



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

A.S.I.E.
Asociația pentru Sprijinirea Inițiativelor Educaționale

CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

**Bu materyal, Erasmus+ projesi kapsamında oluşturulmuştur: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE YAŞA BAĞLI SORUNLARIN
ÇÖZÜMLERİ-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 dolayı sorumlu tutulamaz.

Bu materyal lisans altındadır.



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, bu öz değerlendirme araçlarını uygulayarak bilgilerini kontrol edebilirler.

Modüller	İçerik
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 Yaş 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 Yaş Bağlı Sorunlara Çözüm Arayışında 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 Yaş 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.

Module 3

Okullardaki Yaşa Bağlı Sorunlara Çözüm Arayışında

Karar Verme Süreci

İçindekiler

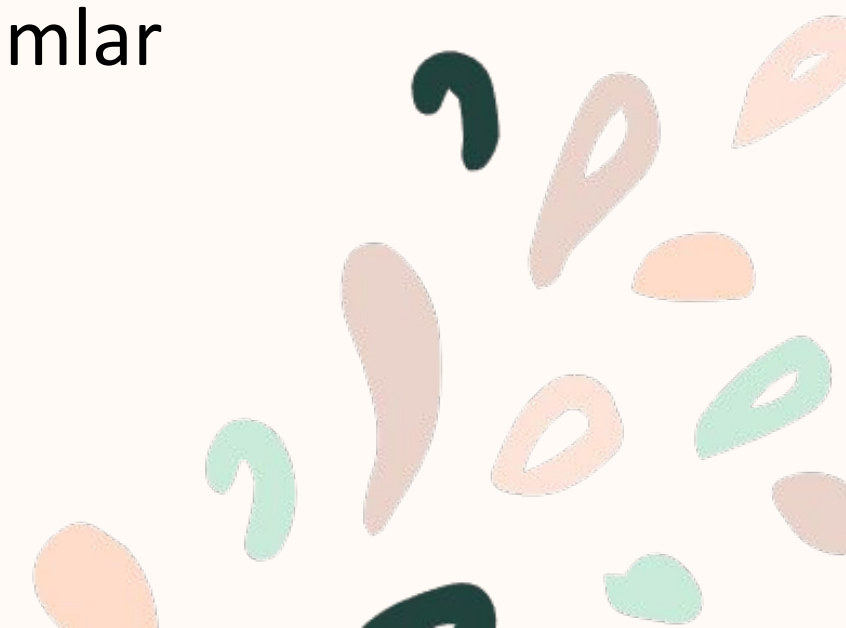
- Giriş
- Öğrenme hedefleri
- Öğrenme sonuçları
- Ünite açıklamaları
- Ünite içeriği
- Anahtar kazanımlar
- Sonuç
- Öz değerlendirme



Giriş



Modül 3, okullarda yaşa özgü sorunların ele alınışını ve bu sorunlara yönelik karar verme süreçlerini ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Bu bölümde, katılımcılar yaş yönetimi ile ilgili karar verme sürecini ve okulda yaşanan personelin karşılaştığı sorunların nasıl yönetileceğini öğreneceklerdir. Yaşa uygun eğitim ortamları oluşturarak destekleyici ve kapsayıcı eğitim alanları yaratmanın önemi vurgulanmaktadır. Katılımcılar, bu modülde sorunları tanımlama, bilgi toplama, alternatifler üretme, eyleme geçme ve sonuçları değerlendirme gibi yaşa özgü sorun çözme yöntemlerinde beceri kazanacaklardır. SWOT analizi ve maliyet-fayda analizi gibi karar verme modelleri ve teknikleri, yaşa bağlı meseleler için pratik yaklaşımlar sağlayacaktır.



Öğrenme Hedefleri

- SWOT, Maliyet-Fayda Analizi, Karar Ağaçları gibi çeşitli karar verme tekniklerinin derinlemesine anlaşılması ve bu tekniklerin eğitim alanındaki yaşa bağlı sorunların çözümüne nasıl uygulanabileceğinin öğrenilmesi.
- Bu karar verme araçlarını, yaş yönetimi konuları üzerine yoğunlaşarak gerçek hayattaki eğitim senaryolarında kullanma becerisini geliştirme.
- Paydaşların ihtiyaçlarını, kaynakların dağıtımını ve kurumsal amaçlarla uyumunu dikkate alarak karmaşık sorunları analiz etme ve stratejik kararlar alma yetkinliğini artırma.
- Karar verme sürecine farklı bakış açılarını entegre etme ve sürekli geri bildirimler ile değişen eğitim koşullarına göre stratejileri oluşturma.

Öğrenme Hedefleri

Eğitim sonunda katılımcılar:

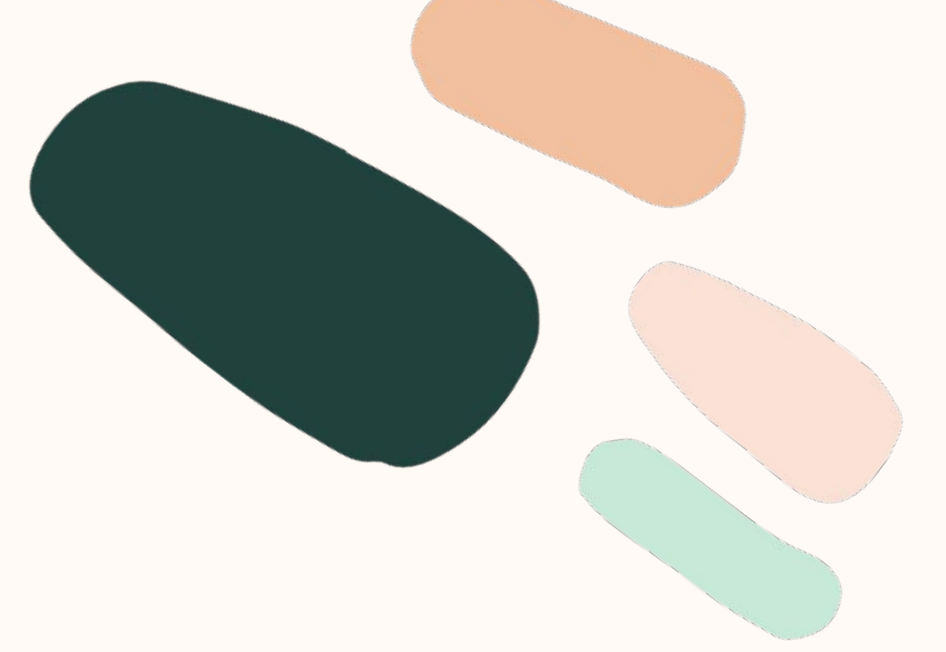
- Okullardaki yaşa bağlı zorlukları ele almak ve stratejik, kapsamlı çözümler üretmek için karar verme modellerini etkin bir şekilde kullanabilme yetisine sahip olacaktır.
- Eğitim ortamlarında yaş yönetimi için kapsamlı çözüm yollarını analiz etme ve geliştirme konusunda yetkinlik kazanacaktır.
- Karar verme sürecine farklı yaş gruplarından paydaşları başarılı bir şekilde dahil ederek, alınan kararların dengeli ve kapsayıcı olmasını sağlayacaktır.
- Yaş yönetimi stratejilerini genel eğitim hedefleriyle uyumlu hale getirme ve bu stratejilerin sürekli olarak değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi konusunda taahhütte bulunacaktır.

Ünite Açıklamaları

Eğitimde yaş yönetimi konusunda Modül 3, iki ayrı üniteye bölünmüştür. Birinci Ünite, katılımcıları okullarda yaş çeşitliliğiyle ilgili özel zorlukları tanımlama ve uygun çözümler geliştirme konusunda yönlendirir. Farklı yaş gruplarının özgün ihtiyaçlarını anlamanın önemini vurgular ve eğitimcileri etkili stratejiler oluşturma, seçme ve değerlendirme yöntemleri konusunda donatır.

İkinci Ünite ise eğitim ortamlarında yaş yönetimi için özel olarak hazırlanmış karar verme süreçlerini derinlemesine incelemektedir. Bu ünite, Maliyet-Fayda Analizi ve Karar Ağaçları gibi çeşitli karar verme modellerini ve araçlarını inceleyerek, katılımcılara bu modelleri gerçek eğitim senaryolarında nasıl uygulayacaklarını öğretir. Kapsayıcı ve esnek karar vermenin önemini vurgular ve yaş yönetimi girişimlerini eğitim kurumlarının genel hedefleriyle uyumlu hale getirir.

3.1. Eğitimde Yaşla İlgili Sorunları Çözmenin Farklı Boyutları



SORUNLARI TANIMLAMA/SAPTAMA

Eğitimde yaş yönetimi bağlamında, sorunları doğru bir şekilde tanımlamak ve saptamak, sorun çözme sürecindeki kritik ilk adımdır. Bu adım, okul ortamında yaşla ilgili sorunların nasıl ortaya çıktığını ayrıntılı bir şekilde anlamayı gerektirir.



Örnek senaryo

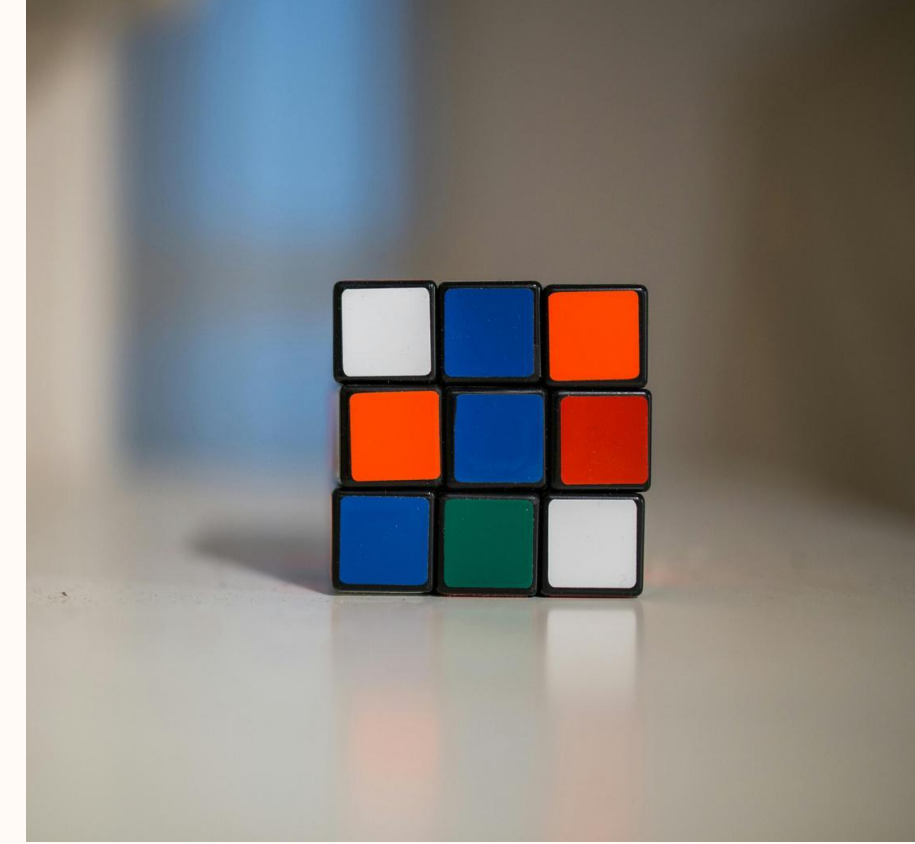
South Valley Lisesi, son zamanlarda süreçlere personellerin katılımında bir düşüş ve öğretmen devir hızında bir artış fark etmiştir. Okulun liderlik ekibi, bu soruna katkıda bulunan potansiyel yaşla ilgili faktörleri daha yakından incelemeye karar verir. Bir iç kontrol anketi yaparlar ve birçok orta kariyer öğretmenin, kariyer aşamalarına uygun ilerleme veya profesyonel gelişim fırsatlarının sınırlı olduğunu düşündüğünü görürler. Buna karşılık, yeni öğretmenlerde kendilerine destek verilmediğini ifade etmektedir

Sorunları tanımlamak için somut adımlar

- Veri Toplama: South Valley Lisesi, öğretmenlerden doğrudan bilgi toplamak için anket, mülakat ve odak grupları aracılığıyla sistematik bir veri toplama işlemi başlatır.
- Aktif Dinleme: Kurum liderleri, farklı kariyer aşamalarındaki öğretmenlerin endişelerini aracısız öğrenmek için çeşitli görüşmeler düzenler.
- Politikaları Gözden Geçirme: Okul, sorunları artırabilecek ve güncel olmayan uygulamaları belirlemek için mevcut yaş yönetimi politikalarını inceler.
- Eğilimleri Analiz Etme: Okul, son beş yıl içinde öğretmen devir hızı ve memnuniyetindeki eğilimleri analiz eder ve yaş demografisiyle ilişkili örüntüleri araştırır.
- Uzman Görüşü Almak: Okul, bulgularını değerlendirmek ve ek bakış açıları kazanmak için yaş çeşitliliği konusunda uzmanlaşmış insan kaynakları profesyonelleriyle görüşür.

SORUN ÇÖZMEK İÇİN SEÇENEKLER ÜRETME

Sorun net bir şekilde tanımlandıktan ve saptandıktan sonra, çeşitli potansiyel çözümler geliştirmek için bir sonraki adıma geçilir. Bu aşama, geleneksel ve yenilikçi stratejileri içerecek şekilde çeşitli yaklaşımlara açık olmalı ve yaratıcı düşünceyi teşvik etmelidir.



South Valley Lisesi Senaryosu Devamı

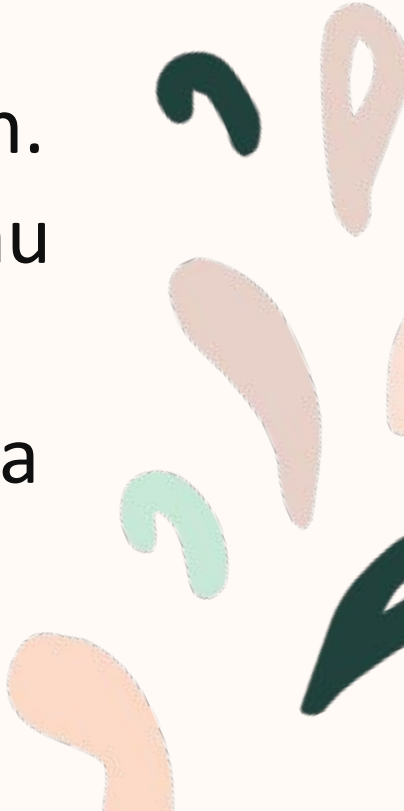
Sorunları belirledikten sonra, okulun liderlik ekibi, tecrübeli öğretmenlerin kariyerdeki durgunluğunu heö de yeni öğretmenlerin destek ihtiyacını gidermeyi hedefleyen potansiyel çözümler üzerinde beyin fırtınası yapmaya başlar.

Kariyerlerinin Ortasındaki Öğretmenler İçin Seçenekler

- Kariyerlerinin ortasındaki öğretmenlerin liderlik pozisyonları veya özel eğitim alanlarında becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak atölyeler düzenleyin.
- Öğretmenlerin alanlarıyla ilgili araştırmalar yapmaları, ilave eğitimler alabilmeleri veya toplum projelerine katılabilmeleri için yarı zamanlı programlar oluşturun.
- Deneyimli öğretmenlerin okul içinde liderlik rollerinde uzmanlıklarını kullanabilecekleri 'Bölüm Danışmanı' veya 'Yenilik Sorumlusu' gibi görevler tanımlayın.

Yeni Öğretmenler İçin Seçenekler

- Yeni öğretmenleri, düzenli rehberlik ve destek sağlayacak deneyimli mentorlerle eşleştirin.
- Öğretim becerilerini artırmaya, sınıf yönetimini iyileştirmeye ve okul kültürüne uyumu kolaylaştırmaya yönelik yıllık çalıştaylar düzenleyin.
- Yeni öğretmenlerin farklı sınıflarda gözlem yaparak kendi öğretim yöntemleri hakkında yapıcı geri bildirimler alabilecekleri bir program hayata geçirin.



Çözüm Üretme

- Okul, profesyonel gelişim ve destek için farklı yaş gruplarındaki personelle birlikte fikir üretme atölyeleri düzenleyebilir.
- Önerilen çözümlerin etkinliğini değerlendirmek için küçük ölçekli pilot programlar uygulayın.
- İleri seviye dersler veya profesyonel gelişim imkanları sunmak üzere yerel üniversiteler veya eğitim kuruluşlarıyla iş birlikleri kurun.
- Öğretmenlerin çözüm önerilerini sunup tartışabilecekleri çevrimiçi forumlar veya öneri kutuları gibi geri bildirim mekanizmaları geliştirin.



Karar Verme Süreci

Okullardaki yaşa bağlı sorunların çözümünde karar verme süreci, en uygun çözümün belirlenmesine yönelik planlı bir dizi adımdır. Bu süreç, oluşturulan seçeneklerin belirli kriterlere göre değerlendirilmesini, kaynakların kullanılabilirliğinin göz önünde bulundurulmasını ve muhtemel sonuçların ve etkilerin öngörülmesini kapsar.

South Valley Lisesi Senaryosu Devamı

Hem kariyer ortasındaki hem de yeni öğretmenler için bir dizi olası çözüm bulunan South Valley Lisesi, hangi stratejilerin hayata geçirileceğine karar vermek zorundadır.



Yapısal Karar Alma Süreci

- Her bir olası çözüm, uygulanabilirliği, maliyeti, muhtemel etkisi ve okulun genel stratejik hedefleriyle uyumu gibi ölçütlere göre değerlendirilmektedir. Örneğin, bir mentorluk programının başarı düzeyi, genişletilebilir olup olmadığı ve çalışan memnuniyetini artırarak personel sadakatini güçlendirme kapasitesi gibi yönlerden ele alınabilir
- Paydaşların, özellikle öğretmenlerin fikirleri, büyük önem taşımaktadır. South Valley Lisesi, personelin her bir alternatifin artılarını ve eksilerini tartışabildiği bir platform oluşturarak, kararların etkisinde olacak kişilere söz hakkı vermektedir.
- Okul idaresi, hangi çözümlerin uygulanabileceğini belirlemek adına finansal ve insan kaynaklarını incelemektedir. Mesela, yıllık izin programının faydalı olduğunu fark edebilirler, ancak bütçe sınırlamaları bu programın derhal uygulanmasını engelleyebilir.

- Bir ya da iki stratejinin pilot uygulama olarak test edilmesi, okulun bu stratejilerin etkinliğini geniş ölçekte uygulamaya geçirmeden önce test etmesine olanak sağlar. Örneğin, orta kariyer öğretmenleri için bir akran liderliği pozisyonu ve yeni öğretmenler için bir oryantasyon programı başlatabilirler.
- Kapsamlı bir değerlendirme sonucunda, liderlik ekibi, belki bir okul kurulu veya komite desteğiyle, kararını açıklar. Yüksek etki potansiyeli ve kaynakların verimli kullanımı dikkate alınarak, akran liderliği pozisyonları ve yapılandırılmış mentorluk programının hayata geçirilmesine karar verilebilir.
- Karar verildikten sonra, bu durum tüm çalışanlara açık ve net bir şekilde iletilir. Seçilen stratejiler, belirlenen takvimler ve görevler doğrultusunda düzenli olarak uygulanır.
- Karar alma süreci, uygulama aşamasıyla bitmez. Seçilen çözümlerin etkinliğini sağlamak ve ihtiyaç duyulduğunda düzeltmeler yapmak için sürekli değerlendirmeler yapılması esastır. South Valley Lisesi için bu durum, mentorluk programının gelişiminin üç aylık

SONUÇ DEĞERLENDİRMESİ

Problem çözüme sürecinde, özellikle eğitim alanındaki yaş yönetimi meseleleriyle uğraşırken, sonuç değerlendirmesi yapmak çok önemli bir aşamadır. Bu aşama, alınan kararların etkinliğini ölçme ve bu kararların kurum ile bireyler üzerindeki etkilerini anlama sürecini kapsar.



Güney Vadisi Lisesi Senaryosunun Tamamlanması

Eğitimciler arasında yaşa bağlı zorlukları yönetmek için belirlenen stratejilerin uygulanmasının ardından, Güney Vadisi Lisesi sonuçları değerlendirmeli ve gelecekteki kararları şekillendirmelidir.

Sonuç Değerlendirme Adımları

- Çözümlerin hayata geçirilmesinden önce, Güney Vadisi Lisesi başarı kriterlerini belirler. Kariyerlerinin ortasındaki öğretmenler için bu ölçütler, liderlik rollerine katılım oranları olabilirken, yeni öğretmenler için ölçütler, devamlılık oranları ve memnuniyet düzeyleri üzerine yoğunlaşabilir.
- Okul, belirlenen kriterlerle ilgili verileri sistemli bir şekilde toplamaktadır. Bu süreç, uygulamaların ardından yapılan anketler, gerçekleştirilen mülakatlar veya mesleki gelişim çalıştaylarına katılım gibi ilgili kayıtların incelenmesini kapsar.
- Toplanan bu veriler, hayata geçirilen stratejilerin başarıya ulaşp ulaşmadığını belirlemek amacıyla analiz edilir. Örneğin, yeni öğretmenlerin okula devam etme oranlarında meydana gelen artış, mentorluk programının etkisine işaret edebilir.

- Okul, programların etkinliği ve iyileştirilmesi gereken yönler hakkında daha ayrıntılı bilgi edinmek için tüm ilgili kişilerden, program katılımcılarından da geri bildirim ister.
- Elde edilen bulgular, gelişim düzeyini anlamak için ilk verilerle karşılaştırılır. Eğer amaç işten ayrılma oranlarını düşürmekse, müdahalelerden önceki oranlarla mevcut oranlar değerlendirilir.
- Değerlendirme sonuçları, daha sonra okul idaresi, yönetim kurulu ve mümkünse tüm çalışanlarla paylaşılacak detaylı bir rapora dönüştürülür.
- Değerlendirme sonuçlarına göre okul, neyin başarılı olduğunu, neyin başarısız olduğunu ve bunun sebeplerini gözden geçirir. Gerekli görüldüğünde stratejilerde düzenlemeler yapılır; bu uygulama başarılı bulunan programların genişletilmesi, daha az etkili olanların iyileştirilmesi veya yeni alternatiflerin denemesi şeklinde olabilir.

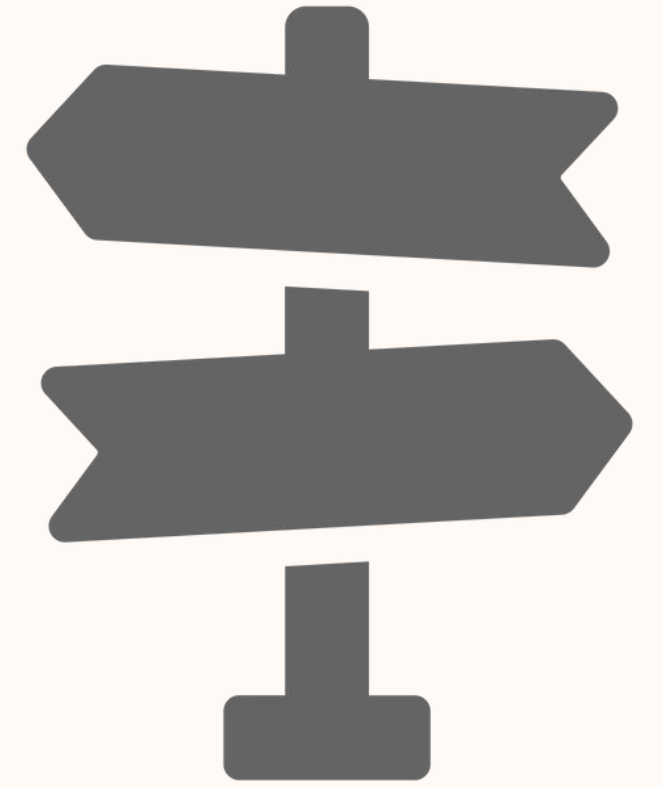
Somut değerlendirme örneği

Örneğin, South Valley Lisesi kariyerlerinin ortasındaki öğretmenlerinin memnuniyet düzeyini %20 oranında yükseltme hedefi koymuşsa ve veriler yalnızca %10'luk bir artışa işaret ediyorsa, okulun sonucun neden yetersiz düzeyde kaldığını araştırması gerekir. Örneğin bu durumun nedeni yeni programlar hakkında farkındalık eksikliği midir? Veya programlar beklendiği kadar alakalı ya da erişilebilir değil midir? Okul, akran liderliği rolleri iyi karşılanmış olsa da, seçim kriterlerinin çok kısıtlayıcı olduğunu ve katılımı sınırladığını keşfedebilir.

Özetle, sonuçların değerlendirilmesi, yalnızca yaş yönetimi stratejilerinin etkinliğini ölçmekle kalmayıp aynı zamanda sürekli iyileştirme için içgörüler sağlayan yinelenen bir süreçtir. Bu süreç, okulun tüm kariyer aşamasındaki eğitimcilerin ihtiyaçlarına duyarlı kalarak destekleyici ve üretken bir eğitim ortamını teşvik etmesini sağlar.



3.2. Uygulamalı Karar Verme Yöntemleri



KARAR VERME MODELLERİ VE ARAÇLARI

Eğitim kurumlarında, özellikle yaş yönetimi ile ilgili konularda, karar vermek kritik bir yetkinliktir. Nüanslı bir yaklaşım gerektirir, liderler ve eğitimciler için karmaşık durumlarda yol gösterecek modelleri ve araçları içerir. Bu modelleri ve araçları bilmek ve kullanmak, bilinçli ve etkili kararlar alabilmek için çok önemlidir

1. SWOT ANALİZİ

Tanım: SWOT, Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler kelimelerinin baş harflerinden oluşur. Bu araç, karar verme sürecini etkileyebilecek içsel ve dışsal faktörleri analiz etmeye yarar. .

Okullar için SWOT Analizi Uygulaması : Örneğim, okullar, öğretmenlere yönelik yeni bir mentorluk programını hayata geçirmeyi planlarken SWOT analizi yapabilir. Güçlü ve zayıf yönler, içsel faktörleri (var olan öğretmen kadrosunun uzmanlığı gibi) ele alırken, fırsatlar ve tehditler, dışsal faktörleri (eğitim politikalarındaki değişimler gibi) göz önünde bulundurur.

2.FAYDA-MALİYET ANALİZİ

Tanım: Bu araç, farklı karar seçeneklerinin maliyetlerini ve faydalarını karşılaştırmayı ve hangi seçeneğin en yüksek net faydayı getirdiğini saptamayı sağlar.

Okullar için fayda-maliyet analizi analizi uygulaması: Örneğin, personeline profesyonel gelişim atölyeleri düzenlemeyi planlayan bir okul, maliyet-fayda analizi yaparak mali giderleri, öğretmen performansı ve öğrenci başarılarındaki olası faydalarla kıyaslayabilir..

3. PARETO İLKESİ (80/20 KURALI)

Tanım: Bu prensip, sonuçların %80'inin işlerin %20'sinden kaynaklandığını öne sürer. Pareto ilkesi en önemli etkiyi sağlayacak eylemlere öncelik vermek için kullanılır.

Okullardaki Uygulama: Okullar, yaş yönetimi uygulamalarını geliştirmek için Pareto İlkesini kullanabilir. Örneğin, çoğu öğretmene fayda sağlayacak belirli profesyonel gelişim ihtiyaçlarına odaklanarak temel konulara odaklanabilirler.

4. UZLAŞMA OLUŞTURMA YÖNTEMLERİ

Tanım: Bu yöntemler, grup karar alma süreçlerinde tüm üyeler için kabul edilebilir bir anlaşmaya varmayı hedefleyen teknikleri kapsar..

Okullarda Uygulama: Konsensüs oluşturma, okul politikalarını geliştirirken farklı grupları etkileyen durumlarda, kararların kapsayıcı ve temsilci olmasını sağlamak açısından son derece önemlidir.

5. Çok Kriterli Karar Analizi(ÇKKA)

Tanım: Çok Kriterli Karar Analizi (MCDA)” seçenekleri birden fazla kritere göre değerlendiren ve önceliklendiren bir yöntemdir.

Okullarda Uygulama: Okullarda uygulama alanlarından biri, yeni eğitim teknolojilerine karar verirken maliyet, kullanılabilirlik ve eğitsel etki gibi kriterlere göre değerlendirme yapmaktır..

SWOT ANALİZİ

SWOT Analizi, bir durum veya kurumsal strateji ile ilgili Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditleri belirlemek için kullanılan stratejik bir planlama aracıdır. Eğitim ortamlarında yaş yönetimi bağlamında SWOT Analizi, okulların mevcut uygulamalarını ve politikalarını değerlendirmelerine, iyileştirme alanlarını belirlemelerine ve tehditleri azaltırken fırsatlardan yararlanmalarına yardımcı olur

Bu araç Modül 1'de ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

MALİYET-FAYDA ANALİZİ

Eğitimde Yaş Yönetiminde Uygulanması

Fayda-Maliyet Analizi (FMA), çeşitli yaş aralığındaki eğitimcilerin yönetimiyle ilgili kararların mali ve niteliksel yönlerinin sistematik bir değerlendirmesini içerir. Bu yöntem, eğitim kurumlarının yaşla ilgili girişimlere yaptıkları yatırımları beklenen faydalarla dengelemelerine yardımcı olarak kaynakların etkili bir şekilde tahsis edilmesini sağlar



Maliyetlerin Belirlenmesi:

- Yaş yönetiminin maliyetleri arasında farklı yaş gruplarına yönelik mesleki gelişim programları, mentorluk girişimleri ve nesiller arası işbirliğini kolaylaştırmaya yönelik kaynaklar yer alabilir.
- Dolaylı maliyetler, eğitim için harcanan zamanı ve yeni yaş dostu politikalara veya uygulamalara adaptasyonu içerebilir

Faydaların Belirlenmesi:

- Faydaların değerlendirilmesi, öğretmen memnuniyeti ve okulda kalma oranının artması, nesiller arası işbirliğinin gelişmesi ve daha kapsayıcı bir okul kültürü gibi anlık finansal getirilerin ötesindeki faydaları içerir.
- Daha ilgili ve memnun personel nedeniyle azalan işten ayrılma maliyetleri ve iyileştirilmiş genel okul performansı gibi uzun vadeli faydalar da söz konusu olabilir.

Sayısallaştırma ve Karşılaştırma:

- Bu faydaların sayısallaştırılması ve karşılaştırılması için hem maliyetlere hem de faydalara parasal değerler atanması önerilir. Somut olmayan faydalar için nitel değerlendirmeler gereklidir.
- Örneğin, kariyerinin ortasındaki öğretmenler için yeni bir mentorluk programı uygulamanın maliyeti, işten ayrılma ve işe alım maliyetlerindeki potansiyel azalma ile karşılaştırılabilir.

Uzun Vadeli Etkilerin Analiz Edilmesi:

- Yaş yönetimi stratejilerinin, yetenekli ve uyarlanabilir bir öğretim işgücünün sürdürülebilir gelişimi gibi uzun vadeli sonuçlarını göz önünde bulundurmak önemlidir.

Bilinçli Karar Alma

- Yaş yönetimi stratejilerine yapılan yatırımın potansiyel faydalarla gerekçelendirilip gerekçelendirilmediğini değerlendirmek, kurumun hedefleri ve mali kısıtlamalarıyla uyumlu bilinçli kararlar alınmasına yardımcı olur.



KARAR AĞAÇLARI

Eğitimde Yaş Yönetiminde Uygulama

Karar Ağaçları, karar vermek ve sonuçları tahmin etmek için kullanılan görsel ve analitik bir araçtır. Eğitim ortamlarında yaş yönetimi bağlamında, yöneticilerin ve eğitimcilerin farklı yaş aralığındaki personeli yönetmekle ilgili farklı eylemlerin veya kararların olası sonuçlarını haritalandırmalarına yardımcı olurlar.

Karar Ağacının Yapılandırılması

Karar ağacı, çeşitli seçenekler ve bu seçeneklerin farklı sonuçlarını temsil eden dallarla oluşturulur. Her dal, ağacın bir kararı veya olayı temsil etmesi için bölünür ve bu da başka eylemleri veya sonuçları tetikler

Karar Noktalarının Tanımlanması

Yaş yönetiminde, karar noktaları arasında yeni bir mentorluk programı başlatma, esnek çalışma saatleri sunma veya farklı kariyer evrelerine uygun profesyonel gelişim olanaklarına yatırım yapma gibi seçenekler bulunabilir.

Sonuçların Haritalanması

Ağacın her bir dalı, bir kararın olası sonuçlarını belirtir. Örneğin, bir mentorluk programı başlatma kararı, daha yüksek personel katılımı, mentor ve menti eşleştirmesinde olası zorluklar veya ek kaynak gereksinimi gibi sonuçlara neden olabilir.

Risk ve Kazançların Değerlendirilmesi

Karar ağaçları, her bir seçeneğin risk ve kazançlarını görselleştirerek ve değerlendirerek, okulun yaş yönetimi hedeflerine en uygun seçeneğin belirlenmesini kolaylaştırır.

Olasılıkların Dahil Edilmesi

Geçmiş deneyimlere veya verilere dayanarak, farklı sonuçlara olasılıklar atanabilir. Bu uygulama, her sonucun olasılığının belirlenmesini ve daha bilinçli kararlar alınmasını kolaylaştırır."

PARETO PRENSİBİ (80/20)

Eğitimde Yaş Yönetiminde Uygulanması

Pareto İlkesi, genellikle 80/20 Kuralı olarak bilinir ve etkilerin yaklaşık %80'inin nedenlerin sadece %20'sinden kaynaklandığını ifade eder. Bu ilke, okullarda yaş yönetimi kapsamında, personel arasındaki farklı yaş gruplarının yönetimini etkileyebilecek en kritik faktörleri belirlemek ve bu faktörlere odaklanmak için kullanılabilir.

Anahtar Faktörlerin Tanımlanması:

Yaş yönetiminde Pareto İlkesi, personel memnuniyeti, performansı ve personelin tutulması üzerinde %80'lik bir etkiye sahip olan %20'lik sorun veya zorluğu belirlemek için kullanılabilir. Örneğin, mesleki gelişim olanakları ve esnek çalışma politikaları gibi birkaç anahtar faktör, personelin moralini ve verimliliğini önemli ölçüde etkileyebilir.

Kaynakların Tahsisi:

Okullar, kaynakları en etkili yaşla ilgili sorunları çözmeye odaklayarak, bu ilkeyi kaynak tahsisini optimize etmek için kullanabilir. Bu sayede, okullar kaynakları fazla dağıtmadan daha önemli sonuçlar elde edebilirler.

Girişimlere Öncelik Verme

80/20 kuralının uygulanması, yaş yönetimi girişimlerine öncelik verilmesine yardımcı olur. Örneğin, mentorluk programlarının geliştirilmesi ve öğretim yöntemlerinin güncellenmesi, hem yeni hem de deneyimli öğretmenler için iş memnuniyetini artırmada anahtar faktörler olarak belirlenirse, bu alanlara öncelik verilir.

Karar Alma Sürecinin Basitleştirilmesi:

Pareto İlkesi, en büyük faydayı sağlayan alanları belirleyerek karar verme sürecini basitleştirir ve okul liderlerinin güvenle karar almasını sağlar."

MUTABAKAT OLUŞTURMA TEKNİKLERİ

Eğitimde Yaş Yönetiminde Uygulanması

Mutabakat oluşturma teknikleri, tüm paydaşların işbirliği içinde çalıőarak herkes için kabul edilebilir bir çözüml bulma süreçlerini kapsar. Bu teknikler, okullarda yaş yönetimi bağlamında, personel arasındaki farklı yaş gruplarına iliőkin kararların kapsayıcı ve işbirlikçi bir şekilde alınmasını sağlamada oldukça önemlidir.

UYGULAMALAR

Kapsayıcı Karar Alma

Bu teknikler, tüm yaş gruplarından gelen taleplerin duyulmasını sağlar. Bu uygulama, genç ve yeni kalifiye öğretmenlerden deneyimli ve uzun süredir hizmet veren eğitimcilere kadar çeőitlilik gösteren okul personeli için özellikle önemlidir

Atölye Çalışmaları ve Toplantılar

Yaşla ilgili sorunların tartıőabileceđi ve birlikte çözümler bulunabilecek atölye çalışmaları veya toplantılar düzenleyin. Bu uygulama, insanların diğer insanların bakış açılarını anlamalarını ve saygı göstermelerine teşvik eder.

CONSENSUS-BUILDING TECHNIQUES

Kolaylaştırıcı Kişilerle Desteklenen Tartışmalar:

Tartışmaları yönetmek ve tüm görüşlerin göz önünde bulundurulmasını sağlamak için yetenekli kolaylaştırıcı kişileri kullanın. Bu uygulama, konuşmanın yapıcı bir şekilde ilerlemesine yardımcı olur.

Beyin Fırtınası Seansları:

Yaşla ilgili zorlukları ele almak için personelin özgürce fikir sunabileceği beyin fırtınası seansları düzenleyin. Bu, yaratıcı düşünceyi teşvik eder ve yenilikçi çözümler üretmeye yardımcı olabilir.

Oylama ve Sıralama Sistemleri:

Seçenekleri sınırlamak ve en popüler veya etkili çözümlere odaklanmak için oylama veya sıralama tekniklerini kullanın.

Çatışma Çözümleme Stratejileri:

Anlaşmazlık durumlarında, farklı görüşlerin uzlaştırılması ve herkesin kabul edebileceği bir çözüm bulunması için çatışma çözümleme stratejileri uygulayın.

ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİ (MCDA)

Eğitimde Yaş Yönetiminde Uygulanması

Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri (MCDA), birden fazla kritere dayalı olarak seçeneklerin değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi için bir karar verme sürecidir. Okullarda yaş yönetimi bağlamında, MCDA, maliyet veya uygulanabilirlikten daha fazla faktörü dikkate alarak, personel arasındaki farklı yaş gruplarına etki eden kararların kapsamlı bir analizini sağlar.

UYGULAMALAR

Kriterlerin Tanımlanması:

Yaş yönetimi kararları için çeşitli kriterler belirleyin. Bu kriterler, personelin refahına olan etki, maliyet, uygulamanın kolaylığı, kariyer geliştirme potansiyeli ve eğitim hedefleriyle uyumluluk gibi faktörleri içerebilir.

Kriterlerin Ağırlıklandırılması:

Her bir kritere, önemine göre ağırlıklar atayın. Örneğin, bazı durumlarda, öğretmenlerin tutunmasına olan etki, acil maliyet kaygılarından daha önemli olabilir.

MULTI-CRITERIA DECISION ANALYSIS (MCDA)

Seçeneklerin Kriterlere Göre Değerlendirilmesi:

Her bir seçeneği, belirlenen kriterlere göre puanlandırın. Bu, bir puanlama sistemi aracılığıyla, seçeneklerin her bir kriteri ne kadar iyi karşıladığına göre derecelendirme yapılabilir.

Sonuçların Analizi:

Ağırlıklı puanları kullanarak farklı seçenekleri karşılaştırın. MCDA genellikle, her bir seçeneğin kriterlere karşı nasıl puanlandığını göstermek için karar matrisleri veya tablolar gibi grafiksel gösterimler içerir.

Bilinçli Kararlar Alma

En yüksek puan alan seçenek genellikle en uygun seçenek olarak kabul edilir. Ancak, karar vericiler, niteliksel faktörleri ve paydaş geri bildirimlerini de göz önünde bulundurmalıdır."

Modül 3'ten Çıkarılacak Temel Sonuçlar



ANAHTAR BULGULAR 1/4

- Yaşla bağlantılı problemlerin kök nedenlerini kavramak hayati öneme sahiptir. Doğru bir teşhis koymak; veri toplamayı, paydaşlarla görüşmeyi ve bu problemlerin farklı kariyer evrelerinde nasıl çeşitli biçimlerde belirdiğinin bilincinde olmayı gerektirir.
- Yaratıcı ve kapsamlı bir çözüm yaklaşımı, geniş bir strateji setinin göz önünde bulundurulmasını sağlar. Tüm yaş gruplarından çalışanların bu sürece katılımı, yenilikçi ve uygulanabilir çözümler sunabilir.
- Hangi stratejilerin uygulanacağına dair kararlar, her seçeneğin kapsamlı bir değerlendirmesiyle ve fizibilite, kaynaklar, etki ve okul vizyonu ile uyumluluk gibi faktörler dikkate alınarak verilmelidir.
- Bir çözümün uygulanmasını, etkinliğini belirlemek için dikkatli bir değerlendirme izlemelidir. Başarı kriterleri önceden belirlenmeli ve düzenli veri toplama, değerlendirme sürecini

ANAHTAR BULGULAR 2/4

- Geri bildirim ve değerlendirme sonuçlarına dayanarak stratejileri ayarlama ve geliştirme yeteneği kritiktir. Yaş yönetimi statik bir süreç değildir; sürekli gözlem ve düzenleme gerektirir.
- Süreç boyunca tüm paydaşların sürekli katılımı, katılımı artırır, farklı bakış açılarının dikkate alınmasını sağlar ve yaş yönetimi stratejilerinin uygunluğunu ve etkinliğini geliştirir.
- Yaş yönetimi, dinamik ve devam eden bir süreç olarak ele alınmalı, okullar uygulamalarını düzenli olarak yeniden değerlendirmeye ve geliştirme konusunda istikrarlı olmalıdır.

ANAHTAR BULGULAR 3/4

- Fayda-Maliyet Analizi, Karar Ağaçları, Pareto İlkesi, Konsensüs Oluşturma Teknikleri ve Çok Kriterli Karar Analizi gibi çeşitli karar verme modellerini anlamak ve uygulamak, okullarda etkin yaş yönetimi için hayati öneme sahiptir. Her bir araç, yaşla ilgili karmaşık meselelerin ele alınması için eşsiz bir perspektif ve metodoloji sunar.
- Etkili yaş yönetimi kararları, mali sonuçlar, personel refahı, kaynak dağılımı ve eğitim hedefleriyle uyum gibi birçok faktörü göz önünde bulunduran kapsamlı bir yaklaşım gerektirir.
- Özellikle, konsensüs oluşturma teknikleri aracılığıyla kapsayıcılık ve paydaş katılımını sağlamak çok önemlidir. Personel arasındaki farklı yaş gruplarını etkileyen kararlar, etkilenen tüm tarafların görüş ve perspektiflerini yansıtacak şekilde işbirliği içinde alınmalıdır.

ANAHTAR BULGULAR 4/4

- Fayda-Maliyet Analizi ve MCDA gibi araçlar nicel yönleri vurgularken, personel morali, kuşaklar arası ilişkiler ve okul kültürü gibi nitel faktörler karar verme sürecinde eşit derecede önemlidir.
- Yaş yönetimi ile ilgili kararlar, eğitim kurumunun geniş kapsamlı stratejik hedefleriyle uyumlu olmalıdır. Bu uygulama, yaş yönetimi girişimlerinin okulun genel misyon ve vizyonuna katkı sağlamasını sağlar.
- Eğitim ortamlarının dinamikliği, karar vericilerin esnek ve uyarlanabilir olmasını zorunlu kılar. Seçilen stratejiler ve araçlar, değişen durumlar veya yeni anlayışlar karşısında yeniden değerlendirilebilir olmalıdır.
- Kararların sonuçlarının düzenli olarak değerlendirilmesi, yaş yönetimi stratejilerinin etkin kalmasını sağlar.

SONUÇ

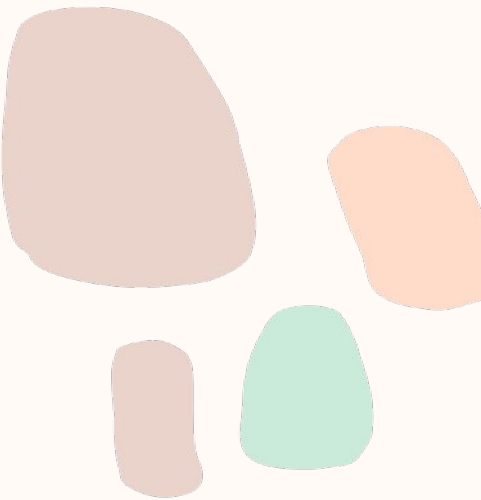
Modül 3, eğitim kurumlarındaki yaş yönetimi konusunda derinlemesine bir bakış sunarak, eğitimcileri ve yöneticileri çok kuşaklı bir işgücünün karmaşıklıklarını yönetmek için gerekli temel araçlar ve anlayışla donatır. Teorik bilgi ve pratik uygulamanın birleşimi sayesinde, katılımcılar yaşla ilgili zorlukların yönetimindeki karmaşıklıklara yönelik daha derin bir bilgi birikimi kazanmışlardır. Bu sayede katılımcılar, kapsayıcı, uyarlanabilir ve gelişmekte olan bir eğitim ortamını teşvik eden bilinçli, stratejik kararlar almak için daha iyi hazırlanabilirler.

Bu modül, sadece farklı yaş gruplarının özgün ihtiyaçlarını ele alma yeteneklerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda bu çabaları kurumlarının genel hedefleriyle de uyumlu hale getirir. Sonuç olarak, Modül 3, her yaşta üyenin sürekli gelişim ve karşılıklı saygı kültürüne katkıda bulunabileceği ve bu kültürden yararlanabileceği daha uyumlu, verimli ve ileriye dönük bir eğitim topluluğunun temelini atmaktadır.

Modül 3 Öz Değerlendirme

Bu test, Modül 3'teki içeriğin anlaşılmasını ve uzmanlığınızı değerlendirmeyi hedefliyor. Test boyunca, Modül 3 öğrenme materyalleri ile ilgili soruları yanıtlayacaksınız. Bu materyaller, yaşa bağlı problem çözme, karar verme modelleri, çözüm etkilerinin ölçümü, değişime direncin aşılması ve yaş dostu okul politikalarının tasarlanması gibi konuları içerir. Her bir soru, sunulan bilgileri ne kadar iyi anladığınızı test etmek amacıyla oluşturulmuştur.

Modül 3 Öz Değerlendirme Aracını başlatmak için [bağlantıya tıklayınız](#).



Kaynaklar

- 1 . Fisk, A. D., & Rogers, W. A. (2019). Designing for Older Adults: Principles and Creative Human Factors Approaches. CRC Press.
2. Picciano, A. G., & Spring, J. (2005). Educational Leadership and Planning for Technology. Pearson College Div.
3. Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. McGraw Hill.
4. Davidson, S., & Weberg, D. (2016). Leadership for Evidence-Based Innovation in Nursing and Health Professions. Jones & Bartlett Learning.
5. Bridges, W. (2009). Managing Transitions: Making the Most of Change. Da Capo Lifelong Books.
6. Crawford, M., & Kydd, L. (2010). Educational Leadership and Management: Developing Insights and Skills. Open University Press.
7. Cappelli, P., & Novelli, B. (2010). Managing the Older Worker: How to Prepare for the New Organizational Order. Harvard Business Review Press.



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

For More Information Please Follow US!

[WEB PAGE](#)

[FACEBOOK](#)

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy