



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

EĞİTİM SEKTÖRÜNDEKİ YAŞA BAĞLI SORUNLARIN ÇÖZÜMLERİ SOLARIS

"2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227"

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

**Bu materyal, Erasmus+ projesi kapsamında oluşturulmuştur: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE YAŞA BAĞLI SORUNLARIN
ÇÖZÜMLER-SOLARIS, Proje numarası: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227**



Co-funded by the
European Union

Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İfade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a ait olmakla beraber Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür İcra Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaz. Avrupa Birliği ve EACEA bu görüşlerden sorumlu tutulamaz.

This material is licensed under a



ÖNSÖZ

SOLARIS Projesi, Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin ve paydaşlarının yararlanması için bir dizi pratik çıktı geliştirmeyi amaçlar. Projenin ana çıktılarından biri kapsamlı bir eğitim materyalidir. Bu materyal, okullarda yaşa uygun politikalar için kılavuzlar, en iyi uygulamaları gösteren vaka çalışmaları ve kuşaklararası öğrenmeyi teşvik etmek için yenilikçi metodolojiler sağlar. SOLARIS eğitim materyali altı ana modül içermektedir, bunlar aşağıda verilmiştir. Ayrıca, modül içerikleriyle ilgili olarak her modüle gömülü altı Öz Değerlendirme aracı bulunmaktadır. Öğrenenler, quizleri uygulayarak bilgilerini kontrol edebilirler.

Modules

Content

Modül 1 Okul Eğitiminde Yaş Yönetimine Giriş

Modül 1, eğitimde değişen çalışma gücü demografisi ve farklılaşan yeni eğitim düzenindeki zorluklara mücadele etmek için bütünsel yaş yönetiminin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, yaş yönetiminin öğretim kalitesi, öğretmenlerin refahı, verimlilik üzerindeki etkisini vurgulamakta ve eğitim alanındaki sürekli gelişme yenilikçi düşüncelere teşvik ederek eğitimin sonuçlarını iyileştirmek için gerekli adımları araştırmaktadır. Modül 1, CESUR tarafından hazırlanmıştır.

Modül 2 Eğitim Sektöründeki Yaşa Bağlı Sorunlar

Modül 2, kıdemli öğretmenlerin karşılaştığı zorlu eğitim sorunlarına odaklanarak, iş yüklerini yönetmenin ve yaşlı eğitimciler için stres faktörlerini belirlemenin önemini vurgulamaktadır. Teknoloji de dahil olmak üzere yeni yöntemlerin kullanımı ile stresi azaltmak, tükenmişliği önlemek ve iş-yaşam dengesini iyileştirmek amaçlanmaktadır. Bu, eğitimcilerin yaşa bağlı sorunları ele almak ve eğitim bağlamında refahı teşvik etmek için beceriler ve kaynaklar sunmaktadır. Modül 2, ADM tarafından hazırlanmıştır.

Modül 3 Okullarda Gerçekleşen Yaşa Bağlı Sorunlara Çözüm Araştırmasında Karar Alma Süreci

Modül 3, eğitim ortamlarında yaşa bağlı zorluklara yönelik karar alma süreçlerini kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Bu modül, yaşlanan personelle ilgili endişeleri ele almanın ve yaşa uygun okul ortamlarını teşvik etmenin önemini vurgulamaktadır. Katılımcılar, yaşa bağlı problem çözme süreçlerinde ustalık kazanmak için SWOT analizi ve maliyet-fayda analizi gibi pratik çerçevelerle tanışmaktadır. Modül 3, PROEDUCA tarafından hazırlanmıştır.

Modül 4 Yaş Yönetimi İçin İyi Uygulama Örnekleri

Modül 4, çeşitli eğitim geçmişlerine sahip öğretmenlerin yaşa duyarlı koşulların etkinliğini artırmak ve işyerinde ele almak için kullanabileceği iyi uygulama tanımları, kavramlar ve örnek olay incelemelerine odaklanmaktadır. Bu, kısa vadede uygulanabilir ancak uzun vadeli etkilere sahip uygulamalara odaklanmaktadır. Modül 4, EIA tarafından hazırlanmıştır.

Modül 5 Okullar İçin Yaş Yönetimi Stratejileri

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında karşılaştığı yaşla ilgili zorlukları ele almak için etkili stratejiler sunan Modül 5, sınıfta coşkuyu ve motivasyonu sürdürmek için akran eğitimi, mentorluk programları ve danışmanlık hizmetleri gibi yaklaşımları vurgulamaktadır. Modül, çeşitli düzeylerdeki öğretmenlerin ve karar vericilerin deneyimlerine ve bakış açılarına dayanarak, yaş yönetimi stratejilerinin uygulanması için eylem planlaması konusunda içgörüler sunmaktadır. Modül 5, ASIE tarafından hazırlanmıştır.

Modül 6 Okullarda Yaşa Uygun Ölçüm Araçlarının Kullanımı (okullarda yaş yönetimini kolaylaştırmak için gerekli bilgi ve araçların edinimi)

Modül 6, okullarda yaşa uygun ölçme araçlarının uygulanmasına odaklanmakta ve yaş yönetiminin benimsenmesi için gerekli bilgi ve araçları sunmaktadır. İki ana bölümden oluşan bu modülde ilk bölüm okullarda yaş yönetiminin benimsenmesini ele alırken, ikinci bölüm eğitim ortamında insan kaynakları yönetimi hakkında bilgi vererek, eğitimcilerin ve okul liderlerinin dinamik demografik değişimlerin ortasında kapsayıcı, işbirlikçi ve destekleyici eğitim kurumlarına dönüşebilmeleri oluşturmak için farkındalığı artırmayı ve uygulanabilir stratejiler sunmayı amaçlamaktadır.

Modül 2

Eğitim Sektöründeki Yaşaa Bağlı Sorunlar

İçindekiler

- Giriş
- Öğrenme Amaçları
- Öğrenme Kazanımları
- Ünite Tanımlamaları
- Ünite İçeriği
- Temel Noktalar
- Sonuç
- Kendi Kendine Değerlendirme



Giriş



Modül 2, tecrübeli öğretmenlerin karşılaştığı zorlu eğitim sorunlarına odaklanır. Program, idari, eğitim ve eğitim dışı iş yüklerinin nasıl yönetileceğinin önemini vurgular. Özellikle yaşlı öğretmenler için olası stres faktörlerini tanımlar. İkinci bölüm, öğretmenlerin yaşı, iş performansı ve günlük sorumluluklar ile iş yükü arasındaki karmaşık ilişkiyi, bakım yükümlülüklerini de içerecek şekilde inceler. Program, aidiyet duygusunun kaybının, öğretmenlerin tükenmişlik riskini nasıl artırabileceğini araştırır. Bu kısım, eğitimcilere yönelik uygulamalar ve bir değerlendirme aracı ile son bulur. Bu etkinlikler, aktif katılımı teşvik ederek eğitimcilerin modül içeriğini ve uygulamalarını değerlendirmelerine olanak tanır.

Modül 2, eğitimcilerin yaşa bağlı sorunları ele alabilmeleri için gerekli beceri ve kaynakları sağlar. Eğitim ortamlarında refahı ve iş memnuniyetini artırmayı hedefler.



Öğrenme Amaçları

- Yaşlanan öğretmenler, okul yöneticileri, Mesleki Gelişim Programı eğitimcileri ve okul danışmanları için iş yükünün stres yaratabileceğini keşfetmek;
- Yönetim yükünün, öğretim ve öğretim dışı görevler üzerindeki olumsuz etkilerini ve iş yükünün artışının nasıl tükenmeye yol açabileceğini öğrenmek;
- Düşük Özdeşlik Bütünlüğü ve yaşlanan öğretmenler üzerindeki artan sorumlulukların tükenmeye nasıl katkı sağlayabileceğini kavramak ve bu sorunları ele almak için stratejiler oluşturmak.



Öğrenim Kazanımları

- Yaşlanan öğretmenler, okul idarecileri ve danışmanlar yönetimsel yükün, eğitimsel ve eğitim dışı görevlerin iş yüklerini ve stres seviyelerini nasıl artırabileceğinin bilincindedirler ve bunları yönetmek ve hafifletmek için çeşitli araçlardan (Eğitim teknolojileri kullanımı dahil) faydalanırlar.
- Yaşlanan öğretmenler, okul yöneticileri ve danışmanlar arasında Anlam Bütünlüğünün geliştirilmesi ve yaşlanan öğretmenlerde tükenmişliği engelleme konusunda farkındalık yaratılması, yaşa bağlı zorluklar için faydalı geliştirilmesini sağlar.

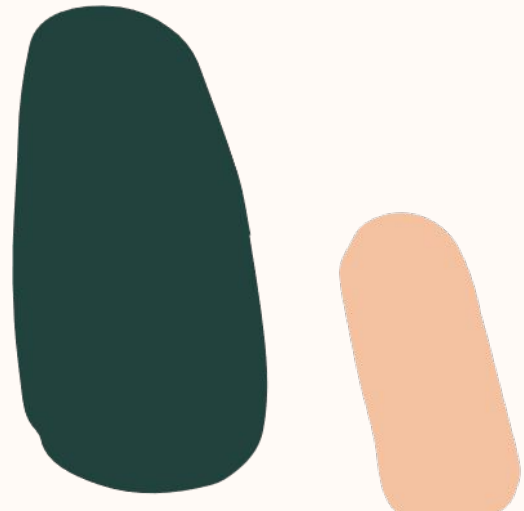


Ünitelerin Tanımı

Birinci Ünite'de, öğretmenlerin iş yükü kavramı ele alınmıştır. Artan iş yükünün, yaş ilerlemesi ile birlikte öğretmenlerin performansına ve genel iyilik haline nasıl etki ettiği incelenmiştir. İdari işler, ders verme, ders dışı etkinlikler gibi iş yükünü artıran tüm etmenler masaya yatırılmış, yaşlanan öğretmenler üzerindeki olası olumsuz etkiler irdelenmiştir. Son olarak, tükenmişliği önleme, iş yükünü hafifletme ya da iş yüküyle başa çıkma konusunda bazı stratejiler sunulmuştur.

İkinci Ünite'de, azalan veya düşen Anlam Bütünlüğü'nün (SoC) doğrudan tükenmişliğe katkıda bulunabileceği ele alınmıştır. Öğretmenlerin Anlam Bütünlüğü'nü oluşturan üç unsur (anlaşılabilirlik, yönetilebilirlik ve anlamlılık) tanımlanmıştır. Son olarak, yaşlanan öğretmenler, okul müdürleri ve yöneticiler için yaşa bağlı sorunlar ve tükenmişliği önlemeye yardımcı olabilecek, yeni teknolojilerin kullanımını kapsayan bir takım stratejiler incelenmiştir.

2.1. Öğretmenler ve Diğer Okul Personelinin Yaşadığı Yaygın Sorunlara Genel Bakış



Öğretmenlerin İş Yükü ve Tükenmişlik Sorunu

Öğretmenlik, eğitim sektörünün en meşakkatli mesleklerinden biridir. İdareciler, veliler ve öğrenciler gibi farklı kesimlerin artan beklentileri, öğretmenlerin üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Her bir grup özgün taleplerle karşılıklarına çıkmaktadır.

Öğretmenlerin görevleri arasında uzun saatler boyunca çalışmak, farklı sınıflar için ders planlamak, ölçme ve değerlendirme işlemleri yapmak, not vermek, toplantı ve seminerlere katılmak, ders saatleri dışında öğrencilere ek yardım sağlamak gibi çeşitli sorumluluklar bulunmaktadır. Bu sorumluluklar, ağır bir iş yüküne neden olabilir ve bu durum tükenmişliği tetikleyebilir.

İş yükü, bireylerin veya grupların belirli bir zaman dilimi içinde üstlenmesi beklenen iş hacmini veya görevleri tanımlar.

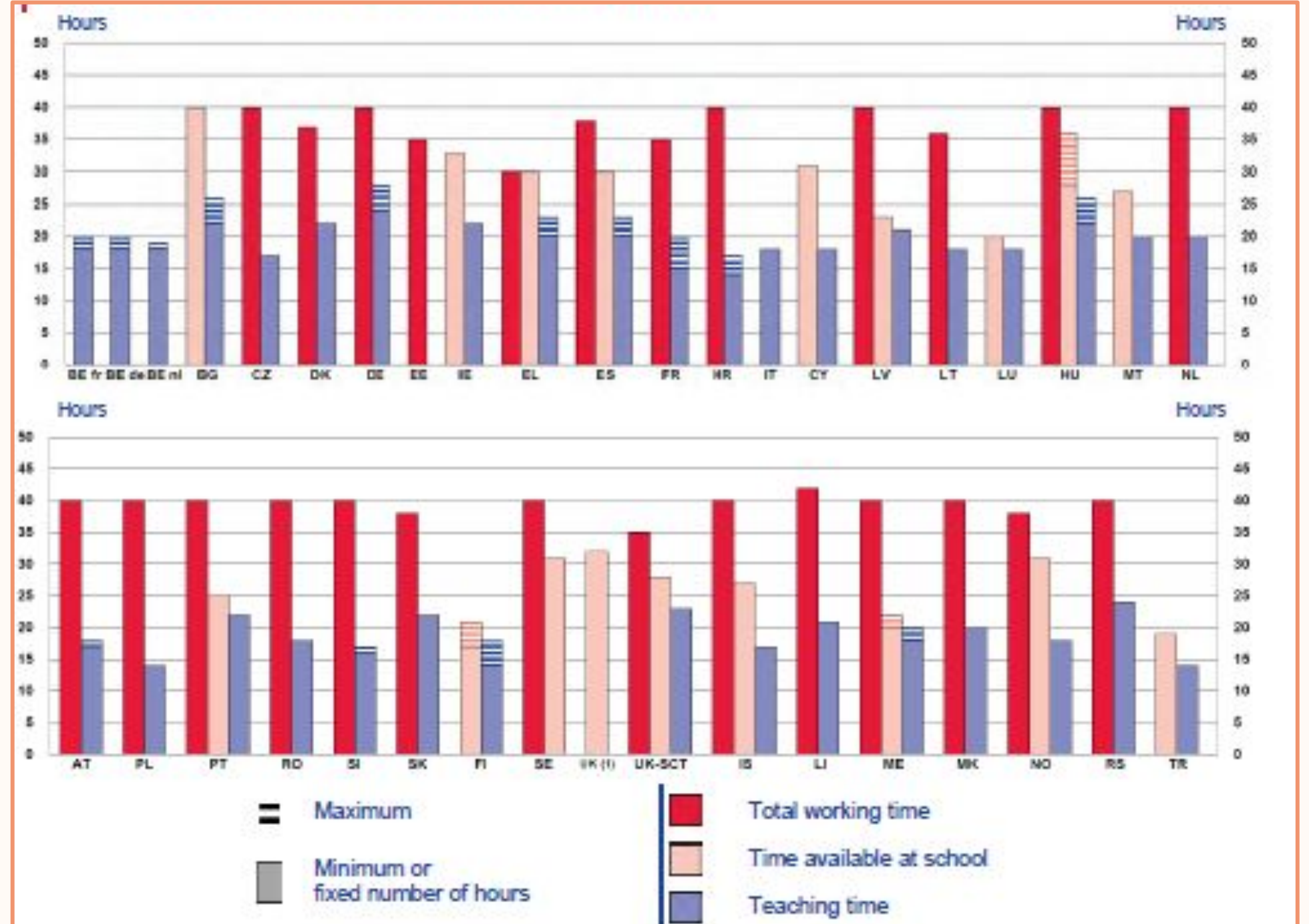
Tükenmişlik ise, işin gereklilikleri aşırı yoğunlaştığında ve kişiler bu durumla etkin bir şekilde başa çıkamadığında ortaya çıkan bir tükenme halidir.

Ağır iş yükü altındaki öğretmenler, hem duygusal hem de fiziksel olarak kendilerini tükenmiş hissedebilirler. İşlerine karşı duydukları sinizm ve bağlantısızlık, iş performansının düşmesine ve işten duyulan memnuniyetsizliğe sebep olabilir. Bu durum, motivasyon kaybına ve mesleği beklenenden erken bırakmalarına yol açabilir.



Öğretmenlerin iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Klassen ve Chiu'nun (2010) yürüttüğü bir araştırma, yüksek iş yükünün öğretmenlerde tükenmişlikle doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma ayrıca, okulların sağladığı idari desteğin tükenmişlikle ters orantılı olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, okulların öğretmenlerine daha fazla destek sunarak tükenmişlik oranlarını düşürebileceğini işaret etmektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin haftalık çalışma yükü (saat cinsinden) genellikle 2013/14 merkezi düzenlemesine göre tam zamanlı olarak belirlenmiştir.



Okullar, öğretmenlerin aşırı iş yüküne sahip olmamaları için politika ve prosedürlerini gözden geçirmeli, iş yüklerini yönetebilmeleri adına gerekli kaynakları ve eğitim desteğini sağlamalıdır. Öğretmenler de danışmanlık, mentorluk veya takım çalışması gibi destek mekanizmalarını kullanarak iş yüklerini hafifletmeli ve tükenmişliği önlemeye çalışmalıdırlar.



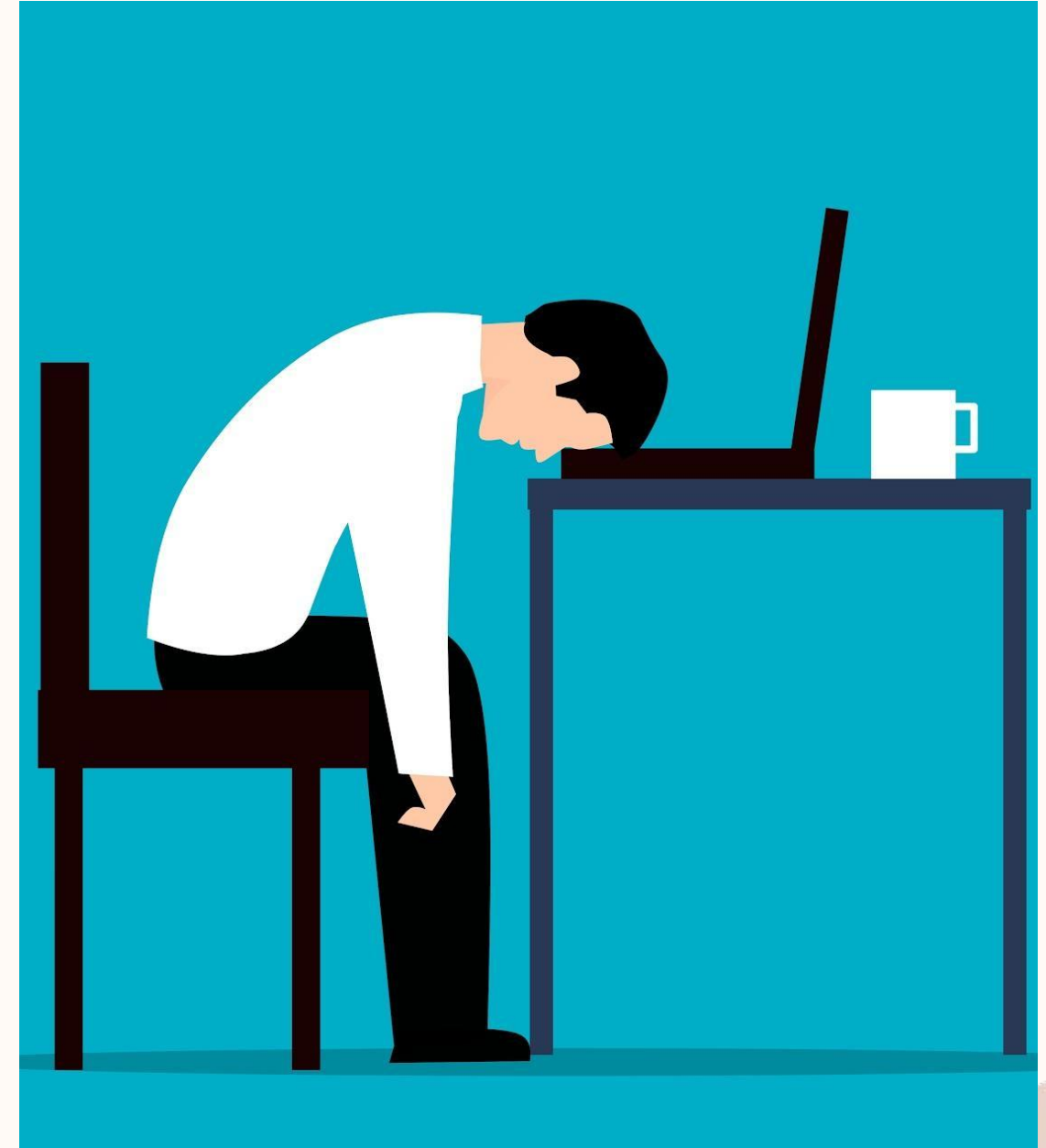
Öğretmenlerde tükenmişlik, öğrencilerin akademik başarısını, duygusal refahını ve genel öğrenme deneyimlerini doğrudan etkileyebilir. İşte öğretmen tükenmişliğinin öğrencilere olası etkileri:

- Tükenmişlik yaşayan öğretmenler, kaliteli ders planları yapmakta ve sunmakta güçlük çekebilirler, bu da öğrencilerin öğrenme sürecini olumsuz etkileyebilir.
- Tükenmişlik yaşayan öğretmenler, öğrencileri aktif öğrenmeye teşvik etmede zorlanabilirler.
- Tükenmişlik, öğretmenlerin sınıf yönetimi ve farklı öğrenme ihtiyaçlarına sahip öğrencilere destek olma becerilerini sınırlandırabilir.
- Duygusal olarak tükenmiş öğretmenler, öğrencilerle kişisel bir bağ kurmada zorlanabilirler, bu da olumlu bir öğrenme ortamının gelişimini engelleyebilir.
- Tükenmişlikten etkilenen sınıflarda öğrenciler, daha az verimli bir öğrenme ortamı ve düşük eğitim kalitesi nedeniyle akademik olarak daha zayıf performans sergileyebilirler.

Yaşlı Öğretmenler İçin İdari Yükler

Bu terim, öğretimle doğrudan ilgili olmayan evrak işleri, veri girişi ve kayıt tutma gibi idari görevler için harcanan zaman ve çabayı ifade etmektedir. Bu yük, öğretmenlerin moralini, üretkenliğini ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Öğretmenler üzerindeki idari yük, onların etkili bir şekilde öğretme yeteneklerini ciddi şekilde etkileyebilir ve tükenmişlik ile memnuniyetsizliğe sebep olabilir. Bu yükün hafifletilmesi, öğretmenlerin moralini ve iş tatminini artırabilir ki bu da öğrenci başarılarına olumlu yansiyabilir.



Öğretmenlere yük olabilecek bazı idari görev örnekleri şunlardır:

1. Test ve Değerlendirme: Öğretmenler, testleri uygulamak, verileri toplamak ve öğrencilerin performansı ve gelişimi üzerine raporlar hazırlamakla yükümlüdür.
2. Ders Planlaması ve Değerlendirme: Öğretmenler, ders planları oluşturmalı, öğrenci çalışmalarına geri bildirim sağlamalı ve kendi öğretim etkinliklerini değerlendirmelidir.
3. Veri Girişi ve Raporlama: Öğretmenler, öğrenci bilgilerini elektronik sistemlere girmeli, idari formları doldurmalı ve öğrenci performansı ve devamlılığı üzerine raporlar hazırlamalıdır.
4. İletişim: Öğretmenlerin, öğrenci performansı, davranışı ve diğer idari işlerle ilgili olarak veliler, okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle iletişim kurmaları beklenmektedir.

İdari Yükün Azaltılması

Öğretmenlerin idari yükünü azaltma stratejileri arasında idari destek sağlama, evrak işlerini sadeleştirme ve idari işleri otomatize etmek için teknolojilerin kullanımı bulunmaktadır.

Planlama

- Etkin bir şekilde plan yapın
- Öğrenci merkezli öğrenme ortamları oluşturun
- Her şeyi baştan yaratmaktan kaçının
- Diğer öğretmenlerle iş birliği yapın

Geri Bildirim

- Geri bildirimini otomatikleştirin
- Öğrencilerle birebir görüşmeler yapın
- Kendi kendine ve akran geri bildirimini teşvik edin
- Her şeyi notlandırmayın

Notlandırma

- Kendi kendini notlandıran testler kullanın
- Öğrenci portföylerinden faydalanın
- Hazır yorumlar kullanın

Öğretmenlerin Öğretim ile İlgili Görevleri

Öğretmenlerin özel öğretim sorumlulukları, etkin bir şekilde yönetilmediğinde iş yüklerini önemli ölçüde etkileyebilir ve tükenmişliğe neden olabilir. İş yükünü etkileyebilecek bazı unsurlar şunlardır:

1. Ders Planlarını Hazırlama: Öğretmenler, öğrenciler için ders planları geliştirmeli ve hazırlamalıdır. Bu planlar, dersin ilgi çekici, müfredata uygun ve öğrencilerin yaş ve akademik seviyelerine paralel olmasını sağlamalıdır.
2. Dersleri Sunma: Öğretmenler, dersleri öğrencilere açık ve anlaşılır bir şekilde sunmalı, tüm öğrencilerin bilgiyi anlamalarını sağlamalıdır.
3. Ödev ve Testleri Notlandırma: Öğretmenler, öğrencilerin değerlendirmelerini ve ödevlerini okuyup düzeltmeli ve materyali ne kadar anladıklarını kontrol etmelidir.
4. Öğrencilere Geri Bildirim Sağlama: Öğretmenler, öğrencilerin çalışmaları ve ilerlemeleri hakkında geri bildirimde bulunmalı, başarılı oldukları alanları ve geliştirmeleri gereken kısımları belirtmelidir.
5. Değerlendirme: Öğretmenler, öğrencilerin öğrenme ilerlemelerini ve materyali ne kadar anladıklarını ölçmek için değerlendirme etkinlikleri oluşturmalı ve uygulamalıdır.

Öğretmenlerin Öğretim Dışı Görevleri

Öğretim dışı görevler, idari işler, komite görevleri ve dış etkinlik sorumlulukları gibi, etkin bir şekilde yönetilmediğinde öğretmenlerin iş yükünü önemli ölçüde artırabilir ve tükenmişliğe yol açabilir. Öğretmenlerin öğretim dışı görevleri şunları içerir:

- 1. Sınıf Yönetimi:** Öğretmenler, öğrenciler için olumlu ve uygun bir öğrenme ortamı oluşturmalı ve sürdürmelidir.
- 2. Veliler ve Bakıcılarla İletişim:** Öğretmenler, öğrencilerin ilerlemesi ve beklentileri hakkında velilerle veya bakıcılarla iletişim kurmalıdır.
- 3. Profesyonel Gelişim:** Öğretmenler, yeni öğretim stratejileri ve metodolojileri hakkında güncel kalmak için profesyonel gelişim etkinliklerine katılmalıdır.



4. Öğrencilere Mentorluk Yapma: Öğretmenler, sınıf dışında karşılaştıkları zorluklarla ilgili olarak öğrencilere mentorluk yapmalıdır.

İdari Görevler: Öğretmenler kayıt tutma, rapor hazırlama ve öğrenci verilerini yönetme gibi idari görevleri de yerine getirmektedir..

Okullarda Öğretmenlerin İş Yükünü Azaltmak İçin On Strateji

1. Sağlıklı Bir İş Ortamı Kültürü Geliştirin

Birçok öğretmen, zorlandıklarında yardım isteme konusunda kendilerini yeterince özgür hissetmemektedir. Okul idarecileri, okul kültürünü iyileştirmek adına önemli adımlar atabilirler.

3. Okulun İş Yükünü ve Öğretmenlerin

Duygularını İnceleyin

Okul yöneticileri, personelin duygularını ve varsa şikayetlerini daha iyi anlayarak daha kişisel bir eylem planı oluşturabilirler.

2. Rol Model Olarak Öncülük Edin

Sağlıklı iş-yaşam dengesini teşvik etmek önemli olsa da, bu davranışı sergilemek de oldukça yararlıdır.

Bunun örnekleri, stres altındayken bu durumu kabul ederek, ekip üyeleriyle duygusal olarak samimi olmaya, öğretmenler odasında iş dışı sohbetler yapmaya kadar uzanabilir..

4. İletişimde Esnek Sınırlar Koyun

İletişimde esnek sınırlar belirlemek, öğretmenlerin aşırı yük altında hissetmelerini önleyebilir. Akşamları ve hafta sonları önemli okul duyurularını yapmaktan kaçınınız. Bu sayede, öğretmenlerin sürekli olarak görevde olduklarını düşünmelerini engellemiş olursunuz

Ten Strategies for school managers to reduce teachers' workload in schools

5. Değerlendirme Yükünü Azaltın

Değerlendirme, öğretmenlerin iş yükünü artıran en büyük zaman tüketicilerinden biridir. Bunun yerine, ders içinde öğrenci kendini değerlendirme, akran değerlendirmesi veya sözlü geri bildirim gibi yöntemler daha etkili olabilir.

7. Açık Hedefler Koyun

Net hedefler belirlemek, öğretmenlerin neye odaklanmaları gerektiğini ve bunun neden önemli olduğunu anlamalarına yardımcı olur.

6. Personel Toplantılarını Verimli Hale Getirin

Öğretmenler zaten yoğun bir iş yüküne sahipse, zamanlarını daha da alacak uzun toplantılara katılmak istemeyeceklerdir. Toplantıları daha etkili kılmak için birçok yöntem vardır; örneğin, toplantının gerçekten gerekli olup olmadığını değerlendirin, bir gündem belirleyin ve zamanı iyi kullanın.

Ten Strategies for school managers to reduce teachers' workload in schools

8. Değişiklikleri Etkili Yönetin

By involving staff in these decisions wherever possible, planning ahead and working together on a timetable, it is possible to achieve greater buy-in and avoid staff feeling overwhelmed.

9. Davranış Yönetiminde Tutarlılık Esastır

Personel ne yapacaklarını, destek için nereye başvuracaklarını ve sorunları ne zaman üst düzeye taşıyacaklarını tam olarak biliyorsa, farklı seçenekleri değerlendirme konusunda daha az zaman harcarlar.

10. Zaman Yönetimi Yazılımına Yatırım Yapın

Personel ne yapacaklarını, destek için nereye başvuracaklarını ve sorunları ne zaman üst düzeye taşıyacaklarını tam olarak biliyorsa, farklı seçenekleri değerlendirme konusunda daha az zaman harcarlar..

Eğitimcilerde Yaşa Bağlı Sorunlar ve Tükenmişlikle Mücadelede Teknolojinin Rolü

Öğretmenlerin iş yükünü hafifletmek için okul yöneticileri tarafından teknolojinin kullanılması, etkileşimli ve anlamlı etkinliklere odaklanmalarını sağlayarak verimliliği artırabilir. Ancak "**Get Ready To Be Techy: Struggles of Senior Citizen Teachers in the Utilization of Technology in the Classroom (Sınıfta Teknoloji Kullanımında Yaşlı Öğretmenlerin Mücadeleleri: Teknolojiye Hazır Olun)**" adlı çalışma, yaşlı öğretmenlerin teknolojiyi sınıf içinde kullanmada karşılaştıkları zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır. 2021 - 2022 eğitim-öğretim yılında yapılan bu araştırma, tanımlayıcı niteliksel yöntemlerle ve derinlemesine mülakatlarla yürütölmüştür. Araştırma, çoğu katılımcının geride kalmamak için öğretimlerinde teknoloji kullanımını benimsemek zorunda olduğunu göstermektedir. Yaşadığımız dijital dünyada, dijital yerliler olarak adlandırılan öğrencilerin ilgisini çekmek adına öğretimde teknolojinin kullanılması ve entegrasyonu önem taşımaktadır. Araştırmalar, öğretim-öğrenim sürecine teknoloji entegrasyonunun öğrencilere fayda sağlayacağını, video ve diğer teknolojik desteklerle dersleri daha rahat anlayacaklarını ortaya koymaktadır. Kullanılan duyu sayısı arttıka, derslerin anlaşılması ve hafızada kalıcılığı da artmaktadır. Bu durum aynı zamanda öğretmenlerin eğitim materyalleri hazırlama sürecindeki zaman ve çabalarını azaltarak iş yüklerini hafifletmektedir. [Çalışmaya bu linkten ulaşabilirsiniz.](#)

Öğretmenlik mesleğinde yaşa bağlı sorunlar ve mesleki tükenmişlikle mücadelede teknolojinin kullanımı

Bu konuda dikkat çekici bir diğer makale, "**Teknolojiyi kullanarak öğretmenlerin daha iyi olmalarına ve öğretmenlerin hayat kalitesini artırmaya nasıl yardımcı olunabilir?**" başlığını taşımaktadır.

David Evans, eğitim sistemlerinin öğretmenlere destek olmak ve aşırı iş yükü, tükenmişlik ve diğer yaşa bağlı sorunları önlemelerine yardımcı olmak için teknolojiyi nasıl kullandıklarına ilişkin altı pratik öneri sunmuştur:

Teknoloji, öğretmenlere destek olmak için şu yollarla kullanılabilir:

- Koçluk ve mentorluk sağlamak: ABD'de uygulanan sanal öğretmen koçluğu, yüz yüze yapılan koçlukla benzer etkilere sahipken; Güney Afrika'da sanal koçluk kısa süreli benzer sonuçlar sunarken, uzun vadede yüz yüze koçluk daha etkili olabilmektedir (en iyi yöntem hibrid model olabilir);
- Öğretmenlerin içerik bilgisi ve pedagojik becerilerini destekleme: Tabletler ve senaryo tabanlı ders planları gibi araçlar, öğretmenlere yardımcı olabilir, fakat bu araçların sürekli ve etkin kullanımı önemlidir; çevrimiçi açık kurslar ve mikro sertifikalar, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini artırarak görevlerini hafifletebilir.
- Sanal uygulama toplulukları kurmak: Bu topluluklar, öğretmenlerin karşılıklı olumlu denetimlerine olanak tanır. Öğretmenler, içerik hakkında sorular sormak, öğretim metodolojileri üzerine fikir alışverişinde bulunmak ve ders videoları oluşturup paylaşmak için sosyal medya platformlarını etkin bir şekilde kullanabilirler. [Daha fazla bilgi için bu linki ziyaret edebilirsiniz.](#)

Öğretmenlik mesleğinde yaşa bağlı sorunlar ve mesleki tükenmişlikle mücadelede teknolojinin kullanımı

Söz konusu araştırma, öğretmenlik mesleğinde yaşa bağlı meydan okumaları ve mesleki tükenmişliği ele almak ve önlemek için teknolojinin proaktif bir önlem olarak kullanılma potansiyelini vurgulamaktadır. Bu durum, yaşlanan iş gücüyle ilişkili problemleri azaltmada ve eğitimcilerin iyilik halini desteklemede teknolojinin önemli bir rol üstlenebileceğini işaret etmektedir. Ancak bunun gerçekleştirilebilmesi için okulların aşağıdaki adımları atması gerekmektedir:

Teknolojiyi benimsemek

- Öğrenmede ve personeli desteklemede teknolojinin bir rolü olduğunu kabul etmek
- Öğrenciler kadar teknolojiye ilgi göstermek
- Dijital okuryazarlık kazanmak ve bu konuda inisiyatif almak
- Teknoloji kullanımının gelişimine olanak tanıyan teknik altyapıyı kurmak
- Tüm seviyelerde yenilikçilik kültürü oluşturmak

Bilinçli satın alımlar

- Ortalama ürünleri kabul etmemek
- Net bir operasyonel veya iş akışı problemi çözüp çözmediğini sorgulamak
- Zaman tasarrufu sağlayıp sağlamadığını belirlemek
- Mevcut yazılım ve donanımlarla uyumlu olup olmadığını kontrol etmek
- Fırsat maliyetini ve profesyonel gelişim ihtiyacını hesaplamak

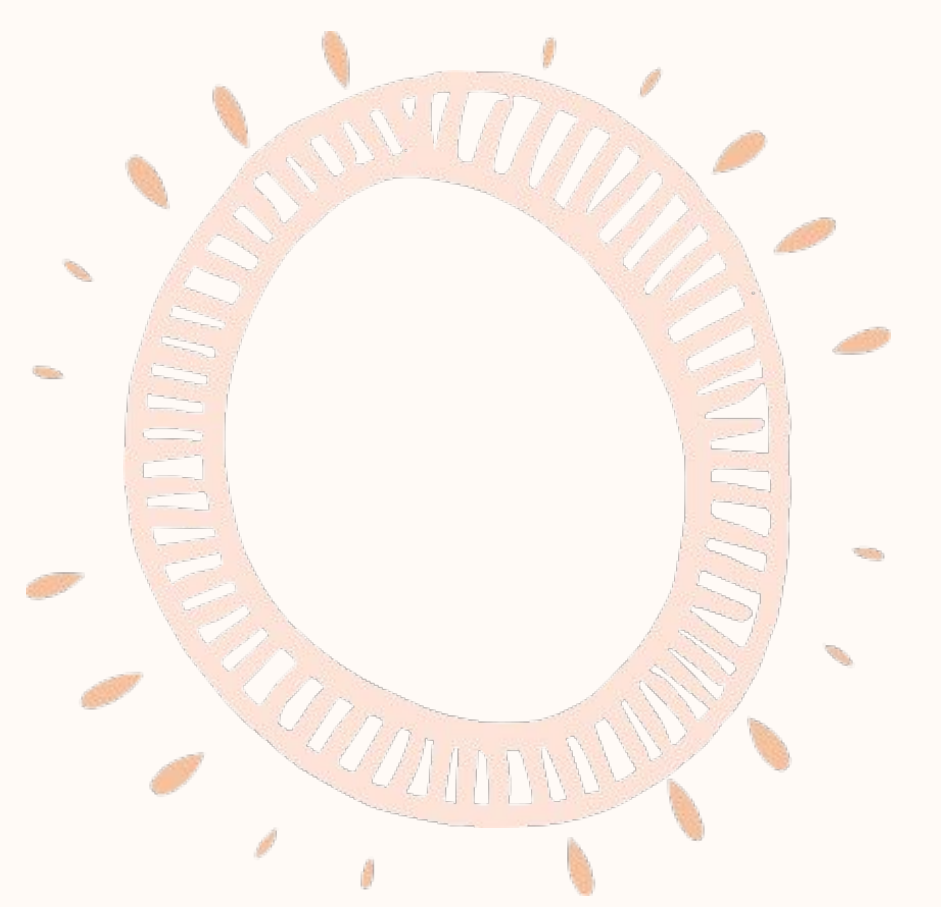
Azaltmak ve optimize etmek için

maksimize etmek

Never enter data twice

- Veriyi asla iki kez girmemek
- Manuel veri girişini asgariye indirmek
- Mümkün olduğunda tüm raporlamayı otomatikleştirmek
- İletişimi tutarlı kanallar üzerinden yürütmek

2.2. İşyerinde yaşla ilgili sorunları belirleme ve etkili bir şekilde ele alma stratejileri.



Yaşlanan Öğretmenlerin Bütünlük Duygusu, İş Gücü ve Tükenmişlik

Antonovsky tarafından ortaya konan "Bütünlük Duygusu" (SOC) kavramı, sağlık ve refahı destekleyen faktörleri anlamaya yönelik salutogenik teorisinin temel bir parçasıdır. Öğretmenlerin Bütünlük Duygusu, iş ortamlarını anlamlı, anlaşılır ve yönetilebilir olarak algılamalarını ifade eder. Eğitim psikolojisi alanında sıkça incelenen bu yapı, iş tatmini, tükenmişlik ve genel esenlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bütünlük Duygusu Teorisine göre, çevrelerini anlamlı, anlaşılır ve yönetilebilir olarak algılayan bireyler, stresle başa çıkma ve zihinsel sağlıklarını koruma konusunda daha güçlü bir bütünlük duygusuna sahiptirler. Bu teori, öğretmenlerin sınıf yönetimi, müfredat hedeflerine ulaşma ve meslektaşlarıyla işbirliği gibi günlük iş talepleriyle başa çıkmalarında onlara yardımcı olabilecek şekilde eğitim alanına da uygulanmıştır.

Yaşlanan Öğretmenlerin Bütünlük Duygusu, İş Gücü ve Tükenmişlik

Yaşlanan öğretmenlerin bütünlük duygusu, iş gücü ve tükenmişlik konularında SoC teorisi, fiziksel ve zihinsel yaşlanmayla başa çıkma süreçlerini açıklayabilir. Başarılı yaşlanmanın ön koşulları olarak **seçim**, **iyileştirme** ve **telafi** süreçleri bu teoride yer alır. **Seçim**, bireyin yetenekleri ve talepleri arasında denge kurmasını sağlayacak hedeflerin belirlenmesidir. **İyileştirme**, bu hedeflere ulaşmak için kişisel kaynakların geliştirilmesi ve koordine edilmesidir. **Telafi** ise yaşla ilgili kayıpların alternatif yollarla veya yardımcı araçlarla giderilmesidir. Yaşlanma ile birlikte gelişimsel değişiklikler, yetenekler ile iş talepleri arasında uyumsuzluk yaratabilir ve SoC teorisindeki uyum stratejileri, iş gücündeki farklılıkları açıklamada kullanılabilir..

Yaşlanan Öğretmenlerin Bütünlük Duygusu, İş Gücü ve Tükenmişlik

Araştırmalar, öğretmenler arasında daha yüksek bir bütünlük duygusunun, onların yetkinlik değerlendirmeleri, iş-hayat dengesi ve algılanan sağlık durumlarıyla olumlu bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Artan bir literatür, düşük bütünlük duygusunun tükenmişliğe doğrudan olumsuz etkisini doğrulamakta; bu nedenle, daha yüksek bir bütünlük duygusuna sahip bireyler daha az mesleki tükenmişlik yaşamaktadır. Yaşça büyük öğretmenler, güçlü bir bütünlük duygusuna sahip olduklarında karşılaştıkları stresörlerin doğasını daha iyi belirleyebilir ve özel durumlar için uygun kaynakları seçebilirler. Ayrıca, bütünlük duygusunun iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisini azalttığı ve koruyucu bir işlev üstlendiği tespit edilmiştir.



Yaşlanan Öğretmenlerin Bütünlük Duygusu, İş Gücü ve Tükenmişlik

Bütünlük duygusu ile iş yeteneği arasındaki ilişkiler açısından, Brno Üniversitesi'nin 2020 yılında gerçekleştirdiği "Üst Düzey Okul Öğretmenlerinin İş Yeteneği: Tükenmişlik, Bütünlük Duygusu ve İşle İlgili ve Yaşam Tarzı Faktörlerinin Rolünün İncelenmesi" araştırmasında, Bütünlük Duygusu, üst düzey okul öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş yeteneği üzerinde olumlu etkiler yaratabilecek kişisel bir kaynak olarak kabul edilmektedir.

Bütünlük duygusunun genellikle öğretmenlik mesleğiyle ilişkili zor durumlarda başa çıkma mekanizması olarak devreye girdiği ve bu nedenle daha yüksek bir bütünlük duygusuna sahip öğretmenlerin olumsuz iş koşullarıyla daha iyi başa çıkabildiği, içsel ve dışsal kaynakları kullanarak mesleki tükenmeyi ve iş yeteneğindeki olası düşüşü engellediği değerlendirilmektedir.



Öğretmenlerin Koherans Duygusunu geliştiren faktörler

- Destekleyici çalışma ortamları;
- Açık beklentiler ve yönergeler;
- Profesyonel gelişim ve büyüme fırsatları;
- Öğrenciler ve meslektaşlarla olumlu ilişkiler.

İşlerinde özerkliğe ve kontrol gücüne sahip olduklarını hisseden öğretmenler genellikle daha güçlü bir Koherans Duygusuna sahip olmaktadır.

Araştırmalar, öğretmenlerin Koherans Duygusunun, işlerindeki memnuniyetleri ve genel sağlık durumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu duyguyu destekleyip güçlendirmek için yapılan çabalar, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin öğrenme tecrübeleri açısından olumlu etkiler yaratabilmektedir.

Yaşlanan Öğretmenlerin Karşılaştığı Sorunların Üstesinden Gelme Yolları

1. Bazı yaşlı öğretmenlerin devam etmesini teşvik etmek: Yaşlanan ülkelerdeki eğitim sistemleri, birçok öğretmenin aynı anda emekli olması gibi zorlu bir durumla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunu hafifletmek için, emeklilik yaşına gelmiş çalışanların daha az çalışma saatleriyle veya daha az stresli görevlerde çalışmalarına imkan tanıyan kademeli emeklilik programları sunulabilir. İş yükünden dolayı ayrılmak isteyen öğretmenleri elde tutmak için, iş yükünün azaltılması veya iş bölüşümü yapılmalıdır.
2. Mentorluk kültürünü geliştirmek: Mentorluk ve koçluk, yaşlanan öğretmenlerin ve okul çalışanlarının bilgi ve deneyimlerini genç ve tecrübesiz öğretmenlere ve çalışanlara aktarmalarında en etkili yöntemlerden ikisidir. İstatistikler, mentorluğun kurumsal birçok faydasını ortaya koymaktadır: İşten ayrılma ve iş terkini azaltır, iş memnuniyetini artırır ve öğretmenlerin ve çalışanların becerilerini geliştirir.
3. Yaşlanan öğretmenlerin zaman yönetimi yazılımı eğitimine yatırım yapmak, iş yükünü azaltmak, idari sorumluluklarını hafifletmek ve tükenmişlik riskini azaltmak için önemlidir.

[Daha fazla bilgi için tıklayınız](#)

Yaşla İlgili Zorlukların Tanınması ve Etkili Yönetimi

"**Yaşlanan İş Gücünü Yönetme Rehberi**" adlı kitap, yaşlı çalışanları idare ederken iş yerindeki sağlık ve güvenlik meseleleri hakkında bilgi sahibi olmak isteyen işverenler, yöneticiler ve denetmenler için yazılmıştır. Aynı zamanda, okul profesyonellerinin ve çalışanlarının yaşlanma sorunlarıyla ilgilenen okul müdürleri için de yararlıdır. Kitap, onlara şu konularda destek olmaktadır:

- Okulun çalışma ortamında, yaşlanan öğretmenler ve diğer okul personelini güvende, sağlıklı (zihinsel olarak da) ve verimli kılmak için basit değişiklikler yapmayı düşünmeleri;
- Deneyimli öğretmen ve okul personeli eksikliğini, yaşlanan eğitim profesyonellerini işte tutarak gidermeyi öğrenmeleri;
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının, her yaştan çalışanın yararına olduğunu kavramaları;
- Ek kaynaklara ulaşmaları ve ilave bilgiler edinmeleri

[Daha fazla bilgi için tıklayınız.](#)



Yaşla ilgili zorlukların farkına varılması ve bu zorlukların etkin bir şekilde yönetilmesi

Artan öğretmen iş yüküyle başa çıkma konusunda etkili yöntemler

Araştırmalar, okul liderleri ve öğretmenlerin her zamankinden daha fazla idari işlerle uğraştığını ortaya koymaktadır. Zamanın kısıtlı olması nedeniyle, artan iş yükü, okul personelinin büyük bir kısmını tükenmişlik riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Öğretmenlik sorumluluklarının artması, mevcut okul çalışanlarını etkilediği gibi, mesleğe dışarıdan bakışı da olumsuz yönde etkilemektedir. İş yükü ve idari işler, personel anketleri yapan okullarda stresin başlıca sebepleri olarak gösterilmektedir.

Aşağıdaki bağlantıda yer alan kaynak, öğretmen iş yükünü etkileyen faktörleri, okul iş yükü sorunlarına yönelik altı çözüm yolu ve yaygın iş yükü zorluklarına yönelik olası çözümleri içermektedir.

Yazarın belirttiğine göre, okul iş yükü sorunlarımızı ve yaşla ilgili meseleleri ele almanın bazı yolları şunlardır:

- Sağlıklı bir iş yeri kültürü oluşturmak;
- Lider ve yöneticiler olarak iyi birer örnek sergilemek;
- Çalışanlardan iş yükü zorluklarının kaynağını öğrenmek;
- Çalışanların zaman yönetimi yeteneklerini geliştirmek;
- Odak noktamızı sınırlamak (her şeyi aynı anda yapmaya çalışmak yerine, faaliyetleri kısıtlamak hayati önem taşır);
- Sorunlara müdahale etmek: Okulunuzun ana iş yükü zorluklarını tespit ettikten sonra, süregelen sorunları çözmek için en etkili stratejileri ekibinizle birlikte saptamak sizin görevinizdir..

[Dahafazlası için](#)

●

Modül 2'den Anahtar Bilgiler



ANAHTAR BİLGİLER 1/2

- Öğretmenlerin uzun çalışma saatleri ve çeşitli sorumlulukları, özellikle yeni dijital eğitim yöntemlerine adapte olmaya çalışan yaşlı öğretmenler için oldukça yorucu olabilmektedir.
- Ağır ve kötü yönetilen iş yükü, yaşlı öğretmenlerde işten duyulan memnuniyetsizliğe ve erken emekliliğe yol açabilmektedir.
- Zaman yönetimi yazılımları, yaşlı öğretmenlerin iş yüküyle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek pratik araçlar arasındadır. Bu nedenle, okul yöneticilerinin öğretmenlerine eğitim, koçluk, danışmanlık ve geri bildirim sağlayarak destek olmaları oldukça önemlidir.
- Öğretmenler, değerlendirme ve not verme iş yükünü hafifletmek için otomatik değerlendirme sistemlerine geçiş yapmayı düşünebilirler.

ÖNEMLİ ÇIKARIMLAR 2/2

- Bir öğretmenin Duygu Bütünlüğü, anlaşılabilirlik, yönetilebilirlik ve anlamlılık olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır.
- Yaşlanan bir öğretmenin Duygu Bütünlüğü ile iş ve kişisel durumu, çalışma kapasitesi, olası stres ve tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.
- Okullar ve okul yöneticileri, bu sorunları ele almak ve yaşlı öğretmenlerin iyi oluşunu ve iş-yaşam dengesini iyileştirmek, tükenmişliği önlemek için çeşitli eylemler ve stratejiler uygulayabilirler. Bunlardan biri, yaşlı öğretmenlerin zaman yönetimi yazılımı eğitimine yatırım yapmak, iş yükünü azaltmak, idari yükleri hafifletmek ve tükenmişliği önlemek ya da okulda mentorluk kültürü geliştirmektir

CONCLUSION

Modül 2, yaşlı öğretmenlerin hem geleneksel hem de dijital eğitim yöntemlerini içeren yoğun iş yüklerini yönetme konusunda karşılaştıkları zorlukları ele almaktadır. İş süreçlerinin yetersiz yönetimi, özellikle yaşlı öğretmenler üzerinde aşırı bir yük oluşturabilir ve onları yıpratır, bu yüzden etkin yöntemler büyük bir önem arz etmektedir. Zaman yönetimi uygulamaları, yaşlı öğretmenlerin birden fazla görevi yönetmelerine yardımcı olmaktadır. Modül, okul yöneticilerinin eğitim, mentorluk, danışmanlık ve yapıcı geri bildirimlerle öğretmenlere nasıl destek olabileceklerini vurgulamaktadır. Ayrıca, otomatik değerlendirme gibi yenilikçi çözümler sunarak öğretmenlerin iş ve yaşam dengesini ve iş tatminini iyileştirmelerine katkı sağlamaktadır.

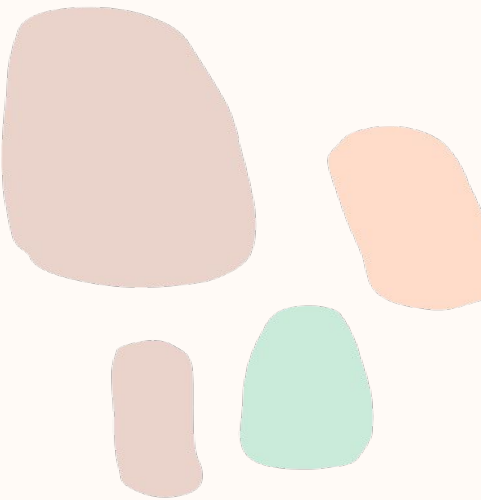
Modül 2, eğitimcilerin ve eğitim kurumlarının yaşlı öğretmenlerle ilgili sorunları ele almasını ve daha destekleyici, sürdürülebilir bir öğretim ortamı oluşturmasını teşvik etmektedir.

Modül 2 - Kendi Kendine Değerlendirme Aracı

Bu test, Modül 2 içeriğinin ne kadarını anladığınızı ve konu hakkındaki bilgi düzeyinizi ölçmeyi amaçlamaktadır. Test boyunca, Modül 2 öğrenme materyalleriyle ilgili sorularla karşılaşacaksınız. Bu materyaller, yaşa özgü problem çözme, karar verme modelleri, çözümlerin etkilerini değerlendirme, değişime dirençle başa çıkma ve tüm yaş gruplarına uygun okul politikaları oluşturma gibi konuları kapsamaktadır. Her bir soru, sunulan bilgileri ne kadar iyi kavradığınızı test etmek için özenle hazırlanmıştır.

Modül 2 Kendi Kendine Değerlendirme uygulamasına başlamak için [tıklayınız.](#)

[lütfen](#)



Kaynakça

- “Reducing Workload in Your School: 10 Strategies” – <https://www.learningladders.info/blog/reducing-teacher-workload-schools/> (Article)
- Fordham, L. “The four key ways we’re supporting staff wellbeing” (2021) – <https://teaching.blog.gov.uk/2021/11/17/the-four-key-ways-were-supporting-staff-wellbeing/> (Article)
- Crawte, A.(2022) “Supporting wellbeing as part of a multi-academy trust”- <https://teaching.blog.gov.uk/2022/03/31/supporting-wellbeing-as-part-of-a-multi-academy-trust/> (Article)
- Levinson, B. (2019) “Five steps to reduce workload and improve wellbeing” –<https://teaching.blog.gov.uk/2019/07/17/5-steps-to-reduce-workload-and-improve-wellbeing/> (Article)
- Zydziunaite V., Kontrimiene S., Ponomarenko T., Kaminskiene L. (2020) “Challenges in Teacher Leadership: Workload, Time Allocation, and Self-Esteem”. European Journal of Contemporary Education . (Research)

Kaynakça

- Antonovsky, A. (1979)“Health, stress and coping: New perspectives on mental and physical well-being” – Antonovsky, A. (1979) – San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987) “Unraveling the mystery of health. How people manage and stay well” – San Francisco: Jossey-Bass.
- Di Fabio, A. (2014) “The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood”, *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168) – New York: Nova Science.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000) “Positive psychology: An introduction” DC: American Psychological Association.
- Tareke Zewude G., Demissew Beyene S., Taye B., Sadouki F. and Hercz M. (2022) “COVID-19 Stress and Teachers Well-Being: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience” <https://www.mdpi.com/2254-9625/13/1/1> (Research)

Kaynakça

- Szczepanska-Klunder Z. and Lipowski M. (2014) “Sense of coherence as a moderator of health- -related behavior of physical education teachers” – *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, Volume 6 Issue 2, 2014 – Gdansk University of Physical Education and Sport in Gdansk, Poland – <https://www.balticsportscience.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1474&context=journal>
- Hlad'o P., Dosedlová J., Harvánková K., Novotný P., Gottfried J., Rečka K., Petrovová M., Pokorný B. and Štorová I. (2020) “Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors” - <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9185> (Research)



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

Daha fazla bilgi için takip ediniz

[WEB PAGE](#)

[FACEBOOK](#)

Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İfade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a ait olmakla beraber Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür İcra Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaz. Avrupa Birliği ve EACEA bu görüşlerden sorumlu tutulamaz.

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy