

Öğrenme Yönetim Sistemleri

Modern bir LMS'in kurumsal eğitim operasyonunu nasıl dönüştürdüğüne dair kapsamlı rehber

Eğitim ve gelişim yöneticileri, kurumsal eğitim ekipleri ve eğitim sağlayıcı kuruluşlar için.

ÖNSÖZ

Bu Rehber Niçin Var

Bu rehber, otuz yılı aşkın süredir Türkiye'de kurumsal eğitim ve içerik tasarımı dünyasında çalışırken biriktirdiğimiz gözlemlerden doğdu. Yıllar boyunca yüzlerce kurumun eğitim ekibiyle bir araya geldik; ihtiyaçlarını dinledik, sıkıntılarını gözlemledik, başarı hikâyelerine tanıklık ettik. Bu rehber, o sohbetlerin damıtılmış halidir.

Türkiye'de "Öğrenme Yönetim Sistemi" denildiğinde akla gelen şey hâlâ büyük ölçüde dar bir araç tanımı: çalışana eğitim atayan, tamamlanma yüzdesini ölçen bir yazılım. Oysa modern bir LMS bu tanımın çok ötesine geçti. Artık içerik üreten, davranış değişikliğini ölçen, mevzuat uyumluluğunu otomatik yöneten, kurumsal öğrenme olgunluğunu haritalayan bir öğrenme altyapısından söz ediyoruz.

Bu rehberi yazma sebebimiz iki yönlü. Birincisi, kurumsal eğitim ekiplerine doğru sorular sorabilecekleri bir çerçeve sunmak istedik. Pek çok eğitim yöneticisi, "bize gerçekten ne lazım" sorusuna cevap vermeden, satıcının önüne koyduğu özelliklere bakarak karar veriyor. Bu sürecin tersine çevrilmesi gerekiyor: önce ihtiyaç, sonra çözüm.

İkincisi, "modern LMS" ve "yetersiz LMS" arasındaki farkı netleştirmek istedik. Türkiye pazarında "LMS" diyen onlarca yazılım var; çoğu on yıl önceki tanımdan bir adım ileri geçemedi. Bunları ayırt edebilmek, doğru kararın temelidir.

Bu rehberi okurken bir noktayı akılda tutmanızı isteriz: bir LMS sihirli bir değnek değildir. Doğru kurulduğunda gerçekten dönüştürücü bir etkiye sahiptir; yanlış seçildiğinde ise yıllarca süren bir yük olur. Aradaki farkı yaratacak olan, doğru seçimi nasıl yaptığınızdır.

Hadi başlayalım.

— *Infinity E-Learning Ekibi*

REHBER YAPISI

İçindekiler

BÖLÜM 01

Öğrenme Yönetim Sistemi Nedir?

Bir LMS hangi işlevleri sunar? Yönetim ve öğrenen tarafı

Eğitim oluşturma, planlama, atama ve katılımcı yönetimi

Sertifikasyon, raporlama, mobil erişim, içerik üretimi

Türkiye perspektifi: yerel gerçekleri tanımak

BÖLÜM 02

Öğrenme Yönetim Sistemini kim kullanır?

Roller — kurum içi ve dışı açık eğitim

Sektörler — İSG, finans, üretim, perakende, sağlık ve dahası

Kullanıcı tipleri ve sistem üzerinde rolleri

BÖLÜM 03

Neden bir LMS bu kadar önemli?

Eğitim ekiplerinin karşılaştığı beş yaygın sorun

Sorundan çözüme: bir LMS'in gerçek kazanımları

BÖLÜM 04

LMS diğer sistemlerden nasıl ayrılır?

Modern LMS ile yetersiz LMS arasındaki fark

İK Sistemi, Etkinlik Yönetimi, CRM karşılaştırmaları

BÖLÜM 05

Bir LMS nasıl satın alınır?

Kontrol listesi, yasal gereklilikler, fiyatlandırma, demo soruları

Öğrenme Yönetim Sistemi Nedir?

Bir LMS'in tanımı, temel işlevleri ve modern eklentileri. Yönetim tarafı ve öğrenen tarafı işlevler. Eğitim oluşturma, atama ve katılımcı yönetimi, sertifikasyon, raporlama, mobil erişim ve içerik üretimi. Türkiye perspektifi: yerel gerçekleri tanımak neden önemli?

BÖLÜM 01

Öğrenme Yönetim Sistemi (LMS) nedir?

Öğrenme Yönetim Sistemi (Learning Management System – LMS), bir kurumun tüm öğrenme operasyonunu — eğitim planlamasından atama yönetimine, içerik dağıtımından raporlamaya, sertifikasyondan mevzuat takibine kadar — tek bir platform üzerinden yürütmesini sağlayan, bu işe özel olarak tasarlanmış yazılımdır.

Excel tabloları, e-posta zincirleri, ortak sürücüde duran sertifika klasörleri, WhatsApp grupları, ayrı bir sınav sistemi, başka bir anket aracı — bütün bu parçaların birbirinden kopuk yaşaması, kurumsal eğitimin bilinen en büyük yorgunluğudur. Modern bir LMS, ihtiyaç duyulan her şeyi tek bir sistemde birleştirir.

Aynı çalışan bilgisini farklı sistemlere defalarca girmek, kaybolan eğitim kayıtları, süresi dolmuş ama kimsenin haberi olmayan sertifikalar, denetim öncesi bir hafta süren rapor hazırlığı — bunlar bir LMS ile ortadan kalkar. Eğitim ekibiniz haftada düzinelerce saatini geri kazanır.

İyi tasarlanmış bir LMS yalnızca operasyonu kolaylaştırmaz; öğrenme deneyimini de yükseltir. Çalışanlarınız atandıkları eğitime tek tıkla ulaşır, kendi ilerlemesini görür, sertifikasını cebinde taşır. Eğitim yöneticisi ise ekibin nerede olduğunu, hangi mevzuat eğitiminin hangi tarihte yenilenmesi gerektiğini, hangi içeriğin tamamlanma oranının düşük olduğunu anlık görür.

Kısacası bir LMS, modern bir kurumun öğrenme operasyonunun belkemiğidir.

Bir LMS hangi işlevleri sunar?

Tanımlamalar bir yana, gerçek bir LMS'in günlük hayatta neye benzediğine bakalım. İşlevleri iki ana grupta toplayabiliriz: yönetim tarafı (eğitim ekibinin kullandığı) ve öğrenen tarafı (çalışanın deneyimlediği).

Yönetim tarafı — Eğitim ekibinin işini kolaylaştıran işlevler

Bunlar; eğitim koordinatörleri, eğitim yöneticileri, İK uzmanları ve mevzuat eğitiminden sorumlu kişilerin günlük olarak kullandığı işlevlerdir:

- **Eğitim ve kaynak planlama** — Sınıf, sanal sınıf veya online eğitimleri, eğitmenleri ve fiziki/sanal kaynakları tek yerden planlama
- **Atama ve katılımcı yönetimi** — Çalışanları bireysel veya departman/şirket bazında eğitimlere atama; isteğe bağlı eğitimlerde talep toplama, kontenjan ve onay akışı yürütme

- **Manuel görevlerin otomasyonu** — Atama bildirimi, hatırlatma e-postaları, eksik kalmış eğitim uyarıları, sertifika süresi dolmadan önce yenileme bildirimleri
- **Sertifikasyon ve mevzuat takibi** — Otomatik sertifika üretimi, geçerlilik süresi takibi, yenileme tetikleyicileri, denetime hazır kayıtlar
- **Raporlama ve kurumsal görünürlük** — Departman, şirket, eğitim ve birey bazında anlık raporlar; yöneticinin kendi ekibini görmesi için kademeli yetki
- **Üçüncü taraf entegrasyonları** — İK sistemleri, e-posta servisleri, video konferans araçları, kurum içi tek oturum açma (SSO) ile bağlantı

Öğrenen tarafı — Çalışanınızın işini kolaylaştıran işlevler

Bunlar, eğitime katılan kişinin doğrudan deneyimlediği işlevlerdir:

- **Kişisel öğrenme alanı** — Atanmış ve isteğe bağlı eğitimlerin tek ekranda görünmesi, ilerleme takibi, sertifikalara erişim
- **Mobil uyumluluk** — Saha çalışanlarının, üretim hattındakilerin veya yoldaki yöneticilerin telefondan eğitime katılabilmesi
- **Eğitim sayfası** — Her eğitimin kendi tanıtım, içerik ve katılımcı yönetim sayfası
- **Otomatik iletişim** — Anlık atama bildirimi, eğitim öncesi hatırlatma, tamamlanma tebriği, sertifika teslimi
- **İsteğe bağlı eğitim talebi** — Çalışanın katalogdan eğitim seçip yöneticisinin onayına sunabilmesi

Bir LMS'in temel işlevlerine yakından bakış

Eğitim oluşturma

Bir LMS, sınıf eğitimleri, sanal sınıf eğitimleri, online (e-öğrenme) eğitimleri ve bunların birleşiminden oluşan harmanlanmış (blended) eğitimleri hazırlamanız için araçlar sunar. Bu, eğitim şablonları (tekrar eden eğitimleri hızlıca kurmanızı sağlayan), içerik geliştirme araçları ve yapay zeka destekli içerik üretim modüllerini kapsar.

Modern LMS platformları artık yalnızca içerik "barındıran" değil, içerik "üreten" sistemlere dönüşüyor: PDF, Word, sunum dosyalarınızı dakikalar içinde etkileşimli e-öğrenme modüllerine dönüştürme, soru bankası oluşturma, otomatik kurs taslağı çıkarma, marka kurallarına uygun şablonlarla görsel üretme.

Bir kurumun elinde zaten ders notları, sunumlar, prosedür belgeleri vardır — bunları sıfırdan e-öğrenme içeriğine dönüştürmek aylar sürer ve pahalıdır. Yapay zekâ destekli içerik üretimi bu süreci dakikalara indirir. Çoğu LMS sadece "içerik yükleme" yapar; modern bir LMS "içerik üretme" yapar. Bu, bir adım öteye geçmektir.

Eğitim planlama ve yönetimi

Bir LMS; sınıf eğitimlerini, sanal sınıf oturumlarını, eğitmenleri ve kaynakları (sınıf, sanal toplantı bağlantısı, ekipman) tek yerden planlamanıza olanak tanır. Yaklaşan tüm oturumları görür, eğitmenleri atar, sınıf doluluğunu yönetir, çakışmaları önlersiniz.

Tekrarlayan eğitimler için şablon kullanımı bu noktada kritik önem taşır. İşe Yeni Başlayan Oryantasyonu, yıllık zorunlu mevzuat eğitimleri, periyodik yenileme eğitimleri gibi kalıpları bir kez kurar, her dönem otomatik olarak yeniden başlatırsınız.

Atama ve katılımcı yönetimi

Bir LMS, çalışanı eğitime atamanın çok ötesinde bir iştir. Gerçek dünyada şu senaryolar her gün yaşanır:

- **Bireysel atama** — Yönetici, ekibinin bir üyesini belirli bir eğitime atar
- **Toplu atama** — İK departmanı, "Üretim Müdürlüğü altındaki tüm mavi yakalı çalışanlara temel iş güvenliği eğitimi" gibi koşula bağlı atama yapar
- **Otomatik atama** — Yeni işe alınan her çalışana, işe başladığı gün otomatik olarak oryantasyon eğitiminin atanması
- **İsteğe bağlı kayıt ve talep akışı** — Çalışan, eğitim katalogundan kendi seçer, yöneticisinin onayına gönderir, kontenjana göre kayıt kesinleşir
- **Hiyerarşik yönetim** — Holding yapısında ana şirket, alt şirket, departman, ekip kademelerinin her birinin kendi yetki alanını yönetmesi

Otomatik iletişim araçları; atama, yaklaşan oturum, tamamlanmamış modül, sertifika süresi dolumu gibi tetikleyicilere göre çalışanlara ve yöneticilerine otomatik bildirim gönderir.

Sertifikasyon ve mevzuat takibi

Türkiye'de kurumsal eğitimin önemli bir kısmı yasal zorunluluk altındadır. İSG eğitimleri, KVKK farkındalık eğitimleri, sektöre özel mevzuat (gıda güvenliği, kalite, çevre) eğitimleri — hepsinin geçerlilik süresi vardır, denetimde sorulur, eksiklik halinde ciddi yaptırımı vardır.

İyi bir LMS bu yükü ekipten alır:

- Eğitim tamamlanır tamamlanmaz otomatik sertifika üretir
- Her sertifikanın geçerlilik süresini takip eder
- Süre dolmadan belirli aralıklarla (örneğin 60 gün, 30 gün, 7 gün önceden) çalışana ve yöneticisine hatırlatma gönderir
- Yenileme eğitimini otomatik atar
- Denetim talep edildiğinde şirket bazında, departman bazında, kişi bazında uyumluluk raporunu anlık üretir

Yeni İSG Eğitim Yönetmeliği'nin (2 Nisan 2026) sertifika takibi, sınav geçme zorunluluğu ve denetim kayıtları konusunda çitayı yükseltmiş olması, bu işlevin Türkiye pazarında ne kadar hayati olduğunu gösteriyor.

Raporlama ve kurumsal görünürlük

Bir LMS, tüm operasyonlardan veri toplayarak gerçek zamanlı, özelleştirilebilir raporlar sunar. Bu raporlar, eğitim ekibine günlük operasyonu yönetme, üst yönetime ise stratejik

karar alma imkanı verir.

Olgun bir kurumda raporlama yalnızca "kaç kişi katıldı" sorusunu yanıtlamaz. Asıl değerli sorular şunlardır:

- Hangi departmanın mevzuat uyumluluğu zayıf?
- Hangi eğitimin tamamlanma oranı düşük? Neden?
- Hangi içerik en yüksek değerlendirme notunu alıyor?
- Hangi yönetici, ekibinin gelişimine yatırım yapıyor; hangisi geride kalıyor?
- Önümüzdeki üç ayda kaç sertifikanın süresi dolacak ve bu hangi operasyonel riski doğurur?

Bu sorulara cevap veremeyen bir LMS, raporlama değil yalnızca kayıt tutmaktadır.

Sıradan bir LMS size "eğitim tamamlandı mı" der; olgun bir LMS "eğitmeden sonra ne değişti" der. Bu, eğitim biriminin kuruma değer kanıtlama biçimini değiştirir.

Otomatik iletişim ve hatırlatmalar

Bir LMS'in en az fark edilen ama günlük operasyonu en çok rahatlatan tarafı budur. Manuel olarak yapıldığında saatler süren işler — kimi atamak, kime hatırlatmak, kime "süresi doluyor" yazmak — doğru kurulmuş bir otomasyon ile saniyeler içinde, hatasız ve tutarlı şekilde gerçekleşir.

Pratik örnekler:

- Çalışan eğitime atandığında otomatik bilgilendirme
- Eğitim başlamadan 24 saat önce katılımcıya hatırlatma, eğitmene katılımcı listesi
- Tamamlanmayan eğitim için 3, 7 ve 14 gün sonra hatırlatma; ardından yöneticisine bildirim
- Sertifikanın süresi dolmadan 60, 30 ve 7 gün önce yenileme uyarısı
- Eğitim sonrası anket gönderimi ve yanıt toplama

Bu döngünün manuel yürütülmesi, eğitim ekibinin asıl işini yapamamasının başlıca nedenidir.

Entegrasyonlar

Bir LMS, kurumun diğer sistemleriyle konuşmak zorundadır. Türkiye kurumsal pazarında en sık aranan entegrasyonlar şunlardır:

- **İK sistemleri** (SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday, yerel İK yazılımları) — Çalışan kayıtlarının otomatik senkronizasyonu, işten çıkanların pasifleşmesi, departman yapısının yansımaları
- **Tek oturum açma (SSO)** — Çalışanın kurum hesabıyla LMS'e şifresiz girişi (Microsoft Entra ID/Azure AD, Google Workspace, Okta)
- **Video konferans araçları** — Microsoft Teams, Zoom, Google Meet ile sanal sınıf entegrasyonu

- **E-posta servisleri** — Bildirim ve hatırlatmaların güvenilir teslimi
- **Yapay zeka servisleri** — İçerik üretimi, otomatik soru oluşturma, çeviri ve özetleme

Entegrasyonların kalitesi, bir LMS'in kurumsallaşma seviyesini belirler. "Excel'den içe aktarma" ile "anlık iki yönlü senkronizasyon" arasında uçurum vardır.

Mobil ve esnek erişim

Türkiye kurumsal eğitiminde sıkça unutulmuş gerçek: çalışanların çoğu masa başında değildir. Üretim hattında, sahada, depoda, yolda, mağazada çalışan milyonlarca kişi var. Bu kitleye eğitim ulaştıracak bir LMS, mobilde sadece "çalışıyor" olmamalı, mobil için tasarlanmış olmalı.

İyi bir LMS:

- Telefonda da bilgisayardakiyle aynı işlevi sunar
- Düşük bant genişliğinde de açılır
- İçeriği kısa ve mobil ekrana uygun bölümlerle sunar
- İndirilebilir içerik veya offline erişim desteği sağlar (saha çalışanları için kritik)

Eğitim sayfaları ve karşılama sayfaları

Her eğitim, kurum içinde kendi tanıtım ve katılımcı yönetim sayfasına sahip olmalıdır. Bu sayfa; eğitimin amacını, içeriğini, süresini, eğitmenini, takvimi ve kontenjan durumunu çalışana net biçimde gösterir.

Eğitim kuruma açıksa (yani çalışanlar dışında müşterilere veya genel katılımcılara da sunuluyorsa), aynı sayfa dış dünyaya bakan bir karşılama sayfasına dönüşebilir. Bu durumda kayıt ve ödeme süreci de devreye girer; iyzico, PayTR gibi yerel ödeme altyapılarıyla ve e-Arşiv/e-Fatura sistemleriyle entegre çalışan bir LMS, bu süreci kesintisiz yürütür.

İçerik üretimi ve dağıtımı (e-öğrenme)

Bazı LMS platformları, içeriği yalnızca barındırmakla kalmaz, üretmenize de imkan tanır. Quizler, videolar, etkileşimli simülasyonlar, senaryolar, ödevler — bunların tamamını platform içinde tasarlayabilir, marka kurallarınıza uygun şekilde özelleştirebilir, çoklu format desteğiyle yayınlatabilirsiniz.

Yapay zeka destekli içerik üretimi bu alanda son iki yılın en hızlı değişen teknolojisi oldu. Doğru kullanıldığında, bir kurumun mevcut bilgi birikimini (prosedürler, ders notları, sunumlar, kayıtlar) saatler içinde modern e-öğrenme deneyimine dönüştürebilir.

İçerik bağımsız modüller olarak veya harmanlanmış öğrenme programlarının bir parçası olarak sunulabilir. Çalışanlar kendi tempolarında, kendi cihazlarından, kendi seçtikleri zamanda eğitime katılabilir.

İçerik üretimi ile dağıtımı birbirinden ayrı disiplinlerdir; ikisini birbirine karıştıran araçlar her ikisinde de yetersiz kalır. Olgun bir ekosistem, içerik üretimini ayrı bir uzmanlık olarak görür ve dağıtımla doğal şekilde bütünleştirir.

Türkiye perspektifi: bir LMS'in yerel gerçekleri tanınması neden önemli?

Bir öğrenme yönetim sistemi, içinde bulunduğu pazarın yasal, finansal ve kültürel gerçeklerini tanımalıdır. Türkiye kurumsal pazarında bu, en azından şu katmanları kapsar:

- **KVKK uyumu** — Aydınlatma metni yönetimi, açık rıza kayıtları, veri saklama süreleri, veri sahibi başvurusu (VERBİS) yönetimi, anonimleştirme süreçleri
- **İSG mevzuatı uyumu** — Yeni İSG Eğitim Yönetmeliği'nin (2 Nisan 2026) zorunlu sınav, geçme notu, oturum kaydı ve denetim kayıtları gereksinimleri
- **Sertifika ve akreditasyon** — MEB, MYK, TÜRMOB, Bakanlık akreditasyonlarına uygun sertifika üretimi ve kayıt tutma
- **Kurumsal hiyerarşi modelleri** — Holding/şirket/şube/departman yapısı, çoklu tüzel kişilik desteği
- **Yerel kullanıcı deneyimi** — Türkçe arayüz değil, Türkçe düşünen sistem; doğru terimler, doğru iş akışları, kültürel uygunluk

Sadece arayüzü Türkçeye çevrilmiş bir uluslararası araç, bu derinliği sunamaz. Bu, yıllar içinde yerel ekosistemin içinden büyümüş bir yaklaşımı gerektirir.

Öğrenme Yönetim Sistemini kim kullanır?

Bir LMS'in günlük kullanıcıları kimlerdir, hangi sektörler hangi ihtiyaçlarla bu sistemi benimser? Türkiye kurumsal pazarındaki tipik kullanıcı profilleri ve sektörel uygulamalar.

BÖLÜM 02

Roller

Bir LMS ile günlük olarak çalışan kişiler genellikle eğitim yöneticileri, eğitim koordinatörleri, İK uzmanları, mevzuat uyumluluğundan sorumlu kişiler ve eğitmenlerdir. Bu çekirdek ekibin dışında çalışanlar, departman yöneticileri ve bazen üst yönetim de sistemle farklı düzeylerde temas eder.

Bir LMS her büyüklükteki kuruma hizmet edebilir. Ancak her kurumun ihtiyacı kendine özgüdür. Aynı yazılım küçük bir danışmanlık şirketinin "ekibimizi geliştirmek istiyoruz" ihtiyacına da, on bin çalışanlı bir holdingin "yıllık iki yüz bin saat eğitim yönetiyoruz" ölçeğine de yetmek zorundadır. Bir sistem ne kadar esnek olursa olsun, çoğu zaman bir kullanım biçimine diğerinden daha yatkın olur. Doğru sistemi seçmek için, kendi ihtiyacınızı doğru tanımlamak gerekir.

Yüksek seviyede iki temel kullanım biçimi vardır:

- **Kurum içi öğrenme** — Kurumun kendi çalışanlarını geliştirmek için yürüttüğü eğitim. Çalışan ödeme yapmaz; eğitim, çalışana sağlanan bir kurumsal değer parçasıdır.
- **Dışa açık (ticari) eğitim** — Eğitim sağlayıcı kuruluşların ücret karşılığında dış katılımcılara verdikleri eğitim. Burada eğitim doğrudan satılan bir hizmettir.

Bu iki biçim arasındaki en önemli pratik fark, dışa açık eğitimin ek işlevler gerektirmesidir: ödeme altyapısı, fatura entegrasyonu, dış katılımcılara açık karşılama sayfaları, satış pazarlama araçları, iş geliştirme süreci yönetimi.

Türkiye pazarındaki birçok kurum aslında bu ikisini bir arada yürütür. Bir İSG eğitim şirketi hem kendi çalışanlarına eğitim verir, hem de dış müşterilere satar. Bir bankanın eğitim akademisi hem grup şirketlerinin çalışanlarına eğitim verir, hem de bayi ağına satılabilir. Bu iç içe geçmiş yapı, LMS'in iki biçimi de tek platformda yönetebilmesini gerektirir.

Sektörler

Türkiye'de Öğrenme Yönetim Sistemi'ne yatırım yapan kurumların profili son on yılda hızla genişledi. Artık yalnızca büyük holdinglerin değil, orta ölçekli kurumların, devlet kurumlarının, meslek odalarının, eğitim sağlayıcı kuruluşların ve hatta bağımsız uzmanların gündeminde bir LMS var. Aşağıdaki sektörler, bugün Türkiye'de LMS kullanımının en yoğun olduğu alanlar arasında:

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitim sağlayıcıları. Türkiye İSG ekosisteminin en kalabalık aktörleri OSGB'ler (Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri), İSG eğitim merkezleri ve Bakanlık

akreditasyonlu eğitim kurumlarıdır. Yeni İSG Eğitim Yönetmeliği'nin getirdiği zorunlu sınav, geçme notu, oturma kaydı ve denetlenebilir kayıt tutma yükümlülükleri, bu sektörü modern bir LMS'e zorunlu olarak yöneltti. Sertifika takibi, geçerlilik süresi yönetimi, otomatik yenileme akışları ve denetime hazır raporlar, bu sektörde olmazsa olmazlardır. Yıllarca bu pazarda çalışmış sağlayıcılar, sertifikasyonu manuel takip etmenin maliyetinin tek başına bir LMS yatırımını birkaç katıyla telafi ettiğini bilir.

Bankacılık, sigortacılık ve finans kurumları. Bu sektör Türkiye'de en yüksek eğitim yoğunluğuna sahip alanlardan biridir. BDDK, SPK, MASAK ve TCMB regülasyonlarının her biri farklı eğitim ve sertifika gereksinimleri doğurur. Müşteri temsilcisinden şube müdürüne, hazine uzmanından risk yöneticisine kadar her rolün ayrı bir eğitim haritası vardır. Eğitim ekipleri, atama akışlarını, sertifika geçerliliklerini ve denetime hazır raporları sürekli yönetmek durumundadır.

Üretim ve sanayi kuruluşları. Otomotiv, beyaz eşya, gıda, kimya, ilaç gibi sektörlerde işe yeni başlayan oryantasyonu, mavi yakalıya yönelik İSG eğitimleri, kalite ve süreç eğitimleri, müşteri özelinde teknik eğitimler ve liderlik gelişimi iç içe geçer. Bu sektörlerde mobil erişim ve saha çalışanına uygun içerik formatı kritiktir; çünkü çalışanların büyük kısmı masa başında değildir. Üretim hattındaki bir operatöre on dakikalık bir mikro öğrenme modülü sunabilen LMS, kâğıt formla beş günde bir araya getirilebilen bir sınıfa kıyasla çok farklı bir operasyon kurar.

Perakende, hızlı tüketim ve mağaza zincirleri. Yüksek personel sirkülasyonu olan, mağaza ağı geniş, bayi yapısı katmanlı kurumlarda eğitim her gün başlayan ve biten bir döngüdür. Yeni ürün lansmanı, kampanya bilgilendirmesi, müşteri deneyimi standartları, kasa eğitimleri — hepsinin aynı anda, doğru kişiye, doğru zamanda ulaşması gerekir. Bu sektörde eğitim hızı doğrudan satışı etkiler.

Sağlık kurumları. Hastaneler, sağlık grupları ve sağlık personelinin sürekli mesleki gelişimi için kullanılan eğitimler. Sağlık Bakanlığı ve TTB akreditasyonları, KVKK kapsamında özel nitelikli kişisel veri eğitimleri, hasta güvenliği eğitimleri ve teknik becerinin yenilenmesi süregelen bir gündemdir.

Profesyonel meslek odaları ve dernekler. TÜRMOB üyelerine yönelik mali müşavirlik eğitimleri, Mimarlar Odası ve İnşaat Mühendisleri Odası'nın sürekli mesleki gelişim programları, hekim ve diş hekimi odalarının zorunlu eğitimleri. Bu kurumlar, üyelerinin akreditasyon ve kredi (CPD/CME) takibini de yapmak durumundadır; sıradan bir LMS yetmez, akreditasyon iş akışı kuran bir sistem gerekir.

Kamu kurumları ve KİT'ler. Memur eğitimleri, hizmet içi eğitim programları, vatandaşa açık kapasite geliştirme programları. Bu sektörde KamuNet uyumluluğu, yerel veri merkezi gereksinimi ve Türkçe arayüz olmazsa olmazdır. Çoğu uluslararası LMS bu gereksinimleri karşılayamaz.

Eğitim sağlayıcı şirketler ve danışmanlık kuruluşları. İş geliştirme ve liderlik eğitimleri, dijital yetkinlik programları, sertifikasyon eğitimleri sunan kurumlar. Hem dışa

açık satış hem kurumsal projeler bir arada yürütülür. Bu sektörde LMS aynı anda hem operasyon yönetir hem satış kanalı görevini üstlenir.

Yükseköğretim kurumları, sürekli eğitim merkezleri ve akademiler. Üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri, kurumsal akademiler ve uzaktan eğitim merkezleri.

Bağımsız uzmanlar ve yeni nesil eğitim girişimcileri. Kendi bilgi birikimini ürünleştirip dijital eğitime dönüştürmek isteyen profesyoneller, yazarlar, koçlar ve uzmanlar. Bu kitle son beş yılda hızla büyüdü; içerik üretimini, dağıtımını ve satışını tek başına yürütebilecek araçlara ihtiyaç duyuyor. Onlar için bir LMS, hem bir altyapı hem bir iş modelidir.

Kullanıcı tipleri ve sistem üzerinde rolleri

Bir LMS'in günlük kullanıcılarını rollere göre sınıflandırmak, ihtiyacı doğru tanımlamak için faydalıdır. Tipik bir kurumsal yapıda en az şu altı rol bulunur:

Eğitim yöneticisi. Stratejik kararları alır: yıllık eğitim planı, bütçe, içerik portföyü, kurumsal yetkinlik haritası. Sistem üzerinde raporları okur, üst yönetime sunum hazırlar, hangi alanların yatırım gerektirdiğine karar verir.

Eğitim koordinatörü ve uzmanı. Operasyonu yürütür: eğitim oluşturma, atama, eğitmen ataması, kontenjan yönetimi, hatırlatma akışları, sorun çözümü. Sistem üzerinde en çok zaman geçiren rol genellikle budur.

Mevzuat uyumluluğundan sorumlu kişi. İSG, KVKK, sektörel mevzuat eğitimlerinin doğru kişilere doğru zamanda atanmasını ve sertifikalarının güncel kalmasını takip eder. Bu rol bazen ayrı, bazen eğitim koordinatörü ile birleşik durur.

Eğitmen. Kendi eğitimlerini sunar; bazen kendi içeriğini de oluşturur. Sistem üzerinde katılımcı listesi görür, oturumları yönetir, devamlılık ve sınav kayıtlarını işler.

Yönetici (line manager). Kendi ekibinin eğitim durumunu takip eder; isteğe bağlı eğitim talep akışlarında onaylayan kişidir. Çoğu zaman LMS'i seyrek kullanır ama kullandığında ekibinin tablosunu net görmek ister.

Çalışan / katılımcı. Atandığı eğitimleri tamamlar, isteğe bağlı eğitimlerden seçim yapar, sertifikalarına erişir, kendi gelişim sayfasını görür. Sistemin başarısı çoğu zaman bu rolün deneyiminde gizlidir; çünkü bir LMS'i nihayetinde "kullanan" milyonlarca çalışandır.

Her rolün sistemde gördüğü ekran, yapabildiği işlem ve sahip olduğu yetki ayrı tasarlanmalıdır. Bu, basit bir teknik mesele değil; kurumsal güvenliğin, veri gizliliğinin ve operasyonel netliğin temelidir.

Neden bir LMS bu kadar önemli?

Eğitim ekiplerinin yaşadığı beş büyük sorun ve doğru kurulmuş bir LMS'in bu sorunlara nasıl çözüm sunduğu. Eğitim biriminin kurum içindeki yerinin dönüşümü.

BÖLÜM 03

Türkiye'de pek çok kurum, eğitim operasyonunu hâlâ asıl işine uygun olmayan araçlarla yürütüyor. Bu, görünmeyen ama her gün biriken bir maliyet doğuruyor: kaybedilen zaman, kaçırılan fırsatlar, denetimde ortaya çıkan açıklar, çalışan deneyiminde dengesizlikler ve eğitim biriminin kuruma değer kanıtlamakta yaşadığı zorluk.

Bu bölümde, hem kurum içi eğitimden sorumlu ekiplerin hem de eğitim sağlayıcı kuruluşların en çok karşılaştığı beş soruna bakacağız. Sonra, doğru kurulmuş bir LMS'in bu sorunları nasıl çözdüğünü göreceğiz.

Eğitim ekiplerinin karşılaştığı beş yaygın sorun

1. Aşırı manuel iş yükü ve görünmeyen maliyet

Türkiye'de eğitim ekiplerinin büyük çoğunluğu hâlâ Excel tablolarına, e-posta zincirlerine, ortak sürücüde duran sertifika klasörlerine ve manuel hatırlatmalara bağımlı. Bu sistemler "iş görüyor" olabilir, ama altında her gün biriken bir maliyet vardır.

Sınıf eğitimi, sanal sınıf, e-öğrenme — hangi formatta olursa olsun — operasyonel yönü ağır bir iştir. Davetin gitmesi, hatırlatmanın doğru zamanda ulaşması, katılımın işlenmesi, sınavın değerlendirilmesi, sertifikanın üretilmesi, raporun hazırlanması... Bütün bunlar bir ekibin haftada saatlerini, ayda günlerini alır.

Bir eğitim ekibinin en pahalı kaynağı zamandır. Personel maliyeti, eğitim operasyonunun en büyük gider kalemidir. Tekrar eden manuel işlere harcanan her saat, içerik geliştirmeye, çalışan ihtiyacını anlamaya, programları iyileştirmeye, üst yönetime stratejik içgörü sunmaya ayrılmayan saattir.

Manuel operasyon yalnızca ekibi yavaşlatmaz; eğitim biriminin kurumsal değerini de görünmez kılar. Dışarıdan bakıldığında ekibin ne yaptığı belli olmaz, çünkü asıl iş değil, asıl işin önündeki idari yük tüketmektedir herkesin enerjisini.

2. Birbirinden kopuk sistemler ve veri parçalanması

Bu yorgunlukla başa çıkmak için kurumlar genellikle birden fazla aracı bir araya getirir. Bir tarafta İK sistemi, diğer tarafta eğitim için ayrı bir araç; bir tarafta sertifika için Word şablonu, diğer tarafta sınav için ayrı bir uygulama; bir tarafta e-posta otomasyonu, diğer tarafta anket aracı; ve hepsinin etrafında Excel tabloları.

Her araç tek başına işini yapıyor olabilir. Ama birbirleriyle konuşmadıklarında ortaya çıkan sorun, eğitim verisinin parçalanmasıdır. Aynı çalışan farklı sistemlerde farklı kayıtlara sahip olur. Bir tarafta tamamlanmış görünen eğitim, diğer tarafta görünmez. Sertifikası süresi dolmuş çalışan, denetim günü ortaya çıkar — kimse haberli değildir.

Bu parçalanma yalnızca operasyonel değil, deneyimsel bir sorundur. Çalışan, kendi gelişim haritasını göremez. Yönetici, ekibinin durumunu net göremez. Üst yönetim, eğitim yatırımının nereye gittiğini ölçemez. Eğitim birimi, kuruma değer kanıtlayamaz.

Hatta basit görünen bir mesele bile imkansızlaşır: e-posta pazarlama aracınız, çalışanlarınızı son aldıkları eğitime göre kişiselleştirebiliyor mu? Sertifika süresi dolanları kendiliğinden hatırlatma listesine alabiliyor mu? Eksik tamamlanmış modüller için akıllı yeniden hatırlatma akışı kurabiliyor mu? Veri akmadığı sürece, hiçbiri.

3. Modern öğrenme biçimlerine yetersiz altyapı

Çalışan beklentileri son beş yılda hızla değişti. Artık kimse iki saatlik bir sınıf eğitimine her ay defalarca gelmek istemiyor. Mobilden kısa kısa, kendi temposunda, akıllı telefonla bile takip edebileceği eğitim bekleniyor. Aynı zamanda kritik konularda yüz yüze veya sanal sınıf eğitiminin değeri de kayboluyor değil — birleşmesi gereken iki gerçeklik var.

Harmanlanmış öğrenme (blended learning) artık bir lüks değil, kurumsal eğitimin standart formatı. Sınıf + sanal sınıf + e-öğrenme + mikro öğrenme + sosyal öğrenme — bunların hepsinin tek bir programın parçası olarak kurgulanması gerekir.

Birçok kurum bu noktada sıkışıyor. Kurum içi eğitim için bir araç, online eğitim için ayrı bir araç, mobil için başka bir araç... Sonuç: çalışan dört farklı yerde dört farklı şifreyle dört farklı deneyim yaşıyor. Eğitim ekibi ise dört ayrı sistemde ayrı ayrı atama, takip, raporlama yapıyor.

Modern bir LMS, bu parçalanmayı tek bir platformda birleştirir. Sınıf eğitimini de, sanal sınıfı da, online modülleri de, mikro öğrenme parçalarını da, mobil deneyimi de aynı sistemde yönetir. Üstüne üstlük, içeriği üretmek için ayrı bir araca da gerek bırakmaz: yapay zeka destekli içerik üretim modülleri, kurumun kendi bilgi birikimini saatler içinde modern e-öğrenmeye dönüştürür.

4. Kullanıcı deneyiminin geride kalması

Çalışanlar bugün her gün Trendyol'dan alışveriş yapıyor, banka uygulamasıyla anında işlem yapıyor, Netflix ile film izliyor, WhatsApp ile mesajlaşıyor. Tüketici deneyiminin çitası çok yükseldi. Sonra aynı çalışan, kurumun eğitim sistemine girince 2010'lardan kalma bir arayüzle, üç tıklamada bulamadığı eğitimle, mobilde açılmayan sayfayla karşılaşılıyor.

Bu sadece estetik bir sorun değil. Kötü kullanıcı deneyimi, eğitim tamamlanma oranlarını doğrudan düşürür. Çalışan eğitimi açar, donar, kapatır, bir daha açmaz. Yönetici aynı eğitimi haftalarca takip eder, "neden bitmiyor" diye sorgular. Eğitim ekibi suçlanır, oysa sorun içeriği değil, sistemin kendisidir.

Mobil uyumluluk, bu sorunun en görünür yüzü. Türkiye'de çalışanların önemli bir kısmı masa başında değil — saha çalışanı, üretim hattındaki operatör, mağazadaki satış danışmanı, yoldaki teknisyen. Onların eğitime ulaşacağı tek araç telefon. Mobile sadece "açılan" değil, mobil için tasarlanmış bir LMS, bu kitleye gerçek bir deneyim sunar.

Çalışana iyi bir deneyim vermeyen bir eğitim sistemi, içerik ne kadar iyi olursa olsun, sonuç üretmez. Çünkü öğrenme, hiçbir zaman zorla gerçekleşmez.

5. Stratejik içgörü ve kurumsal değer kanıtlama eksikliği

Eğitim biriminin kurum içinde değer kanıtlamakta zorlanması, dünyanın her yerinde ortak bir hikaye. Pazarlama "şu kadar dönüşüm sağladık" der, satış "şu kadar gelir getirdik" der, üretim "şu kadar verim arttırdık" der. Eğitim ne der?

Klasik raporlama "şu kadar saat eğitim verdik, şu kadar kişi katıldı, ortalama puan şu" der. Bu, üst yönetimin görmek istediği değildir. Üst yönetim "bu eğitime harcanan paraya karşılık ne değişti" sorusunu sorar — ve çoğu eğitim ekibi bu soruya net cevap veremez.

Sorun, eğitim ekibinin yetersizliği değil. Sorun, çoğu LMS'in bu soruya cevap verecek araçları sunmamasıdır. Tamamlanma oranı raporlamak başka şey, eğitim sonrası davranış değişikliğini ölçmek başka şey. Saat hesaplamak başka şey, eğitimin hangi iş çıktısına dokunduğunu göstermek başka şey.

Olgun bir öğrenme yönetim sistemi, bu yeni soruya cevap veren bir altyapı kurar. Eğitim ile davranış arasında, davranış ile iş çıktısı arasında köprü kurar. Eğitim biriminin kurumsal sohbette söz hakkını yükseltir. Bu, sadece bir teknik özellik değil, eğitim biriminin var oluşunun yeniden tanımlanmasıdır.

Sorundan çözüme: bir LMS'in gerçek kazanımları

Türkiye'nin önde gelen kurumları, eğitim operasyonunu daha çok çalışarak değil, daha akıllı çalışarak büyütüyor. Bunun merkezinde, doğru kurulmuş bir LMS var — ama LMS yalnızca bir yazılım değil, eğitim biriminin işini yeniden tasarlama biçimi.

Modern bir LMS'i hayata geçirdiğinizde, Excel'i değiştirmiş olmuyorsunuz. Eğitim biriminin kurum içindeki rolünü değiştiriyorsunuz.

Zaman geri kazanımı ve karmaşıklığın azalması

Tekrar eden manuel görevler otomasyona devredilir. Veri sistemler arasında kopyalanmaz, akar. Saatler süren işler saniyelere iner. Sonuç: operasyonel sürtünme azalır, ekip strateji, içerik kalitesi ve çalışan deneyimi gibi gerçekten değer üreten alanlara odaklanma fırsatı bulur.

Bu kazanım, kurumsal müşterilerimizin kendi tanıklığında haftada 30 ila 60 saat arasında değişiyor. Bu, bir tam zamanlı çalışana eşdeğer bir kapasitenin geri kazanılması demektir — yeni personel almadan, mevcut ekibin kalitesini yükselterek.

Mevzuat uyumluluğunda zihin rahatlığı

Türkiye'de eğitim, yasal yükümlülüklerle iç içe geçmiş bir alan. İSG eğitimleri, KVKK farkındalık eğitimleri, sektörel mevzuat eğitimleri — hepsinin geçerlilik süresi, denetim sorumluluğu, eksiklik halinde yaptırımını vardır.

Doğru bir LMS bu yükü ekibin omuzlarından alır. Kim hangi eğitimi aldı, kimin sertifikası ne zaman dolacak, hangi departmanın uyumluluk skoru zayıf — hepsi tek ekrandan görünür. Denetim talep edildiğinde rapor üretmek dakikaların işi olur.

Bu, eğitim ekibinin "denetim hazırlığı" baskısından kurtulmasıdır. Gece geç saatlere kadar Excel'le boğuşmak yerine, sistem zaten her zaman hazırdır.

Çalışan deneyiminde sıçrama

Çalışan, atandığı eğitimi tek tıkla açar. İlerlemesini görür. Sertifikasını cebinde taşır. Kendi seçtiği isteğe bağlı eğitimlere kolayca başvurur. Yöneticiye onay süreci akıcı işler. Mobilde de masaüstünde de aynı deneyim.

Bu, eğitim tamamlanma oranlarını yükseltir. Çalışan memnuniyetini artırır. Eğitim biriminin görünürlüğünü olumluya çevirir. Aynı zamanda bir işveren markası unsuru olur: kurumun çalışanına nasıl davrandığının somut göstergesidir.

Stratejik içgörü ve değer kanıtlama

Klasik raporlama "ne yaptık" sorusuna cevap verir. Olgun bir LMS "ne değişti" sorusuna cevap verecek altyapıyı sunar. Eğitim sonrası davranış değişikliği, departman bazında uyumluluk skorları, içeriğin etkisi, eğitmen değerlendirmeleri, marjinal kârlılık analizi — hepsi raporun değil, sürecin parçası olur.

Eğitim birimi artık üst yönetim toplantısında "şu kadar saat eğitim verdik" demek yerine, "bu yatırım şu davranış değişikliğine yol açtı, bu de şu iş çıktısına dokundu" diyebilir. Bu, eğitim biriminin kurumsal sohbette ağırlığının dönüşümüdür.

Büyümeyle ekip büyütmeden başarmak

Eğitim portföyü genişlediğinde, çalışan sayısı arttığında, yeni ülkelere veya bölgelere açıldığınızda, harmanlanmış öğrenme programları çoğaldığında — sistemler bu büyümeyle taşınmalı, ekibe ek yük bindirmemelidir.

İyi bir LMS, ölçeklenebilir bir altyapıdır. Onlarca eğitim de, binlerce eğitim de aynı sistemde sorunsuz işler. Yeni bir program eklemek beş gün değil, yarım gün sürer. Bu, eğitim biriminin büyüme hikayesinin operasyonel yükü değil, stratejik tercihle belirlenmesini sağlar.



LMS diğer sistemlerden nasıl ayrılır?



Modern LMS ile yetersiz LMS arasındaki fark; LMS'in İK sistemi, etkinlik yönetimi ve CRM ile karşılaştırması. Doğru kurumsal eğitim mimarisini kurmanın yolu.

BÖLÜM 04

Türkiye'de "LMS" terimi geniş bir yelpazeyi kapsıyor. Bir tarafta on yıl önce kurulmuş, içerik barındırmaktan başka bir şey yapamayan klasik sistemler; diğer tarafta yapay zeka destekli içerik üretimi, davranış analizi ve kurumsal öğrenme olgunluğu modelleri sunan modern platformlar. İkisine de "LMS" deniyor, ama aralarındaki uçurum büyük.

Aynı zamanda eğitim operasyonu, tek başına bir LMS ile yönetilebilecek bir alan da değil. İK sistemleri, etkinlik yönetim araçları, müşteri ilişkileri yazılımları, anket platformları, video konferans araçları — hepsi farklı işlevler için var ve hiçbiri tek başına yetmiyor. Ama bu araçların bazıları "biz LMS yerine geçerez" iddiası taşıyor; çoğu zaman da geçemiyor.

Bu bölümde, bir LMS'in diğer kurumsal sistemlerden nasıl ayrıldığına bakacağız. Hedef, doğru sistemi doğru iş için seçmek; gereksiz yere ikiye bölmek, ama yanlış araca da çok şey beklememek.

Modern LMS ile yetersiz LMS arasındaki fark

Türkiye kurumsal pazarında "biz de LMS'iz" diyen onlarca yazılım var. Pek çoğu, on yıl önceki tanıma göre LMS sayılır: içerik yükleyebiliyor, kullanıcıya açabiliyor, tamamlanma kaydı tutabiliyor. Ama 2026'nın eğitim ekibinin ihtiyacı, on yıl önceki ihtiyaçtan çok farklı.

Yetersiz bir LMS'i, modern bir LMS'ten ayırt etmek için sormanız gereken sorular şunlardır:

İçerik üretebiliyor mu, sadece içerik barındırıyor mu? Eski tip LMS'ler içerik için ayrı bir araç (genellikle pahalı bir Articulate Storyline veya Adobe Captivate lisansı) kurmanızı bekler. Modern bir LMS, kurumun mevcut bilgi birikimini (sunumlar, ders notları, prosedür belgeleri) yapay zeka desteğiyle saatler içinde etkileşimli e-öğrenme deneyimine dönüştürebilir.

Atama akışları gerçekten kurumsal mı? Bir kişiye eğitim atamak basit. Onlarca eğitime, binlerce çalışana, hiyerarşik onay akışlarıyla, koşula bağlı kurallarla, departman değişikliğinde otomatik yeniden atama tetikleyicileriyle — bu çok başka bir mesele. Pek çok LMS bu noktada tıkanır.

Sertifikasyon ve mevzuat takibi ciddiye alınmış mı? Türkiye'de İSG, KVKK, sektörel mevzuat eğitimleri eğitim biriminin günlük gerçeği. Süre takibi, otomatik yenileme tetikleyicisi, denetime hazır rapor — bunları gerçekten yapan LMS azdır. Çoğu, sertifikayı PDF olarak üretip görevi tamamlanmış sayar.

Mobil için tasarlanmış mı, mobile sıkıştırılmış mı? Bir LMS'in masaüstü deneyimi mobilde küçültülerek sunuluyorsa, mobil deneyim olmaz. Saha çalışanları, üretim

hattındaki operatörler, mağazadaki satış danışmanları — hepsi farklı bir ergonomi ister.

Raporlama, "ne yaptık" mı yoksa "ne değişti" sorusuna cevap veriyor mu?

Tamamlanma yüzdesi raporlamak yetmez. Eğitim sonrası davranış değişikliği, departman bazında uyumluluk skoru, içeriğin etkisi, marjinal kârlılık — eğitim biriminin üst yönetime sunabileceği analizler bunlar. Çoğu LMS bu derinliği sunmaz.

Türkiye gerçekleriyle uyumlu mu? KVKK, VERBİS, e-imza, TÜRMOB, MEB, MYK, KamuNet, Türkçe arayüz değil Türkçe düşünen sistem — bu derinlik yıllar içinde yerel ekosistemde büyümeyi gerektirir.

Yetersiz bir LMS, "iş gören" bir araç olabilir. Ama modern bir LMS, eğitim biriminin kurum içindeki yerini değiştiren bir altyapıdır. İkisi arasındaki fark, "elektrikli süpürge" ile "endüstriyel temizlik sistemi" arasındaki fark gibidir — ikisi de temizlik yapar, ama sonuç hiçbir noktada aynı değildir.

LMS, İK Sistemi (HRIS) yerine geçer mi?

İK sistemi nedir?

Bir İK Bilgi Sistemi (HRIS), kurumun çalışan kayıtlarını, organizasyon yapısını, özlük işlerini, bordro süreçlerini, izin ve performans yönetimini yürüten bir yazılımdır. Türkiye'de SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday gibi global örneklerin yanı sıra, BordroPlus, Logo İK, Mikro İK gibi yerel sistemler bu kategoride.

İK sistemi, çalışanın "kim olduğunu" yönetir. Kim hangi departmanda, hangi pozisyonda, hangi yöneticiye bağlı, hangi ücret seviyesinde, hangi izin haklarına sahip — bu sorulara cevap verir.

İK sistemi eğitim operasyonunu yönetebilir mi?

Kısa cevap: Hayır.

İK sistemleri, çalışan kayıt yönetimi için tasarlanmıştır. Eğitim, bunun dar bir alt modülü olarak içlerinde bulunabilir — ama bu modül genellikle "kim hangi eğitimi aldı" sorusunu cevaplayan bir tablodur, gerçek bir öğrenme yönetim sistemi değildir.

Bir İK sisteminin eğitim modülü tipik olarak şunları yapamaz:

- İçerik barındırma ve dağıtma (e-öğrenme, video, etkileşimli modül)
- Yapay zeka destekli içerik üretimi
- Sınav ve değerlendirme
- Sertifika üretimi ve süre yönetimi
- Sanal sınıf entegrasyonu
- Mobil çalışan deneyimi
- Eğitimci yönetimi ve performans takibi
- Kurum dışına açılan eğitim satışı

İK sistemi, çalışanın "kim olduğunu" söyler. LMS, çalışanın "ne öğrendiğini" yönetir. İkisi farklı işlevlerdir, ama birbirleriyle konuşmaları gerekir.

Birlikte nasıl çalışırlar?

Olgun bir kurumsal yapıda İK sistemi ile LMS arasında iki yönlü, otomatik bir bağlantı bulunur:

- Yeni işe alınan çalışan İK sisteminde kayıt edildiğinde, LMS'te otomatik olarak hesabı açılır ve oryantasyon eğitimi atanır
- Çalışan departman değiştirdiğinde, yeni rolüne özel eğitim haritası otomatik devreye girer
- İşten çıkan çalışanın LMS hesabı pasifleştirilir ama eğitim ve sertifika kayıtları arşivde tutulur
- Eğitim tamamlanma ve sertifika bilgileri İK sistemindeki çalışan dosyasına otomatik yansır

Bu entegrasyon, doğru kurulduğunda eğitim ekibinin manuel kullanıcı yönetimi yükünü tamamen ortadan kaldırır.

LMS, Etkinlik Yönetim Yazılımları yerine geçer mi?

Etkinlik yönetim yazılımı nedir?

Etkinlik yönetim sistemleri (Cvent, Eventbrite, Bizzabo gibi araçlar), tek seferlik etkinlikler için tasarlanmıştır: konferanslar, fuarlar, kurumsal lansmanlar, gala geceleri. Davetiye yönetimi, biletleme, koltuk haritası, etkinlik gününde QR kod ile giriş, etkinlik sonrası anket — bu işlevleri sunarlar.

Bir etkinlik yönetim aracı eğitim operasyonunu yürütebilir mi?

Kısa cevap: Sınırlı bağlamda evet, kurumsal eğitim için hayır.

Yüzeyde, etkinlikler ve eğitimler benzer görünür: ikisinin de mekan, kayıt, davet, hatırlatma süreçleri var. Ama temelde ayrılırlar.

Bir etkinlik tek seferliktir; eğitim ise tekrarlayan, sistematik, uzun vadeli bir süreçtir. Aynı eğitim yıl içinde defalarca yeniden açılır, farklı kohortlara verilir, çalışanlar zamanla farklı eğitimleri biriktirir, yıllar içinde bir öğrenme geçmişi oluşur. Etkinlik yönetim aracı bu sürekliliği taşımak için tasarlanmamıştır.

Bir etkinlik yönetim aracında her etkinlik kendi başına bir varlıktır. Bir LMS'te ise eğitimler birbirleriyle ilişkili, kataloglanmış, tekrar edilebilir bir aile oluşturur. Bir kez kurulan eğitim şablonu yıllarca tekrar kullanılır; çalışanın geçmişi, bir önceki eğitimle bir sonraki arasındaki ilişkiyi anlamlandırır.

Ek olarak, etkinlik yönetim araçları şu temel eğitim işlevlerini sunmaz:

- E-öğrenme içeriği barındırma ve dağıtma
- Sınav ve değerlendirme

- Sertifika üretimi ve süre takibi
- Hiyerarşik atama akışları
- Eğitim portföyü ve kataloğu yönetimi
- Mevzuat uyumluluk takibi
- İK sistemi entegrasyonu

Eğer kurumunuz yılda iki üç tane büyük etkinlik düzenliyorsa, etkinlik yönetim aracı uygun olabilir. Ama düzenli, sürekli, sistematik bir eğitim operasyonu yürütüyorsanız, bu araç yetmez.

LMS, Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM) yerine geçer mi?

CRM nedir?

CRM (Customer Relationship Management), bir kurumun müşterileriyle ilgili tüm bilgileri ve etkileşimleri merkezi olarak yöneten sistemdir. Salesforce, Microsoft Dynamics 365, HubSpot gibi global örnekler ve birçok yerel çözüm bu kategoride.

CRM; müşteri kayıtlarını, satın alma geçmişini, satış görüşmelerini, müşteri taleplerini ve pazarlama etkileşimlerini tutar. Satış ve pazarlama ekiplerinin günlük çalışma alanıdır.

CRM bir eğitim işini yürütebilir mi?

Kısa cevap: Sadece dış müşterilere eğitim satıyorsanız bir parçasını, kurum içi eğitim için hiçbirini.

CRM'i büyük bir telefon defteri gibi düşünün: birincil işlevi, müşteri verisini, satın alma geçmişini ve iletişimi kaydetmektir. Bir CRM'de:

- Eğitim içeriği barındıramazsınız
- Sınav ve değerlendirme yapamazsınız
- Sertifika üretemezsiniz
- Sanal sınıf yönetemezsiniz
- Eğitimci ataması yapamazsınız
- Mevzuat takibi yapamazsınız

Eğitim sağlayıcı kuruluşlar için CRM, bir LMS'in tamamlayıcısıdır — yerine geçeni değil. Müşteri ilişkilerini, satış sürecini ve iş geliştirmeyi CRM yönetir; eğitim operasyonunu LMS yönetir. İkisi entegre çalıştığında, bir potansiyel müşterinin ilk teklifte bulunulan an'dan, sertifikasını aldığı son güne kadar tüm yolculuğu görünür hale gelir.

Kurum içi eğitim yöneten ekipler için CRM tartışması daha az anlamlıdır; çünkü onların müşterisi yoktur, çalışanı vardır. Çalışan ilişkilerini İK sistemi, çalışan gelişimini LMS yönetir.

Modern bir LMS, içinde mini bir CRM barındırır mı?

Eğer dış katılımcılara da eğitim satıyorsanız, evet — ve bu önemlidir. Olgun bir LMS, dış müşteriler için temel bir ilişki yönetim katmanı içerir: kurumsal müşteri kayıtları, geçmiş satın alma kayıtları, ön teklif ve sözleşme bağlantıları, fatura geçmişi. Bu, bağımsız bir CRM gerekliliğini ortadan kaldırmaz, ama küçük ve orta ölçekli eğitim sağlayıcılar için tek başına yeterli olabilir.

Doğru sistem ne yapar, ne yapmaz?

Bütün bu karşılaştırmadan çıkan sonuç şu: doğru sistem seçimi, "her şeyi yapan tek bir araç" aramaktan değil, "her ihtiyaca doğru aracı atayıp, aralarında akışı kuran" bir mimari tasarlamaktan geçer.

İdeal bir kurumsal eğitim mimarisi şöyle görünür:

- **İK sistemi** çalışan kaydını, organizasyon yapısını, özlük süreçlerini yönetir
- **LMS** çalışan gelişimini, eğitim operasyonunu, içerik üretimini ve dağıtımını, sertifikasyonu ve raporlamayı yönetir
- **CRM** (varsa) dış müşteri ilişkilerini ve satış sürecini yönetir
- **İletişim ve iş birliği araçları** (Microsoft Teams, Zoom, e-posta) sanal sınıf ve etkileşim altyapısını sağlar
- **Yapay zeka servisleri** içerik üretimi, otomatik soru üretimi, çeviri ve özetleme için arka planda çalışır

Bu sistemler birbiriyle entegre çalıştığında, eğitim ekibinin manuel iş yükü minimuma iner. Aralarında akış olmadığında, tüm yük yine ekibin sırtına biner — sistemler ayrı ayrı çalışmasının bedeli, insanın elle bağlantı kurmaya çalışmasıdır.

Olgun bir LMS, bu mimarinin merkezinde durur. Diğer sistemler etrafında konumlanır, ama günlük operasyonun kalbi LMS'tedir. Bu nedenle "hangi LMS'i seçeceğim" sorusu, kurumun eğitim stratejisinin teknik ifadesinden başka bir şey değildir.

Bir LMS nasıl satın alınır?

Karar verme süreci: kontrol listesi, ihtiyaç analizi, yasal gereklilikler, müşteri desteği değerlendirilmesi, şeffaf fiyatlandırma ve gizli maliyetler. Demo görüşmelerinde sorulacak doğru sorular.

BÖLÜM 05

Doğru bir LMS seçimi, yıllarca sürececek bir kararın eşiğindedir. Yanlış seçim halinde bedeli yalnızca yazılım lisansı ücreti değildir; göç maliyeti, ekibin verim kaybı, çalışanların alıştığı bir sistemden başka bir sisteme geçirilmesi, eski verinin yeniye taşınması, kaybolan kayıtlar — hepsi birikir.

Doğru karar için iki şey gerekir: kendi ihtiyacınızı net bilmek ve değerlendirdiğiniz çözümleri doğru sorularla sınamak. Bu bölüm tam olarak buna hizmet edecek.

Kontrol listesi: Bir LMS'e hazır mısınız?

Aşağıdaki sorulara verdiğiniz cevaplar size kararınızı verir. Üç veya daha fazla soruya "evet" diyorsanız, bir LMS'e geçiş artık ertelenmemesi gereken bir karardır.

- E-posta gönderiyor, fatura veya sertifika kesiyor, eğitim sayfası güncelliyor veya operasyon raporlamak için manuel işlemler yapıyor musunuz?
- Aynı bilgiyi birden fazla sistemde tekrar tekrar mı tutuyorsunuz?
- Atama listeleri, katılım kayıtları, sertifika takibi için hâlâ Excel tabloları mı kullanıyorsunuz?
- Bir eğitimin tarihini değiştirdiğinizde, bu değişiklik tüm ilgili sayfalara, bildirimlere ve raporlara otomatik yansıyor mu?
- Manuel hesaplamalar veya manuel takipler nedeniyle kaçınılabılır hatalarla karşılaşılıyor musunuz?
- Sistemleriniz birbiriyle konuşuyor mu, yoksa her birinin aynı veriyi içerdiğinden emin olmak için manuel kontrol mü yapıyorsunuz?
- Eğitim operasyonunu yürütmek için birden fazla yazılımı bir araya yapıştirarak mı yönetiyorsunuz?
- Denetim talebi geldiğinde sertifika ve uyumluluk raporu hazırlamak günler mi sürüyor?
- Mobilde çalışan bir deneyim sunamadığınız için saha çalışanlarınız eğitime erişmekte zorlanıyor mu?
- Üst yönetime "eğitim yatırımının karşılığı ne" sorusuna net cevap veremiyor musunuz?

Bu sorulardan birkaçına bile "evet" dediğinizde, durumu fark etmiş olmak başlangıçtır. Ama unutmayın: bir LMS bir araç. Asıl mesele, kurumun eğitim stratejisini, bu aracın nasıl destekleyeceğini doğru tasarlamaktır.

Satın alma sürecinde dikkat edilecekler

Hangi işlemlere ihtiyacınız var?

Aşağıdaki sorular, ihtiyaç analizinin çatısını kurar. Her birini değerlendirdiğiniz çözümlere yöneltmeniz gerekir:

- Mevcut karşılama veya kurum içi sayfalarınızla entegre çalışıyor mu? Sıfırdan eğitim sayfası kurmanız gerekiyorsa, kullanımı kolay bir sayfa düzenleyici sunuyor mu?
- Türkiye'deki yerel ödeme altyapılarıyla (iyzico, PayTR) ve e-belge sistemleriyle (e-Arşiv, e-Fatura, TÜRMOB/Luca) entegre çalışabiliyor mu? (Eğer dış katılımcılara eğitim satıyorsanız.)
- Kayıt ve atama akışlarını kendi iş süreçlerinize göre özelleştirebiliyor musunuz?
- İçinde temel bir CRM katmanı var mı? Müşteri ve katılımcı ilişkilerini takip edebiliyor mu?
- Eğitim yaşam döngüsündeki tekrarlayan işlemleri otomatikleştirip yönetim yükünü azaltıyor mu?
- Hedef kitlenize sistematik şekilde ulaşmanızı, talep toplamanızı, kayıtları artırmanızı sağlayacak iletişim ve pazarlama araçlarına sahip mi?
- Hem günlük operasyonel görünüm hem stratejik üst yönetim panosu sunan, özelleştirilebilir raporlama ve veri panelleri var mı?
- İçeriği dışarıdan satın almak yerine kendiniz üretmenize, mevcut materyallerinizi yapay zekayla dönüştürmenize olanak tanıyor mu?
- Mevcut teknoloji ekosistemiyle (İK sistemi, e-posta, video konferans, kurum içi tek oturum açma) uyumlu mu?
- Veri akışı iki yönlü mü, yoksa manuel veri taşıma gerektiriyor mu?
- Üçüncü taraf sistemler kullanıyor mu, kullanıyorsa veri akışında ek maliyet yaratıyor mu?
- Türkçe arayüzü değil, Türkçe iş akışlarını destekliyor mu? (Holding/şirket/şube hiyerarşisi, çoklu tüzel kişilik, yerel mevzuat takibi gibi.)

Yasal, gizlilik ve veri gereklilikleri

Eğitim sağlayıcılar ve kurumsal eğitim ekipleri her gün hassas veriyle çalışır: çalışanların kişisel bilgileri, ödeme verileri, katılım kayıtları, sertifikalar ve birçok durumda mevzuat uyumluluk verisi. Bu bilgileri korumak isteğe bağlı bir şey değil, kurumsal sorumluluğun çekirdeğidir.

Bir LMS'e yatırım yapmadan önce, çözümünüzün tanınmış güvenlik ve uyumluluk standartlarını karşıladığından emin olun:

KVKK uyumu. Türkiye'de faaliyet gösteren her kurum için zorunlu. Aydınlatma metni yönetimi, açık rıza kayıtları, veri saklama süreleri, anonimleştirme süreçleri, veri sahibi başvuru yönetimi (VERBİS uyumu) — bunların hepsi sistemin doğal bir parçası olmalıdır. Sonradan eklenen, "ek modül" olarak satılan KVKK çözümleri çoğu zaman yetersiz kalır.

ISO 27001 ve uluslararası güvenlik sertifikasyonları. Bilgi güvenliği yönetim sisteminin kurumsallaşmış olduğunu gösterir. Büyük kurumsal müşteriler için satın alma sürecinde sıkça istenir.

Veri lokasyonu (data residency). Pek çok Türkiye kurumu, özellikle kamu, finans ve sağlık sektörlerinde, verisinin Türkiye'de tutulmasını ister; bazıları zorunlu kılar. KamuNet entegrasyonu, yerel veri merkezi seçeneği veya en azından Avrupa Birliği sınırları içinde veri saklama seçeneği — bunları soruyor olun.

Şeffaf gizlilik politikaları. Çözüm sağlayıcının verinizi nasıl, ne süreyle, hangi amaçla işlediğini belgelendirilmiş şekilde paylaşması gerekir. Soruyu çekinceyle yanıtlayan bir sağlayıcı, verinizi bilgisayarındaki bir Excel'de tutuyor olabilir.

Güvenlik teknik bir mesele değildir; güven meselesidir. Bir LMS, çalışanlarınızın gelişim verisini, performans kayıtlarını, sertifikalarını ve bazen mevzuat uyumluluk verisini barındırır. Bu veriyi nereye koyduğunuz, kurumsal güvenlik mimarinizin parçasıdır.

İşinizle birlikte büyüyen bir platform seçin

Eğitim operasyonunuz duracak değil — yazılımınız da durmamalı.

Net bir ürün yol haritası ve düzenli güncelleme geçmişi olan bir sağlayıcı seçin. Sürekli sürümler; araştırma, geliştirme ve yeniliğe yapılan yatırımın işaretidir. Zaman içinde bu yatırım sisteminizin değerini artırır; çalışan beklentilerinin, mevzuat gereksinimlerinin ve sektör trendlerinin değişimine ayak uydurmasını sağlar.

Modern LMS'ler artık idari bir araç olmaktan çıkıp, içerik üretiminden yapay zeka destekli analize kadar uzanan bir öğrenme altyapısına dönüşüyor. İleri görüşlü bir platform seçmek, yatırımınızı geleceğe hazır kılar.

Müşteri desteği ve kurulum kalitesini değerlendirin

Bir LMS'i hayata geçirmek operasyonel bir dönüşümdür — özellikle Excel'den veya başka bir sistemden geçiyorsanız. Güçlü bir kurulum süreci ile zayıf bir kurulum süreci arasındaki fark, "rahat bir geçiş" ile "haftalarca süren kaos" arasındaki farktır.

Sağlayıcıları değerlendirirken şunları sorun:

- Destek ekibi, eğitim sektörünü gerçekten tanıyor mu? Sadece teknik mi, yoksa kurumsal eğitim süreçlerini de mi anlıyor?
- Yanıt süreleri nedir? Kritik bir sorunda ne kadar sürede dönüş alıyorum?
- Sistem kurulumu ve ürün eğitimi sağlıyor mu? Bu süreçte yanımda kim olacak?
- Mevcut verilerimi (Excel listeleri, eski sistemden kayıtlar) yeni sisteme taşımakta yardımcı olabilirler mi?
- Net, aranabilir, kapsamlı bir destek dökümantasyonu var mı?
- Türkçe destek var mı, yoksa İngilizce yazışmaya mı zorlanacağım? Yerel saat dilimine uygun çalışıyor mu?

Özellikle ilk aylarda destek dökümantasyonunda zaman geçireceksiniz. Düzgün organize edilmiş, anlaşılır ve kapsamlı olmalıdır.

İyi bir LMS sağlayıcısı, size sadece yazılım satmaz. Uzun vadeli başarınız için bir iş ortağı olur.

Kullanım kolaylığı ve müşteri referansları

LMS, kullanması kolay olmalıdır. Yazılımı kullanmadan kullanım kolaylığını değerlendirmek zordur, bu yüzden değerlendirdiğiniz platformların ücretsiz deneme veya canlı demo sundıklarından emin olun.

Yardım dökümantasyonunu, müşteri destek seçeneklerini ve mevcut müşteri referanslarını da inceleyin. Sağlayıcının web sitesinde detaylı vaka çalışmaları, kurumsal müşteri referansları ve gerçek kullanıcılardan gelen değerlendirmeler bulabiliyor olmalısınız.

Ayrıca G2, Capterra gibi yazılım değerlendirme sitelerinde sağlayıcının puanlamalarına bakın. Bu sitelerde tarafsız kullanıcı yorumları ve doğrudan karşılaştırma imkânları bulunur. Tek başlarına nihai kararı vermez — çünkü her kurumun ihtiyacı kendine özgü — ama genel bir resim sunar.

Türkiye pazarında yıllar içinde olgunlaşmış bir sağlayıcının, yerel müşteri tanıklıkları, yerel sektörlerde edinilmiş referansları ve Türkçe destek dökümantasyonu bulunmalıdır. Bu, "uluslararası bir araç olup arayüzü Türkçeleştirilmiş" çözümlerden ayırt edici farktır.

Şeffaf fiyatlandırma var mı?

Bir LMS'in maliyetini öğrenmek için bin kapıdan geçmenize gerek olmamalı. Sağlayıcının fiyatlandırma sayfasında, her paketin neyi içerdiğini ve ne kadara mal olduğunu net biçimde görebilmelisiniz.

Şeffaf fiyatlandırma, kullanıcı sayısı, kullanıcı tipi (yönetici, eğitmen, katılımcı), eğitim sayısı veya yıllık atama hacmine göre net kademelendirme sunar. "Bize özel teklif yapalım" ile başlayan ve görüşmeler boyunca rakam belirsiz tutulan modeller, her zaman sürpriz maliyetlere açık kapı bırakır.

Doğru fiyat planını seçtiğinizden emin olun

En ucuz seçeneğe yönelmek tabii ki cazip; ama gerçekten ihtiyacınız olan bir özelliğin daha üst pakete bağlı olup olmadığını kontrol edin.

Pratik tavsiye: Demo gösterimlerinde size hangi paketin hangi özelliklerle gösterildiğini netleştirin. Satış temsilcileri çoğu zaman sistemin tüm yeteneklerini gösterir, ama bu yeteneklerin hepsi sizin baktığınız pakette olmayabilir. Sözleşmeyi imzalamadan önce, demoda gördüğünüz her işlevin sizin paketinizde olduğunu yazılı olarak teyit ettirin.

Gizli maliyetlere karşı dikkatli olun

LMS pazarında en sık karşılaşılan gizli maliyetler:

İşlem ücretleri. Bazı sağlayıcılar, sistem üzerinden gerçekleştirdiğiniz her işlem için ek bir yüzde alır. Bu mutlaka kötü bir şey değildir, ama satın alma sürecinde net iletilmiyorsa sorun olur. Sistemin sizin için gerçek toplam maliyetini önceden anlamış olun.

Yüzde bazlı kayıt veya atama ücretleri. Bazı sağlayıcılar, sabit bir kayıt ücreti yerine her atamanın belirli bir yüzdesini alır. Bu, özellikle ölçek büyüdükçe sürpriz maliyetlere yol açar. Yüzde modeli kullanılıyorsa, kayıt başına maksimum bir tavan olup olmadığını sorun.

Kurulum ve uygulama ücretleri. Çoğu sistemde kurulum (implementation) süreci ek ücretlidir. Bazı sağlayıcılar bunu zorunlu kılar, bazıları opsiyonel sunar; fiyatlar geniş bir aralıkta değişir. Kurulum maliyetini satın alma kararınıza dahil edin ve aldığınız desteğin değerini iyi tartın.

Ek özelliklerin ek ücreti. Bir sağlayıcının birden fazla paketi varsa, ihtiyaç duyduğunuz özelliklerin seçtiğiniz pakette olduğunu mutlaka satış temsilcisiyle iki kez teyit edin. Bazı temel görünen özellikler (gelişmiş raporlama, API erişimi, ek kullanıcı tipleri, içerik üretim modülleri) ek ücretli olabiliyor.

Sözleşme süresi. Bazı sağlayıcılar indirimli yıllık veya çok yıllık sözleşmelere bağlamaya çalışırken, bazıları aylık plan sunar. Karar konusunda emin değilseniz, başlangıçta aylık bir anlaşmayla sistem yerleşene kadar gerçek değerlendirmenizi yapın; sonra yıllık sözleşmeye geçerek indirim alın.

Çözümleri karşılaştırın ve değerlendirin

Capterra ve G2 gibi yazılım değerlendirme siteleri, kategoriye göre kapsamlı çözüm listeleri, tarafsız kullanıcı yorumları ve baş başa karşılaştırma imkânı sunar. Hangi çözümlerin pazarda olduğunu ve gerçek kullanıcılar tarafından nasıl değerlendirildiğini görmek için faydalıdır.

Ancak bu siteler size kendi ihtiyacınıza göre ağırlıklandırılmış bir öneri sunmaz. Bu çalışmayı kendiniz yapmalısınız — ihtiyaç önceliklerinizi netleştirip, listenize aldığınız çözümleri bu öncelikler ışığında sınamalısınız.

İşte demolar yaptığınızda görüşmeyi ihtiyacınıza yönlendirecek bir soru seti:

- Sertifika geçerlilik süresi takibi ve otomatik yenileme tetikleyicilerini nasıl yapıyor? (Bir İSG eğitimi senaryosu üzerinden gösterin.)
- Holding yapımız var: ana şirket, beş alt şirket, her birinde üç şube. Yetki kademelerini nasıl tanımlıyoruz?
- 500 çalışana toplu atama yapacağım. Atama akışı, kontenjan yönetimi ve otomatik bildirimler nasıl çalışıyor?
- KVKK aydınlatma metni ve açık rıza kayıtlarını nasıl yönetiyor?
- Mevcut SAP/Logo/Mikro İK sistemimizle nasıl entegre olacak?

- İçerik üretmek için ek bir araç mı kullanmam gerekiyor, yoksa platform içinde mi yapabiliyorum?
- Mobil deneyim üretim hattındaki saha çalışanına uygun mu? (Mümkünse gerçek bir cihazda gösterin.)
- Eğitim sonrası davranış değişikliğini ve iş çıktısı etkisini ölçen raporlama yetenekleri var mı?
- Verim Türkiye'de mi tutuluyor, AB'de mi, başka bir yerde mi?

Bu sorulara doyurucu cevap alamadığınız bir çözüm, sözleşmeyi imzalamadan önce eleyin.

Sonuç

Bir Öğrenme Yönetim Sistemi seçimi, yazılım satın alma kararından çok daha fazlasıdır. Eğitim biriminizin kurum içindeki yerini, çalışanlarınızın gelişim deneyimini, mevzuat uyumluluk altyapınızı, kurumsal verilerinizin güvenliğini ve gelecek yıllarda büyümenizi taşıyacak bir altyapıyı seçiyorsunuz.

Doğru sistem; eğitim ekibinize zaman geri verir, çalışanlarınıza modern bir deneyim sunar, üst yönetime stratejik içgörü sağlar ve denetim baskılarından zihninizi rahatlatır. Yanlış sistem; yıllarca süren bir bağlılık yüküdür, manuel işin sistemleştirilmiş halidir, ve fark edemediğiniz bir maliyet birikimidir.

Türkiye kurumsal eğitim pazarı son beş yılda hızla olgunlaştı. Modern LMS'ler artık idari araçlar değil, içerik üreten, davranış ölçen, kurumsal öğrenme olgunluğunu yöneten platformlar. Sizin tercihiniz bu yeni dünyaya hazırlıklı bir çözüm seçmek olmalı.

İhtiyacınızı net tanımlayın. Doğru soruları sorun. Şeffaflığı, yerel uyumluluğu ve uzun vadeli ortaklığı önceliklendirin. Doğru karar, eğitim biriminizin önümüzdeki yıllardaki başarısının zeminini hazırlayacaktır.

Bir Sonraki Adım

Infinity E-Learning ekosistemi: InfinityLMS, LearnOps, SmartDesigner, Eğitim Kataloğu, İSG Mevzuat Eğitimleri, Agora Sosyal Öğrenme ve Infinity E-Learning Club. Bir sonraki adım için üç farklı başlangıç.

KAPANIŞ

Infinity E-Learning ile tanışın

Bu rehberi sonuna kadar okuduysanız, bir LMS seçim sürecinin teknik bir yazılım kararından çok daha fazlası olduğunu anlamış olmalısınız. Eğitim biriminizin önümüzdeki yıllardaki konumunu, çalışan deneyiminizi, mevzuat zihin rahatlığınızı ve kurumun öğrenme olgunluğunu şekillendiren bir altyapı seçiyorsunuz.

Infinity E-Learning olarak, otuz yılı aşkın süredir Türkiye'de kurumsal eğitim, içerik tasarımı ve İş Sağlığı Güvenliği eğitiminde çalışıyoruz. Bu süre içinde hem kendi eğitim materyallerimizi tasarladık, hem de yüzlerce kurumun eğitim altyapısını dönüştürmesine eşlik ettik. Bu birikimin bugünkü ifadesi, tek bir araç değil, birbirine bağlı bir öğrenme ekosistemidir.

Infinity E-Learning Ekosistemi

InfinityLMS

Kurumsal eğitim operasyonunu uçtan uca yöneten, holding yapılarına ve çoklu tüzel kişiliklere uygun, Türkiye gerçeklerini ekosistem düzeyinde tanıyan modern Öğrenme Yönetim Sistemi.

LearnOps

Eğitimi tamamlanma yüzdesinden çıkarıp davranış değişikliğine ve iş çıktısına bağlayan kurumsal öğrenme olgunluk çerçevesi. Eğitim biriminin üst yönetime değer kanıtlama biçimini dönüştürür.

SmartDesigner & SmartSlide — Kolay İçerik Üretimi

Mevcut bilgi birikiminizi, sunum dosyalarınızı ve dökümanlarınızı dakikalar içinde etkileşimli e-öğrenme deneyimine dönüştüren yapay zekâ destekli içerik üretim modülleri. Pahalı içerik geliştirme yazılımlarına bağımlılığı ortadan kaldırır.

Eğitim Kataloğu — 1500+ Modül

Liderlik, kişisel gelişim, dijital yetkinlik, mevzuat ve sektörel uzmanlık alanlarını kapsayan, sürekli güncellenen geniş kütüphane. Hazır içeriği bugün başlatın, kendi içeriğinizi yarın ekleyin.

Yeni İSG Mevzuat Eğitimi

Yeni İSG Eğitim Yönetmeliği'nin (2 Nisan 2026) gereklerine uygun, sınav ve sertifika takibi entegre, denetlenebilir kayıt altyapısıyla donatılmış, sürekli güncellenen 27 modüllük İSG kütüphanesi.

Agora — Learning Social

Çalışanların birbirinden öğrendiği, deneyimlerini paylaştığı, soru sorduğu ve cevapladığı sosyal öğrenme katmanı. Kurum içi bilgi birikimini erişilebilir kılar; sosyal öğrenmenin kurumsal ölçekte hayata geçmiş halidir.

Infinity E-Learning Club

Eğitim ve gelişim profesyonellerinin bir araya geldiği topluluk. Sektör trendlerini, yeni yaklaşımları ve uygulama deneyimlerini paylaşmak için bir buluşma noktası.

KAPANIŞ

Bu yedi parça birbirinden bağımsız satılan ürünler değil; ihtiyaca göre birlikte de ayrı ayrı da işleyen, birbirinin değerini büyüten bir ekosistemdir. Kurumunuzun nerede olduğuna ve nereye gitmek istediğine göre, sizinle birlikte doğru başlangıç noktasını belirleriz.

Üç somut adım, üç farklı başlangıç

1. Keşif Görüşmesi

Mevcut durumunuzu, hedeflerinizi ve aklınızdaki soruları konuşalım. Yarım saatlik, ürün satışı baskısı olmayan bir görüşme. Kurumunuza uygun bir yön açar; bağlayıcı değildir.

2. Canlı Demo

InfinityLMS'i ve ekosistemin diğer parçalarını sizin senaryolarınız üzerinden görmek isterseniz, eğitim ekibinizin gerçek ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş bir demo planlayalım. Holding yapısı, mevzuat takibi, içerik üretimi, sosyal öğrenme — özelinizdeki konuları doğrudan ele alırız.

3. Öğrenme Olgunluğu Değerlendirmesi

LearnOps çerçevesi üzerinden, kurumunuzun mevcut eğitim olgunluğunu altı boyutta haritalayalım. Yatırım kararınızdan bağımsız olarak, eğitim biriminizin nerede güçlü olduğunu ve hangi alanlarda gelişme fırsatı olduğunu net bir tabloda görmüş olursunuz.

iletisim@infinityelearning.com.tr

infinityelearning.com.tr

Topluluk: infinityelearning.club · İSG Mevzuat: yeniisgmevzuati.com



Bu Rehberde Neler Var?

Türkiye kurumsal eğitim pazarı son beş yılda hızla olgunlaştı. Çalışan beklentileri değişti, mevzuat sıkılaştı, eğitim biriminin kuruma değer kanıtlama biçimi yeniden tanımlandı. Bu dönüşümün merkezinde modern bir araç var: Öğrenme Yönetim Sistemi.

- Bir LMS'in temel işlevleri ve modern eklentileri
- Türkiye'de kimler kullanıyor, hangi sektörlerde nasıl uygulanıyor
- Eğitim ekiplerinin yaşadığı beş büyük sorun ve çözüm yolları
- LMS'i diğer kurumsal sistemlerden ayırt etmenin yolları
- Doğru sistemi seçmek için somut kontrol listeleri ve demo soruları
- Türkiye'ye özgü yasal, mali ve operasyonel gereklilikler

Eğitim biriminizin önümüzdeki yıllardaki başarısının zeminini kuran bir karar için kapsamlı rehberiniz.

"Eğitim biriminin işi, kuruma 'ne yaptığımızı' anlatmak değil; 'ne değiştirdiğimizi' gösterebilmektir. Doğru altyapı, bu cümleyi söylenebilir kılar."