



Avrupa Eğitim Sistemlerinde Yaşıa Bağlı Zorluklar



Araştırma Raporu

2023



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Erasmus+ project: Solutions to age related issues in education sector
KA2 - VET Strategic Partnerships 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227

Project partnership:

ProEduca, z.s., Czech Republic
ASIE, Romania
Archivio della Memoria, Italy
CESUR, Spain
Atlantica, Portugal
SBTC, Turkey

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

Özet

Bu rapor, eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak karşılaştıkları güçlükleri mercek altına almakta ve bu engelleri aşabilmek adına yaş yönetimi stratejilerini incelemektedir. Altı Avrupa ülkesinden seçilmiş önemli aktörlerle gerçekleştirilen niteliksel araştırma yöntemiyle, yaşa özgü sorunlar ve yaşlanma algılarına dair görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, eğitimde yaş yönetimiyle bağlantılı üç ana sorun kategorisi tespit edilmiştir: Kişisel Sorunlar, Kurumsal Sorunlar ve Genel Sorunlar.

Kişisel Sorunlar, yaşlılık dönemindeki çalışma koşulları, yaş grupları arasındaki farklılıklar, teknoloji ve dijital becerilerdeki zorluklar, stres, tükenmişlik ve öğretmenlik mesleğinin gençler nezdindeki çekiciliğinin azalması gibi yaşa özel meseleleri kapsar. Kurumsal Sorunlar, sınıf mevcutlarının fazlalığı, artan iş yükü, iletişim problemleri ve ekip çalışmasındaki eksiklikler gibi, yaş faktöründen etkilenebilecek kurumsal zorlukları ifade eder. Genel Sorunlar ise, müfredatın yoğunluğu, emeklilik yaşının ertelenmesi, metodolojik farklılıklar, düşük emeklilik maaşları ve kariyer yönetimi gibi, yaşla doğrudan ilişkili olmasa da eğitim sisteminin genel problemlerini yansıtır.

Rapor, eğitim sektöründe yaşa bağlı sorunlara karşı farkındalık ve hazırlık seviyesini yükseltmeyi amaçlayan yaş yönetimi eğitim programları tavsiye etmektedir. Yaşa bağlı sorunların yanı sıra, eğitim sisteminin genel zorluklarının da ele alınması, her yaş grubundan öğretmen için destekleyici bir ortamın oluşturulmasında hayati önem taşır.

Her sorun kategorisi için belirlenen yaş yönetimi stratejileri şunlardır: Kişisel Sorunlar için sürekli eğitim programları, idareci denetimleri ve öğretmenlere yönelik mentorluk etkinlikleri; Kurumsal Sorunlar için olumlu bir çalışma ortamı oluşturmayı hedefleyen toplantılar, takım oluşturma etkinlikleri, resmi olmayan sosyal etkileşimler, projeler ve psikolojik destek; Genel Sorunlar için ise azaltılmış çalışma saatleri ve geliştirilmiş politikalar gibi özel çözümler önerilmektedir.

Yaş yönetimi stratejilerinin uygulanması, öğretmenlerin refahını ve mesleki gelişimini iyileştirebilir ve böylece her yaş grubundan öğretmen için daha iyi bir eğitim ortamına katkı sağlayabilir. Rapor, bilinçli karar verme, öğretmenlerin ihtiyaçlarını destekleme ve sağlam bir eğitim ortamını sürdürme açısından etkili izleme yöntemlerinin önemini vurgulamaktadır.

Ayrıca, rapor yaş yönetimi stratejilerinin öğretim kalitesini yükseltme, öğretmen refahını artırma, öğrenci başarılarını iyileştirme ve öğretmenlik mesleğinin çekiciliğini artırma gibi çeşitli faydalarını belirtmektedir. Diğer yandan, bu stratejilerin uygulanmasının maliyetleri ve bazı yaşlı öğretmenlerin değişime uyum sağlamada yaşayabilecekleri zorluklar da dikkate alınmaktadır.

İçindekiler

Özet.....	3
Yönetici Özeti: Eğitim Sektöründe Yaşa Bağlı Sorunlar ve Yaş Yönetimi Uygulamaları	5
1. Eğitim Sektöründe Yaş Yönetimine Giriş	8
2. Erasmus+ Projesi: Eğitim Sektöründe Karşılaşılan Yaşla Alakalı Sorunlar.....	9
3. Mevcut çalışmada yer alan ülkelerin Avrupa ve Ulusal düzeyde politika bağlamları.....	10
4. AB Eğitim Sektöründeki Yaş Verileri: Mevcut Bilgilerimiz Nelerdir?	13
5. Eğitimde yaşa bağlı sorunlar ile ilgili yapılan araştırmalar ve anketler.....	19
6. Vaka çalışması seçimi ve veri toplama.....	20
7. Kullanılan yazılım ve verilerin organizasyonu.....	22
8. Bulgular	27
8.1. Bu çalışmaya katılan eğitim kurumlarının dağılımı	27
8.2. Yaşla ilgili çeşitli konular ve sorunlar.....	27
8.3. Yaşa bağlı sorunların ana nedenleri	30
8.4. Uygulanan Tedbirler	34
8.5. Önerilen Önlemler.....	38
8.6. Yaş Yönetimi Uygulamalarını İzleme Yöntemleri	41
8.7. Yaş Yönetiminin Avantajları	46
8.8. Yaş Yönetimi Uygulamalarının Dezavantajları	51
9. Sonuç	55
10. Terimler Sözlüğü.....	57
11. Kaynakça.....	61

Yönetici Özeti:

Eğitim Sektöründe Yaşa Bağlı Sorunlar ve Yaş Yönetimi Uygulamaları

Bu araştırma raporu, eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin yaşa bağlı karşılaştıkları sorunları ele almakta ve bu sorunlara yönelik yaş yönetimi stratejilerini incelemektedir. Altı Avrupa ülkesinden seçilmiş uzmanlarla yapılan niteliksel araştırma sayesinde, yaşla ilgili sorunların algılanış biçimi ve yaşlanma sürecinin nasıl değerlendirildiği analiz edilmiştir. Yaş yönetimiyle ilişkili sorunlar ve nedenleri tanımlanmış, mevcut ve önerilen çözüm yolları araştırılmış, yaş yönetimi uygulamalarının takip edilme yöntemleri keşfedilmiş ve bu uygulamaların avantajları ile dezavantajları değerlendirilmiştir.

Veriler, Atlas.ti niteliksel analiz programı kullanılarak düzenlenmiş ve analiz edilmiştir. Bu yöntem, eğitim sektöründeki öğretmenlerin yaş yönetimiyle ilgili yaygın endişelerini ortaya koyan önemli grupların (Kritik Grup, Mezo Grup ve Geniş Kapsamlı Grup) belirlenmesini sağlamıştır.

Rapor, eğitim sektöründe **yaş yönetimiyle ilgili algılanan sorunları** üç ana grupta sunmaktadır:

- Kritik Grup:** Bu grup, ileri yaşta çalışma kapasitesi, yaş farkındalığı, bilgi teknolojileri ve dijital becerilerin kullanımı, stres, tükenmişlik seviyeleri ve yaşlı öğretmenlerin yerini alacak genç öğretmenler için mesleğin cazibesinin azalması gibi en sık rastlanan ve özgül yaş yönetimi sorunlarını içermektedir.
- Mezo Grup:** Bu gruptaki sorunlar, kalabalık sınıflar, artan iş yükü, iletişim problemleri ve takım çalışmasının yetersizliği gibi, yaşın olumsuz şekilde etkilediği genel organizasyonel meseleleri kapsamaktadır.
- Geniş Kapsamlı Grup:** Bu grup, zorlu müfredat, emeklilik yaşının yükselmesi, strateji/yöntem/tekniklerdeki uyumsuzluklar, emeklilik sonrası düşük gelir ve kariyer yönetimindeki zorluklar gibi, genellikle yaşla doğrudan ilişkili olmayan ancak eğitim sektöründeki genel sorunları ve meseleleri içermektedir.

Yaşa bağlı sorunları önlemek ve yönetmek için rapor, bu zorlukları kapsayacak şekilde yaş yönetimi odaklı eğitim programlarının tasarlanmasını önermektedir. Yaşın farklı zorluklara sebep olabileceği vurgulanırken, birçok sorunun eğitim sistemlerinden kaynaklandığı ve deneyimli öğretmenler üzerinde daha etkili olabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle, ilgili sorunların proaktif bir şekilde ele alınması, her yaş grubundaki öğretmenler için daha destekleyici ve verimli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

Eğitim sektöründeki **yaşa bağlı sorunlarla ilgili algılanan başlıca nedenler** şu üç grupta özetlenmiştir:

- Kritik Çekirdek Grup:** Eğitim yöntemleri, iletişimdeki eksiklikler, yaşa dair önyargılar, kişisel gelişime olan ilgisizlik ve fiziksel kondisyonun yetersizliği gibi nedenler öne çıkmaktadır. Yaş ve eğitim yöntemlerine ilişkin önyargılar, mülakatlarda belirgin şekilde görülmekte; yaşlı öğretmenler daha muhafazakâr ama disiplinli, genç öğretmenler ise teknoloji konusunda yetkin ama deneyimsiz olarak değerlendirilmektedir.

2. *Mezo Grup*: Öğretmenlik mesleğinin itibar kaybı, dijital uçurum, mesleki gelişim kurslarına zaman ayıramama, yönetimin yeterli müdahalede bulunmaması ve ekonomik krizler nedeniyle kariyer gelişiminin durması gibi nedenler bulunmaktadır.

3. *Geniş Kapsamlı Grup*: Düşük maaşlar, yetersiz destek, belirsiz beklentiler, teknolojik zorluklar ve aşırı iş yükünün yol açtığı düşük özgüven gibi nedenler mevcuttur.

Rapor, eğitim sektöründeki yaşa bağlı sorunlara yönelik olarak iletişim, yaşa dair önyargılar, eğitim yöntemleri, sürekli mesleki gelişim ve her yaş grubundaki öğretmenler için çalışma ortamı ve destek sistemlerinin iyileştirilmesine odaklanan özel müdahaleleri tavsiye etmektedir.

Önerilen **yaş yönetimi stratejileri** şunları içermektedir:

1. *Kritik Grup*: Sürekli öğrenme programları, yönetimin öğretmenlerin görüşlerine önem vermesi ve onları desteklemesi, mentorluk programları gibi önlemler yer almaktadır.

2. *Mezo Grup*: Toplantılar, takım oluşturma aktiviteleri, gayri resmi etkinlikler, projeler ve psikolojik destek gibi, olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmaya yönelik önlemler bulunmaktadır.

3. *Geniş Kapsamlı Grup*: Çalışma saatlerinin azaltılması, daha etkili politikalar ve aile desteği gibi yaşa bağlı zorluklara yönelik bağlamsal önlemler önerilmektedir. Bu yaş yönetimi önlemlerinin uygulanması, öğretmenlerin refahını ve sürekli gelişimini olumlu yönde etkileyebilir ve her yaş grubundaki öğretmenler için destekleyici ve gelişime açık bir eğitim ortamının oluşturulmasını sağlayabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin mevcut durumları ve karşılaştıkları zorluklar ışığında yaş yönetimi uygulamalarından ne kadar faydalandıkları ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, üç ana kategoride toplanmıştır:

1. *Kritik Grup*: Yöntemler, öğretmenlerin refahını değerlendirmek ve olumlu değişiklikler yapmak için resmi olmayan yöntemler, toplum algısı analizi ve öz değerlendirme içermektedir.

2. *Mezo Grup*: Bu yöntemler, emeklilik yaşının artırılması konusundaki hükümet ve sendika arasındaki gerilimleri azaltmak için performans kriterlerinin emeklilik kararlarına entegrasyonunu kapsar.

3. *Geniş Kapsamlı Grup*: Yöntemler, eğitim sektöründe yaş yönetimini izlemek için belirli istatistikleri kapsamakta ve kanıta dayalı yaş yönetimi stratejilerini mümkün kılmaktadır. Yaş yönetimi uygulamaları, öğretim kalitesinin artırılmasından öğretmenlerin mutluluğuna, öğrenci başarılarına ve mesleğin uzun vadeli sürdürülebilirliğine kadar öğretmenler ve eğitim sistemi için pek çok fayda sunabilir.

Araştırma öğretmenler için **yaş yönetimi uygulamalarının avantajlarını** da şu şekilde belirtmektedir:

Kritik Küme: Avantajlar arasında sürekli eğitim ve gelişimin yanı sıra, yaş almanın aktif bir süreç olarak ele alınması ve öğretmenlerin refahının artırılması için düşünceleri teşvik eden uygulamalar ve bilgi paylaşımı yer almaktadır.

Mezo Küme: Avantajlar, öğrenciler ve eğitim kurumuyla güçlü bağlar oluşturmayı, kuşaklar arası iletişimi canlandırmayı, yaşam kalitesini iyileştirmeyi ve kurum kültürünü pekiştirmeyi içerir.

Geniş Kapsamlı Küme: Avantajlar, verimliliği artırma, yaşlıların tecrübe ve bilgi birikiminden yararlanma, öğretmenlik mesleğini daha cazip kılma ve öğretmenlerin daha yüksek yetkinliklere ulaşmasını sağlama gibi unsurları kapsar. Yaş yönetimi uygulamaları, eğitim kalitesinin artırılması, öğretmenlerin iyilik hali, öğrencilerin başarısı ve mesleğin uzun vadeli devamlılığı gibi pek çok fayda sunabilir.

Son olarak, araştırma, öğretmenler için **yaş yönetimi önlemlerinin olası olumsuz etkilerini** de şu şekilde değerlendirmiştir:

Kritik Küme: Ana olumsuz etki, yaş yönetimi stratejilerinin uygulanmasının maliyetidir, fakat bu maliyetler uzun vadede elde edilecek faydalarla karşılaştırıldığında göz ardı edilebilir.

Mezo Küme: Bazı yaşlı öğretmenlerin yeni öğrenme süreçlerine veya değişikliklere karşı gösterdikleri isteksizlik önemli bir olumsuz etken olabilir, ancak bu durum kişiye özel mesleki gelişim programlarıyla çözülebilir.

Geniş Kapsamlı Küme: Bu küme, belirli kariyer hedefleri veya çeşitli kurumsal olumsuz etkileri ele alır.

Araştırma raporu, okullardaki yaş yönetimi sorununun diğer eğitim sektörü sorunlarına kıyasla yeterince dikkate alınmadığını veya göz ardı edildiğini belirtmekte ve eğitim kalitesini korumak ve öğrencilere gerekli desteği sağlayan deneyimli öğretmenlerin önemini vurgulamaktadır. Bu rapor, öğretmenlerin yaşlarının eğitim sürecine olan etkisini vurgulamaktadır. Deneyimleriyle kıymetli katkılar sağlayan yaşlı öğretmenler, teknolojiye adaptasyon, enerji düzeylerini dengeleme ve muhtemel sağlık problemleri gibi bazı zorluklarla yüzleşebilirler. Eğitim kurumları, politika belirleyiciler ve idareciler, yaşlı öğretmenlerin hem güçlü hem de zorlayıcı yönlerini tanıyarak, her yaş grubundan öğretmenlere destek olacak şekilde yaş yönetimi stratejilerini göz önünde bulundurmalı ve proaktif önlemler almalıdırlar. Dengeli ve verimli bir öğretmen kadrosu, her daim daha üstün eğitim sonuçları elde edilmesine katkı sağlayacaktır.



1. Eğitim Sektöründe Yaş Yönetimine Giriş

Yaş yönetimi, 1980'lerin başlarında Finlandiya'da ortaya çıkan bir anlayıştır. O zamanlar Finlandiya, yaşlanan bir iş gücüne neden olan demografik değişikliklerle yüzleşmekteydi. Bu duruma yönelik, Finlandiya hükümeti ve iş dünyası, tüm yaş gruplarındaki çalışanların iş ve eğitim olanaklarına adil bir şekilde erişebilmeleri için çözüm yolları aramaya başladılar (Ilmarinen, Tuomi 1997, 2011).

Yaş yönetimi, tüm yaş gruplarındaki çalışanlara iş ve eğitim fırsatlarına adil erişimi sağlamayı amaçlayan ve geliştirilmeye devam eden bir kavramdır. Bu, çalışanların iş hayatında kalabilmelerini, gelişebilmelerini ve verimli olabilmelerini destekleyen strateji ve politikaların oluşturulması ve uygulanması sürecini ifade eder. Bu süreç, yaşlı çalışanların istihdamını sürdürebilmeleri için gerekli stratejileri ve genç çalışanların gelişimini ve ilerlemesini destekleyen çabaları kapsar.

Yaş yönetiminin temel amaçlarından biri, her ne yaşta ne olursa olsun tüm çalışanların sağlık, refah ve verimliliklerini artırmaktır. Bu durum, her yaş grubundan çalışanları kapsayan ve herkes için destekleyici bir iş ortamı oluşturulmasını hedefleyen politika ve uygulamaların geliştirilmesini içerir.

Günümüze dek yaş yönetimi, Finlandiya dışına yayılarak dünya genelinde iş gücü yönetiminde kabul gören bir yaklaşım haline gelmiştir. Yaş yönetimi, iş yerinde çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı desteklemenin yanı sıra, tüm yaş gruplarındaki çalışanların sağlık ve verimliliklerini artırmanın önemli bir aracı olarak kabul edilmektedir.

Eğitim sektöründe yaş yönetimi, öğretmenlerin farklı yaş gruplarından ve kariyer evrelerinden kaynaklanan özel ihtiyaçlarını ve zorluklarını ele almayı amaçlar. Yaş yönetiminin birçok ilkesi genel olarak uygulanabilir olsa da eğitim sektörü özelinde bazı özgün yaklaşımlar gerektirir.



2. Erasmus+ Projesi: Eğitim Sektöründe Karşılaşılan Yaşla Alakalı Sorunlar

Belirtilen zorluklara yönelik çözüm arayışı içinde, Avrupa Birliği'ne üye altı ülke, Erasmus+ projesi kapsamında "Eğitim Sektöründe Yaşla İlgili Sorunlar" isimli bir projeyi hayata geçirdi. Bu proje, eğitim alanında görev yapan kişilere yönelik kapsamlı bir kaynak seti oluşturarak onlara destek olmayı amaçlamaktadır. Bu çaba, bu alandaki geniş kapsamlı çalışmaların sadece bir bölümünü oluşturur.

Proje, eğitim sektörünün organizasyonel yönlerine odaklanarak, okul yöneticileri, politika belirleyiciler, sosyal paydaşlar, öğretmenler ve özellikle Sürekli Mesleki Gelişim eğitmenleri gibi farklı gruplara yönelik pratik kaynaklar sunmaktadır. Ana amaç, yaşlanan eğitim iş gücünü etkili bir şekilde yönetebilmek ve yaşa bağlı istihdam engellerini aşmaktır. Yaş yönetimi, okul personelinin mevcut ve gelecekteki görevlerini başarıyla sürdürebilmeleri için gerekli hazırlıkları içerir. Eğitimciler, yaş yönetimini, eğitim ortamını, politikalarını ve stratejilerini, 50 yaş üstü bireylerin okullardaki istihdamının artışına uyum sağlayacak şekilde, farklı yaş gruplarının ihtiyaçlarına göre düzenleyen bir dizi eylem olarak tanımlamışlardır.

Projenin temel hedefi, eğitim sektöründeki yaşla ilgili zorlukları etkin bir şekilde ele almak için eğitimcilere yönelik geniş bir pratik araç seti sunmaktır. Bu araçlar arasında şunlar yer almaktadır:

- Okullardaki yaşla ilgili sorunlara yönelik en iyi uygulamaların bir araya getirilmesi.
- Eğitimcilere etkili yaş yönetimi stratejileri seçmeleri konusunda rehberlik edecek vaka çalışmalarının karşılaştırmalı analizi ve öneriler.
- Seçilmiş okul personeline yaşla ilgili konularda eğitim vermek üzere eğitim programlarının hazırlanması.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim öğretmenleri ve eğitmenleri için bir model Sürekli Mesleki Gelişim programının geliştirilmesi.
- Bu araçların geniş kitlelere ulaşmasını sağlamak amacıyla bir web platformunun oluşturulması.

Bu rapor, projenin sonuçlarından biri olan ve karşılaştırmalı analizi içeren bir çalışmayı temsil etmektedir.

3. Mevcut Çalışmada Yer Alan Ülkelerin Avrupa ve Ulusal Düzeyde Politika Bağlıları

Avrupa'da ve projeye katılan ülkelerde, yasama organları toplum ve politika düzeyinde yaşla ilgili meseleleri ele almak için çalışmalar yürütmektedir. Avrupa Birliği, yaş yönetimini desteklemek ve her yaştan çalışanın ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli politikalar ve yönergeler sunmuştur.

Bu alandaki en önemli düzenlemelerden biri, 2000 yılında yürürlüğe giren İstihdam ve Mesleklerde Eşit Muamele Avrupa Yönergesidir. Bu yönergenin temel amacı, iş yerinde yaşa dayalı ayrımcılığı ve diğer faktörleri önlemektir. Yaşları ne olursa olsun tüm çalışanların adil bir şekilde muamele görmesini sağlayarak daha kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturur ve herkese eşit fırsatlar sunar.

Yönerge, AB üye devletlerinin yaş ayrımcılığına karşı koruma sağlamak ve istihdamda eşit muameleyi teşvik etmek için ulusal yasaları ve düzenlemeleri hayata geçirmelerini zorunlu kılar. 2000 yılı mart ayında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Lizbon Stratejisi, Avrupa'nın "daha fazla ve daha iyi iş imkanlarıyla sürdürülebilir büyüme sağlayabilen, dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi olmasını" hedeflemiştir. Bu stratejinin temel amaçlarından hiçbiri, Avrupa Birliği genelinde tam olarak gerçekleşmemiş olsa da çalışmalar devam etmektedir.

2010 yılında Lizbon Stratejisi, AVRUPA 2020 Gündemi ile yer değiştirmiştir.

Ayrıca Avrupa Birliği, yaş yönetimini teşvik etmeye ve her yaştan işçilerin ihtiyaçlarını desteklemeye yönelik diğer politikaları ve girişimleri de hayata geçirmiştir. Örneğin, Avrupa Komisyonu, her yaştan işçiler için sağlıklı iş yerlerinin önemini vurgulamak amacıyla "Her Yaştan Sağlıklı İş Yerleri" adında bir kampanya başlatmıştır. Kampanya, yaş dostu politika ve uygulamalar geliştirmeleri için işverenlere rehberlik ve destek sunmaktadır.

Bu politika ve girişimlerin yanı sıra, birçok Avrupa ülkesi yaş yönetimini teşvik etmeye ve her yaştan işçileri desteklemeye yönelik kendi yasalarını ve düzenlemelerini çıkarmıştır. Örneğin, Almanya 2007 yılında yaşlı çalışanların istihdamını teşvik etmek ve çalışmaya devam etmek isteyen yaşlı işçilere destek ve eğitim sağlamak için "Yaşlı Çalışanların İstihdamını Teşvik Etme Yasası"nı yürürlüğe koymuştur. İsveç 2013'te, insanların daha uzun süre çalışmalarını teşvik etmek ve emekliliği ertelemelerini sağlamak için yeni bir emeklilik sistemini hayata geçirmiştir. Yeni sistem, emeklilik yaşını yükseltmek, minimum emeklilik yaşını artırmak ve emeklilik yaşı sonrasında çalışmaya devam etmek için teşvikler sunmak gibi önlemleri içermektedir. İngiltere hükümeti, yaşlı işçileri desteklemeye ve yaş yönetimini teşvik etmeye yönelik bir dizi politika ve girişim başlatmıştır. Örneğin, 2011 yılında hükümet, yaşlı işçilerin değerini vurgulamayı ve iş yerinde yaş ayrımcılığına meydan okumayı amaçlayan "Yaş Pozitif" kampanyasını başlatmıştır. Hükümet ayrıca, varsayılan emeklilik yaşını kaldırmak için yasalar çıkarmış ve yaşlı işçileri desteklemeye yönelik eğitim ve öğretim programları için finansman sağlamıştır.

Avrupa'daki yasama kurumları, yaş yönetiminin önemini kabul ederek bu konuda politik düzeyde önlemler almışlardır. Bu adımlar, her yaş grubundan çalışanların gereksinimlerine dair artan bir bilinç ve anlayışın gelişmesine, böylece bölge çapında daha kapsamlı ve destekleyici bir iş ortamının oluşturulmasına katkı sağlamıştır.

Eğitim alanında yaş yönetimi, Avrupa'da çeşitli özel yasama kurumları, politikalar ve girişimlerle ele alınmıştır:

- Avrupa Komisyonu, öğretmenler de dâhil olmak üzere yaşlı çalışanların iş gücü piyasasına etkin katılımını desteklemek amacıyla bir dizi girişimde bulunmuştur. Bu girişimlerden bazıları, yaş yönetimi politikalarını teşvik etmeyi ve yaşlı çalışanların gereksinimlerini karşılamayı hedefleyen Aktif Yaşlanma ve Kuşaklararası Dayanışma Avrupa Yılı ile her yaştan çalışanın adil ve eşit muamele görmesini amaçlayan Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı'dır.
- Avrupa Konseyi, eğitimde yaş çeşitliliğini desteklemek ve yaş ayrımcılığı ile mücadele etmek için bir dizi karar ve tavsiye almıştır. Bunlar arasında Yaş Çeşitliliği ve Yaşam Boyu Öğrenme üzerine Tavsiye ile İnsan Hakları Eğitimi Teşviki üzerine Tavsiye bulunmaktadır.
- Avrupa Parlamentosu da öğretmenlerin yaş yönetimi meselesini ele almıştır. Örneğin, 2017 yılında Parlamento, mülteci krizinin eğitim bağlamında gerektirdiği öğretim ve okullarda hoşgörü ile karşılıklı saygıyı artırmak için bir karar almış ve öğretmenlerin çok kültürlülük konularında uygun eğitim almasının önemini vurgulamıştır.

Avrupa yasama kurumları arasında, öğretmenler başta olmak üzere diğer çalışanlar için de yaş yönetiminin önemi konusunda artan bir farkındalık ve eğitim sektöründeki yaşlı çalışanların ihtiyaçlarını destekleyen politikaların ve girişimlerin teşvik edilmesi yönünde bir kararlılık mevcuttur.

Çek Cumhuriyeti

Çek Cumhuriyeti'nde, öğretmenler için yaş yönetimini destekleyen birçok politika ve girişim mevcuttur. Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı, öğretmenlerin yeni yöntem ve teknolojilerle güncel kalmasını sağlayan ömür boyu öğrenme ve mesleki gelişim programları sunmaktadır. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, yeniden eğitim, beceri artırma ve işe yerleştirme desteği ile öğretmenler de dahil olmak üzere yaşlı çalışanlara destek vermektedir. İşverenlerin yaşlı çalışanları işe almasını ve tutmasını teşvik eden vergi teşvikleri, ayrımcılığın önlenmesine katkıda bulunmaktadır. Eğitim Bakanlığı ayrıca öğretmenlerin sağlık ve esenliğine odaklanarak, sağlıklı yaşam tarzları ve stres yönetimi için destek sağlamaktadır. Ayrıca, yaşlı öğretmenlerin mesleki gelişimini kolaylaştıran bir program aracılığıyla mentorluk ve işbirlikçi öğrenme imkanları sunulmaktadır. Bu girişimler, eğitim sistemine yaşlı öğretmenlerin değerli katkılarını destekleyerek yaş çeşitliliğini sağlamakta ve Avrupa genelinde yaşlı çalışanların işgücü piyasasındaki ihtiyaçlarını ele almak için yapılan çabalara uyum sağlamaktadır.

Romanya

Romanya'da, eğitim dahil olmak üzere farklı sektörlerde yaş yönetimini destekleyen çeşitli politika ve girişimler bulunmaktadır. Örneğin, Çalışma ve Sosyal Adalet Bakanlığı, öğretmenler gibi yaşlı çalışanların istihdamını desteklemek amacıyla yeniden eğitim, beceri artırma ve işe yerleştirme desteği gibi girişimler sunmaktadır. İşverenlerin yaşlı çalışanları işe almalarını teşvik eden vergi teşvikleri de sağlanmaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı, yaşlı öğretmenler de dahil olmak üzere öğretmenler için ömür boyu öğrenme ve mesleki gelişimi teşvik eden programlar ve ile sağlıklı yaşamı amaçlayan girişimler sunmuştur. Ayrıca, deneyimli öğretmenleri genç olanlarla eşleştirerek rehberlik ve destek sağlayan bir mentorluk programı bulunmaktadır.

Romanya, öğretmenlik veya diğer mesleklerde yaş yönetimi için özel yasalara sahip olmamakla birlikte, yaş konusunda ayrımcılığını konu alan ve eşit muamele ilkelerini destekleyen bazı yasal düzenlemelere sahiptir. Eşit fırsatlar yasası, İş Kanunu, işsizlik sigortası, kamu sektörü maaş sistemi ve Eşit Fırsatlar Ulusal Ajansı, yaş çeşitliliğini teşvik etmekte ve yaşlı öğretmenlerin eğitime değerli katkılarını desteklemektedir.

İtalya

İtalya'da, öğretmenlere yönelik yaş yönetimi konusunda çeşitli politikalar ve girişimler bulunmaktadır. Bunlar arasında, yaşlı çalışanlara daha uygun bir çalışma ortamı sağlayarak aktif yaşlanmayı destekleyen "Aktif Yaşlanma 2020" programı ve öğretmenlerin, yaşlılar da dahil, mesleki gelişimine katkıda bulunmayı hedefleyen "La Buona Scuola" planı yer almaktadır. İtalyan Ulusal Yaşlıların Teşviki ve Sosyal Dayanışma Enstitüsü (INPS), yaşlı çalışanları istihdam eden şirketlere, öğretmenleri de kapsayacak şekilde, vergi indirimleri ve eğitim desteği sunmaktadır. Ayrıca, yaşlı çalışanların istekleri doğrultusunda çalışmaya devam edebilmelerine imkân tanıyan esnek emeklilik yaşını sunmaktadır. Araştırmacılar, İtalya'da, resmi olarak kamu eğitim sistemi tarafından atanmamış, yılların deneyimine sahip ve yeni eğitim teknolojileri konusunda eğitim almış genç öğretmenlerin yüksek oranda sabit bir iş talep ettiğini belirtmiştir.

Yaş yönetimi ve yaşlı çalışanların istihdamını desteklemek adına İtalya, İşçilerin Statüsü gibi ayrımcılığa karşı koruma sağlayan önemli yasalar ile iş güvenliği ve esnek emeklilik için düzenlemeler içeren İş Kanunu'na sahiptir. Emeklilik reformları, yaşlı çalışanların ihtiyaçlarını ve emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini dikkate alarak emeklilik yaşını ve seçeneklerini düzenlemiştir. Ulusal Toplu İş Sözleşmeleri, yaş yönetimi hükümleri içerebilir ve 2014'te yayınlanan Aktif Yaşlanma üzerine Ulusal Stratejik Çerçeve, yaşlı çalışanların mesleki gelişimini desteklemek ve yaş dostu çalışma ortamları oluşturmak için bir plan sunmaktadır.

İspanya

İspanya'da öğretmenler için yaş yönetimi, çeşitli politikalar ve girişimlerle ele alınmaktadır. Eğitim ve Mesleki Eğitim Bakanlığı'nın başlattığı Öğretmenlerin Mesleki Gelişim ve Hareketliliğini Teşvik Eden Önlemler, tüm yaş grupları için eğitim ve değişim programları sunarak öğretmenlerin kariyer gelişimini desteklemektedir. 2019'da tanıtılan Öğretmenlik Mesleğinin Teşviki Ulusal Planı, yaş dostu koşullar ve eğitim fırsatları yoluyla yaşlı öğretmenler için iş güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, Endülüs gibi bölgesel hükümetlerin yaşlı öğretmenlerin istihdamını eğitim ve iyileştirilmiş çalışma koşulları ile destekleyen kendi politikaları bulunmaktadır.

İspanya'da, öğretmenler için yaş yönetimi politikaları tam olarak net olmamakla birlikte, eğitim sektöründeki istihdam uygulamalarını dolaylı olarak etkileyen düzenlemeler mevcuttur. Aktif Yaşlanma Stratejisi, mesleki gelişimi ve yaş dostu iş yerlerini teşvik etmektedir. İstihdam Ulusal Anlaşması, yaşlı çalışanların istihdamı ve esnekliği için önlemler içermektedir. Pandemi sırasında teşvik edilen uzaktan çalışma, yaşlı çalışanların iş güvenliğini desteklemektedir. Aktif Yaşlanma ve Kuşaklararası Dayanışma Ulusal Stratejisi, yaş dostu koşulları ve kuşaklararası iş birliğini teşvik etmektedir. Genel olarak, bu politika ve girişimler, İspanya'da yaşlı öğretmenlerin istihdamını, iş güvenliğini ve mesleki gelişimini desteklemek için bir çerçeve sağlamaktadır.

Portekiz

Portekiz'de, öğretmenler için özel yaş yönetimi yasaları bulunmamakla birlikte, yaşlı çalışanların haklarını ve eşit fırsatları destekleyen yasal hükümler ve politikalar uygulanmaktadır. İstihdam Kanunu, yaşa dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve öğretmenlerin refah ve iş-yaşam dengesi için çalışma koşullarını belirlemektedir.

Sosyal Güvenlik Sistemi, emeklilik ve hastalık yardımları gibi destekler sunarak öğretmenler de dahil olmak üzere çalışanların kariyerleri boyunca yanında olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Programı, tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli iş yerleri yaratmaya odaklanarak, yaşlı öğretmenler için kritik öneme sahiptir.

Portekiz'de, öğretmenler için yaş yönetimini ele alan bazı politika ve girişimler hayata geçirilmiştir. Sürekli Mesleki Gelişim (CPD), öğretmenler için ömür boyu öğrenme ve beceri gelişimini teşvik etmektedir. Esnek çalışma düzenlemeleri, yaşlı öğretmenlerin iş yüklerini yönetmelerine yardımcı olmaktadır. Erken emeklilik programları, öğretmenlerin iş gücünden sorunsuz bir şekilde ayrılmasına destek olmaktadır. Sağlık ve esenlik programları, yaşlandıkça öğretmenlerin sağlıklı yaşam tarzlarını teşvik etmekte ve esenlikleri için kaynaklar sağlamaktadır.

Portekiz, öğretmenler için kapsamlı bir yaş yönetimi politikasına sahip olmasa da mevcut girişimler öğretmenleri desteklemek ve meslek içinde ömür boyu öğrenme ve refahı teşvik etme konusundaki kararlılığı göstermektedir.

Türkiye

Türkiye'de, öğretmenler için özel hükümler de içeren iş yerinde yaş yönetimini ele alan çeşitli yasalar ve düzenlemeler bulunmaktadır. Ana yasalar arasında ayrımcılığa karşı koruma sağlayan İş Kanunu No. 4857 ve kamu görevlisi istihdamını düzenleyen Devlet Memurları Kanunu No. 657 yer almaktadır. Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu No. 2828, emekli çalışanlara, öğretmenlere de dahil olmak üzere, faydalar sağlamakta ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş yerindeki standartları belirlemektedir.

Ayrıca, Öğretmenler için Meslek Etiği Kanunu mesleki davranış kurallarını belirlemektedir. Türkiye, kariyer planlaması, esnek emeklilik seçenekleri, sağlık ve esenlik programları ve yaş ayrımcılığının önlenmesi gibi politikalarla öğretmenler için yaş yönetimini desteklemektedir. Bu girişimler, öğretmenlerin refahını, mesleki büyümeyi ve onların eğitime ve topluma sürekli katkılarını teşvik etmektedir.

4. AB Eğitim Sektöründeki Yaş Verileri: Mevcut Bilgilerimiz Nelerdir?

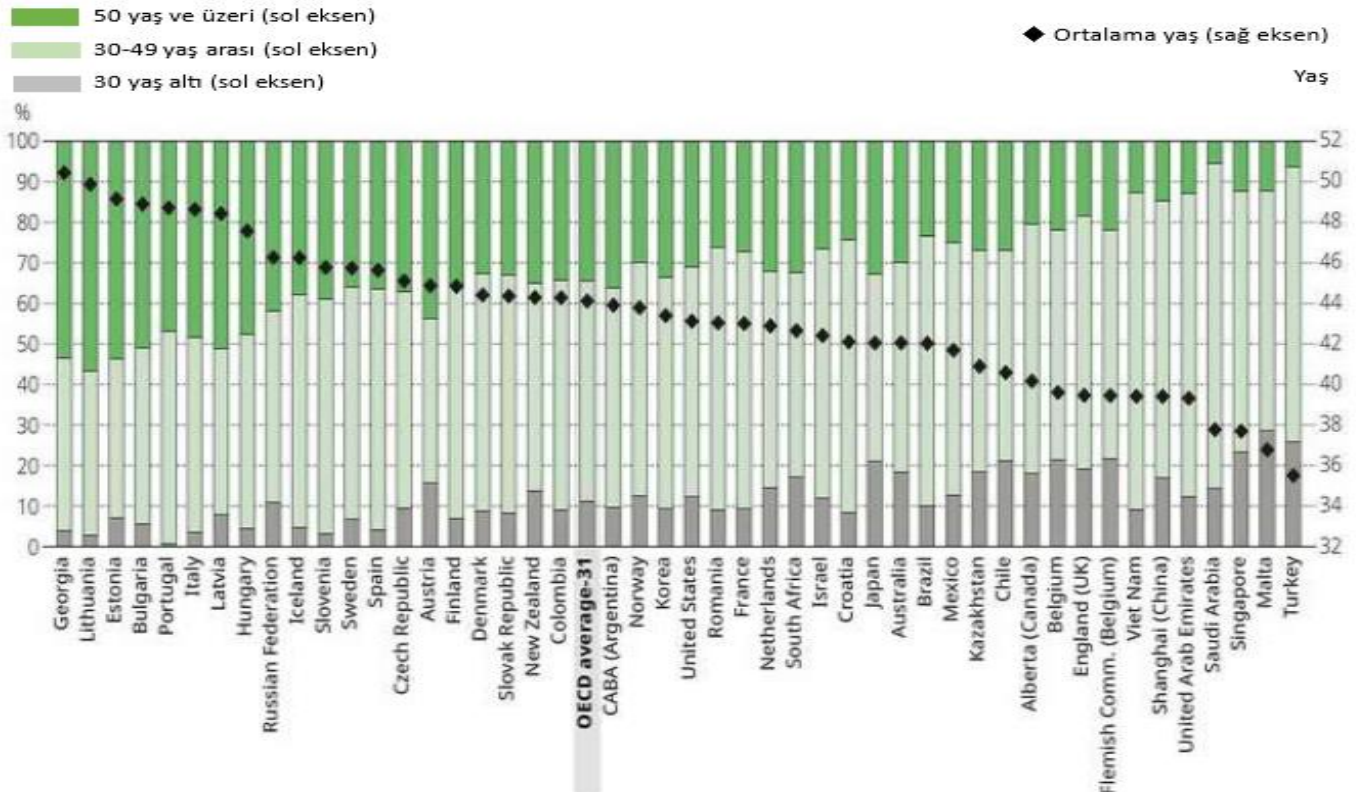
Bir ülkenin eğitim sisteminde genç ve deneyimli öğretmenlerin dengeli bir şekilde yer alması büyük önem taşır. Mevcut veriler sınırlı olsa da, öğretmenlerin yaş dağılımı ve bunun eğitim sistemine etkileri hakkında önemli bilgiler edinilmektedir. Yaşlı öğretmenlerin emekliliğe ayrılma süreçleri, iş gücü planlaması ve öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilecek nitelikli öğretmenlerin sağlanması gibi konularda yaşanan zorluklar incelenmektedir.

Batı Avrupa'daki birçok ülke, politika geliştirme sürecine katkıda bulunmak amacıyla öğretmen yaş verilerinin toplanmasını ve raporlanmasını iyileştirmek için çaba sarf etmektedir. Ancak, daha standart verilere ve öğretmen iş gücündeki demografik değişikliklerin sonuçlarını politika yapıcıların daha iyi kavrayabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Öğretmen yaşlarına ilişkin verilerin ana kaynağı, OECD tarafından her beş yılda bir düzenlenen Uluslararası Öğretim ve Öğrenme Anketi TALIS'tir. TALIS, öğretmenlerin demografik özellikleri, nitelikleri, çalışma koşulları ve mesleki gelişim olanakları hakkında bilgi toplar ve öğretmen iş gücünün yaş yapısına odaklanır. Anket, katılımcı ülkelerdeki öğretmenlerin yaş dağılımını, yaşlı öğretmenlerin emeklilik planlarını ve genç öğretmenlerin işe alım süreçlerini değerlendirir. TALIS verileri, öğretmen iş gücünün yaşlanma trendlerini ortaya koyarak, politika yapıcıların iş gücü planlaması ve stratejileri konusunda daha bilinçli kararlar almasına yardımcı olmaktadır.

Son TALIS anketi 2018 yılında yapılarak sonuçları 2019'da yayımlanmıştır ve bu anket 48 ülkeyi kapsamıştır. Öğretmenlerin ortalama yaşı, Türkiye'de 36 iken Gürcistan'da 50'ye kadar değişkenlik göstermektedir. Suudi Arabistan, Türkiye'ye kıyasla daha az (%5) 50 yaş üstü öğretmene sahipken, Litvanya, Estonya, Gürcistan, Letonya ve Bulgaristan gibi ülkelerde öğretmenlerin yarısından fazlası 50 yaşın üzerindedir.

2018'de OECD ülkelerinde öğretmenlerin ortalama yaşı yaklaşık 44 olup, ülkeler arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar, genç (30 yaş altı) ve yaşlı (50 yaş ve üstü) öğretmen oranlarındaki değişikliklerle



öne çıkmaktadır. Örneğin, Belçika, İngiltere, Malta, Suudi Arabistan, Şanghay, Singapur, Türkiye, Birleşik Arap Emirlikleri ve Vietnam gibi ülkelerde ortalama öğretmen yaşı 40 veya daha gençken; Bulgaristan, Estonya,

Şekil 1: OECD'de öğretmenlerin yaş dağılımı ve yapısı- 2018.

Gürcistan, İtalya, Letonya, Litvanya ve Portekiz gibi ülkelerde ortalama öğretmen yaşı 48'in üzerindedir. Özellikle Bulgaristan, Estonya, Gürcistan, Letonya ve Litvanya'da öğretmenlerin yarısından fazlası 50 yaş ve üzerinde olup, Macaristan, İtalya ve Portekiz'de de öğretmenlerin %45'inden fazlası bu yaş aralığındadır. Bu durum öğretmenlerin yaş ortalamalarının artmasına işaret etmektedir.

Litvanya'da öğretmenlerin yarısından çoğu 50 yaşın üzerindeyken, Macaristan, İtalya ve Portekiz'de öğretmenlerin yaklaşık %45'i bu yaş grubunda yer almaktadır. Bu durum, öğretmen nüfusunun yaşlanmakta olduğunun bir işareti olarak değerlendirilmiştir. Avrupa'nın birçok ülkesinde eğitim kadrosunun yaş ortalaması artmakta ve yaşlanma problemi artmaktadır. Ancak Belçika, Almanya, Malta, Hollanda, Avusturya, İsveç, Norveç, İsviçre ve Birleşik Krallık gibi dokuz ülke bu durumdan muaf tutulabilir; zira bu ülkelerde yaş ortalaması sabit kalmakta veya küçük iyileşmeler gözlemlenmektedir. Portekiz, öğretim elemanlarının yaş ortalamasının hızla arttığı konusunda en olumsuz durumda olan ülkedir. Yaşlanma eğilimi, eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilecek ve eğitim politikaları ile iş gücü planlaması için önem arz eden bir konudur. Bu, eğitim sisteminin gelecekte öğrenci ihtiyaçlarını karşılayabilmesi adına etkili yaş yönetimi stratejileri ve önlemlerinin geliştirilmesinin zorunluluğunu göstermektedir.

Avrupa'daki öğretim elemanlarının yaşlanmasıyla ilgili dikkate değer bir başka nokta, üniversite mezunlarının oranı ile 55 yaş üstü öğretim elemanlarının sayılarının karşılaştırılmasıdır. Bu karşılaştırma, belirli bir yaş grubundaki öğretim kadrosunun yenilenmesi için gereken süreyi tahmin etmeye imkân tanır. Yüksek bir oran, öğretim elemanlarının değişiminin daha uzun süreceğini ve emeklilik nedeniyle ayrılan eğitimcilerin yerlerinin doldurulmasının güçleşeceğine işaret etmektedir.

Özellikle Portekiz'de, 55 yaş ve üzeri öğretmenlerin yenilenme hızı 11 yıl sürmekte ve bu, öğretim kadrosunun yenilenme kapasitesi açısından ciddi bir risk oluşturmaktadır. Bu süre zarfında tüm kategorinin emekli olma ihtimali bulunmaktadır. Litvanya, Yunanistan, Letonya ve Romanya'da da benzer şekilde olumsuz durumlar söz konusuysen, Kıbrıs, Malta, Büyük Britanya, İspanya ve Polonya daha olumlu bir durum sergilemektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, incelenen Avrupa ülkelerinde ortalama yaş artmaktadır. Bu nedenle, birçok ülke öğretim elemanlarının yaşlanması tehdidi altındadır. Deneyimli öğretmenler emekliye ayrıldıkça, özellikle matematik ve fen gibi alanlarda, onların yerini alacak yeterli nitelikte öğretmen bulmak zorlaşabilir. Bu durum, öğretmen açığının artmasına ve sınıf mevcutlarının yükselmesine yol açmakta ve öğrencilerin aldığı eğitim kalitesini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, yaşlı öğretmenlerin daha sık devamsızlık yapması veya erken emekliliği tercih etmesi, mevcut sorunları daha da ağırlaştırabilir.

50 yaş üstü öğretmenlerin mezunlara oranı

	Sıralama	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Belçika	17	2,50	2,73	2,81	3,04	3,25	3,59	3,89
Bulgaristan	13	2,84	2,96	3,04	2,99	3,29	3,47	3,51
Çek Cumhuriyeti	8	1,65	2,00	2,34	2,70	3,09	3,10	2,90
Almanya	14	6,04	5,34	5,00	4,60	3,80	3,72	3,61
Yunanistan	21	3,96	2,78	4,53	4,65	5,65	5,71	6,10
İspanya	4	1,58	1,28	1,35	1,38	1,43	1,63	1,45
Fransa	11	4,92	5,08	3,98	3,33	3,22	3,25	3,33
Kıbrıs	1	0,93	0,55	0,77	1,06	0,74	1,02	0,77
Letonya	20	3,86	6,28	6,08	6,16	11,82	6,01	5,38
Litvanya	22	2,65	3,92	5,26	6,40	7,48	8,47	9,30
Macaristan	12	2,17	2,16	2,19	2,34	2,77	3,27	3,42
Malta	3	1,60	1,65	1,05	1,40	1,62	2,27	1,23
Hollanda	18	3,57	3,64	x	x	3,93	3,86	4,09
Avusturya	10	2,62	2,61	2,43	2,78	2,74	3,08	3,14
Polonya	5	x	x	0,89	1,03	1,08	1,24	1,59
Portekiz	23	3,36	3,97	4,47	6,89	8,17	9,70	10,98
Romanya	19	7,82	1,51	7,37	6,63	5,39	5,64	5,25
Slovakya	7	1,33	11,92	1,72	1,85	2,08	2,21	2,52
Finlandiya	16	4,33	4,21	3,88	3,96	3,76	3,66	3,78
İsveç	15	3,91	3,50	3,77	3,68	4,03	3,70	3,65
Norveç	6	3,51	3,26	3,08	2,93	2,76	2,53	2,23
İsviçre	9	3,05	2,83	2,92	2,90	3,02	2,95	2,93
Birleşik Krallık	2	1,07	1,19	1,09	1,00	1,04	1,03	1,02
Ortalama		3,15	3,43	3,18	3,35	3,75	3,69	3,74

Not:

Oranlar, 55 yaş üstü öğretmenlerin mezunlarla değiştirilmesi için gereken devir yılı sayısını temsil eder. Sıralama, devir oranı için küçükten büyüğe şeklindedir.

Şekil 2: 55 yaşın üzerindeki öğretmenler ile mezunlar arasındaki yaş oranı. (Kaynak: Seçilmiş AB ülkelerinde öğretmenlerin yaş yapısı - P. Marinič, P. Pecina, Masaryk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, INTED2022 Konferansı Bildirileri, 7-8 Mart 2022, ISBN: 978-84-09-37758-9)

OECD'nin "Eğitime Genel Bakış 2018" raporuna göre, OECD ülkelerinde ilkokuldan liseye kadar eğitim veren öğretmenlerin emeklilik yaşı ortalama erkekler için 64,3, kadınlar için ise 63,7'dir. Bu istatistikler, birçok öğretmenin emeklilik yaşına yakın olduğunu ve bu sebeple Avrupa'nın eğitim sistemlerinin önümüzdeki 15 yıl içerisinde önemli ölçüde öğretmen değişikliğine gitmesi gerekebileceğine işaret etmektedir. Bu durum, özellikle belirli alanlarda veya bölgelerde deneyimli ve yetkin öğretmen sıkıntısına yol açma potansiyeline sahiptir.

OECD, Avrupa Birliği'ndeki öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin önümüzdeki on yıl içinde veya daha kısa sürede değişeceğini öngörmektedir. İtalya, Bulgaristan, Litvanya, Estonya, Yunanistan ve Letonya'da ortaöğretim öğretmenlerinin yarısı, İtalya, Bulgaristan ve Litvanya'da ise ilkokul öğretmenlerinin yarısının yenilenmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu durum, eğitim sistemleri ve politika yapıcılar için ciddi bir zorluk teşkil etmekte ve yeni öğretmenlerin işe alınması, mevcut öğretmenlerin mesleki gelişiminin ve refahının desteklenmesi için stratejiler geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenlerin yaş dağılımı, eğitim politikalarının oluşturulması, yeni öğretmenlerin yetiştirilmesi ve mevcut öğretmenlere destek sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Sınıflarda dijital teknolojilerin kullanımındaki artış, öğretmenlerin yaş faktörünü daha belirgin kılmaktadır. Bu durum, öğretmen eğitim programlarında dijital

yetkinliklere daha fazla önem verilmesini zorunlu hale getirmektedir. Pek çok tecrübeli öğretmen, dijital teknolojilerin eğitim sektöründe yaygınlaşmaya başlamasından önce göreve gelmişlerdir. Bu sebeple, tecrübeli öğretmenlerin yeni teknolojilere ve eğitim metotlarına adaptasyonunu kolaylaştıracak özel mesleki gelişim programları gereklidir. Ayrıca, emekliye ayrılan öğretmenlerden oluşan pozisyonları doldurmak, özellikle öğrenci nüfusundaki beklenen artışların bazı bölgelerde öğretmen ihtiyacını artırabileceği göz önünde bulundurulduğunda, emeklilikten kaynaklanan eksikliği telafi etmek için kritik bir öneme sahiptir.

2014 yılında yayınlanan bir UNESCO raporuna göre, Avrupa nüfusunun yaşlanması ve öğretmenlerin bireysel emeklilik planlarına katılımının teşvik edilmesi, öğretmen iş gücünün yaşlanmasına katkıda bulunabilir. Avrupa Birliği'ndeki emeklilik sistemleri, öğretmenleri daha uzun süre görev yapmaya teşvik ederek emekliliklerini ertelemelerine yol açabilir ve bu da yaşlı bir iş gücü oluşumuna katkıda bulunabilir. Bu durum, genç öğretmenlerin terfi etmelerini engelleyebilir ve yeni mezunların öğretmenlik mesleğine girmeleri için fırsatları sınırlayabilir. Demografik değişimlerin yanı sıra, öğretmen emeklilik sistemlerinin iş gücünün yaş dağılımı üzerindeki etkilerini ve gelecekteki olası zorlukları göz önünde bulundurmak büyük önem taşımaktadır.

Avrupa'da Öğretmenlik Kadınların Mesleği Olarak Görülmektedir

2019 yılında Avrupa Birliği'nde öğretmenlik yapan kadınların oranı yaklaşık yüzde yetmiş olup, bu durum öğretmenliğin Avrupa'da kadınların egemen olduğu bir meslek olduğunu göstermektedir. Öğretmenler arasındaki cinsiyet dengesi, erkek öğretmen oranının bazı ülkelerde daha fazla olduğu durumlar da dahil olmak üzere, ülkeden ülkeye değişiklik gösterirken, eğitim seviyesi arttıkça kadın öğretmen oranının azaldığı görülmektedir: okul öncesi seviyede yüzde 95,8, ilkökul seviyesinde yüzde 85,5 ve ortaokul seviyesinde yüzde 64,7 kadın öğretmen bulunmaktadır. Kadın akademisyenlerin oranı sadece Romanya'da yüzde 50,8, Finlandiya'da yüzde 51,9, Letonya'da yüzde 54,5 ve Litvanya'da yüzde 56,7 ile yüzde elli sınırını aşmaktadır. Diğer AB ülkelerinde bu oran genellikle yüzde kırk ile elli arasında değişirken, Yunanistan, Malta ve Lüksemburg gibi ülkelerde kadın akademisyen oranı yüzde otuz altına düşmektedir. AB genelinde mesleki eğitimde görev yapan öğretmenlerin yaklaşık yüzde altmışı kadındır.

Öğretmenlik mesleğindeki cinsiyet dengesizliğinin çeşitli sebepleri vardır. Erkekler, kariyer olanaklarının sınırlı olması ve diğer benzer niteliklere sahip mesleklerle kıyaslandığında daha az kazanç gibi faktörler nedeniyle öğretmenlik mesleğini daha az tercih edebilirler. Kültürel olarak, cinsiyet stereotipleri sıklıkla kadınları öğretmenlik için daha uygun olarak tanımlar ve bu düşünce, özellikle küçük çocukların eğitimi söz konusu olduğunda daha yaygındır. Bu iki faktör, öğretmenlik mesleğinin cazibesini artırmanın ve öğrencilere daha geniş bir rol model yelpazesi sunmanın, ayrıca belirli derslerdeki ya da genel olarak öğretmen açığını gidermenin önemini vurgulamaktadır.

Bunun yanı sıra, bazı çalışmalar öğretmenlik mesleğ inin kadınlaşmasının, öğretmenliğ in tarihsel olarak "kadın iş i" olarak küç ümsenmesi sonucunda öğretmenlerin daha düşük ücret ve statüye sahip olmasına neden olduğunu ortaya koymuştur (Schmude, J., Jackisch, S. 2019). Bu durum, mesleğ in erkekler için cazibesini azaltan faktörlerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca, duygusal emek, çalışma koş ullarındaki otonomi gibi iş in doğ asından kaynaklanan faktörler de öğretmenlik mesleğ inin cinsiyete dayalı yapısını etkileyen etmenler arasında yer almaktadır. Bu sorunların çöz ülmesinin, mesleğ i daha cazip ve çeş itli hale getirerek hem öğrencilere hem de öğretmen iş gücüne pozitif etki edeceğ i tahmin edilmektedir.



5. Eğitimde yaşa bağlı sorunlar ile ilgili yapılan araştırmalar ve anketler

[Teachers Working Longer Review: final report findings](#)" adlı çalışma, öğretmenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal zorlukları üzerine uluslararası araştırma literatürünü üzerinde Hızlı Kanıt Değerlendirmesi (REA) ve veri analizine dayanarak elde edilen bulguları sunmaktadır. Bu bulgular, yaşça büyük öğretmenlerin daha yüksek stres seviyeleri rapor ettiğini, zihinsel sağlık sorunları ve stresle ilişkili hastalıkların sağlık nedenli emeklilik için sıkça belirtildiğini, 50 yaş üstü öğretmenlerin genç meslektaşlarına göre daha düşük refah ve sağlık seviyeleri rapor ettiğini ve fiziksel hastalıkları daha fazla yaşadıklarını göstermektedir.

[Mayıs 2020'de American Enterprise Institute tarafından yayımlanan bir raporda](#), Jessica Schurz ve John Bailey, yaşça büyük öğretmenlerin meslekte tutulması için potansiyel stratejiler önermektedir. [Wellcome Trust tarafından desteklenen bir araştırma](#), sürekli mesleki gelişime katılımın fen bilgisi öğretmenlerinin mesleki süreçlerini iyileştirdiğini ortaya koymaktadır.

"[Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers](#)" raporu, öğretmenlerin eğitimleri, işe alımları, mesleki yaşamları ve kariyer gelişimleri üzerine odaklanmaktadır. Rapor, etkili öğretmenleri okullara çekmek, geliştirmek ve tutmak için politikaların önemini vurgulamakta ve öğretmenlik mesleğinin gelecekteki temsilini ve öğretmenlerin desteklenmesi için yeni prensiplerin tasarlanması gerekliliğini belirtmektedir.

[Bir diğer çalışma](#), öğretmenlerin deneyim yılları ile öğretim kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemekte ve başlangıç öğretmenlerinin (0-3 yıl deneyim) öğretim kalitesinin düşük olmadığını, ancak 4-5 yıl deneyimli öğretmenlerde öğretim kalitesinde düşüşe dair bazı kanıtlar bulunduğunu göstermektedir. Araştırma, öğretim kalitesinin genel olarak yüksek olabileceğini ve hedeflenmiş destek ile kanıta dayalı mesleki öğrenmenin tüm öğretmenlere fayda sağlayabileceğini öne sürmektedir.

Son on yılda yapılan diğer çalışmalar ve makaleler, öğretmenlerin yaşla ilgili çeşitli acil sorunlarını, problemlerini ve zorluklarını tanımlamış ve tartışmıştır. Bunlar arasında sağlık ve fiziksel zorluklar, teknoloji kullanımındaki zorluklar, mesleki tükenmişlik, değişime direnç ve yaş ayrımcılığı gibi konular bulunmaktadır.

Dünya çapında ve farklı eğitim bağlamlarında öğretmenlerin yaşla ilgili karşılaştığı sorunlar ve zorluklardan bazıları şunlardır:

- Yaşla ilgili sağlık sorunları: Özellikle yaşlı öğretmenler, iş performanslarını etkileyebilecek sağlık sorunları riski altındadır. Bu sorunlar arasında hareketlilik kısıtlamaları, bilişsel düşüş ve kronik hastalıklar yer alabilir.
- Tükenmişlik ve stres: Yaşlı öğretmenlerin, tükenmişlik sendromu veya stres düzeyinde artış yaşama olasılığı daha yüksektir, bu da iş tatminlerini ve genel refahlarını olumsuz etkiler.
- Teknoloji ve dijital beceriler: Eğitimde dijital teknolojilerin artan kullanımıyla yaşlı öğretmenler, gerekli teknolojik becerileri kazanmakta zorlanabilirler.
- Kuşak farklılıkları: Yaşlı öğretmenler, genç meslektaşları ve öğrencilerle kuşak farklılıkları yaşayabilirler, bu da iletişim ve iş birliği zorluklarına neden olabilir.
- Kariyer durgunluğu: Yaşlı öğretmenler, kariyerlerinde büyüme veya ilerleme fırsatlarının sınırlı olması nedeniyle durgunluk hissedebilirler.

Mevcut araştırmanın, ilgili sonuçlar ve bulgular üzerinde, konu hakkında önceki çalışmalar, raporlar ve makalelere kanıtlar sunduğunu belirtmek önemlidir.

6. Vaka çalışması seçimi ve veri toplama

İş gücündeki yaşlı çalışan sayısının artışı, yaş yönetiminin önemini artırmaktadır. Bu artış, toplumun yaşlanması, emeklilik şartlarının değişmesi ve bazı sektörlerde nitelikli eleman sıkıntısı gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Etkili bir yaş yönetimi, işletmelerin yaşlı çalışanları elde tutmalarına, yaşa bağlı sağlık ve esenlik sorunlarıyla başa çıkmalarına ve yaşlı çalışanların deneyimlerini genç nesillere aktarmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, iş gücünün çeşitliliğini ve kapsayıcılığını artırarak yaş temelli ayrımcılığın önüne geçilebilir. İşletmeler, bu trende uyum sağlamalı veya bu değişikliğe hazır olmalıdır ve yaş yönetiminin hedeflerinden biri, demografik değişikliklere karşı uygulanabilir çözümler sunmaktır. Ancak, bireylerin ve kurumların sürekli eğitim yoluyla insan potansiyelini geliştirmesi ve işteki üretkenliği ve verimliliği koruması gerekmektedir. Çoğu zaman, yaş yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında veya sosyal sorumluluk bilinciyle insan kaynaklarının geliştirilmesi için bir fırsat olarak görülebilir.

Bu nedenle, yaş yönetimi faaliyetleri, sadece 50 yaş ve üzeri çalışanları değil, tüm yaş gruplarındaki çalışanları kapsamalı, farklı meslek dallarına uyarlanmalı ve kurumsal düzeyde bireysel ve kurumsal hedeflere odaklanmalıdır.

Bu çalışmanın ana amacı, eğitim sistemine yönelik yaş yönetimi uygulamalarını desteklemek için mevcut bilimsel verileri gözden geçirmektir. Kalitatif araştırma tasarımı, eğitim sektöründeki bireylerin yaş ve yaşlanma konularındaki profesyonel algılarını tanımlamak ve incelemek amacıyla kullanılmıştır.

Veri toplama yöntemi olarak vaka çalışmaları tercih edilmiştir. Bu çalışmalar, bireyler, gruplar ve organizasyonlar hakkında detaylı bilgiler sunarak belirli bir bağlamı derinlemesine incelemeyi amaçlar. Vaka çalışmalarında, ilgili bilgilerin toplanması, analizi, işlenmesi ve saklanması için çeşitli tamamlayıcı teknikler kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan eğitim kurumları, okul öncesi eğitimden üniversite düzeyine kadar geniş bir yelpazede çeşitlilik göstermiştir. Hem kamu hem de özel eğitim kurumları araştırmaya dahil edilerek yaş yönetimi konusundaki mevcut sorunlar ve çözümler hakkında geniş ve kapsamlı bir perspektif elde edilmiştir.

Vaka çalışmalarını oluşturan anahtar kişiler genellikle yönetici pozisyonlarındaki kişilerdir (okul müdürleri, insan kaynakları departmanı yöneticileri, müfredat alanlarının liderleri veya öğretmenler). Bazı katılımcılar emeklilik yaşına yakın olup, yaşlanma olgusu ve öğretmenlik mesleği hakkındaki kişisel görüşlerini paylaşmışlardır.

Katılımcılar ve organizasyonlar, kişisel ilişkiler, internet araştırmaları, yerel profesyonel ağlar, kurumsal ortaklıklar gibi mevcut ilişkiler kullanılarak belirlenmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakatlar, Mart ve Kasım 2022 ayları arasında yüz yüze, çevrimiçi veya karma yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. İnternet veri araştırması da mevcut röportajlar, çalışmalar ve raporlarla birlikte vaka çalışmalarına dair bilgileri tamamlamak için kullanılmıştır.

Her ülkeden araştırmacılar, en az dört farklı eğitim düzeyindeki kurumlarla iletişime geçerek mülakatlar yapmış ve verileri analiz etmiştir. Organizasyonun büyüklüğü veya sahipliğiyle ilgili bir kısıtlama yoktur. Katılımcılara ve

kurumlara anonimlik ve gönüllülük esas ı sağ lanmıştır. Mülakatlar, katılımc ıların anadillerinde veya gerektiğ inde İngilizce olarak yürütölmüş ve sonuçlardaki alıntılar tercüme edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış mülakatlar için bir rehber hazırlanmıştır. Bu rehber, beklenen sonuçlarla ilgili konuları kapsar ve vaka çalışmalarına en uygun şekilde adapte edilebilecek ek keşif sorularını içerir.



7. Kullanılan Yazılım ve Verilerin Organizasyonu

Eğitim sektöründe yaş yönetimi konusundaki zorluklar ve çözüm yollarının temel unsurlarını, ayrıca bireylerin kişisel görüşlerini, algılarını ve deneyimlerini de dikkate alarak incelemek, çalışmanın ana hedefi olmuştur. Veriler, Atlas.ti programının yardımıyla niteliksel içerik analizi yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Atlas.ti, araştırmacılara nitel verileri sıralama ve analiz etme konusunda destek veren bir yazılımdır. Bu program, verileri kodlamak, düzenlemek ve veri içindeki ilişkileri görselleştirmek ve analiz etmek için araçlar sağlar.

Süreç, aşağıdaki adımlar doğrultusunda organize edilmiştir:

1. Adım: Verilerin hazırlama ve ilgili veri toplama araştırma planı, projenin ilk amaçlarına uygun olarak ve önceden sunulan belgelere dayanarak oluşturulmuştur. Ortaklar, yarı yapılandırılmış röportajlar gibi niteliksel araştırma araçlarını kullanma konusunda eğitilmiş ve bir vaka çalışması derlemesi için gerekli verileri toplama konusunda deneyimlidir. Vaka çalışmaları, her bir ortak tarafından belirlenen standart bir formata göre tamamlanmış ve ilgili formları içeren dökümanlar kullanılarak (Ek 2'ye bakınız) hazırlandıktan sonra Atlas.ti programına yüklenmiştir (Şekil 3'e bakınız).

ID	Name	Media Type	Location	Groups	Quotations	Created by
D 1	Francesca_Higher Education Institute_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM	Text	Library		40	Danae R
D 2	Francesco_VET_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM	Text	Library		28	Danae R
D 3	Paola_PublicOffice_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM_ITA	Text	Library		28	Danae R
D 4	Sara_Elementary Shool_BEST PRACTICE EXAMPLE FORM_ITA	Text	Library		16	Danae R
D 5	RO LIMA VET HIGH SCHOOL Solaris Interview - Mentoring program	Text	Library		35	Danae R
D 6	RO UNIVERSITY Solaris Interview	Text	Library		40	Danae R
D 7	RO Solaris Interview Counselling Centre	Text	Library		28	Danae R
D 8	RO Kindergarden - private Solaris interview	Text	Library		23	Danae R
D 9	EXAMPLE 1 PUBLIC VET	Text	Library		16	Danae R
D 10	EXAMPLE 2 PUBLIC UNIVERSITY_	Text	Library		16	Danae R
D 11	EXAMPLE 3 PUBLIC HIGH SCHOOL	Text	Library		15	Danae R
D 12	EXAMPLE 4 PUBLIC KINDERGARDEN	Text	Library		20	Danae R
D 13	Solaris_BEST PRACTICE EIA-VET Education	Text	Library		12	Danae R
D 14	Solaris_BEST PRACTICE EIA- University Interview	Text	Library		20	Danae R
D 15	Solaris_BEST PRACTICE EIA- High School	Text	Library		12	Danae R
D 16	Solaris_BEST PRACTICE EIA- Kindergarden_Carla_Santana_Interview	Text	Library		10	Danae R
D 17	Educagnet EN	Text	Library		20	Danae R
D 18	MŠ Levice EN	Text	Library		19	Danae R
D 19	Základní umělecká škola EN	Text	Library		9	Danae R
D 20	ZŠ Chvalšiny EN	Text	Library		10	Danae R
D 21	ZŠ Dobrá Voda EN	Text	Library		13	Danae R
D 22	(Bahçeşehir Koleji) TURKEY PRIVATE PRIMARY SCHOOL Solaris Inter...	Text	Library		10	Danae R
D 23	(SEDA) TURKEY PUBLIC KINDERGARTEN Solaris Interview	Text	Library		8	Danae R
D 24	(GÜLISTAN) TURKEY PUBLIC PRIMARY SCHOOL Solaris Interview ko...	Text	Library		9	Danae R

Şekil 3: Atlas.ti ana ekranına yüklenmiş vaka çalışmalarının listesi.

2. Adım: Keşifsel Veri Analizi

İlk olarak, her bir transkript defalarca okunarak veriler incelenmiştir. Sonrasında Atlas.ti yazılımı, toplanan materyallerin ana fikirleri ve kavramları hakkında ilk izlenimleri elde etmek amacıyla temel keşifsel veri analizi yürütmüştür. Tüm veriler için ve her bir ortak ülke için kelime bulutları oluşturularak, farklı belgelerdeki kelimeleri karşılaştırılmış ve kontrol edilmiş ve ilgili kavramlar belirlenmiştir. Görüş madenciliği yardımıyla, toplanan verilerdeki tutumların daha iyimser, kötümser veya nötr olarak değerlendirilmesi sağlanmıştır.

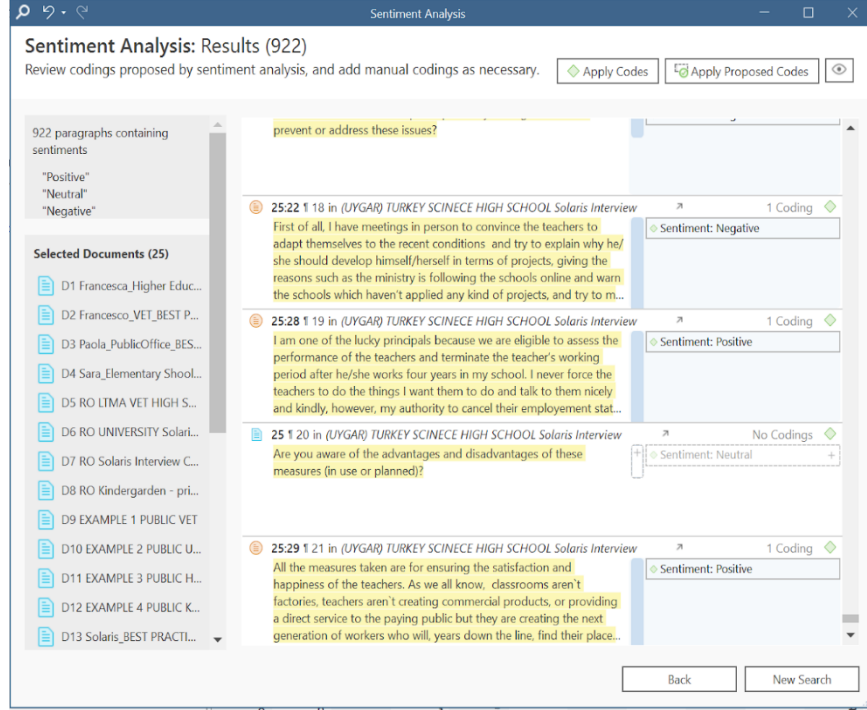
3. Adım: Kodlama Sistemi Oluşturma

Bir sonraki önemli adım, kategorileri tümevarım-yöntemiyle oluşturmaktır. Bu sebeple, önceki araştırmalara dayanan kategoriler oluşturulmuş ve her ortak ülkede gerçekleştirilen başlangıç araştırmaları göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca, vaka çalışmalarını gerçekleştirmekle görevli her ülkeden uzmanlarla yapılan görüşmeler yardımıyla kategoriler geliştirilmiştir.

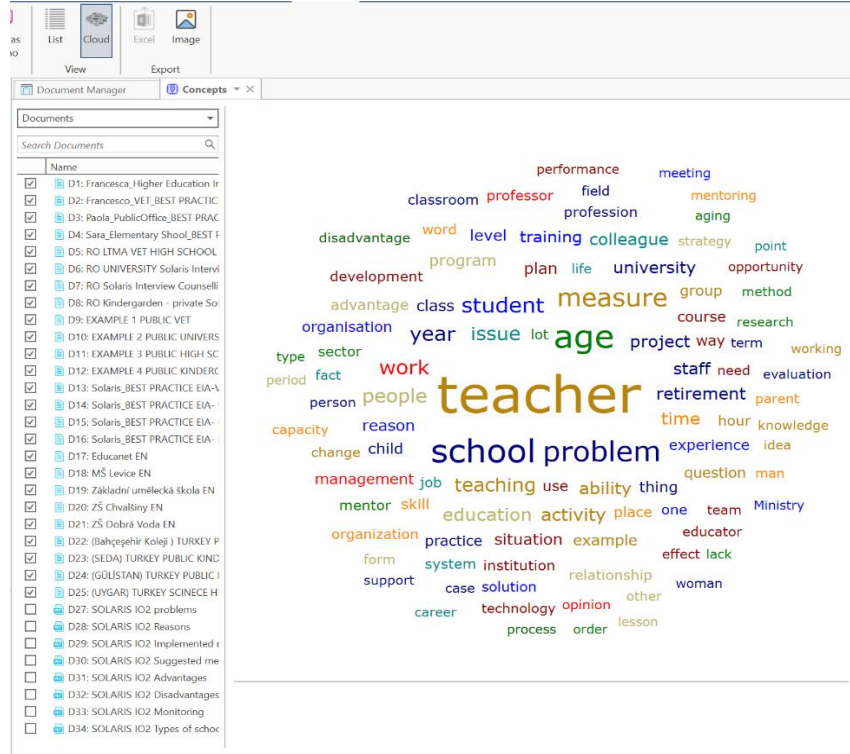
Kodlama sistemi, kategorileri ve alt kodları sıralamak ve düzenlemek için klasörler kullanılmıştır. Bazı durumlarda, verilerin birden fazla kez gözden geçirilmesi, kodlamaların değiştirilmesi veya kod etiketlerini yeniden düzenlenmesi ve kodun ne anlama geldiğini ve nasıl uygulanacağını açıklayan kod tanımlarının yazılması gerekmiştir.

The screenshot shows the Atlas.ti software interface. The main window is titled 'Manage Codes' and contains a list of code groups. The list has columns for 'Name', 'Grounded', 'Density', and 'Groups'. The code groups are organized into categories like 'Advantages - Categories' and 'Disadvantages - Categories'. Below the list, there is a 'Code Distribution by Document' bar chart showing the distribution of codes across various documents. The chart has a y-axis representing the number of codes (0 to 81) and an x-axis representing different documents. The documents listed on the x-axis include 'D 1: Francesca_Higher Education In...', 'D 2: Francesco_VET_BEST PRACTICE', 'D 3: Pirella_PublicOffice_BEST PRAC...', 'D 4: Sam_Elemetary School_BEST P...', 'D 5: RO_LITMA_VET_HIGH-SCHOOL...', 'D 6: RO_UNIVERSITY_Solaris Interviu...', 'D 7: RO_Solaris Interview Counsellor...', 'D 8: RO_Kindergarden - private Sol...', 'D 9: EXAMPLE 1 PUBLIC VET', 'D 10: EXAMPLE 2 PUBLIC UNIVERSI...', 'D 11: EXAMPLE 3 PUBLIC HIGH SCH...', 'D 12: EXAMPLE 4 PUBLIC KINDERG...', 'D 13: Solaris_BEST PRACTICE EA_V...', 'D 14: Solaris_BEST PRACTICE EA-U...', 'D 15: Solaris_BEST PRACTICE EA-H...', 'D 16: Solaris_BEST PRACTICE EA-K...', 'D 17: Education EN', and 'D 18: MS_Tenisee EN'.

Şekil 4: Atlas.ti yazılımında kodlama sistemi örneği



Şekil 5: Araştırmaya dahil edilen tüm çalışma vakaları için Atlas.ti yazılımında duygu analizi örneği



Şekil 6: Araştırmaya dahil edilen tüm vakaların temel alındığı kelime bulutu örneği

4. Adım: Veri sunumu

Analiz sonuçlarının yazılı bir raporda özetlenmesi, sürecin son aşamasını oluşturmuştur. Bu rapor, çeşitli konularda yapılan yorumları ve bu yorumları destekleyen alıntıları barındırmaktadır. Ayrıca, veriler tablo ve diyagramlarla zenginleştirilmiştir. Ancak, bu nitel araştırma raporunun yarı yapılandırılmış mülakatlar ve analizler sonucunda elde edilen öznel yorumlar ve gözlemlere dayandığını belirtmek gerekir. Bu nedenle, raporda yer alan bulgular ve sonuçlar, katılımcıların bakış açılarını ve deneyimlerini yansıtmaktadır. Araştırmanın keşifsel doğası ve tüm nüfusu kapsamayabileceği hususu vurgulanmalıdır. Raporun içeriği, belirli bir bağlamda değerlendirilmeli ve çalışmanın kapsamı dışına çıkarılmamalıdır. Okuyucuların, raporun içeriğine dayanarak kesin sonuçlar çıkarmadan veya kararlar vermeden önce bulguları kritik bir gözle incelemeleri ve ek bilgi kaynaklarını dikkate almaları önerilir.

Kümeleme süreci

Kümeleme süreci, yaş yönetimi konusunda anlamlı segmentlerin ve tematik desenlerin tanımlanması ve kodlanması için mülakat verilerinin sistematik olarak incelenmesini kapsar. Kodlanmış segmentler, benzer kodları gruplandırarak kümeleme sürecini kolaylaştıran Atlas.ti yazılımı ile düzenlenmiş ve analiz edilmiştir. Bu metodoloji, eğitim sektöründeki öğretmenlerin yaş yönetimiyle ilgili yaygın endişelerini ortaya koyan önemli kümelerin belirlenmesine olanak tanımıştır.

Nitel içerik analizi sonucunda, üç farklı küme belirlenmiştir: Kritik Küme, Mezo Küme ve Geniş Kapsamlı Küme. Bu kümeler, yarı yapılandırılmış mülakatlardan elde edilen verilere göre tanımlayıcıların mutlak frekanslarına dayanarak oluşturulmuştur.

Kritik Küme, yaş yönetimiyle ilgili zorlukları yüksek frekansta içeren tanımlayıcılarla karakterize edilmiştir.

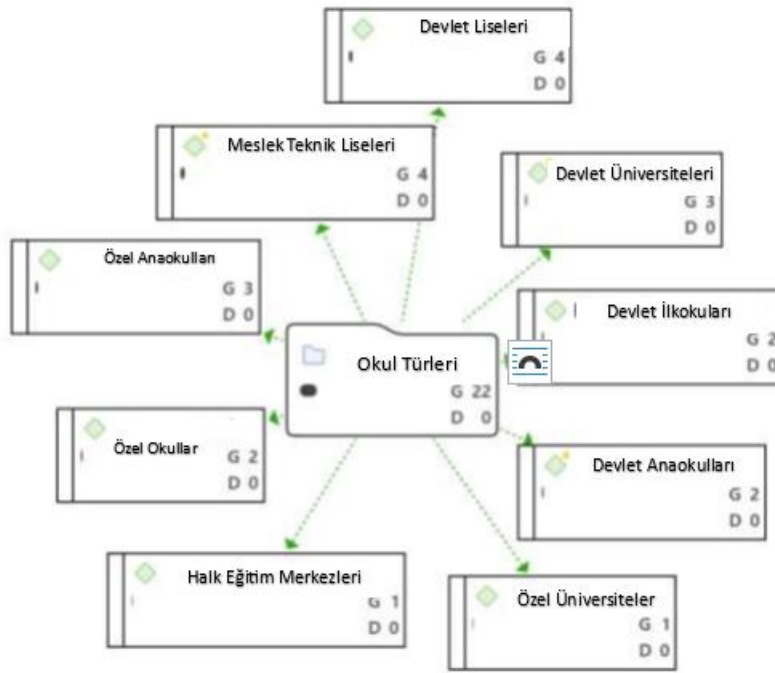
Mezo Küme, orta düzeyde frekanslara sahip tanımlayıcılarla yaş yönetimi sorunlarının ara katmanını temsil eder ve Avrupa okullarında çalışan yaşlanan öğretmenlerin karşılaştığı özel ve genel sorunları yansıtır.

Geniş Kapsamlı Küme ise, daha düşük frekanslara sahip tanımlayıcılarla bireysel ve sistematik temaları kapsar; farklı kariyer aşamalarındaki ve çeşitli bağlamlardaki öğretmenlerin ihtiyaçlarını ele almaktadır. Kümeleme sürecinin bireysel ve sistematik sorunlar arasında ayırım yapmadığı anlaşılmalıdır. Her bir kümenin bireysel tanımlayıcıları (kişisel deneyimler, perspektifler ve zorluklar gibi) ve sistematik tanımlayıcıları (kurum politikaları, eğitim çerçeveleri ve toplumsal etkiler gibi) içermektedir.

8. Bulgular

8.1. Bu çalışmaya katılan eğitim kurumlarının dağılımı

Bu araştırmaya katılan okullar oldukça çeşitli olup, kamusal ve özel eğitim kurumlarını kapsamaktadır. İlk okuldan başlayarak ilkokul, ortaokul, lise ve yükseköğretim dahil olmak üzere tüm eğitim seviyeleri temsil edilmekte ve genel eğitim, fen bilimleri eğitimi, mesleki ve teknik eğitim veya sanat eğitimi gibi çeşitli alanlardan katılımcılar bulunmaktadır. Ayrıca, Romanya'da rehberlik ve tamamlayıcı eğitim hizmetleri sunan bölgesel bir eğitim organizasyonu da bu çalışmanın bir parçasıdır.



Şekil 8- Atlas.ti programı aracılığı ile katılımcıların yapısını gösteren grafik

8.2. Yaşla İlgili Çeşitli Konular ve Sorunlar.

Bu araştırmada ele alınan vaka çalışmaları, yaş konusunu geniş bir perspektifle değerlendirmektedir. İncelenen konular arasında kuşaklar arası çatışmalar, iletişim sorunları ve eğitim kurumlarında profesyonel ilişkilerin yönetimi gibi önemli meseleler bulunmaktadır. Araştırma sonuçları, yaş yönetimi konusunun spesifik olarak nadiren ele alındığını ve gerçek vaka çalışmalarında yeterince temsil edilmediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim alanında yaş ve mesleki yaşlanmanın karmaşık doğasını vurgulamaktadır ve eğitimde performans ve kalitenin belirlenmesinde dikkate alınması gereken birçok faktör olduğunu göstermektedir.

Eğitimde yaş yönetimiyle ilgili sorunlar genellikle iki farklı şekilde tartışılmaktadır. Bunlar, geniş bir perspektiften, iş yaşamındaki yaşla ilgili zorlukları ele almak veya bireysel durumları detaylı bir şekilde incelemek şeklindedir. Bu özel durumlarda, etkenler genellikle kişisel özelliklerle veya özel eğitimin bağlamıyla ilgilidir.

Toplanan verilerin analizi sonucunda, öğretmenlerin yaş ve yaş yönetimiyle ilgili algıladıkları sorunların dağılımı Şekil 9'da gösterilmiştir.

Öğretmenlerin yaşla ilgili sorunları arasında teknolojiyi takip etme zorlukları, fiziksel kısıtlamalar ve tutum veya bakış açısındaki değişimler yer alabilir. Yaşlı öğretmenler, yeni sınıf yönetim sistemleri veya interaktif tahtalar gibi güncel teknolojilere uyum sağlamakta güçlük çekebilirler. Eklem ağrıları veya görme ve işitme kaybı gibi fiziksel kısıtlamalar, sınıf içi hareketliliklerini veya öğrencilerle etkileşimlerini sınırlandırabilir. Ayrıca, değişen öğrenci değerleri ve bakış açılarına uyum sağlamakta zorlanabilir ve mevcut öğretim yöntemlerinin öğrencilerle rezonans kaybettiğini fark edebilirler.

Şekil 9'daki verilere dayanarak, eğitim ortamındaki yaşla ilgili temel sorunları tanımlamak üzere, belirlenen tanımlayıcıların mutlak frekanslarına göre veriler üç ana kümeye ayrılmıştır:

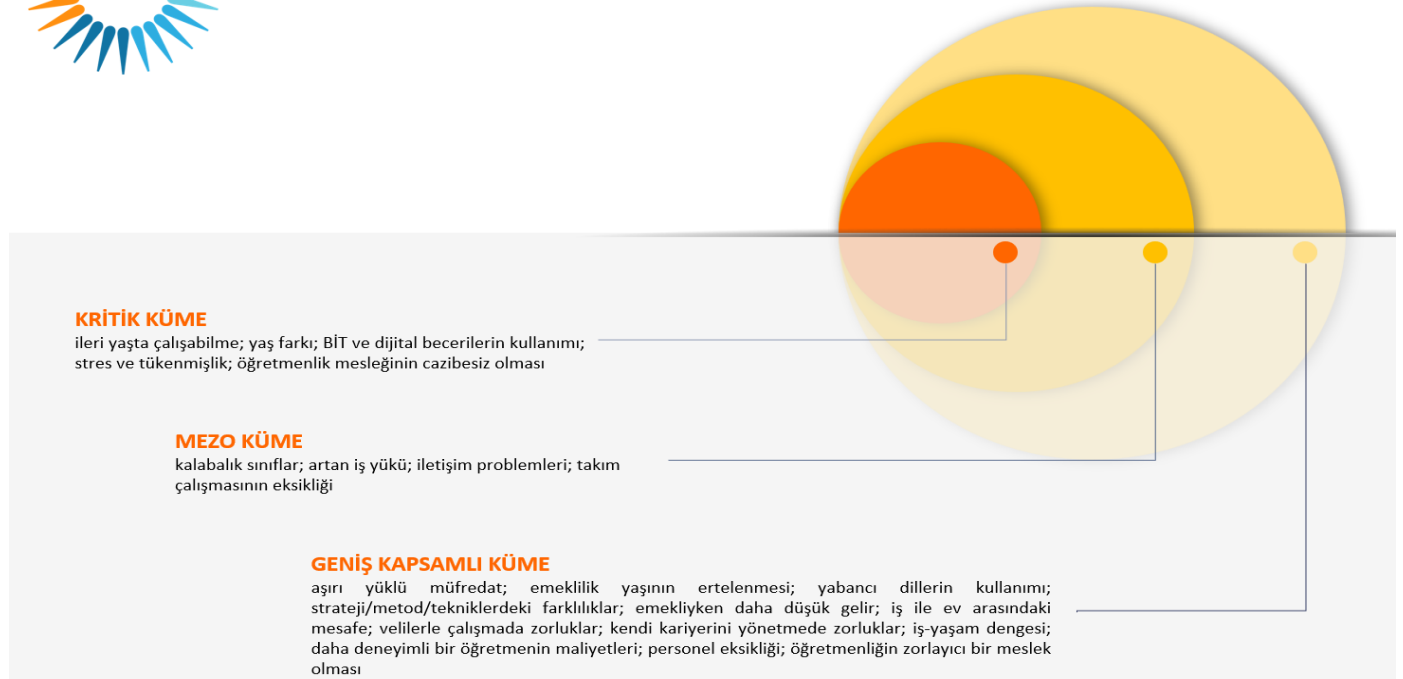
Kritik Küme, en yaygın karşılaşılan sorunları kapsamaktadır: ileri yaşta çalışma kapasitesi, yaş farklılıkları, BT ve dijital becerilerin kullanımı, okulda ve öğretmenlik mesleğinde stres ve tükenmişlik seviyeleri ve özellikle genç öğretmenler için mesleğin çekiciliğinin azalması. Bu ilk küme, araştırmada incelenen birçok vaka çalışmasında karşılaşılan yaş yönetimiyle ilgili en belirgin sorunları içermektedir ve eğitim sektöründe yaş yönetimi konusunda bir eğitim programı geliştirmek için teşvik edici konular sunabilir.

Mezo Küme, kalabalık sınıflar, artan iş yükü, iletişim sorunları ve ekip çalışması eksikliği gibi sorunları içerir. Örgütsel zorluklarla bireysel profesyonel standartlar arasında ilginç bir etkileşim gözlemlenir. Özellikle düşük seviye eğitimde, öğrenci sayısının artması ve okul gereksinimleri nedeniyle iş yükünün artması, yaş faktörü dikkate alındığında iletişim ve ekip çalışması sorunlarına yol açabilir. Ancak, bu sorunlar genel olarak okul sorunları gibi görünmekte ve yaş faktörü tarafından daha da belirginleştirilmiş veya ağırlaştırılmış olur.

Geniş Kapsamlı Küme, aşırı yüklü müfredat, emeklilik yaşının ertelenmesi, yabancı dillerin kullanımı, tekniklerdeki farklılıklar, emeklilikte düşük gelir, işe uzaklık, ebeveynlerle çalışma zorlukları, düşük maaşlar, kariyer yönetimi zorlukları, iş-yaşam dengesi, deneyimli öğretmen maliyetleri, personel eksikliği ve öğretmenliğin zorluğu gibi birçok faktörü içerir. Bu faktörlerin çoğu, yaşın özgüllüğünden ziyade eğitim sektöründeki genel sorunlara ve meselelere işaret etmektedir.



Eğitim Sektöründe Yaş Yönetimi Sorunları



Şekil 9 - Eğitim sektöründe yaş yönetimi sorunları

Eğitim sistemlerindeki sorunlar, yaşlı öğretmenlerin üzerinde daha daha kötü etkilere sebep olabilir. Bu sebeple, yaş yönetimi eğitim programlarında bu tür sorunlara yer verilmesi, konuya dair bilinçliliği artırma ve yaş ilerledikçe ortaya çıkabilecek sorunlar için hazırlık yapma açısından kritik önem taşımaktadır. Mülakat yapılan kişilerden bazı önemli ifadeler şu şekildedir:

"...emeklilik yaşının yükseltilmesi, çalışan erkek ve kadınlar için olduğu kadar, iş gücü piyasasına geç katılacak olanlar için de riskli bir durum oluşturabilir; geç başladığınız için daha uzun süre çalışmanız gerekebilir..."

(Yükseköğretim Enstitüsü, İtalya)

"Romanya'da, kişisel ve mesleki yaşam arasında denge kurma, direnç ve stres yönetimi yeteneklerini geliştirmeyi destekleyen profesyonel eğitimlerin eksikliği mevcuttur. Bu yeteneklerin, her çalışanın geleceği için, özellikle eğitim veya sağlık gibi kritik sektörlerde, acilen gerektiğinin anlaşılması gerekmektedir."

(Mesleki Eğitim Lisesi, Romanya)

"Mesleki performansın yaşla doğrudan ilişkili olduğunu düşünmüyorum, fakat öğrencilerle çalışmanın zor bir iş olduğunu kabul ediyorum; zihinsel güç gerektirir ve sınıfta yeni dinamikler sunmak ve yeniliklere açık olmak gereklidir."

(Lise, Portekiz)

"Genç bir öğretmenin eğitimini bitirdikten sonra aynı işi gelecek 30 yıl boyunca yapamayacağını düşünüyorum."

(İlkokul, Çek Cumhuriyeti)

"...ülkemizdeki büyük demografik sorunun yanı sıra, azalan ve yaşlanan nüfus ile eğitimdeki açığın birleşmesi, ülkemizin geleceği için zararlı faktörlerin kombinasyonu olarak ortaya çıkmaktadır."

(Üniversite, Romanya)

"...teknoloji kullanımı, yeni öğretim metotları, mevcut müfredat hakkındaki önyargılar ve eksiklikler, takım çalışmasına yatkın olmamak, sınıf işleyişinde ve öğrencilerle ilişkilerde sabır ve sebatın azalması, öğrenci-veli ve okul içi ilişkilerde katı bir tutum sergilemek ve sınırları keskin bir şekilde çizmek."

(İlkokul, Türkiye)

"Araştırmaların yarattığı stres seviyesini seven öğretmenler de olabilir ve yüksek çalışma saatlerine maruz kaldıklarında kendilerini hayal kırıklığına uğramış ve stres altında hissedebilirler."

(Üniversite, İspanya)

"Bir öğretmenin değişikliklere uyum sağlaması şarttır. Sorunlar, bir öğretmen yıllar boyunca alıştığı kalıplardan çıkıp ilerleyemediğinde baş gösterir. Ve sonra, yeni zamanlar yeni şeyler talep ettiğinde ve öğretmen bu yeni rollerle başa çıkamadığında tükenmişlik ortaya çıkar."

(Özel okul, Çek Cumhuriyeti)

8.3. Yaşa Bağlı Sorunların Temel Nedenleri

Toplanan veriler ışığında yapılan analizler, Şekil 10'da sunulduğu üzere, yaşa ilişkin sorunların ana nedenlerini tespit edilme sıklığına göre üç farklı kategoriye ayırmaktadır:

Öncelikli grup, en sık karşılaşılan sebepleri kapsamakta ve öğretim teknikleri, iletişim eksiklikleri ve yaşla ilgili önyargılar gibi konuları içermektedir. Bunları takiben, kişisel gelişime olan ilgisizlik ve yaş/fiziksel durum yer almaktadır. En yaygın sorunların yaşın fiziksel etkilerinden çok iletişim, kuşaklararası etkileşim ve öğretim stratejileri gibi diğer önemli faktörlerle ilişkili olduğu göze çarpmaktadır.

Araştırmalar, bir öğretmenin yaşının öğretim yöntemleriyle doğrudan ilişkili olmadığına işaret etse de mülakatlarda yaş ve öğretim yöntemleri hakkında bazı genel yanlış anlaşılmalara tespit edilmiştir:

- Yaşlı öğretmenler alışkanlıklarına bağlı kalma eğiliminde olup yeni yöntemleri denemekte genellikle isteksizdirler.
- Genç öğretmenler teknoloji konusunda yetkin olmakla birlikte deneyim ve sabır konusunda eksiklik gösterebilirler.
- Her yaştaki öğretmenlerin sıklıkla sadece anlatım ve ezberlemeye dayalı teknikler kullanmaları, modern öğrenme stilleriyle uyumsuzdur.
- Genç öğretmenler daha yaratıcı olma eğiliminde olup yenilikçi öğretim tekniklerini benimseme olasılıkları daha yüksektir.
- Yaşlı öğretmenler sınıf içi disiplini daha etkin sağlayabilirler.

Katılımcılar genel olarak, yaşlı öğretmenlerin daha fazla deneyime sahip olabileceğini ve daha geleneksel yöntemleri tercih edebileceğini; genç öğretmenlerin ise daha yeni ve çağdaş yöntemlere daha açık olabileceğini belirtmişlerdir.

İletişim eksikliği, öğrencilerle olan ilişkilerden ziyade, özellikle genç öğretmenlerle meslektaş ilişkilerinde sıkça dile getirilen bir meseledir. Genç ve yaşlı öğretmenler arasındaki kuşaklararası iletişim problemleri, temelde değer farklılıkları ve öğrenme yaklaşımlarındaki ayrılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu problemlerin kökeninde, genç ve yaşlı öğretmenlerin eğitime dair farklı perspektifleri bulunmaktadır. Genç öğretmenler genellikle daha ileri görüşlü olup teknoloji ve yeni öğretim yöntemlerine daha açıkken, yaşlı öğretmenler kendi metotlarına daha sadık kalabilir ve değişime karşı daha dirençli olabilirler.

Her iki grup arasındaki farklı beklentiler ve iletişim tarzları da dikkat çekicidir: genç öğretmenler iletişimde daha gayri resmi ve doğrudan olabilirken, yaşlı öğretmenler daha resmi ve dolaylı bir yaklaşım sergileyebilirler.

Öğretmenlerin yaşa bağlı fiziksel sorunlarında ise, sıkça rastlanan eklem ve kas problemleri, azalan fiziksel güç ve dayanıklılık gibi sorunlar hareket kabiliyetini kısıtlayabilmektedir. Bazen, kötü duruş ve denge ile koordinasyon sorunları da bu problemlere eklenebilir. Duyusal açıdan, görme ve işitme güçlükleri yaygın olarak yaşanabilir ve bunlara yorgunluk ve tükenmişlik de eşlik edebilir.

Orta Grup, öğretmenlik mesleğinin itibarının azalması, dijital uçurum, güncelleme eğitimlerine zaman ayıramama, yönetimden yeterli destek alamama, ekonomik kriz nedeniyle kariyer gelişiminin durması gibi konuları içermektedir.

Geniş Kapsamlı Grup ise, yaş yönetiminin eksikliği, devletin sürekli eğitime yeterli yatırım yapmaması, okullardaki farklı zorluklar, rotasyon, kuşaklararası farklılıklar, sadece kadrolu öğretmenlerin eğitim kurslarına erişimi, genç insanların eğitim sorumluluğunu okula bırakması, genç öğretmenlerin deneyim eksikliği, uluslararasılaşma için zayıf akademik faaliyetler, öğretmen olmak için gerekli aşırı önkoşullar, yabancı dilde eğitim türleri gibi konuları kapsar.

Son iki grup, bazıları bireysel sorunlarla ilgiliyken diğerleri sistemik ve toplumsal sorunlarla daha çok ilişkilendirilen çeşitli nedenleri barındırır. Bu nedenler, ilgili sorunlarla ilgili daha geniş kategorilere ayrılabilir:

İlgi eksikliği, düşük moral ve tükenmişlik: Bu sorunlar, yetersiz kaynaklar, takdir edilmeme veya meslektaşlarla olumsuz ilişkiler gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. İş tatmininde azalmaya ve genel bir mutsuzluk duygusuna neden olabilir. Öğretmenlik zorlayıcı bir meslek olup, iş yükü ve beklentiler altında ezilme hissi yaygındır. Bu durum, tükenmişlikle sonuçlanabilir; bu, işten soğuma, sinizm ve iş tatmininde azalma ile karakterize edilir.

Tanınma ve destek eksikliği, belirsiz beklentiler, düşük ücret: Yoğun çalışmalarına ve adanmışlıklarına rağmen, birçok öğretmen çabalarının yeterince takdir edilmediğini hisseder. Öğretmenler, emeklerinin takdir edilmediğini ve değer görmemesi nedeniyle değersizlik duygularına kapılabilirler. Okul yönetiminden yeterli destek alamadıklarını hissetmeleri, hayal kırıklığı ve yalnızlık hissine yol açabilir. Öğretmenlerin toplumdaki önemli rollerine rağmen, maaşlarının sıkı çalışmalarını ve adanmışlıklarını yansıtmaması, mali stres ve kişisel yaşamlarındaki zorluklara yol açan büyük bir sorundur.

Teknoloji zorlukları, sürekli mesleki gelişim ve iş yükündeki ayarlamalar: Teknoloji geliştikçe, öğretmenler öğrencileri etkili bir şekilde dahil etmek için en yeni yenilikleri takip etmek zorundadır. Bu, özellikle teknolojik beceri veya kaynaklara sahip olmayan öğretmenler için bir zorluk oluşturabilir. Özellikle yaşlı öğretmenler için mesleki gelişim fırsatları sınırlı olabilir, bu da kariyerlerinde büyüme ve gelişme eksikliğine yol açabilir. Örgütsel veya sistemik değişiklikler nedeniyle, öğretmenlerin iş yükü ağır veya dengesiz olabilir ve bu durum stres ve yorgunluğa neden olup iş performansını olumsuz etkileyebilir.

Bu kısım hakkında farklı görüşler şöyle ifade edilmiştir: Farklı kaynaklardan gelen görüşler, eğitim alanındaki yaş yönetimi sorunlarına çeşitli açılardan ışık tutmaktadır:

"Öğretmenlerin bireysel motivasyonu, yenilikçi yaklaşımları benimseyebilme ve kendi geleneksel öğretim tarzlarını dönüştürebilme kapasitesi için kritik bir öneme sahiptir."

(Yükseköğretim Enstitüsü, İtalya)

"Yeni öğretim teknikleri ve metotları sıklıkla teknoloji kullanımı ile ilişkilendirilir, bu da bazen yaşça büyük öğretmenlerde yetersiz bulunur. Fakat bence eksik olan sadece teknik bilgi değil, aynı zamanda bu zorlukları üstlenme konusunda bir isteklilik eksikliğidir."

(İlkokul, İtalya)

"Zaman zaman bu durum abartılır ve belirgin gruplaşmalar meydana gelir; yaşlı öğretmenler genç meslektaşlarından ayrı bir grup oluşturur. Genç öğretmenler yeniliği ve değişimi savunurken, öğrencilerle farklı bir ilişki kurarlar; buna karşın yaşlı öğretmenler genellikle gençlerin yöntemleriyle hemfikir olmayıp sık sık onlarla anlaşmazlık içine girerler. Zamanla, öğretmenler arasında fikir ayrılıkları ve grupların farklı bakış açlarına sahip olduğu konular üzerine tartışmalar yaşanmıştır."

(Mesleki Eğitim Lisesi, Romanya)

"Toplumun, yaşlı bireylerin aktif kalmasını ve ömür boyu eşit fırsatlar sunulmasını sağlayacak şekilde düşük bir değer vermesi."

(Üniversite, Romanya)

"Öğretmenin iş performansı, öğrenmeye devam etme isteğinde, o pozitif tutumda ve moralde yatmaktadır.
Ve bu, yaşla doğrudan ilişkili değildir."

(İlkokul, Çek Cumhuriyeti)

"Yaşlı bireylerin kendilerini güncellemekte yetersiz kaldıkları, 'Artık benim için bitti' duygusunun hâkim olduğu
ve eğitim sektöründe görev yaptıkları, ki bu sektör yoğun bir adanmışlık ve sabır gerektirir."

(İlkokul, Türkiye)

"Takım çalışmasının eksikliği, grup içinde aidiyet ve bağlılık hissinde büyük bir kopukluk yaşanması."

(Lise, İspanya)

"En büyük zorluk, zihniyetin değiştirilmesidir."

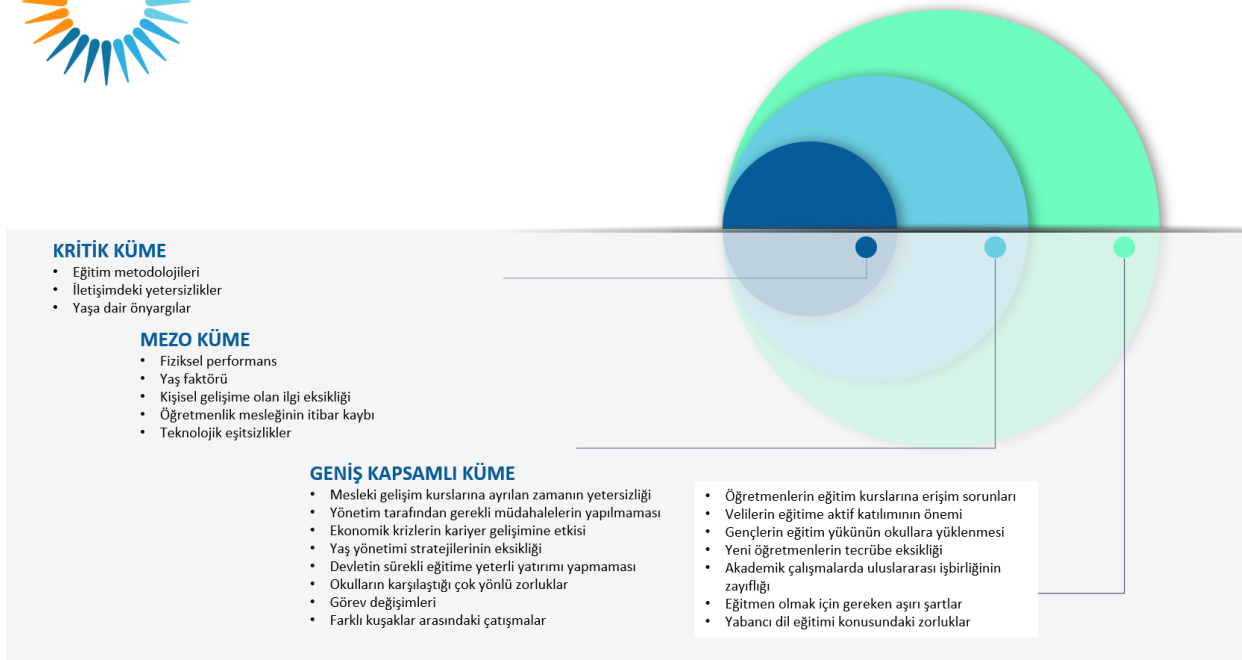
(Üniversite, Portekiz)

"Öğretmenin zihinsel sağlığı son derece önemlidir ve günümüzde hem öğrencilerden hem de ebeveynlerden
gelen baskı büyüktür."

(İlkokul – Çek Cumhuriyeti)



Yaş Yönetimi ile İlgili Problemlerin Sebepleri

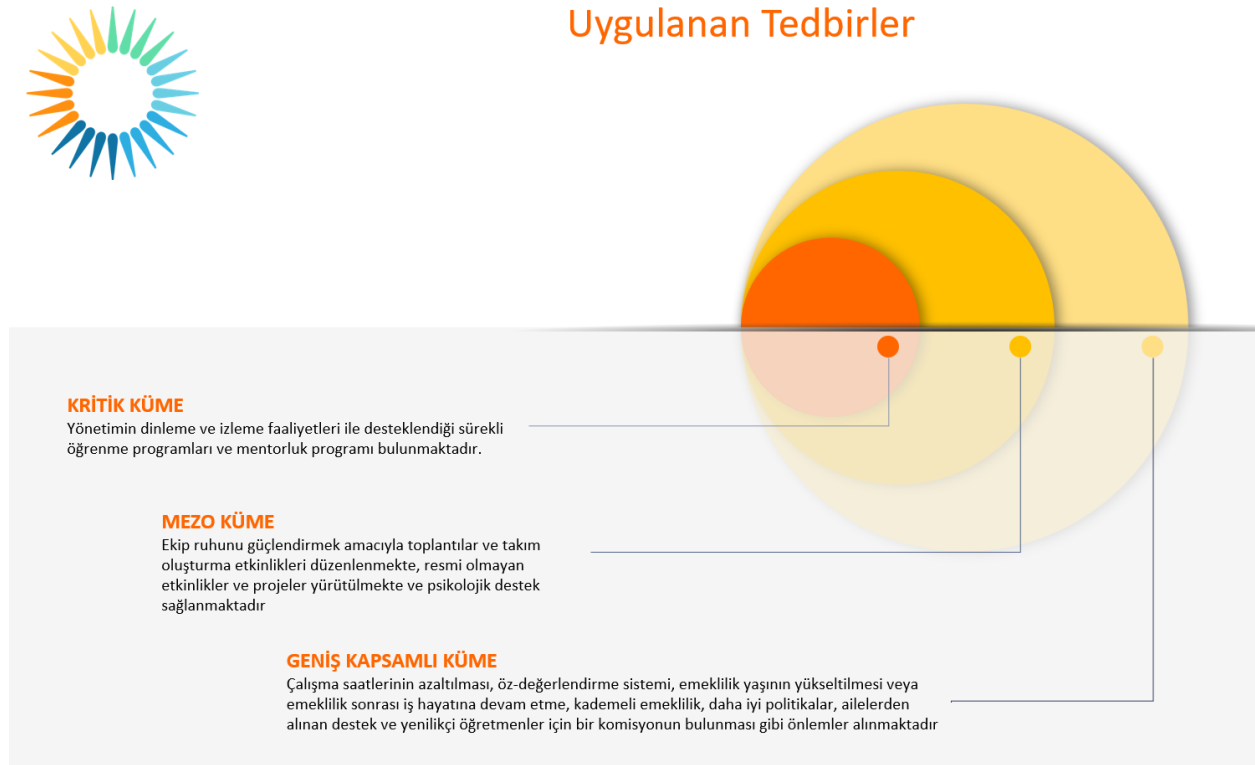


Şekil 10- Yaş yönetimi sorunlarının nedenleri

8.4. Uygulanan Tedbirler

Mülakat sonuçları, katılımcıların belirttiği bazı önemli yaş yönetimi önlemlerini ortaya koymuştur. İlk olarak, katılımcıların çoğu, mülakat konusu olan kurumlarda yaş yönetiminin açık ve sistematik bir program olarak tanımlanmadığını ifade etmiştir. Ancak, eğitim kurumlarında yaşa bağlı sorunları önlemek için alınabilecek çeşitli önlemler belirlenebilir. Bu önlemler sıklıklarına göre üç ana kategoride sınıflandırılabilir ve Şekil 11'de gösterilmiştir:

- **Kritik Önlemler:** sürekli öğrenme programları, yönetimin dinleme ve izleme faaliyetleri, mentorluk programları gibi temel unsurları barındırır,
- **Orta Seviye Önlemler:** toplantılar, takım oluşturma aktiviteleri, gayri resmi etkinlikler, projeler ve psikolojik destek gibi unsurları kapsar,
- **Kapsamlı Önlemler:** çalışma saatlerinin azaltılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi, emeklilik sonrası veya kademeli emeklilik gibi uygulamalar, politikaların iyileştirilmesi, ailelerden veya öz değerlendirme gibi uygulamaları kapsar



Şekil 11- Uygulanan Tedbirler

Yenilikçi öğretim için bir komisyon gibi çeşitli değerlendirme sistemlerinden alınan destek gibi daha özelleşmiş ve duruma özgü önlemleri içerir (bu, öğretmenlere yenilikçi yaklaşımlarında destek olmayı amaçlayan özel bir

departmanın kurulmasını da içerebilir). Sürekli öğrenme programları, öğretmenlerin en güncel araştırmalar ve öğretim metodolojileri hakkında bilgilerini güncel tutmalarını sağlayarak ve kişisel ve mesleki gelişim fırsatları motivasyonlarını artırabilir ve yaşa bağlı sorunlar olan tükenmişlik ve fiziksel kötüleşmeyi engelleyebilir. Ayrıca mülakatlarda bahsedilen bazı sürekli öğrenme programları şunlardır:

- **Profesyonel Gelişim Atölyeleri:** öğretmenlere yeni öğretim stratejileri, teknolojik araçlar ve değerlendirme yöntemleri hakkında bilgi verir ve diğer eğitimcilerle ağ kurma ve en iyi uygulamaları paylaşma fırsatları sunar.
- **Mentorluk Programları:** deneyimli öğretmenler, genç öğretmenlere sınıf içi deneyimlerini ve uzmanlıklarını aktarabilir. Bu, genç öğretmenlerin de teknoloji ve yeni öğretim yöntemleri hakkındaki bilgilerini paylaşabileceği karşılıklı fayda sağlayan bir düzenlemedir.
- **Wellness Programları:** yaşlanma, fiziksel ve zihinsel sağlık zorlukları getirebilir; bu nedenle iyi sağlığı korumaya ve stresi azaltmaya odaklanan programlar, özellikle deneyimli öğretmenler için yararlı olabilir. Yoga, meditasyon ve farkındalık atölyeleri, öğretmenlerin stres yönetimi ve sağlıklı kalma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.
- **Emeklilik Planlaması:** deneyimli öğretmenler emekliliği düşünebilir ve bu geçiş için özel politikalar ve rehberlik sunulması faydalı olabilir.
- **Sürekli Eğitim Kursları:** Bu kurslar, öğretmenlerin alanlarındaki en son araştırmaları takip etmelerine ve öğretim sertifikalarını güncel tutmalarına yardımcı olur.

Yönetimin dinleme ve izleme faaliyetleri, öğretmenlerin yaşa bağlı sorunlarını önlemede kritik bir rol oynayabilir. Açık iletişim, bu süreçte en önemli unsurdur: Yönetim, açık ve destekleyici bir iletişim kültürü oluşturarak öğretmenlerin fikirlerini, endişelerini ve geri bildirimlerini paylaşmalarını teşvik eder. Diğer özel önlemler arasında düzenli kontrol ve performans değerlendirmeleri; öğretmenlerin karşılaşılabileceği zorlukları belirlemek için geri bildirim ve katkı almak ve özellikle risk altındaki deneyimli öğretmenler için iş yükü ve stres seviyelerini izlemek yer alır. Yönetimin proaktif önlemleri arasında gayri resmi etkinlikler, esnek çalışma düzenlemeleri ve profesyonel gelişim fırsatları da bulunmaktadır.

Dinleme ve izleme yoluyla, yönetim öğretmenlerin refahını ve etkinliğini etkileyebilecek sorunları tespit edebilir ve çözüm yolları geliştirebilir. Bu, yaşa bağlı sorunların önlenmesine ve tüm öğretmenler için olumlu ve sağlıklı bir çalışma ortamının desteklenmesine katkıda bulunabilir.

Mentorluk programları, öğretmenlerin yaşa bağlı sorunlarına yönelik sıkça dile getirilen bir başka önlem kategorisidir. Mentorluk programlarının organizasyon şekli ne olursa olsun (katılımcıların bazı ülkelerinde bu, eğitim bakanlıkları tarafından başlatılan ulusal bir programdır, diğerlerinde ise sadece kurum içi bir girişimdir), bu hususta tespit edilen bir takım ortak özellikler şunlardır:

- **Bilgi ve Deneyim Aktarımı:** mentorluk programları, deneyimli öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini daha genç veya daha az deneyimli öğretmenlere aktarmalarını sağlar. Bu bilgi aktarımı, en iyi uygulamaların ve etkili öğretim yöntemlerinin zaman içinde korunmasına katkıda bulunur.

- **Profesyonel Gelişim:** mentorluk programları hem mentorlar hem de mentiler için profesyonel gelişim fırsatları sunar. Mentorlar, mentilere rehberlik ve koçluk yaparak öğretmen ve lider olarak becerilerini geliştirirken, mentiler mentorlarının deneyiminden ve uzmanlığından öğrenirler.
- **Kişisel Destek:** mentorluk programları, özellikle mesleğe yeni başlayan veya kişisel veya mesleki sorunlarla mücadele eden öğretmenlere kişisel destek ve rehberlik sağlar. Mentorlar, duygusal destek ve tavsiye sağlayabilir ve mentilerin zor durumlarla başa çıkmalarına ve daha iyi kararlar almalarına yardımcı olabilirler.
- **Kariyer İlerlemesi:** mentorluk programları, öğretmenlerin kariyer ilerlemesini teşvik eder. Mentiler, mentorlarının rehberliğinde yeni beceriler ve deneyimler kazanabilir, bu da onların okul içinde daha yüksek sorumluluk ve liderlik pozisyonlarına ilerlemelerine yardımcı olabilir.
- **İş birliği ve Topluluk:** mentorluk programları, öğretmenler arasında işbirliği ve topluluk duygusu yaratır. Genellikle mentorlar ve mentiler, ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışır, ilişkiler kurar ve okul içinde destek ve iş birliği kültürünü teşvik eder.

Toplantılar ve takım oluşturma etkinlikleri de öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarını önlemede etkili stratejiler olabilir. İletişimi, hedef belirlemeyi, profesyonel gelişimi, takım oluşturmaya ve tanımayı kolaylaştırarak, olumlu ve sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik etmeye ve tüm öğretmenlerin sürekli gelişimini ve bağlılığını desteklemeye yardımcı olabilirler. Öğretmenler arasındaki iletişim ve iş birliği esastır ve yaşla ilgili sorunların temel sebepleri arasında belirtilmiştir. Düzenli gayri resmi toplantılar gibi basit etkinlikler kullanarak, öğretmenler fikirlerini, endişelerini ve geri bildirimlerini paylaşır ve iş birlikleri daha çok güven ve karşılıklı destek üzerine kurulur. Bu, öğretmenler arasında bir topluluk ve ortak amaç duygusu oluşturarak, herkesin aynı sayfada olduğundan ve izolasyon veya bağlılık hislerinin önlenmesinden emin olmaya yardımcı olabilir.

Psikolojik destek sağlamak, öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarını önlemek için açıkça önemli bir stratejidir. Destek, danışmanlık, stres yönetimi teknikleri ve zihinsel sağlık kaynaklarına erişimi içerebilir. Psikolojik destek, kişisel veya mesleki zorluklar yaşayan öğretmenlere duygusal destek sağlar. Bu, onların zor durumlarla başa çıkmalarına ve pozitif bir bakış açısı sürdürmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, bu tür psikolojik yardım, okul içinde destek ve karşılıklı bakım kültürünü teşvik edebilir, öğretmenler arasında izolasyon veya bağlılık hislerini önleyebilir ve tüm öğretmenler için olumlu ve sağlıklı bir çalışma ortamını teşvik edebilir.

Gayri resmi etkinlikler ve projeler de bazı mülakatlarda uygulanan etkili önlemler olarak belirtilmiştir. Öğrenmeyi, yaratıcılığı, iş birliğini teşvik ederek, öğretmenlerin işlerine bağlı ve motive kalmalarına yardımcı olabilir ve tüm öğretmenler için olumlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı teşvik edilebilir.

Kapsamlı önlemler kategorisinde, azaltılmış çalışma saatleri (ülkelerin kamu politikalarında yer alan) ve emeklilik yaşının artırılması/emeklilik sonrası ve kademeli emeklilik çalışması (örneğin yarı zamanlı veya proje bazlı çalışma) gibi önlemlerin olduğunu de vurgulamak oldukça önemlidir.

Yılın başında herkes, tercihlerini yansıtan bir desiderata (arzu edilen) takvim sunar ve biz herkesin isteklerini karşılamaya çalışırdık. Ancak bu artık mümkün değil, yaş yönetimi açısından uygun olabileceğini şimdi düşünüyorum. Moratti reformu ve 'kullanılabilir' saatlerin azalmasıyla bu artık mümkün olmuyor, çünkü bu durumda birini memnun etmek diğerini memnun etmeyebilir.

(Mesleki Eğitim Lisesi – İtalya)

"RAV (kendi kendine değerlendirme raporu), bir okul iyileştirme planıdır: her üç yılda bir okulda yaşanan her şeyi gözlemleyip sonuçlara göre öğretmenlere bir iyileştirme planı sunarız. RAV, bakanlık tarafından zorunlu kılınmış bir uygulamadır, bunu yapmak zorundayız."

(Yükseköğretim Enstitüsü – İtalya)

"...çeşitli mentorluk türleri: akran mentorluğu, arkadaş sistemi, takım mentorluğu ve gençlerin deneyimlerinin değerlendirildiği ters mentorluk. Ancak klasik mentorluğun bu türlerin hepsini kapsayabileceğine ve eğitimde en güçlü iş birliği haline gelebileceğine inanıyorum."

(Mesleki Eğitim Lisesi – Romanya)

"...65 yaş üstündeki meslektaşlarımız, ilgilerine ve işverenin rekabetçilik kriterleri ile ihtiyaç analizine dayanarak, sistemde daha fazla yer alma şansına sahiptir: (1) emeklilik öncesi, sahipler olarak görev süresi uzatma; (2) emeklilik sonrası, yıllık iş sözleşmesi ile ortak olarak çalışma; (3) emeklilik sonrası, saatlik ücretli iş sözleşmesi ile ortak olarak çalışma."

(Üniversite – Romanya)

"Öğretmenler için bir eğitim planı hazırlanmıştır, pandemi nedeniyle neredeyse zorunlu olarak yeni teknolojilere aşina olmaları gerekmekte ve bu sayede öğrencilere en iyisini sunmaktadırlar."

(Üniversite – İspanya)

"Tüm yaş gruplarındaki profesörlerle düzenli toplantılar yapmaktayız."

(Üniversite – Portekiz)

"Okulun kendisi. Okul iyi durumda, mükemmel sonuçlar elde ediyoruz, birçok etkinlik düzenliyoruz, burada çalışan insanlar mutlu. Şu ana kadar burada memnunum ve işimi zevkle yapıyorum."

(İlköğretim sanat okulu- Çek Cumhuriyeti)

"Her yıl için iki hedef belirlemiştirlerdir. Bir hedef kişisel ve sosyal gelişimle (iyi oluş, psikolojik sorunlar, ebeveynlerle iletişim, problemleri öğrenciyle iletişim) ilgilidir, diğer hedef ise öğretmenin alanındaki eğitimle-yeni ve modern gelişmeleri takip etmektir ilgilidir."

(İlkokul- Çek Cumhuriyeti)

"Gruplar arasında iyi bir ilişki bulunmakta ve her grup birçok yönden diğerine destek olmaktadır. Örneğin, deneyimli öğretmenler bazen sınıflarda teknoloji kullanmada zorlanmakta ve genç öğretmenler onlara teknoloji, uygulamalar veya programlar konusunda yardımcı olmaktadır, böylece aralarında ayrımcılık yapılmamaktadır."

(Lise – Türkiye)

8.5. Önerilen Önlemler

Anket katılımcıları, incelenen ülkelerdeki eğitim kurumlarında yaşa bağlı yönetim sorunlarının ve yaşla ilgili diğer problemlerin üstesinden gelmek için kapsamlı bir dizi önlem önermişlerdir. Bu durum, katılımcıların bu konuya olan ilgilerini ve kurumsal bakış açılarını yansıtmaktadır. Bu nedenle, yöneticiler, insan kaynakları personeli ve bölüm başkanları gibi anahtar pozisyonlardaki kişiler seçilmiştir. Bu kişiler hem kurum içinde hem de genel sistemde uygulanabilir çözümler geliştirme yeteneğine sahiptirler. Şekil 12’de, verilen cevapların sıklığından faydalanarak yanıt kategorileri üç ana gruba ayrılmıştır:

- Kritik Grup, disiplinler arası iş birliği ve mesleki eğitim gibi konuları içerir.
- Mezo Grup, iş koşullarının iyileştirilmesi, akran eğitimi, etkili ve destekleyici çalışma yöntemleri ve kişisel gelişim faaliyetleri gibi planları kapsar.
- Geniş Kapsamlı Grup, belirli durumlara yönelik özel önlemleri veya katılımcıların kendi sistemlerine özgü şu önerileri içerir: kariyer danışmanlığı, mentorluk programları, çeşitli tanıma yöntemleri, sektördeki profesyonel ağlar, özel tükenmişlik önleme programları, öğretmen markasının yeniden yapılandırılması, üniversiteler tarafından sunulan yaş yönetimi uzmanlığı, öğretim yükünün azaltılması, maaş artışları, kademeli emeklilikler veya takım moralini yükseltmek için dışarıda düzenlenen etkinlikler.

Disiplinler arası iş birliği, öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarla mücadelede en etkili strateji olarak görülmektedir. Bu tür iş birliklerinin sağladığı avantajlar şunlardır:

- Ortak öğrenme: Disiplinler arası iş birliği, öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerine, fikir alışverişinde bulunmalarına ve kendi işlerine yeni bakış açıları getirmelerine olanak tanır. Bu, özellikle tecrübeli öğretmenler için yararlıdır.
- Sağlık ve esenlik desteği: Disiplinler arası iş birliği, öğretmenlerin sağlık ve esenliklerini destekleyecek en iyi uygulamaları paylaşmalarını teşvik eder.
- Takım çalışması: Disiplinler arası iş birliği, öğretmenler arasında takım ruhu ve ortak hedef bilincini pekiştirir, bu da özellikle izole olabilecek veya kopuk hissedebilecek tecrübeli öğretmenler için önemlidir.
- Bütünsel yaklaşım: Disiplinler arası iş birliği, farklı disiplinlerden öğretmenlerin çeşitli bakış açılarını ve uzmanlıklarını bir araya getirerek eğitime bütünlük ve kapsamlı bir yaklaşım sunar.
- Rol model olma: Disiplinler arası iş birliği, öğrencilere iş birliğinin ve uyumun önemini gösteren bir örnek teşkil eder ve olumlu bir okul kültürünün gelişmesine katkı sağlar.

Disiplinler arası iş birliği, öğretmenlerin yaşlarına bakılmaksızın işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak, öğrencilere ve okul topluluğuna olumlu katkılarda bulunmalarını destekleyen ortak öğrenme, sağlık ve esenlik desteği, takım çalışması, eğitime bütünsel bir yaklaşım ve öğrencilere rol model olma gibi yollarla yardımcı olabilir.



Önerilen Önlemler



Şekil 12- Önerilen önlemler

Mesleki eğitim, tecrübeli öğretmenlerin alanlarındaki güncel gelişmeleri, yenilikçi öğretim metotlarını, teknolojileri ve en iyi pratikleri takip etmelerine olanak tanıyarak mesleki monotonluktan veya zorluklardan kaçınmalarına yardımcı olabilir. Bu durum, onların yeni meydan okumalarla başa çıkma ve kendilerini geliştirme şanslarını artırarak motivasyonlarını ve mesleklerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir.

Mesleki eğitim, deneyimli öğretmenlere kariyerlerini ilerletme konusunda çeşitli imkanlar sunarak işlerinde amaç ve anlam bulmalarını pekiştirebilir ve meslekten tükenmişlik hissini azaltabilir.

Özellikle bilgi ve becerileri zamanla eskime riski taşıyan deneyimli öğretmenler için mesleki eğitim, sürekli öğrenmenin vazgeçilmez bir parçasıdır.

Mezo Kümesi'nde, çalışma şartlarını iyileştirmek ve etkin, destekleyici istihdam politikalarını hayata geçirmek, sistemin veya yönetimin dışsal müdahalelerine işaret eder.

Çalışma şartlarını iyileştirmek ve etkin, destekleyici istihdam politikalarını uygulamak, öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarını çözüme etkili bir strateji oluşturabilir. Stresi azaltmak, esnek çalışma düzenlemeleri sunmak, kariyer ilerleme olanakları sağlamak, sağlık ve iyi oluş programları uygulamak ve adil, eşit muamele sağlamak, tüm öğretmenlerin, yaşları ne olursa olsun, işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını korumalarını ve öğrencilere ve okul topluluğuna olumlu katkıda bulunmalarını sağlayabilir.

Yönetim açısından, sürekli öğrenme ve gelişme kültürünü desteklemek, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını sürdürmeleri ve öğrencilere ve okul topluluğuna olumlu katkıda bulunmaları için temel bir adımdır.

Akran öğretimi ve kişisel gelişim aktiviteleri, içsel kategorilere dahildir ve daha önce bahsedilen uygulamaları içerir.

Akran öğretimi, deneyimli öğretmenlerin genç veya daha az deneyimli meslektaşlarına mentorluk yapabilecekleri programları kapsar. Bu, onların mesleki bağlılıklarını ve motivasyonlarını korumalarına yardımcı olabilir ve aynı zamanda bilgi ve deneyimlerini başkalarına aktarmalarını kolaylaştırabilir. Öğretmenler arasında, yaşlarına bakılmaksızın, bilgi alışverişini teşvik etmek, iş birliğini ve fikir paylaşımını artırabilir ve yaş veya deneyim temelli ayrımların veya izolasyonun önlenmesine katkıda bulunabilir. Deneyimli öğretmenleri genç meslektaşlarıyla bir araya getiren resmi mentorluk programları, sürekli destek ve rehberlik sağlamanın yanı sıra bilgi alışverişi ve iş birliği için fırsatlar sunabilir.

Konferanslara katılmak, atölye çalışmalarına iştirak etmek, çevrimiçi kurslar almak veya araştırma ve yazı çalışmaları yapmak gibi kişisel gelişim aktiviteleri, deneyimli öğretmenlerin öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye devam etmelerine ve bilgi veya becerilerinin eskimesini önlemelerine yardımcı olabilir.

Bu konu hakkında röportaj yapılan kişilerin paylaştığı çeşitli görüşler şunlardır:

"Aynı konuyu öğreten farklı öğretmenlerin farklı becerilere sahip olabileceği için ortak öğretim dersleri oluşturmayı denemek esastır, çünkü herkes değişimden faydalanacaktır. Bazı derslerimde konuşma için ana dilinde konuşan öğretmenim ve engelli öğrenci için yardımcı öğretmenim var."
(Yükseköğretim Enstitüsü – İtalya)

"Öğretmenler arasında kuşaklar arası değişimler hayal edebiliriz, böylece didaktik becerilere sahip olmayanlara bu becerileri sağlayabilir ve teknolojik becerileri bilmeyenlerin becerilerini güncelleyebiliriz."
(Yükseköğretim Enstitüsü – İtalya)

"Bence genel bir tutum değişikliği oluyor ve bu konuda üniversiteler, her seviyede yaş bilincini geliştirmede öncü bir rol oynayabilir."
(Üniversite – Romanya)

"...eğitim kurumlarının yöneticileri- özellikle akademik olanlar- yaşlanma konusunu (özellikle eğitim sektöründe ama aynı zamanda genel bir ulusal sosyal açıdan da) derinleştirebilir ve çeşitli bilgilendirme kampanyaları, bilimsel etkinlikler, kurslar vb. aracılığıyla bu konuda profesyonelleşme yolları sunabilirler."
(Üniversite – Romanya)

"...öğretmenin ihtiyacına göre hangisini yapmak istediğini seçeceği çok kapsamlı kursların tanıtımı."

(Üniversite – İspanya)

"...yaşlı eğitimciler arasında yeni beceriler geliştirecek ve onlara yeni teknolojiler ve yeni gerçeklikle ilgili eğitim sağlayacak önlemler geliştirmek."

(Anaokulu – Portekiz)

"Kendini eğitime ve fiziksel olarak kendinle çalışma herkes için bir meydan okumadır."

(Özel Okul - Çek Cumhuriyeti)

"Öğretmenin yılda toplam ne kadar süre ayırması gerektiğini ve bu sürenin iyileşme, dinlenme, egzersiz ve istirahat için nasıl kullanılacağını belirten bir plan hayal edebilirim. Ve bu plan uzun vadeli ve düzenli olmalıdır."

(Anaokulu - Çek Cumhuriyeti)

"Yaşla ilgili fiziksel problemlere daha fazla öncelik verilmeli ve ayrılma oranı göz önünde bulundurulmalıdır."

(Anaokulu – Türkiye)

"...ana odak nokta, öğretmenlerin ve personelin kendilerini okulun bir parçası hissetmelerini sağlamaktır."

(İlkokul - Çek Cumhuriyeti)

"Çünkü doğru bir önlem, istek üzerine, işverenin onayıyla, performans kriterlerine dayalı bir anlaşma ile 70 yaşına kadar işte kalmanın kabul edilmesi olurdu. Bu performans kriterleri, ihtiyaçlara ve performansa göre belirlenebilir ve en iyi kişilerin tutulmasına izin verebilir."

(Üniversite – Romanya)

8.6. Yaş Yönetimi Uygulamalarını Takip Etme Yöntemleri

Katılımcılarımız, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar, çeşitli durumlar ve ilgili taraflardan alınan geri bildirimlerle ilgili yaş yönetimi uygulamalarını takip etme yöntemleri üzerine değerlendirmeler gerçekleştirdi. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin takip ve değerlendirilmesinde kullanılan bazı yöntemlerin ne kadar sık ve hangi özgün durumları veya yaklaşımları tanımladığını ortaya koydu. Bu bağlamda;

- **Kritik Küme** şunları içerir: resmi olmayan yöntemler, toplumun okul ve öğretmenler hakkındaki görüşlerinin incelenmesi ve kişisel değerlendirmeler
- **Mezo Küme:** mülakatlar ve yarı yapılandırılmış görüşmeler, emeklilik kararlarında performans kriterleri, mali teşvikler ve eğitim programlarına yönelik son değerlendirmelerden oluşur
- **Geniş Kapsamlı Küme:** belirli programların analizi, sürekli izlemeler, hizmet içi öğretmen gelişim planları, denetim gözlemleri, emekli anketleri, raporlar, özel testler veya izleme istatistikleri kapsar.

Yaş yönetimi uygulamalarını takip yöntemlerine ilişkin resmi olmayan örnekler şunlardır:

- **Bireysel değerlendirme:** Öğretmenler, kendi deneyimleri ve gözlemleri üzerine düşünerek fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlıklarını değerlendirirler. Bu süreç, hissettikleri, stres veya zorlukların nedenleri ve kendilerine nasıl iyi bakacakları üzerine düşünmeyi içerir.

- **Akran desteği:** Öğretmenler, meslektaşları, arkadaşları veya aile üeleriyle destek ve geri bildirim alışverişinde bulunabilirler. Deneyimler ve zorluklar hakkında diğerleriyle konuşmak, öğretmenlerin daha az yalnız ve destekleyici bir topluluğa daha fazla bağlı hissetmelerini sağlayabilir.
- **Profesyonel gelişim:** Profesyonel gelişim seminerleri veya konferanslara katılmak, stres yönetimi, fiziksel sağlığı iyileştirme ve duygusal sağlığı güçlendirme konusunda yeni stratejiler ve teknikler öğrenmelerine katkıda bulunabilir.
- **Farkındalık uygulamaları:** Öğretmenler, stresi azaltma, kaygıyı hafifletme ve genel sağlığı iyileştirme amacıyla günlük rutinlerine meditasyon, yoga veya nefes egzersizleri gibi farkındalık uygulamalarını dahil edebilirler.
- **Günlük tutma:** Günlük tutmak, öğretmenlerin deneyimlerini yansıtmalarına, gelişimlerini takip etmelerine ve geliştirilmesi gereken alanları tespit etmelerine yardımcı olabilir. Düşüncelerini ve duygularını yazmak, öğretmenlerin kendi sağlık ve esenlikleri hakkında daha net bir anlayış ve içgörü kazanmalarına yardımcı olabilir.

Resmi olmayan yaş yönetimi takip yöntemleri, öğretmenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlıklarını değerlendirmelerine ve genel sağlık ve yaşam kalitelerini artırmak için olumlu değişiklikler yapmalarına olanak tanıyan faydalı uygulamalardır.

Öğretmenlerin toplum içindeki algısını yaş yönetimi yöntemi olarak analiz etmek, öğretmenlerin genel sağlık ve esenlik durumları hakkında değerli bilgiler sunabilir ve destek ve kaynaklara ihtiyaç duyulan alanları belirleyebilir. Öğretmenlerin toplum içindeki algısını değerlendirmek için, veliler, öğrenciler, diğer öğretmenler, okul yöneticileri ve toplum üeleri gibi anahtar paydaşlar tespit edilmelidir. Anketler veya odak grupları, öğretmenlerin sağlık ve esenlikleri hakkındaki görüşlerine ilişkin anahtar paydaşlardan geri bildirim toplamak için kullanılabilir. Stres seviyeleri, fiziksel sağlık, duygusal esenlik ve iş-yaşam dengesi gibi konularda sorular sorulabilir.

Geri bildirimler toplandıktan sonra, analiz edilen verilerle belirlenen örüntüler veya temalar tespit edilmelidir. Bu süreç, öğretmenlerin sık karşılaştığı sorunları ve ek destek ya da kaynak ihtiyacı duyulan alanları aydınlayabilir. Toplanan geri bildirimler ışığında, tespit edilen sorunlara veya endişelere yönelik eylem planları yapılması önemlidir. Bu, stres yönetimi veya fiziksel sağlığın iyileştirilmesi için ek kaynaklar sunmak, duygusal sağlığı güçlendirmek adına profesyonel gelişim imkanları sağlamak veya iş ile özel hayat arasındaki dengeyi destekleyecek politikaları uygulamaya koymak gibi adımları içerebilir.

Öğretmenlerin toplum içindeki algısını yaş yönetimi açısından inceleyerek, okullar ve eğitim bölgeleri öğretmenlerin sağlık ve esenlik durumları hakkında daha derin bir anlayış geliştirebilir ve onların yaşlandıkça sağlık ve yaşam kalitelerini korumalarına destek olmak için proaktif önlemler alabilirler.

Öz-değerlendirme, bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlıklarını değerlendirmelerine ve yaşlandıkça sağlık ve yaşam kalitelerini korumak veya geliştirmek için gerekli değişiklikleri yapmalarına imkân tanıyan yaş yönetimi takibi için önemli bir araçtır. Öz-değerlendirme sürecinin temel bileşenleri şunları içerebilir:

- Sağlık ve esenlik için bir temel oluşturmak, yaşlanma sürecinde karşılaştırma yapabilmek için bir referans noktası olarak işlev görebilir. Bu, kilo, kan basıncı, kolesterol seviyeleri gibi temel sağlık göstergelerinin izlenmesini içerebilir.

- Yaşam tarzında değişiklik yapılması gereken alanları tespit etmek için yaşanan değişiklikleri gözlemlemek. Bu, fiziksel yeteneklerde, bilişsel işlevlerde ve duygusal sağlıkta meydana gelen değişiklikleri kapsayabilir. Bu değişiklikleri takip ederek, öğretmenler ve diğer bireyler fiziksel aktivitelerini artırabilir, beslenme alışkanlıklarını iyileştirebilir veya tıbbi yardım arayışına girebilirler.

- Sağlıklı ve refah dolu bir yaşam için hedefler belirlemek, yaşlanma sürecinde yaşam kalitesini korumak veya artırmak için etkili bir yöntem olabilir. Bu hedefler, fiziksel uygunluk, bilişsel işlevler, duygusal sağlık veya yaşamın diğer yönleriyle ilgili olabilir.

- Gerekirse aile, arkadaşlar veya sağlık profesyonellerinden destek almak. Bu, düzenli sağlık kontrolleri, bir beslenme danışmanı veya kişisel antrenörle görüşmeler veya yaşlı yetişkinler için destek gruplarına veya toplum merkezli programlara katılmayı içerebilir.

Emeklilik kararı alırken göz önünde bulundurulması gereken performans kriterlerine odaklanıldığında ise bazı katılımcılar, emeklilik zamanının belirlenmesinde net kriterlerin eksikliğinden ve farklı sistemlerin varlığına değinmişlerdir. Bu konu, Avrupa düzeyinde de dahil olmak üzere, geniş bir öneme sahiptir: emeklilik yaşının artırılması gerekliliği Avrupa genelinde tartışılmakta ve birçok ülkede bu konu hükümetler ve sendikalar arasında ciddi anlaşmazlıklara neden olmaktadır. Bu duruma bir çözüm olarak, emeklilik zamanının belirlenmesinde performans kriterlerinin dikkate alınması önerilebilir.

Performans kriterleri, sağlık durumu, iş tatmini, üretkenlik ve bireysel tercihler gibi faktörleri içerebilir. Bu kriterler yardımıyla, politika yapıcılar ve bireyler, fiziksel ve zihinsel sağlık durumları, iş tatminleri ve iş gücüne katkı yapma yetenekleri temelinde bir bireyin emekli olup olamayacağını değerlendirebilir. Emeklilik, bireyin ve çalıştıkları kurumun ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak alınan bilinçli bir karar olmalıdır.

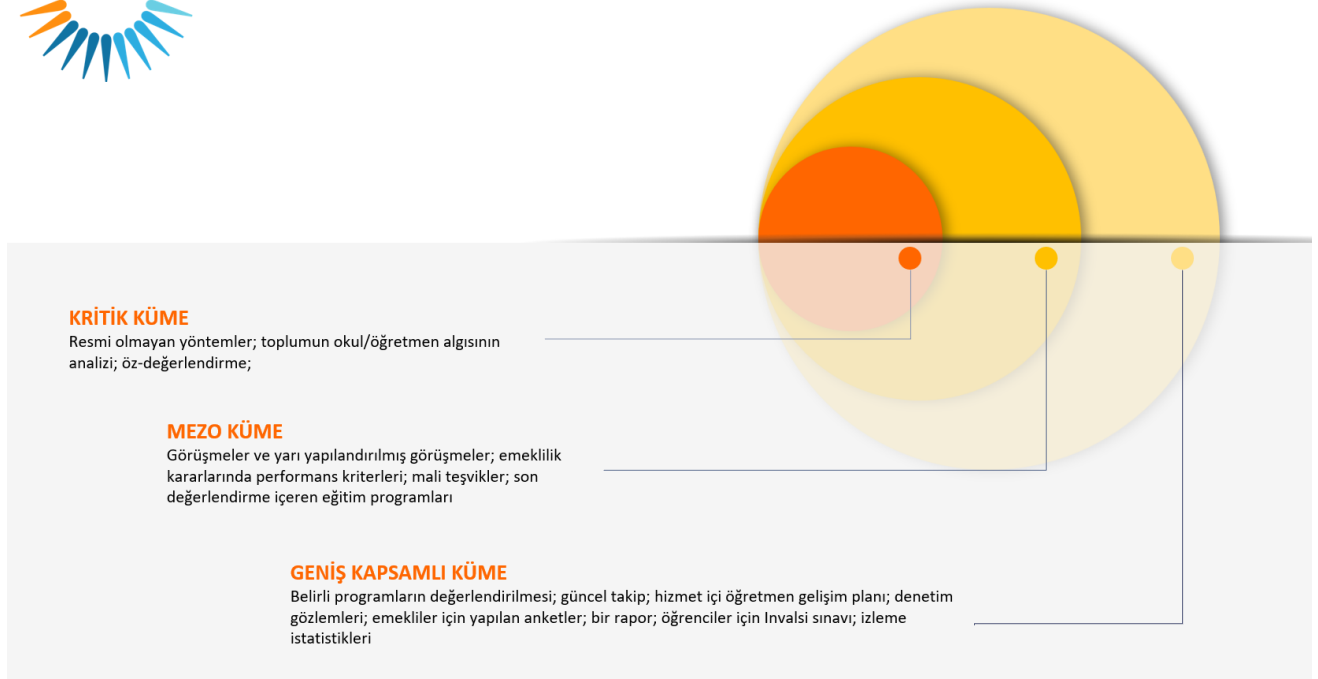
Bu yaklaşım, hükümetler ve sendikalar arasındaki gerilimleri bireysel ihtiyaçlar ve tercihler dikkate alınarak azaltmaya yardımcı olabilir. Ayrıca, bireylerin beceri ve tercihlerine uygun rollerde çalışmaya devam etmelerini sağlayan daha esnek bir emeklilik sistemi oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Eğitim sektöründe emeklilik yaşının yükseltilmesi tartışması, çeşitli faktörlerin dikkatli bir şekilde değerlendirilmesini gerektiren karmaşık bir konudur. Deneyimli ve yetenekli profesyonelleri elde tutmanın potansiyel faydaları varken, olası dezavantajları da göz önünde bulundurmak ve herhangi bir değişikliğin bireyler ve toplum için sürdürülebilir ve yararlı olduğundan emin olmak önemlidir.

Geniş Kapsamlı Küme 'den, mülakatlarda bahsedilen öğretmenler için yaş yönetimi izleme konusunda belirli istatistiklerin önemine odaklanılmaktadır. Bu istatistikler, eğitim sektöründeki yaşanan iş gücüyle ilgili politikaların ve uygulamaların etkinliğini değerlendirmek için kullanılabilir ve öğretmenlerin yaş dağılımı, emeklilik oranları, yeniden istihdam oranları, eğitim ve gelişim, sağlık ve esenlik, iş tatmini gibi konuları içerebilir. Bu istatistikleri takip ederek, politika yapıcılar ve eğitim kurumları, kanıta dayalı yaş yönetimi stratejileri geliştirebilir ve zamanla etkinliklerini izleyebilir. Bu, eğitim sektörünün yetenekli ve çeşitli bir iş gücünü çekmeyi, elde tutmayı ve geliştirmeyi sağlarken, aynı zamanda her yaşta öğretmenlerin esenliğini ve üretkenliğini teşvik etmeye yardımcı olabilir.



Yaş Yönetimine Yönelik Önlemlerin Takibi



Şekil 13 - Takip Önlemleri

Bu konu hakkında farklı görüşler şu şekilde ifade edilmiştir:

"İzleme süreci sürekli olarak devam etmektedir çünkü yeniden hizalama süreci kesintisizdir. Gerçekleştirdiğimiz ilk izleme faaliyeti, yarı yapılandırılmış bir mülakat ile oldu ve bu mülakatın sonuçları üzerinde çalışarak, genel olarak insanların izlenen yoldan memnuniyet durumlarını gözlemleyebildik."

(Kamu Ofisi – İtalya)

"Ders gözlemleri ve öğretmen geri bildirimleri alınarak"

(İlkokul – Türkiye)

"Google Formlar aracılığıyla bir anket gerçekleştirildi"

(Anaokulu – İspanya)

"İzleme toplantıları düzenlenebilir."

(Yükseköğretim Enstitüsü – İtalya)

"Meslektaşların gözlemi/izlenmesi"

(Anaokulu – Romanya)

"Sürekli motivasyon takibi, olgun personel için yönetim politikalarının geliştirilmesi, uygun olmama yargısından kaynaklanan yetersizlik duygusuna karşı bir destek ağı oluşturulması gerekmektedir. Çalışanın morali, bir işin başarısında kilit noktadır: Memnun olmayan bir çalışan verimli çalışamaz."

(Kamu Ofisi – İtalya)

"Burada çalıştığımız çocukların ebeveynlerine yönelik düzenlenen memnuniyet anketleri, ebeveynlerin burada yapılan işlerden memnun olduklarını göstermekte ve bu, alabileceğimiz en iyi geri bildirimdir."

(Anaokulu – Romanya)

"Mentorluk programının ilk yarıyıl sonunda ve okul yılının sonunda yapılan değerlendirme, mentorluk uygulamalarının değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için gerekli bilgileri sağlamaktadır."

(Mesleki Eğitim Lisesi – Romanya)

"Performans kriterleri, ihtiyaçlar ve performansa göre belirlenebilir ve en iyi kişilerin seçilmesine olanak tanıyabilir."

(Üniversite – Romanya)

"RAV (kendi değerlendirme raporu), bir okul iyileştirme planıdır: Her üç yılda bir okulda yaşanan her şeyi izleriz ve sonuçlara dayanarak öğretmenlere bir iyileştirme planı öneririz. RAV, bakanlık tarafından zorunlu tutulan bir uygulamadır, yapılması gerekmektedir."

(Yükseköğretim Enstitüsü – İtalya)

"...burada, özellikle stresli bir günün ardından, tüm öğretmenlerle düzenli toplantılar yapılır. Sosyal olarak meslektaşlarıyla etkileşimde bulunarak, bir sonraki sefere nasıl yanıt verecekleri konusunda fikir edinebilir veya sadece her şeyin yolunda olacağına dair olumlu bir onay alabilirler. Bu toplantılar resmi olmayan toplantılardır ve bazen ben de katılırım, bazen öğretmenlerin kendi aralarında olmalarına izin veririm."

(Anaokulu – Romanya)

"Okul refahı ile ilgili bir anket yapılması gerekmektedir ve bu sayede farklı yaş gruplarına özgü sorunlar gündeme gelmektedir."

(Mesleki Eğitim Lisesi – İtalya)

"Erken veya kademeli emeklilik alacak kişi için bir memnuniyet anketi düzenlenir."

(Üniversite – İspanya)

"Ayrıca, meslektaş ziyaretleri aracılığıyla yetkinliklerini geliştirirler; eğitimden dönen biri, meslektaşları için öğrendikleri dersler ve bilgileri hazırlar."

(İlkokul - Çek Cumhuriyeti)

"Akran öğretimi, öğrencilerle çalıştığı gibi öğretmenler arasında da çok iyi işleyebilir."

(Yükseköğretim Enstitüsü – İtalya)

"...farklı mentorluk türleri: akran mentorluğu, arkadaş sistemi, takım mentorluğu ve gençlerin deneyimlerinin değerlendirildiği ters mentorluk bulunmaktadır. Ancak, klasik mentorluğun bunların hepsini kapsayabileceğine ve eğitimde en güçlü ortaklığa dönüşebileceğine inanıyorum."

(Mesleki Eğitim Lisesi – Romanya)

8.7. Yaş Yönetiminin Avantajları

Katılımcılar, yaş yönetimiyle ilgili önlemler ve girişimlerin birçok avantajını belirtmişlerdir. Benimsenen modele göre, bu avantajlar 3 kategoriye ayrılmıştır: Kritik Küme'de sürekli öğrenme ve gelişme, aktif yaşlanma ve yansıtıcı pratikler & bilgi aktarımı bulunmaktadır. Mezo Küme'de öğrenciler ve organizasyonlarla bağ, kuşaklararası diyalog teşviki, yaşam kalitesinin artırılması, kurumsal kültürün artması, yaşlı öğretmenlerin özsaygısının artması, sadakat & tutunma, daha büyük motivasyon geliştirme, eğitim kalitesinin artırılması ve ekonomik avantajlar yer almaktadır. Geniş Kapsamlı Küme'de ise artan üretkenlik, yaşlıların deneyim ve uzmanlıklarından yararlanma, öğretmenlik mesleğinin çekiciliğinin artırılması, olası problemlerin öngörülmesi, daha dinamik dersler, artan fiziksel uygunluk, yeni metotların uygulanması, daha yüksek niteliklere sahip öğretmenlerin bulunmasını sağlama gibi avantajlar bulunmaktadır. Sürekli öğrenme ve gelişme, öğretmenler için yaş yönetiminin önemli avantajlarından biridir. Bu avantajın içerdiği ana yönleri şu şekilde detaylandırabiliriz:

- **Yeni öğretim metotları ve teknolojileriyle güncel kalmak:** Yeni öğretim metotları ve teknolojileri ortaya çıktıkça, öğretmenlerin güncel kalmaları ve sınıfta yeni yaklaşımlara uyum sağlamaları önemlidir. Yaş yönetimi, öğretmenlerin güncel ve etkili rollerde kalabilmeleri için sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunulabilir.
- **Alan bilgisini geliştirmek:** Sürekli öğrenme ve gelişim, öğretmenlerin konu bilgilerini ve uzmanlıklarını derinleştirmelerine yardımcı olabilir ve bu sayede daha etkili öğrenim ve daha başarılı öğrenci sonuçları elde edilebilir.
- **Liderlik ve mentorluk rolleri için hazırlanmak:** Yaş yönetimi, deneyimli öğretmenleri bölüm başkanı, müfredat koordinatörü veya mentor öğretmen gibi liderlik ve mentorluk rollerine hazırlamaya yardımcı olabilir. Bu roller, kariyer gelişimi için fırsatlar sunabilir ve aynı zamanda daha güçlü ve daha etkili bir öğretim ekibine katkıda bulunabilir.
- **Öğretmen güvenini ve iş tatminini artırmak:** Sürekli öğrenme ve gelişim, kişisel ve profesyonel gelişim için fırsatlar sağlayarak öğretmenlerin moralini ve iş tatminini artırmaya da yardımcı olabilir. Öğretmenler desteklendiklerini ve zorlandıklarını hissettiklerinde, işlerine daha bağlı ve adanmış hissetme olasılıkları daha yüksektir.

• **Yüksek kaliteli öğretmenleri iştiham etmek ve elde tutmak:** Sürekli öğrenme ve gelişim fırsatları sunarak, okullar ve eğitim kurumları sürekli iyileşme ve gelişime adanmış yüksek kaliteli öğretmenleri çekebilir ve elde tutabilir. Bu yön, geniş kapsamlı kümede ayrıca belirtilmiştir.

Aktif yaşlanma, öğretmenler için yaş yönetiminin bir başka önemli avantajıdır. Aktif yaşlanma, insanların yaşlandıkça sağlık, katılım ve güvenlik için fırsatları en iyi şekilde değerlendirerek yaşam kalitesini artırmayı ifade eder. Aktif yaşlanmanın öğretmenler için yaş yönetiminin önemli bir avantajı olduğu belirtilen nedenler şunlardır:

• **Fiziksel ve zihinsel sağlığa destek olmak:** Yaş yönetimi stratejileri, fiziksel aktiviteyi, sağlıklı beslenmeyi ve stres azaltmayı teşvik eden girişimleri her zaman içerir, bu da öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığını iyileştirmeye yardımcı olabilir. Bu, artan enerji, daha iyi ruh hali ve genel olarak daha iyi bir yaşam kalitesine yol açar.

• **İş-yaşam dengesini geliştirmek:** Yaş yönetimi stratejileri, esnek çalışma düzenlemeleri veya azaltılmış iş yükleri gibi iş-yaşam dengesini teşvik eden girişimleri de içerir. Bu, öğretmenlerin zamanlarını ve sorumluluklarını daha iyi yönetmelerine ve iş ile kişisel yaşam arasında sağlıklı bir denge sağlamalarına yardımcı olabilir.

• **Sosyal katılım için fırsatlar sağlamak:** Yaş yönetimi, mentorluk, gönüllülük veya topluluk etkinliklerine katılım gibi girişimler aracılığıyla öğretmenlerin sosyal olarak etkin kalmaları için fırsatlar sunar. Sosyal katılım, zihinsel ve duygusal iyilik hali için önemlidir ve öğretmenlerin meslektaşları ve topluluklarıyla bağlantılı kalmalarına yardımcı olur.

• **Ömür boyu öğrenmeyi desteklemek:** Yaş yönetimi, öğretmenlerin kariyerleri boyunca öğrenmeye ve gelişmeye devam etmelerini sağlamak için profesyonel gelişim ve kariyer büyüme fırsatları sunar.

• **Yaşlanmaya karşı olumlu tutumları teşvik etmek:** Yaş yönetimi hem öğretmenler arasında hem de daha geniş topluluk içinde yaşlanmaya karşı olumlu tutumları teşvik etmeye yardımcı olur. Bu, yaşla ilgili stereotipleri ve ayrımcılığı azaltmaya ve yaşlı yetişkinler için daha kapsayıcı ve destekleyici bir ortam yaratmaya yardımcı olabilir.



Yaş Yönetimi Uygulamalarının Avantajları

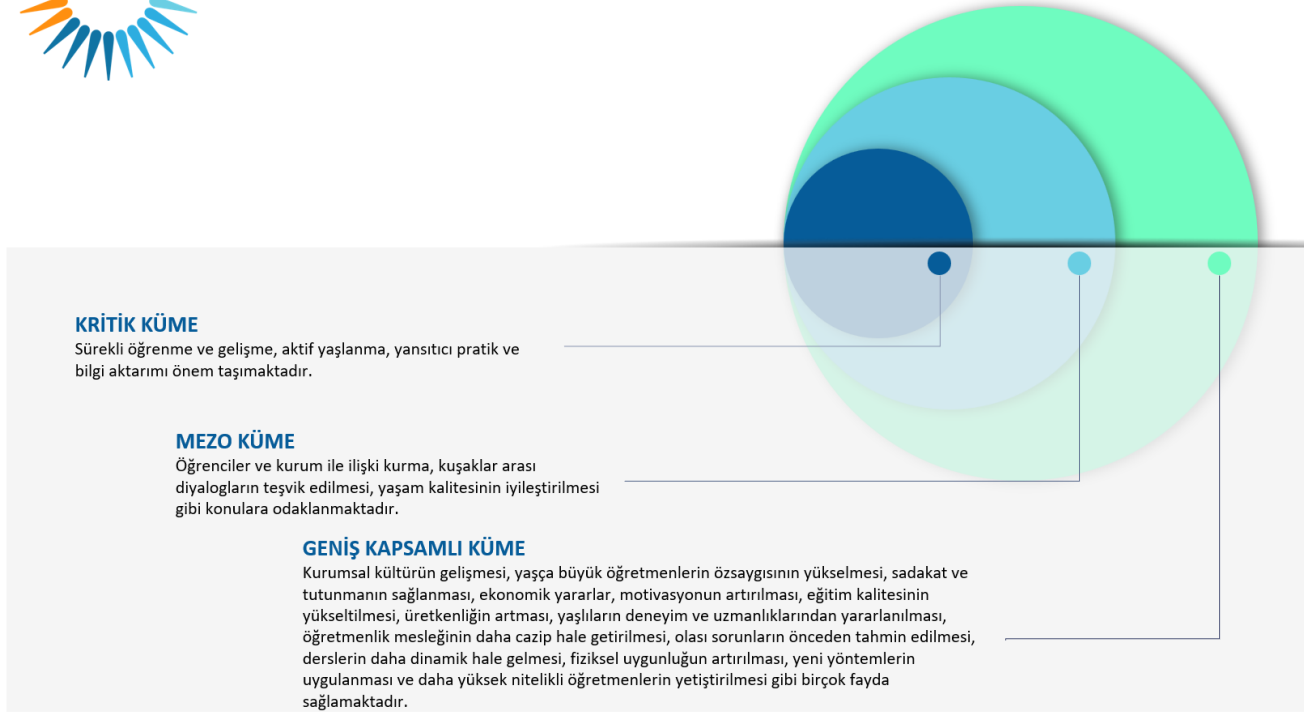


Figure 14 – Yaş Yönetiminin Avantajları

Yaş yönetimi ve bilgi aktarımı, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine büyük katkılar sağlar. Bu süreçler, öğretmenlerin tecrübelerinden ders çıkarmalarına ve öğretim metotlarını sürekli geliştirmelerine olanak tanır. Kendi öğretim yöntemlerini ve sonuçlarını değerlendirerek, gelişim alanları tespit edebilir ve öğrencilerin öğrenimini destekleyecek yeni stratejiler geliştirebilirler. Yaş yönetimi, tecrübeli öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini daha yeni meslektaşlarıyla paylaşmalarına imkân vererek, öğretim ekibinde bilgi aktarımını güçlendirir ve emeklilikle birlikte değerli bilgilerin kaybolmasını engeller.

Bilgi aktarımı, öğretmenler arasında kuşaklar boyu bilgi ve uzmanlığın akışını sağlayarak, kurumsal hafızanın korunmasına ve eğitim kalitesinin sürekliliğine katkıda bulunur. Yansıtıcı öğrenme pratikleri ve bilgi paylaşımı, öğretim ekibinde iş birliği ve takım ruhunu güçlendirir. Fikir alışverişi yaparak, öğretmenler daha etkin öğretim stratejileri geliştirebilir ve birbirlerinin profesyonel gelişimine destek olabilirler.

Mezo Kümesi'nde yapılan gözlemlere göre, öğretmenlerin öğrencilerle ve kurumla kuvvetli ilişkiler geliştirmesi, yaşatılan eğitim yönetiminin önemli bir yararı olarak dikkat çekmektedir. Eğitime uzun yıllarını vermiş öğretmenler, öğrencilerle sağlam bağlar oluşturarak, öğrenmeye katılımın artmasına ve pozitif bir öğrenme atmosferinin oluşmasına katkıda bulunmaktadırlar. Bu öğretmenler, okulun kültürünü ve değerlerini derinden kavramışlardır, bu da onların bu değerleri öğrencilere etkin bir biçimde aktarmalarını ve okulun genel hedeflerine destek vermelerini kolaylaştırır. Deneyimli öğretmenler, çeşitli öğrenme tarzlarına ve ihtiyaçlara sahip geniş bir öğrenci kitlesiyle çalışma tecrübesine sahip oldukları için, mevcut öğrencilerin gereksinimlerini

daha iyi kavrayabilir ve öğretim yöntemlerini bu doğrultuda şekillendirebilirler. Güven ve süreklilik sağlayarak, öğretmenler öğrenciler için kaliteli bir öğrenme ortamı yaratma imkânı bulurlar.

Güven ve yakınlık oluşturma, öğrenci ihtiyaçlarını anlama, okul kültürünü destekleme, süreklilik sağlama ve yeni öğretmenlere mentorluk yapma yoluyla, deneyimli öğretmenler öğretim ekibinin ve kurumun genel başarısına önemli katkılarda bulunabilirler.

Yaş yönetiminin bir diğer önemli avantajı, kuşaklar arası diyalogu teşvik ederek, çeşitliliği artırarak, anlayış ve saygıyı güçlendirerek, profesyonel gelişimi destekleyerek ve öğrenme deneyimini zenginleştirerek öğretmenler arasındaki bilgi aktarımını kolaylaştırmaktır.

Deneyimli öğretmenler, yeni öğretmenlere değerli bilgi ve deneyim aktararak öğretim kalitesinin sürekliliğini sağlayabilirler. Genç öğretmenler ise, öğretim pratiğini güncel tutacak yeni fikirler ve yaklaşımlar sunabilirler. Farklı kuşaklardan öğretmenlerin birlikte çalışması, öğrenciler için daha dinamik ve ilgi çekici bir öğrenme deneyimi oluşturabilir. İş birliği yaparak ve deneyimlerini paylaşarak, öğretmenler zengin ve çeşitli bir öğrenme ortamı yaratarak geleceğin zorluklarına hazırlık yapabilirler.

Yaş yönetimi, farklı kuşakların entegrasyonunu teşvik ederek öğretim ekibinde çeşitliliği artırabilir ve bu da yaratıcı ve yenilikçi öğretim stratejilerine yol açabilir.

Yaş yönetimi, stres ve tükenmişlik hissini azaltma, kariyer gelişimine katkı sağlama, çalışma koşullarını iyileştirme, iş güvenliğini güçlendirme ve sosyal ilişkiler kurma yoluyla öğretmenlerin yaşam kalitesini yükseltebilir. Sağlıklı ve destekleyici bir iş ortamını destekleyerek, yaş yönetimi öğretmenlerin uzun süreli olarak eğitim alanına olumlu katkılarda bulunmalarını mümkün kılar.

Geniş Kapsamlı Küme olarak, öğretmenlik mesleğinin çekiciliğinin azaldığı görülmektedir. Son yıllarda bazı Avrupa ülkelerinde öğretmenlik mesleğinin çekiciliği azalmaktadır. Örneğin, Almanya'da öğretmenlik eğitimi programlarına kayıtlı öğrenci sayısında önemli bir düşüş yaşanmıştır. Avrupa genelinde öğretmenler, diğer meslek gruplarına göre daha düşük maaşlar almakta ve yüksek stres ve iş yükü seviyeleri rapor etmektedirler. Kariyer ilerlemesi için sınırlı fırsatlar ve toplum içindeki düşük saygınlık, özellikle genç profesyoneller için mesleği daha az cazip hale getirebilir.

Yaş yönetimi politikaları ve uygulamaları, kariyer gelişimini, iş-yaşam dengesini, esnek çalışma düzenlemelerini, sağlık ve refah desteğini ve her yaşta öğretmen için tanınma ve saygıyı teşvik ederek öğretmenlik mesleğinin çekiciliğini artırabilir.

Meslektaşlarım ve ben, onları yaşlı öğretmenler olarak değil, deneyimli öğretmenler olarak görüyoruz ve bu nedenle onları bir sorun olarak değil, bir avantaj olarak değerlendiriyoruz.

(İlkokul - Türkiye)

Bu durum, özellikle ekonomik açıdan bölüm için bir avantaj teşkil edebilir.

(Üniversite - İspanya)

Ancak bazen yaşlı öğretmenler, genç öğretmenleri de aşağı çekebiliyor. Okullarda yaş ayrımcılığını sona erdirmek için kampanya başlatılması, öğretmenler arasında barışı sağlamak ve başarıyı garanti altına almak için büyük bir avantaj olacaktır.

(Lise - Türkiye)

Bu uygulama, okulların işini büyük ölçüde kolaylaştırmıştır çünkü sınırlı kaynakları en iyi şekilde kullanmamıza imkan tanımaktadır. Ağlar oluşturarak, az olan kaynaklar bile hizmet sağlamak için yeterli hale gelmektedir.

(Mesleki Eğitim Lisesi - İtalya)

"...personelin gelişimi ve yeniden geliştirilmesi"

(Kamu Ofisi - İtalya)

Kuşaklar arası farklılıkların geliştirilmesi, kuşaklar arası diyalogun teşviki, çeşitliliğin yenilik faktörü olarak değerlendirilmesi ve kurumsal iklimin iyileştirilmesi söz konusudur. Çalışanın iş ve kişisel deneyimi, süreç içinde bir zayıflık olarak değil, bir güç olarak ele alınmıştır. Bu, mevcut becerilerin geliştirilmesine ve yolda ve yeni işte ilerlerken yeni becerilerin keşfedilmesine olanak tanımıştır.

(Kamu Ofisi - İtalya)

Yansıtıcı pratik, öğretim-öğrenme-değerlendirme eyleminin kendi faaliyetleri üzerine yapılan düşünceler aracılığıyla derinleşme ve yenilenme fırsatı olarak görülmektedir.

(Mesleki Eğitim Lisesi - Romanya)

Deneyimli öğretmenlerin daha nitelikli hale gelmesi ve bunun sonucunda 'özsaygı' ve mesleki tatminin artması söz konusudur.

(Mesleki Eğitim Lisesi - Romanya)

Yaşlı personel, yaşam deneyimlerinden yararlanabilir ve genç personelin sunamayabileceği kariyer ve pastoral tavsiyelerde bulunabilir.

(Üniversite - Romanya)

Yaşlıların değerlendirilmesi, deneyimlerinin ve uzmanlıklarının sermayeleştirilmesi, konularının güçlendirilmesi önemlidir.

(Danışmanlık Merkezi - Romanya)

Deneyim yılları ve öğrenme yeteneği kişinin lehine çalışmaktadır.

(Mesleki Eğitim Lisesi - İspanya)

60 yaş ve üzeri olan ve sınıf ortamında yenilikçi ve yeni yolları kavrama konusunda olağanüstü açık olan birçok insan vardır ve aslında öğrenciler için bir ilham kaynağıdır.

(Lise - Portekiz)

İş yerinde uyumlu bir ortam ve barışın değeri büyüktür.

(İlkokul - Çek Cumhuriyeti)

Birbirleriyle iletişim halinde olan meslektaşların varlığı, okul yönetimi ile öğretmenler arasındaki ilişkiyi daha şeffaf hale getirmektedir.

(İlkokul - Türkiye)

Gruplar arasında iyi bir ilişki bulunmakta ve her grup birçok yönden diğerini desteklemektedir. Örneğin, deneyimli öğretmenler bazen sınıflarda teknolojiyi kullanmakta zorlanırken, genç öğretmenler onlara teknolojiyi, uygulamaları veya programları nasıl kullanacaklarını öğrenmeleri konusunda yardımcı olmaktadır, böylece birbirlerine karşı ayrımcılık yapılmamaktadır.

(Lise - Türkiye)

Deneyimli yaşlı öğretmenler, yüzlerce sınıf dersi vermiş olmanın getirdiği özel bir beceri setine sahiptirler.

(Lise - Türkiye)

8.8. Yaş Yönetimi Uygulamalarının Dezavantajları

Katılımcılar, yaş yönetimi uygulamalarının bazı önemli dezavantajlarını da saptamışlardır. Toplanan verilerde, cevapların daha homojen olduğu ve birçok mülakatta dile getirilen tek bir önemli dezavantaj etrafında yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Bu dezavantajın belirtilmesinin ardından, organizasyonel düzeyde özel durumlara yönelik diğer dezavantajlar sıralanmıştır. Bu durumda Kritik Küme, öğretmenler için yaş yönetimi önlemlerinin en büyük bildirilen dezavantajının maliyet olduğunu belirtmektedir. Yaş yönetimi stratejilerini hayata geçirmek, zaman ve para yönünden önemli bir yatırım gerektirebilir. Örneğin, öğretmenlere yönelik eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması veya emekliliğe geçiş sürecindeki öğretmenlere ek destek ve kaynakların sunulması maliyetli olabilir.

Ancak, yaş yönetimiyle ilişkili başlangıç maliyetleri olabileceği unutulmamalıdır ki, uzun vadede elde edilecek faydalar bu maliyetleri karşılayabilir. Yaş yönetimi stratejilerine yapılan yatırımlarla, okullar ve eğitim kurumları deneyimli öğretmenleri bünyelerinde tutabilir ve öğrencilere kaliteli eğitim sunmaya devam edebilirler. Bu durum, eğitim sonuçlarının iyileşmesine ve hem öğrencilere hem de geniş topluma olumlu etkilerde bulunmasına yol açabilir.

Ayrıca, yaş yönetimi uygulamaları, personel değişimi ve işe alım ile ilişkili maliyetleri düşürebilir. Deneyimli öğretmenler emekliye ayrıldığında veya meslekten ayrıldığında, okullar yeni öğretmenleri işe alıp eğitmenin maliyetiyle karşı karşıya kalabilir. Deneyimli öğretmenleri elde tutarak ve onlara çalışmalarını sürdürdürebilmeleri için gerekli desteği sağlayarak, okullar uzun vadede maliyetten tasarruf edebilirler.

Bununla birlikte, yaş yönetimi uygulamaları, öğretmenler arasında artan verimlilik ve iş tatmini ile sonuçlanan olumlu bir iş yeri kültürüne katkı sağlayabilir. Öğretmenler kendilerini değerli ve desteklenmiş hissettiklerinde,

en iyi performanslarını sergilemek için daha fazla motive olabilirler, bu da hem kendilerine hem de öğrencilere yarar sağlar.



Yaş Yönetimi Uygulamalarının Dezavantajları

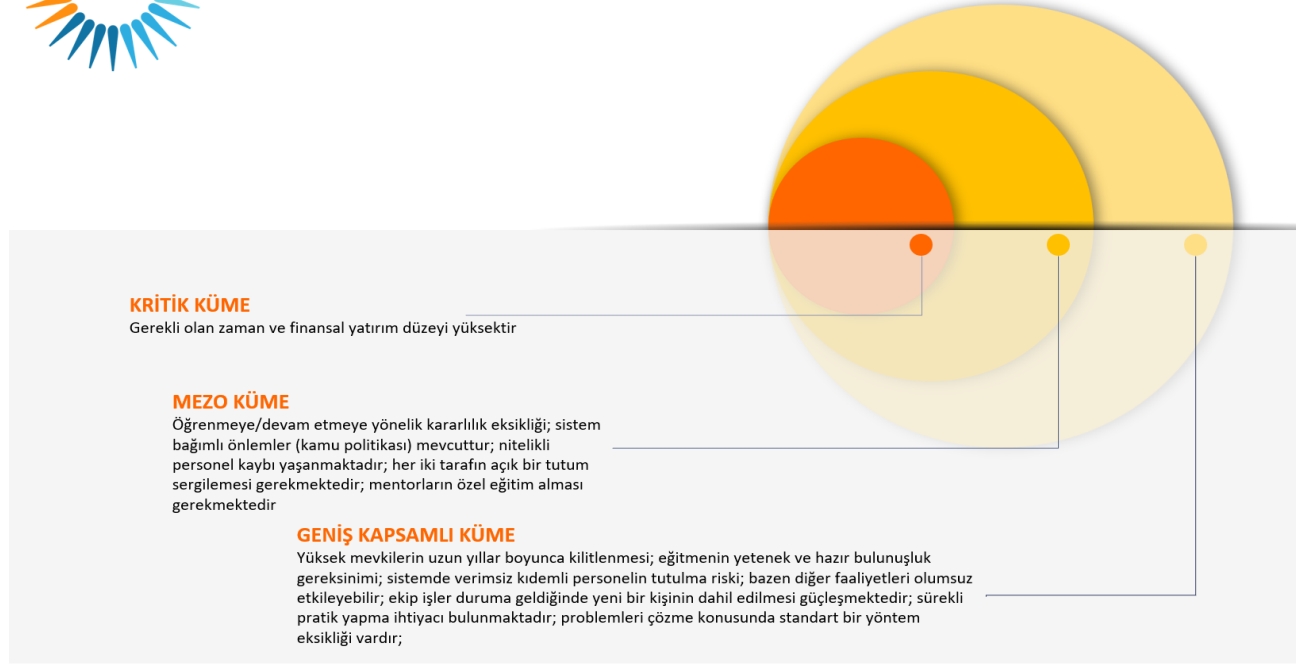


Figure 15 - Yaş Yönetimi Uygulamalarının Dezavantajları

Mezo Küme, öğrenme ve değişime devam etme konusunda kararlılık eksikliği, kamu politikalarıyla ilgili sistemsel önlemler, her iki tarafın da açık fikirliliği ve mentorların özel eğitim ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin yaş yönetiminde karşılaştıkları önemli bir zorluk, öğrenme ve değişime devam etme konusundaki isteksizliktir. Yaşlanan öğretmenler, alışkanlıklarına sıkı sıkıya bağlı olup yeniliklere direnç gösterebilirler. Bu durum, yeni teknolojilerin, öğretim metotlarının veya müfredat değişikliklerinin uygulanmasını zorlaştırabilir ve öğrencilerin eğitimine olumsuz etkilerde bulunabilir.

Eğer öğretmenler sürekli öğrenme ve yeniliklere açık olmazlarsa, alanlarındaki yeni gelişmeleri takip etmekte güçlük çekebilirler. Bu da bilgi eksikliğine ve öğrencilere sunulan eğitim kalitesinin düşmesine yol açabilir. Ancak, bu durum kaçınılmaz bir olumsuzluk değil, etkili yaş yönetimi stratejileriyle üstesinden gelinebilecek bir meydan okuma olarak ele alınmalıdır. Yaşlı öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun mesleki gelişim olanakları sunmak, onları öğrenmeye teşvik edebilir. Sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü benimsemek, yaşlı öğretmenlerin güncel bilgilerle donanmalarını sağlayabilir. Tüm yaşlı öğretmenlerin değişime dirençli veya öğrenmeye kapalı olduğu varsayımından kaçınmak önemlidir. Birçok yaşlı öğretmen, mesleğine büyük bir motivasyon ve bağlılıkla yaklaşır ve kariyerleri boyunca öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye açıktırlar.

Yaş yönetimi stratejilerinin başarısı, kamu politikalarının desteğiyle artırılabilir. Eğer hükümet, yaş yönetimi programları için yeterli finansman sağlamaz veya bu konuya gerekli önemi vermezse, okulların ve eğitim

kurumlarının etkili yaş yönetimi uygulamalarını hayata geçirmesi zorlaşabilir. Kamu politikaları, yaşlı öğretmenlerin desteklenmesi ve meslekte tutulması konusunda olumlu bir etki yaratabilir ve gerekli kaynakları sağlayabilir. Hükümetler, mesleki gelişim imkanları veya emekliliğe geçiş programları için finansman sağlayabilir ve yaş yönetimi uygulamalarını destekleyici bir ortam oluşturabilir.

Geniş Kapsamlı Küme, belirli bir kariyer yörüngesi veya temsil edilen kurumla ilgili daha özel ve bağlamsal zorlukları içerir. Bu kümeye göre, eğitimcilerin yetkinliği ve erişilebilirliği, sistemde verimsiz yaşlıların tutulması riski, akademik sistemde üst düzey pozisyonların uzun sürelerle doldurulması, diğer faaliyetlerin aksamaması, yeni bireylerin entegrasyon zorlukları, sürekli pratik yapma gerekliliği, sorunları çözmek için standartların eksikliği gibi faktörler yer alır.

Mülakatlar, okullarda yaş yönetimi konusunun sıkça göz ardı edildiğini veya ihmal edildiğini, özellikle eğitim sektörünü etkileyen diğer sorunlara kıyasla belirtmiştir. Okulların yaş yönetimi konularına yeterince önem vermemesinin bir sebebi, deneyimli öğretmenleri korumak yerine yeni öğretmenleri mesleğe kazandırmaya odaklanmalarıdır. Deneyimli öğretmenlerin korunmasının, eğitim kalitesinin sürdürülmesi ve öğrencilere başarı için gerekli desteğin ve rehberliğin sağlanması açısından oldukça önemlidir.

Yaş yönetimi konularının ihmal edilmesinin bir diğer sebebi, yaşlanmanın öğretmenler ve öğretmenlik mesleği üzerindeki etkilerinin farkındalığının yetersiz olmasıdır. Yaşlı öğretmenler, sağlık sorunları veya tam zamanlı çalışmalarını etkileyebilecek bakım yükümlülükleriyle karşılaşabilir ve devam edebilmek için ek desteklere ihtiyaç duyabilirler.

Okulların ve eğitim politikası yapımcılarının yaş yönetimi konularını önceliklendirmeleri ve bu konuda adımlar atmaları gerekmektedir. Bu, esnek çalışma düzenlemeleri, mesleki gelişim imkanları gibi yaşlı öğretmenleri destekleyecek politikaların ve uygulamaların hayata geçirilmesini içermelidir. Böylece, okullar öğretmenlik mesleğinin sürdürülebilir ve etkili kalmasını sağlayabilir ve öğrencilerin en iyi eğitimi almalarını sağlarlar.

Mülakatlardan alınan bazı alıntılar:

"Üst düzey liderlik karar alma ve karar etkileme pozisyonlarında, kariyerlerinin sonuna yaklaşan kişilerin işgal ettiği pozisyonlarda, pozisyonların kapatılması söz konusu olacak."

(Üniversite - Romanya)

"Bu tür faaliyetleri finanse etmek nasıl olacak, çünkü bunlar ucuz değil. Ücretler (öğrenim ücretleri) ve bütçe katkılarından bunu yapamayız."

(Anaokulu - Çek Cumhuriyeti)

"Ayrıca, zaman ve nesil problemini çözmede ustalaşamadıklarında hatalara da yol açabilir."

(İlkokul - Türkiye)

"Sistemin içinde verimsiz yaşlıların tutulması."

(Danışma Merkezi - Romanya)

"...ekonomik soru."

(İlkokul - İtalya)

"Ayrıca, özellikle ekonomik açıdan bölüm için büyük bir dezavantaj olabilir."

(Üniversite - İspanya)

"Eğitimdeki devir hızı çok yüksek ve iki yıl sonra burada olmayacak insanlara yatırım yapmak mantıklı değil."

(İlkokul - Çek Cumhuriyeti)

"Eğitim alanında yaşa göre çalışanların yönetimi ile ilgili gerçek bir politika yok."

(Mesleki Eğitim Lisesi - İtalya)

"Gençlerin üniversite kariyerine ve ekonomik faydalara erişimi daha uzun süre beklemleri gerekiyor ve ekonomik faydalar sadece görünüşte var. Pratikte performansın cezalandırılmadığı bir ortamda, böyle bir politika sadece bunu uzatır."

(Üniversite - Romanya)

"Geçmişte takılıp kalmak."

(Özel Okul - Çek Cumhuriyeti)

"Yeni şeyler öğrenmek ve perspektifinizi değiştirmek zaman alır ve süreç başlangıçta acı doludur."

(Lise - Türkiye)

"Yeni öğretim stratejileri ve metodolojileri çok sık bilgisayar yönüyle, bilgi teknolojisinin kullanımıyla bağlantılıdır, ki bu bazen elli veya altmış yaşlarındaki meslektaşlarımızda eksiktir. Ancak bence eksik olan sadece eğitim değil, sanki bu bir şekilde mücadele etmiş gibi, artırmak için bir taahhütte bulunma isteğidir." (İlkokul - İtalya)

9. Sonuç

Eğitim alanında, öğretmenlerin yaşları, nitelikli bir eğitim ve öğretim ortamının oluşturulmasında kritik bir rol oynar. Öğretmenlerin yaşları, eğitim ve öğrenme süreçlerinin kalitesini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilir. Tecrübeli öğretmenlerin getirdiği olumlu katkılar arasında, yılların getirdiği deneyim ve bilgi birikimi, genç öğretmenlere mentorluk ve yol gösterme kapasitesi bulunur. Ancak, yaşlanan öğretmen kadrosunun olası olumsuz etkileri arasında, yeni teknoloji ve öğretim metodolojilerine adaptasyon zorlukları, azalan enerji düzeyleri ve sağlık sorunları nedeniyle artan devamsızlık ya da emeklilik riski yer alabilir. Eğitim politikası belirleyicilerinin ve yöneticilerinin bu potansiyel etkileri göz önünde bulundurarak, öğretmen kadrosunun yaş dağılımını dengeli bir şekilde yönetmek için stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

Bu çalışmanın ana bulgularına dayanarak, öğretmenler için yaş yönetimi konusunda örnek bir SWOT analizi yapılmıştır:

Güçlü Yönler:

- Tecrübeli öğretmenler, derin bilgi birikimi, bilgelik ve mesleki becerileri sınıfa taşırlar.
- Kıdemli öğretmenler, yeni ya da genç meslektaşlarına rehberlik ve destek sunarak mentorluk yapabilirler.
- Deneyimli öğretmenler, zaman içinde öğrenciler, veliler ve toplumla güçlü bağlar kurmuşlardır.
- Tecrübeli öğretmenler, okullar ve ilçeler tarafından değerli kaynaklar olarak görülür ve buna göre ücretlendirilebilirler.
- Yaş yönetimi programları, emekliliği düşünen tecrübeli öğretmenlerin okullarda kalmasını teşvik edebilir.

Zayıf Yönler:

- Yaşlı öğretmenler, yeni öğretim teknolojilerine, metotlarına veya müfredata uyum sağlamakta güçlük çekebilirler.
- Kıdemli öğretmenler, ek iş yükü veya sorumlulukları üstlenmeye istekli veya yetenekli olmayabilirler.
- Yaşlı öğretmenler, işlerini etkileyebilecek sağlık sorunlarına veya fiziksel kısıtlılıklara daha açık olabilirler.
- Yaş yönetimi programlarını uygulamak ve sürdürmek maliyetli olabilir.
- Yaş ayrımcılığı yaşanabilir, burada yaşlı öğretmenler genç meslektaşlarına kıyasla daha az yetenekli veya değerli olarak görülebilirler.

Fırsatlar:

- Okullar ve eğitim kurumları, yaşlı öğretmenlere yeni teknolojiler, metotlar veya müfredata uyum sağlamaları için eğitim ve destek sağlayabilir.

- Deneyimli öğretmenler, genel öğretmen kalitesini ve bağlılığını artırmak için yeni veya genç öğretmenlere mentorluk veya eğitimlik yapabilirler.
- Okullar ve eğitim kurumları, emekliliğe yaklaşan yaşlı öğretmenler için iş yükünü hafifletme veya farklı roller üstlenme gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunabilir.
- Yaş yönetimi programları aracılığıyla deneyimli öğretmenleri elde tutmak, istikrarlı ve bilgili bir öğretmen kadrosunu korumaya yardımcı olabilir.
- Yaş yönetimi programları, sınıfta ergonomik düzenlemeler veya fiziksel aktivite imkanları gibi yaşla ilgili sağlık sorunlarını belirlemeye ve ele almaya yardımcı olabilir.

Tehditler:

- Birçok ülkede yaşanan nüfus, nitelikli öğretmen eksikliğine yol açarak eğitim iş gücü üzerinde baskı oluşturabilir.
- Okullar, yaş yönetimi programlarını uygulama yeteneklerini sınırlayabilecek bütçe kısıtlamalarıyla karşı karşıya kalabilir.
- Okullar ve ilçeler, bütçe kesintileri yapmak veya öğretmen pozisyonlarını azaltmak zorunda kalabilir, bu da yaşlı öğretmenleri orantısız bir şekilde etkileyebilir.
- COVID-19 pandemisi, tüm yaşlardaki öğretmenler için yeni zorluklar ve belirsizlikler yaratmıştır ve sağlık ve güvenlik riskleri gibi mevcut yaşla ilgili endişeleri artırabilir.
- Kötü yaş yönetimi uygulamaları veya ekonomik/sosyal krizlerle bağlantılı işsizlik sorunları yaşanabilir.

Son Notlar

Tecrübeli eğitimcilerin sınıfa olan katkıları ve onların yaş yönetimi programları aracılığıyla desteklenmelerinin önemi büyüktür. Okullar, deneyimli öğretmenlerin mesleki gelişimlerini teşvik edecek ve genç öğretmenlere rehberlik edecekleri imkanları sağlayacak stratejiler oluşturmalıdır. Yaş yönetimi programlarının eksiklikleri ve karşılaşılan zorluklar göz önünde bulundurulurken, bu programların maliyet etkinliğinin sağlanması ve yaşlı öğretmenlere yönelik ayrımcılığın önlenmesi gerekmektedir. Sınıfta yaşa bağlı sağlık sorunlarını belirlemek ve bu sorunlarla ilgilenmek hem deneyimli öğretmenlerin hem de öğrencilerin yararına olacaktır. Bu, sınıfın ergonomik düzenlenmesi veya fiziksel aktivite ve egzersiz imkanlarının artırılması gibi yöntemlerle sağlanabilir.

Ek olarak, yaş ve deneyim bakımından farklı tecrübelere sahip öğretmenler, öğrencilere benzersiz avantajlar sunabilirler. Örneğin, genç öğretmenler yeni perspektifler sunabilir ve güncel öğretim teknolojilerine daha aşina olabilirken, deneyimli öğretmenler zengin tecrübe ve bilgi birikimlerini paylaşabilirler. Farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin birlikte çalışması, öğretim kadrosuna dinamizm ve denge katmada kritik bir rol oynar. Ancak, öğretmen iş gücünün yaşlanması, emekli olan öğretmenlerin yerlerini dolduracak yeterli sayıda yeni öğretmenin mesleğe kazandırılmaması durumunda sorunlara yol açabilir.

Her yaş grubundan öğretmenlerin kendilerine has güçlü ve zayıf yönleri vardır ve farklı yaşlardaki öğretmenlerin çeşitliliği, öğrenme ortamına değerli perspektifler ve beceriler katabilir. Ancak, öğretim kalitesi veya etkinliği açısından yaşın tek belirleyici olmadığı, eğitim, motivasyon ve destek gibi diğer faktörlerin de öğrenme ortamının kalitesini etkileyen önemli unsurlar olduğu göz ardı edilmemelidir.

10. Terimler Sözlüğü

Yaş yönetimi, bireyler yaşlandıkça sağlık ve esenliklerini en iyi duruma getirmeye yönelik kapsamlı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, fiziksel ve zihinsel yeteneklerini ve genel yaşam kalitesini korumaya odaklanmaktadır. Yaşlanmanın zorluklarıyla başa çıkmak ve sağlıklı yaşlanmayı teşvik etmek için bir dizi strateji ve müdahale içerir.

Yaş yönetimi bağlamında kullanılan bazı yaygın tanımlar ve terimler şunlardır:

Aktif yaşlanma: Sağlık, katılım ve güvenlik için fırsatları en iyi duruma getirerek insanların yaşam kalitesini artırmak sürecidir. Aktif yaşlanma, fiziksel, zihinsel ve sosyal esenliği korumak için aktif bir yaklaşımı içerir.

Sağlıklı ömür: Kişinin ciddi hastalık veya engellilikten uzak sağlıklı olduğu yaşam süresidir. Sağlıklı ömür bir kişinin sağlıklı ve aktif kaldığı süreyi uzatmayı hedefleyen yaş yönetiminin ana odak noktasıdır.

Yaşam süresi: Bir kişinin yaşadığı sürenin uzunluğudur. Yaş yönetimi, sağlıklı yaşam alışkanlıklarını teşvik ederek, hastalık riskini azaltarak ve yaşa bağlı sağlık sorunlarıyla ilgilenecek yaşam süresini en iyi duruma getirmeyi amaçlar.

Yaşa bağlı sağlık sorunları: Artrit, osteoporoz ve bilişsel gerileme gibi yaşlı bireyler arasında daha yaygın olan sağlık sorunlarıdır. Yaş yönetimi stratejileri, bu sorunları önleyici önlemler ve erken müdahale yoluyla ele almayı hedefler.

Emeklilik planlaması: Finansal planlama, yaşam tarzı planlaması ve sosyal planlama da dahil olmak üzere emekliliğe hazırlık sürecidir. Yaş yönetimi, bireylerin emekliliğe hazırlanmalarına ve emekliliğe geçiş yapmalarına yardımcı olmak için emeklilik planlamasını içerebilir.

Geriatri: Yaşlı yetişkinlerin sağlığına ve bakımına odaklanan tıp dalıdır. Geriatri uzmanları, yaşlı bireylerin benzersiz sağlık ihtiyaçlarını belirlemek ve ele almak için eğitilmiştir ve yaş yönetiminde önemli bir rol oynayabilirler.

Yaşa Dayalı Önyargı: Bireylerin yaşlarına dayalı olarak önyargı veya ayrımcılıktır. Yaşlılık, yaşlı bireyler hakkında olumsuz stereotiplere veya varsayımlara yol açabileceği ve sağlıklı yaşlanma için fırsatları sınırlayabileceği için etkili yaş yönetimine önemli bir engel olabilir.

Sosyal katılım: Sosyal etkinliklere katılma ve diğerleriyle bağlantıları sürdürme sürecidir. Sosyal katılım, yaşlı yetişkinler arasında zihinsel sağlık ve esenlikle bağlantılı olduğu için yaş yönetiminin önemli bir yönüdür.

Çok disiplinli yaklaşım: Ortak bir problemi veya zorluğu ele almak için birden fazla disiplinin veya çalışma alanının birlikte çalıştığı kapsamlı bir yaklaşımdır. Yaş yönetimi genellikle çok disiplinli bir yaklaşımı içerir ve

geriatri, beslenme, fizik tedavi ve diğer alanlardaki uzmanları sağlıklı yaşlanmanın çeşitli yönlerini ele almak için bir araya getirir.

Önleme: Hastalık veya sağlık sorunlarının riskini önlemek veya azaltmak için adımlar atma sürecidir. Yaş yönetimi genellikle sağlıklı yaşam alışkanlıkları, düzenli kontroller ve sağlık sorunları daha ciddi hale gelmeden önce belirlemek ve ele almak için taramalar gibi önleyici önlemleri içerir.

Fonksiyonel kapasite: Bireyin günlük yaşam aktivitelerini (ADL'ler) ve enstrümantal günlük yaşam aktivitelerini (IADL'ler) gerçekleştirme yeteneğidir. Fonksiyonel kapasite, bağımsızlığı ve yaşam kalitesini teşvik etmek için bu aktiviteleri gerçekleştirme yeteneğini korumak veya iyileştirmek yaş yönetiminin ana odak noktalarından biridir.

Dayanıklılık: Bireyin stres veya zorluklarla başa çıkma ve uyum sağlama yeteneğidir. Dayanıklılık, sağlık sorunları, sevdiklerinin kaybı veya yaşam durumundaki değişiklikler gibi çeşitli zorluklarla karşılaşabilecek yaşlı yetişkinler için yaş yönetiminin önemli bir yönüdür.

Bilişsel eğitim: Bellek, dikkat ve problem çözüme gibi bilişsel işlevleri iyileştirmek için tasarlanmış egzersizler veya aktivitelerdir. Bilişsel eğitim, genel yaşam kalitesi için bilişsel işlevin korunması önemli olduğundan yaş yönetiminin bir bileşeni olabilir.

Tele sağlık: Sağlık hizmetlerini uzaktan sunmak için teknolojinin kullanılmasıdır. Tele sağlık, yaşlı yetişkinlerin kendi evlerinin rahatlığında sağlık hizmetlerine erişmelerini sağlayarak seyahat ihtiyacını azaltabilir ve bakıma erişimi iyileştirebilir, bu nedenle yaş yönetimi için yararlı bir araç olabilir.

Yaş dostu çevre: Güvenli kaldırımlar, toplu taşıma ve toplum merkezleri gibi özelliklerle yaşlı yetişkinler için erişilebilir ve destekleyici olacak şekilde tasarlanmış bir çevredir. Yaş dostu çevreler, yaşlı yetişkinler için sosyal katılımı, fiziksel aktiviteyi ve genel yaşam kalitesini teşvik etmekte önemli olabilir.

Fonksiyonel gerileme: Yaşlanma veya hastalık veya yaralanma gibi diğer faktörler nedeniyle meydana gelebilecek fiziksel veya zihinsel işlevdeki kademeli veya ani bir kayıptır. Yaş yönetimi, genel sağlık ve yaşam kalitesi için önemli olan fiziksel ve zihinsel işlevi korumak veya geciktirmek için stratejiler içerebilir.

Polifarmasi: Bir veya daha fazla sağlık durumunu yönetmek için bir birey tarafından birden fazla ilacın kullanılmasıdır. Polifarmasi, yaşlı yetişkinler arasında yaygın bir sorundur ve istenmeyen etkilere veya ilaç etkileşimlerine yol açabilir. Yaş yönetimi, gereksiz ilaçları azaltmak ve güvenli ve etkili ilaç kullanımını teşvik etmek için stratejiler içerebilir.

Palyatif bakım: Ciddi hastalıkları olan veya yaşam sonu bakım ihtiyaçları olan bireylere semptomları yönetme ve konfor sağlama odaklı özel bir tıp bakımı türüdür. Palyatif bakım, kronik veya ciddi sağlık sorunları olan yaşlı yetişkinler için yaş yönetiminin önemli bir yönü olabilir.

Zayıflık: Fiziksel yeteneklerin azalması, stres faktörlerine karşı duyarlılığın artması ve sağlık sorunlarına yakalanma riskinin yükselmesiyle tanımlanan bir durum. Zayıflık, özellikle yaşlı yetişkinlerde sıkça görülen bir problem olup, yaşlanma sürecinin başlamasını önlemek ya da geciktirmek amacıyla yaşam yönetimi stratejilerinin merkezinde yer alabilir.

Yaşam Boyu Perspektifi: Bireyin hayatı boyunca karşılaştığı sosyal, çevresel ve biyolojik faktörlerin sağlık üzerindeki etkilerini göz önünde bulunduran bir sağlık ve refah anlayışı. Bu perspektif, sağlıklı yaşlanmayı ve genel refahı etkileyebilecek unsurları tespit etmek ve ele almak için yaşam yönetiminde kullanılabilir.

İnflamasyon: Yaşlanma süreciyle birlikte ortaya çıkan kronik ve düşük düzeyde iltihaplanma durumu. İnflamasyon, kalp hastalıkları, diyabet ve Alzheimer gibi yaşa bağlı sağlık sorunlarının gelişimine katkıda bulunabilir. Yaşam yönetimi, inflamasyon'un ve olumsuz etkilerinin önlenmesi veya azaltılması için stratejiler geliştirebilir.

Uyku Hijyeni: Sağlıklı uyku düzenini desteklemek amacıyla oluşturulan alışkanlık ve uygulamalar bütünü. Uyku hijyeni, yeterli ve kaliteli uykunun genel sağlık ve refah için önemini vurgulayan yaşam yönetiminin önemli bir parçasıdır.

Yaşa Bağlı Makula Dejenerasyonu (AMD): Gözün retinasının merkezi bölümünü etkileyen ve görme kaybına yol açabilen bir durum. AMD, yaşlı yetişkinlerde yaygın bir problem olup, bu durumun başlangıcını önlemek veya yönetmek için yaşam yönetimi müdahaleleri geliştirilebilir.

Sağlıklı Yaşam Beklentisi (HLE): Bireyin ciddi sağlık sorunları veya engeller olmadan iyi sağlıkta geçirebileceği tahmini yaşam süresi. HLE, bireyin fiziksel ve zihinsel işlevlerini sürdürebileceği yılları ifade ettiği için yaşam yönetimi stratejilerinin temel odak noktasıdır.

Gümüş Ekonomi: Yaşlı yetişkinlerin tüketim ve üretim ihtiyaçlarından doğan ekonomik etkinlikler. Gümüş ekonomi, ekonomik büyümeye katkı sağlamanın yanı sıra yaşlı yetişkinlerin refahı ve yaşam kalitesini artırma potansiyeline de sahiptir.

Sarkopeni: Yaşla birlikte kas kütlelerinde ve işlevinde görülen azalma. Sarkopeni, yaşlılarda hareket kabiliyetinin azalmasına, işlevsel gerilemeye ve düşme riskinin artmasına neden olabilir. Yaşam yönetimi, fiziksel egzersiz ve beslenme gibi müdahalelerle sarkopeniyi önlemeye veya geciktirmeye yönelik stratejiler sunabilir.

Sosyal İzolasyon: Bireyin sosyal ilişkilerden yoksun kalması veya toplumdaki kopuk hissetmesi durumu. Sosyal izolasyon, yaşlı yetişkinlerde yaygın bir sorun olup, kötü fiziksel ve zihinsel sağlık sonuçlarına yol açabilir. Yaşam yönetimi, topluluk programları veya sosyal destek ağları aracılığıyla sosyal katılımı ve bağlantıyı teşvik eden stratejiler geliştirebilir.

Bilişsel Rezerv: Beynin, yaşa bağlı değişikliklere veya hasara karşı alternatif sinirsel yollar kullanarak telafi etme kapasitesi. Bilişsel rezerv, yaşlı yetişkinlerde bilişsel gerilemeyi veya demansı geciktirme veya önleme potansiyeline sahiptir. Yaşam yönetimi, zihinsel uyarıcı aktiviteler veya yeni beceriler öğrenme gibi yollarla bilişsel rezervi güçlendirebilir.

Uzun Süreli Bakım: Yaşlılık, hastalık veya engellilik nedeniyle sürekli yardıma ihtiyaç duyan bireyler için tasarlanmış sağlık ve kişisel bakım hizmetleri. Uzun süreli bakım, günlük yaşam aktivitelerinde ek destek gerektiren yaşlı yetişkinler için yaşam yönetiminin önemli bir bileşenidir.

Senesans: Zamanla hücre ve fizyolojik işlevlerin azalmasıyla tanımlanan biyolojik yaşlanma süreci. Senesans, kalp hastalıkları, kanser ve nörodejeneratif bozukluklar gibi yaşa bağlı sağlık sorunlarının gelişimine yol açabilir.

Yüz Yaş Üstü: 100 yaşını aşmış kişiler. Yüz yaş üstü bireyler, sağlıklı yaşlanma ve uzun ömür üzerine değerli bilgiler sunabilecek giderek artan bir nüfus grubudur.

İş Görebilir: Bireyin sağlık durumu, işlevsel yetenekleri ve çalışma ortamını göz önünde bulundurarak işle ilgili görevleri etkin bir şekilde yerine getirme kapasitesi. İş yapabilirlik, yaş, fiziksel ve zihinsel sağlık, iş yükü gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir.

İş Kapasitesi: İşle ilgili görevleri yerine getirebilmek için gerekli olan fiziksel ve zihinsel yetenekler. İş kapasitesi, yaş, fiziksel kondisyon ve işin gereklilikleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir.

İşe Bağlılık: Bireyin işine duygusal ve zihinsel olarak ne kadar bağlı olduğunun derecesi. İşe bağlılık, iş memnuniyeti, motivasyon ve çalışma ortamı gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir.

İş Talepleri: Bir işin gerektirdiği fiziksel, zihinsel ve duygusal yükler. İş talepleri, uzun süre ayakta durma veya ağır yük kaldırma gibi fiziksel zorlukları, problem çözme veya karar verme gibi zihinsel gereklilikleri ve zor müşterilerle başa çıkma gibi duygusal zorlukları kapsayabilir.

İşle İlgili Kas-İskelet Bozuklukları (WRMSD'ler): İşle ilişkili faktörler, örneğin tekrarlayan hareketler veya uygun olmayan duruşlar nedeniyle oluşan veya kötüleşen kas, eklem veya sinir yaralanmaları veya rahatsızlıkları. WRMSD'ler, özellikle yaşlı çalışanlar için iş yapabilirliği üzerinde önemli bir engel teşkil edebilir.

İş-Yaşam Dengesi: Bireyin iş ve özel hayatı arasında uyum ve memnuniyet sağlayacak şekilde denge kurması.

Esnek Çalışma: Çalışanların kişisel ihtiyaçlarına daha iyi uyum sağlamalarını mümkün kılan, çalışma saatleri veya yerinin ayarlanabildiği çalışma düzeni.

İşyeri Esenliği: Çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını kapsayan bütüncül bir yaklaşım.

Stres Yönetimi: Bireylerin stres düzeylerini kontrol altına almasına ve genel refahını iyileştirmesine yardımcı olan teknikler ve stratejiler bütünü.

Mental Sağlık: Bireyin toplum içinde işlevsel olabilmesini ve günlük yaşamın gerekliliklerini karşılayabilmesini sağlayan duygusal ve psikolojik sağlık durumu.

İş-Yaşam Entegrasyonu: Bireylerin iş ve kişisel yaşamlarını her iki tarafın da yararına olacak şekilde bütünleştirmelerine imkân tanıyan yönetim biçimi.

İşyeri Kültürü: Çalışanların birbirleri ve organizasyonla etkileşimlerini belirleyen, bir kuruluşun ortak değerleri, inançları ve tutumları.

11. Kaynakça

- Allen, T. D., & Eby, L. T. (2016). *The Oxford Handbook of Retirement*. Oxford University Press.
- Bongers, I. L., Kompier, M. A., & De Lange, A. H. (2014). The Dutch Teachers' Pension Scheme and its Effects on Retirement Age, Retirement Benefits, and the Teaching Workforce. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(5), 735-751.
- Bureau of Labor Statistics. (2021). Labor force statistics from the Current Population Survey: Table 23. Median age of the labor force, by sex, race, and ethnicity. Retrieved from <https://www.bls.gov/cps/cpsaat23.htm>
- De Lange, A. H., & Bal, P. M. (2017). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 114-126.
- Dworkin, J. B., & Saha, L. J. (2013). Understanding and Managing the Aging Workforce. *Health Care Manager*, 32(1), 46-55.
- European Commission. (2019). *Ageing Europe: Looking at the Lives of Older People in the EU*. Publications Office of the European Union.
- European Union, 2013. *Study on Policy Measures to improve the Attractiveness of the Teaching Profession in Europe Final report, Volume 2*
- Eurofound. (2019). *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*. Publications Office of the European Union.
- Ghaffarzadegan, N., & Lynn, R. (2017). Age diversity and age management practices in education. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 321-338.
- Lafferty, H. C., & Velasco, P. (2017). Ageism and the older teacher: A review of the literature. *Educational Gerontology*, 43(4), 183-193.
- Ilmarinen J., Tuomi K., Klockars M. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scand. J. Work Environ. Health*. 1997
- Ilmarinen J. 30 years' work ability and 20 years' age management. In: Nygård C.H., Savinainen M., Kirsi T., Lumme-Sandt K., editors. *Age Management during Life Course, Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability, Tampere, Finland, 6–9 June 2010*. Tampere University Press; Tampere, Finland: 2011. pp. 12–22.
- McDonnell, J. (2016). Age management practices in higher education: A case study. *Higher Education Quarterly*, 70(4), 424-440.
- O'Connell, M. E., & Hicks, J. M. (2018). Age, job satisfaction, and intention to stay among K-12 teachers: A multilevel analysis. *Journal of Educational Administration*, 56(3), 294-307.

OECD. (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators. OECD Publishing.

Pekkala, J., & Pietiläinen, J. (2015). Age management practices in Finnish schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 23-38.

Schippers, J., Den Dulk, L., & Van Doorne-Huiskes, A. (2016). Exploring the work and retirement preferences of older teachers in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 136-152.

Schuller, T., & Field, J. (2017). Older Workers and Education and Training. In *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 375-392). Palgrave Macmillan UK.

Shultz, K. S., & Adams, G. A. (2017). Aging, Work, and the Demographic Dividend. In *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 3-23). Palgrave Macmillan UK.

Schmude, J., Jackisch, S. (2019). Feminization of Teaching: Female Teachers at Primary and Lower Secondary Schools in Baden-Württemberg, Germany: From Its Beginnings to the Present. In: Jahnke, H., Kramer, C., Meusburger, P. (eds) *Geographies of Schooling. Knowledge and Space*, vol 14. Springer

Van der Heijden, B. I., & De Lange, A. H. (2019). Age management in education: A review and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 139-151.

Van der Heijden, B. I., Demerouti, E., & Hasselhorn, H. M. (2010). The relationship between work-related fatigue and age: Empirical evidence from the European working conditions survey. *International Journal of Manpower*, 31(6), 624-636.

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.

Wang, Z., & Dai, X. (2018). Age diversity, age management and organizational outcomes in higher education: A social exchange perspective. *Studies in Higher Education*, 43(3), 433-445.

Westerlund, H., & Virtanen, P. (2016). A plea for better working conditions as a way to reduce the retirement age. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(4), 259-261.

Windisch, H. C., & Freude, G. (2019). Age management in teaching: The effects of age diversity, climate and job demands on work engagement and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 81, 1-10.

Xu, Y., & Davidson, L. (2017). Why older teachers remain in the classroom: An examination of job and personal factors. *Teaching and Teacher Education*, 67, 448-457.

Zheng, X., & Cavanaugh, M. A. (2017). The impact of age diversity and age management on teacher job satisfaction: Evidence from US public schools. *Teaching and Teacher Education*, 66, 304-312.

UNESCO. (2019). *Teaching and Learning: Achieving Quality for All: Global Education Monitoring Report 2019*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

European references related to age management for teachers:

European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2015. Increasing the value of age Guidance in employers' age management strategies

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/age-management-strategies-for-teachers-practices-and-outcomes>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. A guide to good practice in age management. <http://www.ageingatwork.eu/resources/a-guide-to-good-practice-in-age-management.pdf>

European Commission. (2012). An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7f39a8c6-068e-434d-a7ce-a9665bf227f9>