİTİM PROGRAMI ile İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

5: Tamamen Katılıyorum 4: Katılıyorum 3: Kararsızım 2: Katılmıyorum 1: Hiç Katılmıyorum

	Memnuniyet Derecenizi Sıralayınız.	5	4	3	2	1
1	Eğitim programının kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.					
2	Eğitim programının mesleğimde kullanacağım yeni bilgi ve/veya beceriler kazandırdığını düşünüyorum.					
3	Eğitimin iş verimliliğime katkı sağlayacağını düşünüyorum.					

III. BÖLÜM: ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ ile İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

Öğretim görevlisini; *konuya hazırlıklı olması, konuyu açık/ anlaşılır şekilde aktarması, iletişim ve sunum yetkinlikleri* yönlerinden değerlendiriniz.

5: Çok İyi 4: İyi 3: Orta 2: İyi Değil 1: Zayıf

Ders Adı-Öğretim Görevlisi		5	4	3	2	1
Eğitici 1	Resim					
Eğitici 2	Resim					
Eğitici 3	Resim					

IV. BÖLÜM: EĞİTİM ORGANİZASYONU ile İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

5: Çok İyi 4: İyi 3: Orta 2: İyi Değil 1: Zayıf

	Memnuniyet Derecenizi Sıralayınız.	5	4	3	2	1
1	Eğitim program sorumlusunun tutum ve yaklaşımını nasıl değerlendirirsiniz? (Program Sorumlusu.....)					
2	Eğitim ortamının fiziki donanımını (ısı, ışık, havalandırma, temizlik vb) nasıl değerlendirirsiniz?					
3	Eğitim ortamının teknik donanımını (bilgisayar, projeksiyon, ses sistemi, akıllı tahta vb) nasıl değerlendirirsiniz?					

V. BÖLÜM: EĞİTİM VERİLEN YER ile İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER -1

5: Çok İyi 4: İyi 3: Orta 2: İyi Değil 1: Zayıf

	Memnuniyet Derecenizi Sıralayınız.	5	4	3	2	1
1	Resepsiyon hizmetini nasıl değerlendirirsiniz?					
2	Oda temizlik hizmetini nasıl değerlendirirsiniz?					
3	Tesis personelinin tutum ve yaklaşımını nasıl değerlendirirsiniz?					

VI. BÖLÜM: EĞİTİM VERİLEN YER ile İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER -2

5: Çok İyi 4: İyi 3: Orta 2: İyi Değil 1: Zayıf

	Memnuniyet Derecenizi Sıralayınız.	5	4	3	2	1
1	Konakladığınız odayı nasıl değerlendirirsiniz?					
2	Yemek salonu hizmetini nasıl değerlendirirsiniz?					
3	Spor ve sosyal alanları nasıl değerlendirirsiniz?					

4	Ortak kullanım alanlarının donanımı ve temizliğini nasıl değerlendirirsiniz?					
5	Eğitim programı ve verilen hizmetler hakkındaki bilgilendirmeyi nasıl değerlendirirsiniz?					

Katıldığınız hizmet içi eğitim programında yer almasını istediğiniz ders/konu önerileriniz:.....

Katıldığınız hizmet içi eğitim programının daha etkili ve verimli olması için önerileriniz:.....

Öğretim görevlileri ile ilgili belirtmek istediğiniz düşünceleriniz ve önerileriniz:.....

KATILIMINIZ, GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

EK-4: Eğitici Değerlendirme Formu

EĞİTİCİ DEĞERLENDİRME FORMU

Konu:	
Eğitimci:	Tarih:
5 ile 1 arası değerlendirmelerin karşılığı aşağıdaki gibidir. Değerlendirmelerinizi size en uygun seğeneği işaretleyerek yapınız.	
5 - ÇOK İYİ	4 – İYİ
3 – ORTA	2 - İYİ DEĞİL
1 - HIÇ İYİ DEĞİL	

Eğitimci	
Eğitimci konusuna hâkim ve yeterli bilgi birikimine sahip miydi?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Konuyu uygun yöntem ve tekniklerle sundu mu?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Zamanı etkin ve verimli şekilde kullandı mı?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Konuları açık ve anlaşılır bir şekilde sundu mu?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Sesini ve beden dilini iyi bir şekilde kullanarak etkin bir sunum yaptı mı?.	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Tüm katılımcıların aktif katılımını sağlayabildi mi?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Katılımcılarla İletişimi yeterli miydi?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Sunum becerisi yeterli miydi?.	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Sunumlarda görsel ve işitsel araçları etkin kullandı mı?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Eğitimin içeriğini örnek olaylarla ilişkilendirdi mi?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐
Sorulan sorulara açıklayıcı ve tatmin edici cevaplar verebildi mi?	5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1 ☐

Görüş ve Önerileriniz:

KATILIMINIZ, GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

11. KAYNAKÇA

- Akbaş, V. (2008). *Halk eğitimi merkezlerinde eğitici personel adaylarının seçim süreci ve seçim sonrası eğitici personelin iş doyum düzeyleri* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Ersöz, E. (2024). *Çalışanların kariyer gelişimlerine verilen kurumsal desteğin yüksek denetim kurumları stratejik öncelikleri bağlamında incelenmesi: İngiltere ve Belçika örneği* [Araştırma Raporu].
- Friesen, M. (2010). *The Staff Training and Development Program, 1991–2007: University of British Columbia Library*. University of British Columbia Archives.
- Gürcan, B. (2005). *Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim faaliyetleri ve polis eğitim merkezleri* [Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi].
- Şahin, L., & Güçlü, F. C. (2010). Genel olarak hizmet içi eğitim: Ülker Şirketler Topluluğu hizmet içi eğitim süreci ve uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 59(2), 217–270.
- Taymaz, H. (2010). *Hizmet içi eğitim planlaması*. Ankara: Pegem Akademi.
- Türkiye Adalet Akademisi. (2024). *Performans Programı 2025*. <https://taa.gov.tr/yuklenenler/dosyalar/25692143-a222-4d0c-8f7d-dca09ffc44d0-performans-programi-2025.pdf>
- Yüksel, İ. (2009). Hizmet içi eğitimde başarıyı etkileyen faktörler. *Eğitim ve Bilim*, 34(154), 85–92.