



Avrupa Eğitim Sistemlerinde Yaşaya Bağlı Zorluklar



Eğitim Programı

2023



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Erasmus+ projesi: Avrupa Eğitim Sistemlerinde Yaş a Ba ğ lı Zorluklar
KA2 - VET Strategic Partnerships 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227

Proje ortaklı ğ ı:

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

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

İçindekiler

Giriş	4
Eğitim Programının Hedef Kitlesi	6
Roller ve Sorumluluklar	6
Okul personelinin rolleri ve ihtiyaçları arasındaki ilişki	6
Okul Personelinin Karşılaştığı Yaşla İlgili Zorluklar	7
Önceki çalışmalar	7
Avrupa Okullarında Yaş Yönetimi Önlemlerinin Nitel Analizi: Gerçek Hayattan Vaka Çalışmaları	10
Okul personelinin yaş yönetimi ile ilgili yeterlilikleri	11
Eğitim Programı: Eğitim Sektöründe Yaşla İlgili Sorunlara Çözümler	14
Eğitim Modülleri	14
Eğitim sektöründeki farklı okul personelleri için yaş yönetimi eğitimi	17
Öğretmenler	19
Okul yöneticileri	27
Danışmanlar	34
Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) eğitmenleri	41
Sonsöz	47
Kaynakça	48

Giriş

Yaş yönetimi, yaşlı nüfusun ve çalışanların artmasıyla birlikte gündeme gelen önemli bir konudur. İşgücü yaşlandıkça, kuruluşlar hem verimliliklerini yükseltmek hem de çalışanlarını motive etmek için yeni yöntemler bulmak zorundadır. Yaş yönetimi, kuruluşlara, çalışanların yaşlarına bakmaksızın yüksek performans ve etkinlik göstermelerine imkan veren bir çalışma ortamı oluşturmada yardımcı olabilir.

Eğitim sektörü, öğretmenler, idareciler, danışmanlar ve diğer personel gibi farklı yaş gruplarından çok sayıda çalışanı bünyesinde barındıran bir sektördür. Bu yüzden, eğitim kurumlarının yaşla ilgili meselelere eğilmeleri ve işgücününün yaş dağılımını iyileştirmek için stratejiler belirlemeleri gereklidir.

Eğitim sektörünün yaş yönetiminde öne çıkan bazı özellikleri şunlardır:

- Eğitim sektörünün en belirgin özelliği, işgücünün büyük bölümünü öğretmenlerin oluşturmasıdır. Öğretmenler, uzun ve zorlu çalışma saatleri nedeniyle, tükenmişlik ve sağlık problemleri gibi risklerle daha fazla karşı karşıya kalabilirler. Bu durum, yaş yönetimi planlamasında dikkate alınmalıdır.
- Birçok ülkede nüfusun yaşlanması, öğretmenlerin de daha yaşlı olmaları anlamına gelir. Bu çalışanların yaşla ilgili ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma şartlarının ve ortamının uygun şekilde düzenlenmesi önemlidir.
- Nesiller arası işbirliği, farklı nesillerden eğitimcilerin bir arada çalışmalarına, görüşlerini paylaşmalarına ve birbirlerinden öğrenmelerine imkan sağlayan platformlar ve fırsatlar sunar. Farklı tecrübe ve perspektifleri birleştirerek öğretim ve öğrenim ortamını zenginleştirir ve aynı zamanda karşılıklı saygı ve anlayışı geliştirerek nesiller arası mesafeleri kapatır.
- Çok kültürlü toplumlarda özellikle, eğitim işgücünün toplumun çeşitliliğine uyum sağlaması gerekir. Yaş yönetimi, farklı yaş ve kültür gruplarının işbirliği yaparak ve birlikte öğrenerek kapsayıcı bir çalışma ortamına katkıda bulunmasını desteklemelidir.
- Yaş yönetimi, eğitim, yeni görevlendirme ve terfi olanakları gibi eğitim sektöründeki çalışanların kariyer gelişimine yardımcı olmalıdır; bu da çalışanların motivasyonunu ve işe bağlılığını sürdürmelerine yardımcı olabilir.

Yaş yönetimi, Avrupa ülkelerinde henüz yaygın olarak kullanılmayan bir terimdir. Bunun farklı sebepleri vardır:

Yaş yönetimi kavramı hala birtakım kuşkulara neden olmaktadır. Birçok kişi bunun, yaş temelli başka bir ayrımcılık şekli olabileceğinden endişe duymaktadır. Ayrıca, eğitim sektörü de dahil olmak üzere birçok firma ve kurum, yaş yönetiminin ne olduğu ve iş performansını ve verimliliğini nasıl artırabileceği konusunda yeterince bilgi sahibi değildir.

Yaş yönetimi, farklı yaş gruplarından insanların birlikte çalışmasını ve öğrenmesini kolaylaştıran bir kavramdır. Ancak, bu kavramın etkinliği ve faydaları hakkında yeterli araştırma ve veri eksikliği, toplumun, iş dünyasının ve eğitim kurumlarının bu kavramı benimsemesine ve uygulamasına engel olabilmektedir.

Son dönemde, yaş yönetimine olan ilgi artmaktadır. Eğitim sektörü dahil olmak üzere birçok şirket ve kuruluş, çalışanlarının ve öğrencilerinin yaş çeşitliliğini göz önünde bulundurarak bu kavramı hayata geçirmeye başlamıştır.

Eğitim kurumları, yaş yönetimi ve eğitim sektöründeki rolü hakkında farkındalığı artırmak ve olumsuz etkileri önlemek için büyük bir rol oynayabilir. Eğitim kurumları şunları yapabilir:

- Yaş yönetiminin faydalarını, iş performansını ve verimliliği nasıl iyileştirebileceğini, yaş ayrımcılığını nasıl azaltabileceğini ve farklı nesiller arasındaki ilişkileri nasıl geliştirebileceğini kamuoyuna, okullara ve kuruluşlara anlatabilir.
- Öğretmenler ve diğer eğitim sektörü çalışanları için kurslara yaş yönetimi eğitimi ekleyebilir. Bu, öğretmenlerin ve diğer eğitim sektörü çalışanlarının farklı kuşaklardan öğrencilerle daha etkili bir şekilde çalışmalarına katkı sağlayabilir.
- Eğitim sektöründe yaş yönetiminin etkinliği hakkında veri toplayabilir ve araştırma sonuçlarını yayınlarak bu kavramın etkisini ve faydalarını kamuoyuna duyurabilir.
- Yaş çeşitliliğini aktif olarak destekleyebilir ve öğrencilerin ve çalışanların çeşitliliğine saygı duyabilir. Bu, yaş yönetiminin faydalarını engelleyebilecek klişe ve önyargıları ortadan kaldıracaktır.
- Son olarak, eğitim sektöründe yaş yönetimi kavramları ve uygulamaları hakkında araştırma yapabilir ve bulgularını ve en iyi uygulamalarını eğitim camiasıyla paylaşabilir.

SOLARIS Projesi, toplum genelinde yaş yönetimini teşvik etmek için önemli bir adımdır. Bir Erasmus+ projesi olan SOLARIS Projesi, "Eğitim Sektöründe Yaşla İlgili Sorunlara Çözümler" başlığı altında, Avrupa Birliği'nden elde ettiği fonla, yaş yönetimi hakkındaki farkındalığı artırmak ve sektördeki profesyoneller için eğitim kaynakları hazırlamak için faaliyet göstermektedir.

Altı farklı AB ülkesi - Çek Cumhuriyeti, İtalya, Romanya, İspanya, Portekiz ve Türkiye - SOLARIS Projesi adlı yenilikçi bir ortaklık kurmuştur. Bu ortaklık, eğitimin her alanına ve seviyesine hitap ederek, SOLARIS Projesi'ni geniş bir kitleye ulaştırmayı amaçlamaktadır. Ortaklık, eğitimin çeşitli sektörlerinden gelen farklı perspektifleri bir araya getirerek, kapsamlı bir yaklaşım izlemekte ve farklı eğitim ortamlarına katkı sağlamaktadır.

Bu eğitim programı, projenin çıktılarından biri olup, okul personelinin yaş yönetimi becerilerini geliştirmek için kapsamlı bir yöntem sunmaktadır.

Projelerin diğer çıktıları ise şunlardır:

- Modül 1: Avrupa okullarında yaş yönetimi (Vaka çalışması koleksiyonu)
- Modül 2: Avrupa eğitim sistemlerinde yaşla ilgili zorluklar (Vaka çalışması nitel analizi)
- Modül 4: Eğitim sektöründe yaşla ilgili sorunlara çözümler (Okul personeli için tanıtıcı eğitim programı)

- Modül 5: Yaş Yönetimi Masterclass'ı (web sayfası)

Tüm çıktılar proje web sayfasında mevcuttur: www.amm-project.eu."

Eğitim Programının Hedef Kitleleri

Bu eğitim programı, okul personelinin dört farklı grubunu kapsamaktadır: öğretmenler, danışmanlar, okul yöneticileri ve Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) eğitmenleri. Bu grupların her biri, bazıları ortak olan belirli rolleri ve sorumlulukları yerine getirir.

Roller ve Sorumluluklar

Öğretmenler

Öğretmenler, öğrencilere bir veya daha fazla konuda eğitim verirler. Ders planları hazırlar, ders anlatır, öğrencilerin ilerlemesini ölçer ve onlara ve ailelerine geri bildirim verirler. Öğrencilerin akademik gelişimlerinde ana destek kaynağıdır ve öğrencileri katılım ve başarı için motive ederler.

Danışmanlar

Danışmanlar, öğrencilere akademik, sosyal ve duygusal alanlarda destek sunarlar. Danışmanlık görüşmeleri yapar, öğrencilerin sorunlarla baş etmelerine yardımcı olur ve lise sonrası eğitim veya kariyer seçenekleri hakkında bilgi verirler. Ayrıca ebeveynlere ve ailelere danışmanlık yapar ve meslektaşlarına pedagojik destek sağlarlar.

Okul yöneticileri

Okul yöneticileri, okulun günlük işleyişini yönetirler. Bütçe belirler, politika oluşturur, personel alır ve değerlendirir ve okulun yasalara ve yönetmeliklere uygunluğunu sağlarlar.

Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) eğitmenleri,

SMG eğitmenleri, okul personeline mesleki gelişim imkanları sağlarlar. Öğretmenlerin, danışmanların ve okul yöneticilerinin yetkinliklerini artırmak ve güncel kalmak için atölye, eğitim ve diğer aktiviteler düzenler ve yürütürler.

Okul personelinin rolleri ve ihtiyaçları arasındaki ilişki

Öğretmenler, danışmanlar, okul yöneticileri ve SMG eğitmenleri, eğitim sisteminde farklı roller ve sorumluluklar üstlenirse de, ortak hedefleri öğrencilerin öğrenme süreçlerini desteklemek ve başarılarını artırmaktır. Ayrıca,

- Dört grup da sınıf içinde ve dışında öğrencileri desteklemek için işbirliği içinde çalışır.
- Okulun amaçlarına ulaşması için takım ruhuyla hareket ederler.
- Güncel eğitim araştırma ve uygulamalarını takip etmek için sürekli mesleki gelişime özen gösterirler.
- Öğrenciler, meslektaşlar, veliler ve toplumla etkili iletişim ve ilişki kurmak, başarılarının anahtarıdır.
- Verileri analiz ederek bilinçli kararlar almak, öğrenci sonuçlarını ve okul performansını iyileştirmeleri için gereklidir.
- Öğrenci güvenliği, öğrenci verileri, iş kanunları gibi yasal ve düzenleyici zorunluluklara uyarlar.

Bu rollerden yola çıkarak, okul personelinin şu ortak ihtiyaçlarını belirleyebiliriz:

- Hepsi eğitim sektöründe çalışır ve eğitim kurumunun başarısı için önemli rolleri vardır.
- Hepsi öğrencilerin öğrenme ve gelişimini desteklemekle yükümlüdür.
- Değişen eğitim trendleri ve teknolojilerine uyum sağlamak için sürekli mesleki gelişime ihtiyaç duyarlar.
- Hem yazılı hem de sözlü olarak iyi iletişim becerilerine sahip olmaları, diğer personel, öğrenciler, veliler ve toplumla etkileşim kurmaları gerekir.
- Ortak hedeflere ulaşmak için diğer kişilerle işbirliği yapabilme yeteneğine sahip olmaları gerekir.
- Çalışmalarında etik ve yasal kuralları bilir ve bunlara uyarlar.
- Tüm öğrenciler için güvenli, kapsayıcı ve destekleyici bir öğrenme ortamı oluşturmakla sorumludurlar.

Rollerinin ve eğitim sisteminin değişen ihtiyaç ve taleplerine yanıt verebilmek için uyarlanabilir ve esnek olmaları gerekir. Öğretmenler, sınıf içi eğitimin temel aktörleri olarak önemli yetkinliklere ve derecelere sahiptir. Ancak eğitimin kolektif başarısı, kendine özgü uzmanlıklarıyla eğitime katkı sağlayan çeşitli personelin bütünlüklü çalışmasına bağlıdır. Örneğin, okul yöneticileri ve SMG(Sürdürülebilir Mesleki Gelişim) eğitimleri genellikle öğretmenlik deneyimine sahiptir; ya önce öğretmenlik yapmışlardır ya da ana görevlerinin yanında öğretmenlik yapmaya devam etmektedirler. Bu deneyim, idari işlevleri yürütme ve mesleki gelişim sunma yeteneklerini geliştirerek eğitim ihtiyaçlarına uyum sağlar ve okulun operasyonel ve öğretim kalitesini yükseltir. Danışmanlar, öncelikle öğrencilere, ailelerine ve meslektaş öğretmenlere akademik, kariyer ve kişisel danışmanlık hizmeti verirken, geleneksel sınıf ortamının dışında da öğrencilerin öğrenmesine katkıda bulunarak öğretici rollerini yerine getirirler. Genellikle öğretmen olmasalar da, rolleri eğitim destek sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır ve öğrencilerin bütünsel gelişimine yardımcı olur. Tüm bu profesyonellerin -öğretmenler, okul yöneticileri, SMG eğitimleri ve danışmanlar- uyumu, eğitim başarısının karmaşık yapısını ortaya koymaktadır. Karşılıklı işbirliği ve katkıları, destekleyici ve etkili bir öğrenme ortamını teşvik etmek gibi ortak bir amaç doğrultusunda birlikte çalışan eğitim sektöründeki çeşitli rollerin birbirine bağımlılığını vurgulamaktadır.

Okul Personelinin Karşılaştığı Yaşa İlgili Zorluklar

Önceki çalışmalar

Çalışma Becerisi

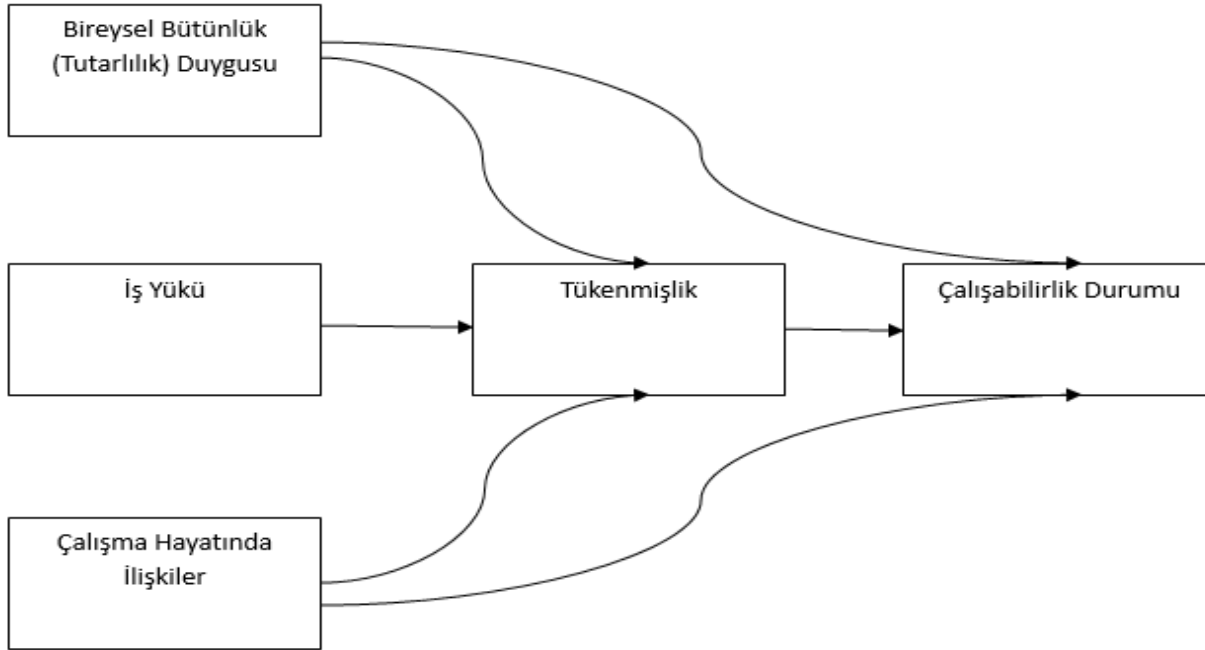
Önceki Çalışmalar

2020 yılında Çek Cumhuriyeti'nde "Ortaokul Öğretmenleri Arasında Çalışma Becerisi: Tükenmişlik, Tutarlılık Duygusu ve İşle İlgili ve Yaşam Tarzı Faktörlerinin Rolünün İncelenmesi" başlıklı önemli bir araştırma çalışması yürütülmüştür (Hlado, 2020). Öğretmenlerin etkili bir şekilde çalışmaya devam edebilmelerini ve meslekten erken ayrılmamalarını sağlamak, verimliliği artırmak için çok önemlidir. Sonuçlar, tükenmişlik, tutarlılık duygusu, iş-yaşam dengesi ve okul ortamındaki olumlu ilişkilerin çalışma becerisi üzerinde yaş, sınıf öğretmenliği görevleri, iş yükü ve yaşlı akrabalara bakmaktan daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, tükenmişliğin, öğretmenlerin tutarlılık duygusu ile çalışma becerileri arasındaki ilişkiye aracılık etmede önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. Güçlü bir tutarlılık duygusuna sahip olan öğretmenler, zorlu iş durumlarını yönetmek ve tükenmişliği önlemek ve çalışma becerilerini korumak için iç ve dış kaynaklarından yararlanmak konusunda daha donanımlıdır.

Çalışma becerisi kavramı, bir bireyin kişisel kaynakları ile işinin talepleri arasındaki denge durumu ile karakterize edilir. Bu, bir bireyin iş görevlerini etkin bir şekilde tamamlama ve bireysel beceri ve yeteneklerine dayalı olarak işinin talepleriyle başarılı bir şekilde başa çıkma kapasitesini içerir.

Yukarıda bahsedilen araştırma, öğretmenlerin çalışabilirliğini en çok şu faktörlerin etkilediğini göstermektedir: tükenmişlik, tutarlılık duygusu, iş-yaşam dengesi ve okul ortamındaki olumlu ilişkiler.

Karşılıklı ilişkileri şu şekilde tasvir edilebilir:



Şekil 1: Öğretmenlerin çalışabilirliğini etkileyen faktörlerin karşılıklı ilişkisi.

İşle İlgili Stres ve Tükenmişlik

Öğretmenlik mesleği, yoğun tempo ve talepler nedeniyle yüksek stresli bir meslektir ve bu da hem fiziksel hem de ruhsal sağlık sorunlarına yol açarak çalışma becerisini etkiler. Öğretmenler, idari esnekliğin olmaması, öğrencilerin davranış problemleri ve meslektaşlarından ve yöneticilerinden yeterli desteği alamama gibi tükenmişliğe neden olan özel stres faktörleriyle mücadele eder. Tükenmişlik, duygusal yorgunluk ve mesleki yeterlilik kaybı gibi belirtilerle kendini gösterir ve sadece öğretmenlerin sağlığını değil, aynı zamanda okul ortamını, öğretmen-öğrenci ilişkilerini ve eğitim kalitesini de kötüleştirir.

İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) modeli, tükenmişliğin yüksek iş talepleri ile yetersiz kaynakların birleşimi sonucu ortaya çıktığını ve iş-yaşam dengesi ve sosyal ilişkilerin kalitesi gibi unsurların tükenmişliğin etkilerini azalttığını savunur. İlginçtir ki, öğretmenlerin tükenmişliği ile iş becerileri arasında karmaşık ve iki yönlü bir ilişki vardır; yani tükenmişlik hem iş kapasitesinin düşmesine hem de iş kapasitesinin düşmesine neden olabilir. Kişisel kaynaklar olan dayanıklılık ve çevresel kontrolün JD-R modeline eklenmesi, bireylerin tükenmişliğe karşı nasıl korunduğunu daha iyi anlamamızı sağlar ve öğretmenlerin çalışma becerisini korumak için destekleyici bir çalışma ortamı ve kişisel refahın ne kadar önemli olduğunu vurgular

Bireysel Bütünlük (Tutarlılık) Duygusu

Çevresel iş faktörlerine odaklanan JD-R modeli, daha sonra bireysel kişilik özellikleri ile çevresel faktörler arasındaki karmaşık etkileşimi dikkate alarak kişisel kaynakları da kapsayacak şekilde revize edilmiştir. Bu revizyon, dayanıklılığı sabit bir kişilik özelliği olarak değil, somatik, kişisel ve sosyal alanlardan oluşan dinamik bir kaynaklar kümesi olarak ele almıştır. Bu kaynaklar sayesinde bireyler veya gruplar, stresli durumları etkin bir şekilde yönetebilir, azaltabilir veya iyileştirebilirler. Dayanıklılığı geliştirmede önemli bir rol oynayan kişisel kaynaklar arasında öz düzenleme, öz yeterlilik ve iyimserlik gibi koruyucu özellikler bulunmaktadır. Model, bu özelliklerin stresle başa çıkmada ve esenliği sağlamada değerini vurgulamaktadır. Ancak, kişinin çevresinin öngörülebilir, yönetilebilir ve anlamlı olduğuna dair inancını ifade eden tutarlılık duygusu, dayanıklılığı artırmada potansiyeli yüksek olmasına rağmen, yeterince ilgi görmemiştir. Tutarlılık duygusu, bir kişilik özelliği ve başa çıkma stratejisi karışımı olarak tanımlanabilir. Bu duygu, bireyin çevresel uyarınları anlamasına ve yönetmesine olan güvenini artırır ve bunları katılmaya değer zorluklar olarak algılamasını sağlar. Araştırmalar, tutarlılık duygusu yüksek olan öğretmenlerin daha fazla yetkinlik hissettiğini, iş-yaşam dengesini daha iyi kurduğunu ve sağlık açısından daha iyi sonuçlar elde ettiğini göstermektedir. Ayrıca, güçlü bir tutarlılık duygusu, bireylerin stres faktörlerini daha iyi fark etmesine ve uygun kaynakları devreye sokmasına imkan vererek, mesleki tükenmişlik riskini doğrudan azaltmaktadır. Tutarlılık duygusu ile çalışma becerisi arasındaki ilişki henüz yeni bir araştırma alanı olmasına rağmen, elde edilen bulgular, özellikle lise öğretmenleri için, tutarlılık duygusunun kişinin çalışma kapasitesini önemli derecede etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu, tutarlılık duygusunu geliştirmenin, tükenmişliği önleyen ve çalışma becerisini yükselten kişisel kaynakların gelişiminde stratejik bir hedef olabileceğini göstermekte ve bu konuda daha fazla çalışma yapılmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

Avrupa Okullarında Yaş Yönetimi Önlemlerinin Nitel Analizi: Gerçek Hayattan Vaka Çalışmaları

Bu proje, eğitim sektöründe öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarını ve bu sorunları çözmek için alınabilecek yaş yönetimi uygulamalarını incelemektedir. Altı Avrupa ülkesinden kilit paydaşlarla yapılan görüşmeler, yaşlanma algısı, yaş yönetimi sorunları ve nedenleri, mevcut ve önerilen önlemler, izleme yöntemleri ve önlemlerin avantaj ve dezavantajları gibi konuları araştırmaktadır.

Veriler, Atlas.ti nitel analiz yazılımı kullanılarak kodlanmış ve kümelendirilmiştir. Bu sayede, eğitim sektöründeki öğretmenlerin yaş yönetimi kaygılarını yansıtan üç ana küme (Kritik Küme, Mezo Küme ve Geniş Kapsamlı Küme) belirlenmiştir.

Araştırma raporu, eğitim ortamında yaş yönetimiyle ilgili şu üç kümeyi ortaya koymaktadır:

1. *Kritik Küme:* Bu küme, yaşlı öğretmenlerin çalışma becerisi, yaş farkı, BİT ve dijital beceriler, stres, tükenmişlik ve öğretmenlik mesleğinin cazibesi gibi en yaygın ve spesifik yaş yönetimi sorunlarını içermektedir.
2. *Mezo Küme:* Bu kümede, kalabalık sınıflar, iş yükü, iletişim ve ekip çalışması gibi organizasyonel sorunlar yer almaktadır. Bu sorunlar, yaşla birlikte artabilir veya daha belirgin hale gelebilir.
3. *Geniş Kapsamlı Küme:* Bu küme, müfredat, emeklilik yaşının ertelenmesi, öğretim yöntemlerindeki farklılıklar, emeklilik sonrası gelir ve kariyer yönetimi gibi eğitim sektöründeki genel sorunları ve konuları kapsamaktadır. Bu sorunlar, doğrudan yaşla ilgili olmayabilir, ancak yaşlanan öğretmenleri etkileyebilir.

Araştırma raporu, okullarda yaş yönetiminin diğer eğitim sorunlarına göre gözden kaçırıldığını veya ihmal edildiğini de vurgulamaktadır. Eğitim kalitesini korumak ve öğrencilerin deneyimli öğretmenlerden yararlanabilmeleri için yaş yönetimine öncelik verilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Son olarak, araştırma raporu, öğretmenlerin yaşının öğretme ve öğrenme ortamını nasıl etkilediğini göstermektedir. Yaşlı öğretmenler, deneyim ve danışmanlık sunarken, teknolojiye uyum, enerji yönetimi ve sağlık sorunları gibi zorluklarla karşılaşabilirler. Eğitim kurumları, politika belirleyiciler ve yöneticiler, yaşlanan öğretim işgücünün hem güçlü hem de zayıf yönlerini dikkate alarak, yaş yönetimi stratejilerini uygulayarak ve her yaşta öğretmen için destek sağlayarak proaktif davranabilirler. Dengeli ve etkili bir öğretim işgücü, daha iyi eğitim sonuçlarına katkıda bulunacaktır..



Okul personelinin yaş yönetimi ile ilgili yeterlilikleri

Eğitim programı, Şekil 1’de gösterilen çalışabilirliği etkileyen ana faktörlerin daha iyi anlaşılmasını önermektedir. Bu faktörler işyerindeki tutarlılık, iş yükü ve ilişkilerdir. Ancak bunlar tükenmişliğe yol açabilir ve çalışabilirliği azaltabilir. Bu nedenle, farklı okul personeli gruplarının yaşla ilgili zorluklarla başa çıkmak için gerekli yeterliliklerin belirlenmesinde fayda vardır.

Bu yetkinlikler şunlardır:

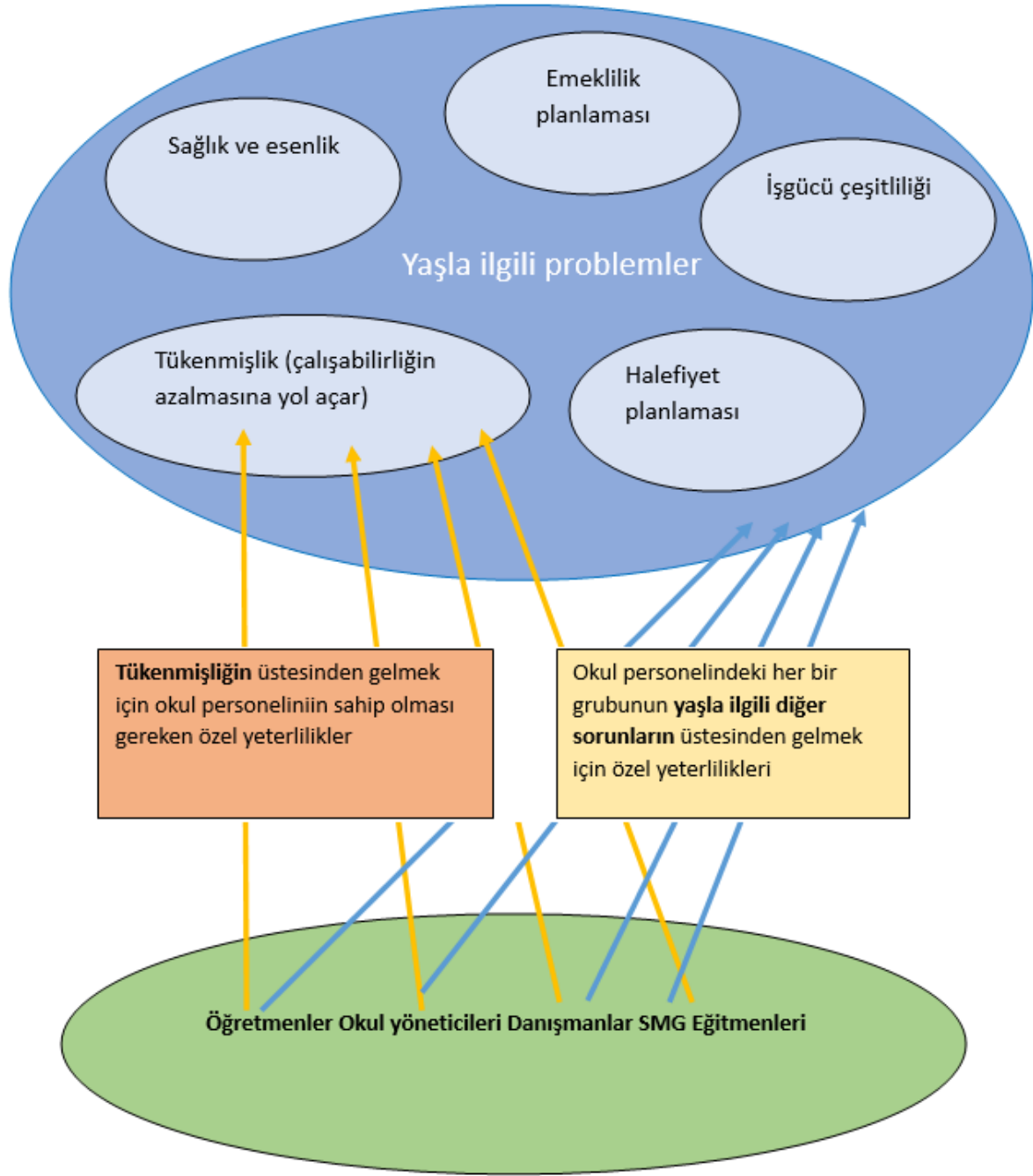
1. Tükenmişliği önleyen veya azaltan yetkinlikler: Bu yetkinlikler, tutarlılık hissini artırmak, iş yükünü dengelemek ve iyi ilişkiler geliştirmek için gereklidir. Eğitimciler ve personel, dayanıklı, stresle başa çıkabilen, duygusal zekası yüksek ve iletişimi güçlü olmalıdır.
2. Yaşla ilgili sorunları çözen yetkinlikler: Bu yetkinlikler, işgücünün çeşitliliğini, yedekleme ve emeklilik planlamasını, personelin sağlığı ve refahını yönetmek için gereklidir. Bu yetkinlikler, farklı kuşakları anlamak, kariyer değişiklikleri için hazırlanmak, kapsayıcı çalışma ortamları yaratmak ve iş-yaşam uyumunu sağlamak için kullanılır.

Eğitim programı, okul personelinin yaş çeşitliliğini yönetmeleri için desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, çalışabilirliği güçlendiren ve tüm personelin katkılarına değer veren ve onları destekleyen bir eğitim ortamı yaratmayı amaçlamaktadır.

Öğretmenler için sağlıklı bir çalışma kültürü, mentorluk, esneklik, ekip çalışması, kendini gerçekleştirme ve çeşitlilik önemlidir. Bu yetkinlikler, çalışma becerisini, olumlu bir çalışma ortamını ve öğrencilerin ihtiyaçlarına uyum sağlamayı sağlar.

Okul psikolojik danışmanları, iletişim, empati, danışmanlık, ruh sağlığı, zaman yönetimi ve kültürel yeterlilik gibi becerilere sahip olmalıdır. Bu beceriler, öğrencileri, öğretmenleri ve diğer personeli ruh sağlığı ve kapsayıcılık konusunda desteklemelerine yardımcı olur.

Okul yöneticileri, liderlik, stratejik planlama, mali yönetim, iletişim, insan kaynakları yönetimi, teknoloji ve değişim yönetimi gibi beceriler göstermelidir. Bu beceriler, okulu yönetmek, bilinçli kararlar almak ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak için gereklidir.



Şekil 2: Solaris eğitim programı yaklaşımı - okul personelinin yaşla ilgili sorunlara çözüm bulabilmesi için ihtiyaç duyduğu iki temel yetkinlik alanı.

Yaş yönetimi uzmanı SMG (sürekli mesleki gelişim) eğitimcileri, yaş yönetimi ilkeleri, eğitim ve kolaylaştırma, iletişim, müfredat tasarımı, değerlendirme becerileri ve sürekli öğrenme gibi konularda yetkin olmalıdır. Bu

kişiler, öğretmenlere ve personele güncel eğitim ve destek sunarak, değişen eğitim gereksinimleri ve zorluklarıyla başa çıkmalarına yardımcı olmak için kritik bir rol üstlenmektedir.

Stres yönetimi, sağlık ve zindelik, emeklilik planlaması, halefiyet planlaması, kültürel yeterlilik, yaşam boyu öğrenme, iletişim ve işbirliği gibi konular, öğretmenler arasında tükenmişliği önlemek için önemlidir. Okul danışmanları ve yöneticileri de personelin refahını artırmak için danışmanlık, rehberlik, işbirliği, liderlik, stratejik planlama ve işgücü geliştirme gibi alanlara odaklanmalıdır.

Tüm okul personeli, sağlıklı, kapsamlı ve destekleyici bir eğitim ortamı oluşturmak ve yaşla ilgili sorunları etkin bir şekilde çözmek için gerekli yetkinliklere sahip olmalıdır.

Bu belgenin devamında, her bir personel kategorisi için gerekli olan özel yetkinlikler detaylı bir şekilde açıklanacaktır.



Eğitim Programı: Eğitim Sektöründe Yaşla İlgili Sorunlara Çözümler

SMG eğitim programımız, profesyonellerin hem şimdiki hem de gelecekteki beklenti ve hedeflerine uygun olarak hazırlanmıştır. Eğitimcilerin ihtiyaçları değiştikçe, bilgi ve becerileri de gelişmelidir. SMG, öğretmenlerin kariyerlerini şekillendirmelerine destek olur. Bu eğitim programı, okul personelinin yaş yönetimi konusundaki ihtiyaçlarının ayrıntılı bir analizine dayalıdır. Eğitim programı, eğitim alanında karşılaşılan yaşla ilgili sorunları tanıtmakta ve bu sorunların çözümü için gerekli adımları özetlemektedir. Eğitim, yaşla ilgili sorunlara genel bir bakış sunarak, konuya iyi bir giriş yapmak, durumu ve eğilimleri net bir şekilde görmek ve çözüm yollarını belirlemek için yardımcı olur. Eğitim ve materyallerin amacı, tüm öğretmenlere (katılımcılara) ve özellikle CPD programları sunan mesleki eğitimcilerine temel bilgiler vermek ve daha ileri eğitim ve bilgi seçeneklerine karar vermelerine yardımcı olmaktır.

Eğitim Modülleri

SOLARIS eğitim programı 6 Modülden oluşmaktadır.

Modül 1: Okul eğitiminde yaş yönetimi için öz değerlendirme

Ünite 1 - Yaş Yönetimi Kavramlarını Anlamak

- 1.1 Eğitim Sektöründe Yaş Yönetimine Giriş
- 1.2 Yaş Yönetiminde Teorik Çerçeveler
- 1.3 Kişisel Yaş Yönetimi Becerileri

Ünite 2 - Öz Değerlendirme için Teknikler ve Araçlar

- 2.1 Yaş Yönetimi Bağlamında Öz Değerlendirme
- 2.2 Öz Değerlendirme Araçları ve Teknikleri
- 2.3 Yaş Yönetiminde Öz-Analiz için SWOT Analizinin Uygulanması
- 2.3 Kişisel Yaş Yönetim Planlarının Geliştirilmesi
- 2.4 İzleme ve Geri Bildirim: İlerlemenin İzlenmesi ve Yaş Yönetim Planlarının Uyarlanması için Stratejiler

Modül 2: Eğitim sektöründe ortaya çıkan yaşla ilgili sorunlar

Ünite 1 - Öğretmenlerin ve diğer okul personelinin karşılaştığı yaşla ilgili yaygın sorunlara genel bakış

- 1.1 Öğretmenlerin iş yükü
- 1.2 Yaşlanan Öğretmenler için İdari Yük
- 1.3 Öğretmenlerin öğretim görevleri
- 1.4 Öğretmenlerin öğretim dışı görevleri
- 1.5 Öğretmenlik mesleğinde yaşla bağlı sorunları ve tükenmişliği önlemek veya çözmek için

teknolojinin kullanılması

Ünite 2 - İşyerinde yaşla ilgili sorunları belirleme ve etkili bir şekilde ele alma stratejileri

- 2.1 Yaşlanan Öğretmenlerin Tutarlılık Duygusu, Çalışma Becerisi ve Tükenmişlik
- 2.2 Öğretmenlerin Tutarlılık Duygusunu Geliştirmeye Katkıda Bulunan Faktörler
- 2.3 Yaşla bağlı zorlukları tanıma ve etkin bir şekilde yönetme

Modül 3: Yaşla ilgili çözüm arayışında karar verme süreci

Ünite 1 Eğitimde Yaş Bağlı Problem Çözmenin Farklı Boyutları

- 1.1 Sorunların tanımlanması
- 1.2 Problem çözümü için seçenekler üretme
- 1.3 Karar verme süreci
- 1.4 Sonuçların değerlendirilmesi

Ünite 2 Derinlemesine Karar Verme (Uygulamalı)

- 2.1 Karar verme modelleri ve araçları

Modül 4: Yaş yönetimi için iyi uygulamalar

Ünite 1 - Eğitim Seviyeleri Arasında Yaş Yönetimi Stratejileri

- 1.1 Giriş
- 1.2 Anaokullarında Yaş Yönetimi
- 1.3 İlk ve Ortaokullarda Yaş Yönetimi
- 1.4 Liselerde Yaş Yönetimi
- 1.5 Üniversitelerde Yaş Yönetimi
- 1.6 Eğitim Yelpazesindeki Ortak Noktalar
- 1.7 Uygulamadaki Farklılıklar
- 1.8 Evrensel ve Bağlama Özgü Yaklaşımların Dengelenmesi

Ünite 2 - Yaş yönetiminde iyi uygulamalar

- 2.1 Giriş
- 2.2 Yaş Dostu Bir Okul Ortamı Oluşturmaya Yönelik İyi Uygulamalar
- 2.3 Yaş Duyarlılığı
- 2.4 Okullarda Yaş Duyarlılığı
- 2.5 Yaş Yönetimi Uygulamasına İlişkin Vaka Çalışmaları
- 2.6 Eğitimde iyi uygulamalardan yararlanma
- 2.7 En iyi uygulama örneğinin analizi
- 2.8 Yaş Yönetiminde İyi Uygulamaların Hayata Geçirilmesi için Eylem Planlaması
- 2.9 Yaş yönetimi uygulamasının boyutları

Modül 5: Okullarda yaş yönetimi stratejileri

Ünite 1 - Sürekli Öğrenme ve Gelişmeyi Kullanarak Yaş Yönetimi Stratejileri

- 1.1 Okullarda yaşla ilgili sorunları yönetmek için farklı stratejilere genel bakış
- 1.2 Her yaşta öğretmen için CLD (Sürekli Mesleki Gelişim) stratejilerinin önemi ve faydaları - büyüme zihniyetinin oluşturulması
- 1.3 Eşler arası eğitim. Başarı öyküleri ve çıkarılacak dersler
- 1.4 Mentorluk programları. Başarı öyküleri ve çıkarılacak dersler
- 1.5 İşbirliğine Dayalı Öğrenme Toplulukları

Ünite 2 - Öğretmenler ve personel için danışmanlık ve koçluk desteği

- 1.1 Okullarda yaşla ilgili sorunları yönetmek için farklı danışmanlık yaklaşımlarına genel bakış
- 1.2 Öğretmen Refahının Geliştirilmesi: Yaş Yönetimi ve Mesleki Tatmin için Bireysel ve Grup Danışmanlığı
- 1.3 Çevrimiçi Danışmanlık ve Koçluk
- 1.4 Çalışan Destek Programları
- 1.5 Sağlıklı Yaşam Programları

Modül 6: Okullarda yaş dostu ölçüm araçlarının uygulanması

Ünite 1 - Okullarda yaş yönetiminin benimsenmesi. Öğretmen Yaşam Tarzı Ölçeği (TLS)

- 1.1 Yaş yönetimi ve yaş yönetimi araçları
- 1.2 Yaş yönetiminin pratik yönü
- 1.3 Yaş yönetiminin gündeme alınmasını gerektiren nedenler
- 1.4 Okullarda yaş yönetimi araçlarının benimsenmesi

Ünite 2 - Okul Ortamında İnsan Kaynakları Yönetimi

- 1.1 İnsan kaynağı nedir?
- 1.2 İnsan kaynakları yönetimi nedir?
- 1.3 Okullarda insan kaynakları yönetimine duyulan ihtiyaç
- 1.4 Okullar İKY sisteminden nasıl yararlanır?
- 1.5 İnsan kaynakları yönetiminin bileşenleri
- 1.5 Okullarda İKY uygulamaları.

Her bir modül, okullarda yaşla ilgili sorunlara etkili çözümler sunmak için farklı gruplara yönelik belirli yetkinlikler geliştirir. Bu yetkinlikler, her bir personel kategorisi için ayrı bölümlerde ayrıntılı olarak anlatılır. Bu bölümler, modüllerin özelliklerini ve çeşitli personelin nasıl faydalandığını gösterir. Bu sayede, modüllerin amaçları ve eğitim ortamındaki yaşla ilgili zorluklar arasındaki bağlantı net bir şekilde görülür.



Eğitim sektöründeki farklı okul personelleri için yaş yönetimi eğitimi

Bu bölümde, eğitim sektöründe yaş yönetiminin nasıl uygulanacağı, farklı okul personeli kategorilerine uygun şekilde detaylı bir şekilde anlatılacaktır. Her personel kategorisinin yaşadığı en önemli yaşa bağlı sorunlar tespit edilerek, bu sorunların neden olduğu zorluklar daha iyi kavranmak için bir zemin hazırlanacaktır. Bölümün devamında, okul personelinin bu yaşa bağlı sorunlarla başarılı bir şekilde mücadele edebilmesi için ihtiyaç duyduğu belirli yetkinlikler tanımlanacaktır. Ayrıca, tükenmişliği önlemek ve yönetmek için gerekli olan yetkinliklere de vurgu yapılacaktır. Bunun yanında, eğitim programımızın bu yetkinlikleri nasıl pekiştireceği de gösterilecektir. Programın, okul personelinin yaşa bağlı sorunları çözümedeki becerilerini nasıl geliştirdiği ve onlara tükenmişliği azaltmak için gerekli araçları nasıl sunduğu incelenecektir. Bu bölüm, yaşa bağlı sorunlar, yetkinlik geliştirme ve odaklı eğitimin, uyumlu ve dayanıklı bir eğitim çalışanı yaratmada nasıl etkili olduğunu anlamak için bir kılavuz görevi görür. Müfredatın bu bölümü, eğitim sektöründeki dört ana personel kategorisinden birine odaklanan dört farklı bölümden oluşur: öğretmenler, okul yöneticileri, okul rehberlik danışmanları ve CPD eğitmenleri. Her personel kategorisine ait sayfaların kenarında farklı bir renk şeridi bulunur, böylece daha rahat gezinebilirsiniz. Her personel kategorisi için bilgiler şu başlıklar altında verilir:

Yaşa bağlı sorunlar

- Her okul personeli kategorisi için en önemli yaşa bağlı sorunlar, yapılan araştırma ve nicel analiz sonucunda belirlenmiştir.

Yetkinlikler

- Okul personelinin yaşa bağlı sorunlarla mücadele etmek için belirli yetkinlikleri.
- Okul personelinin tükenmişlikle mücadele etmek için belirli yetkinlikleri.

Eğitim

- Eğitim programı, okul personelinin yaşa bağlı sorunları etkili bir şekilde çözmek ve önlemek için belirli yetkinliklerini nasıl pekiştirebilir?
- Eğitim programı, okul personelinin tükenmişlikle etkili bir şekilde çözmek ve önlemek için belirli yetkinliklerini nasıl pekiştirebilir?

Müfredatın bu bölümünün yapısını daha iyi anlamak ve daha kolay yönlendirme için sayfalardaki renk şeritlerini takip edin:

	Yaşa bağlı sorunlar	Tükenmişlik
--	---------------------	-------------

Personel grubu için yaşa bağlı spesifik sorunlar	Yaşa bağlı sorunların üstesinden gelmek için özel yetkinlikler	Belirlenen yetkinlikleri geliştirmek için özel eğitim programı	Tükenmişlikle mücadele için özel yetkinlikler	Belirlenen yetkinlikleri geliştirmek için özel eğitim programı
Öğretmenler				
Okul yöneticileri				
Danışmanlar				
SMG eğitimcileri				



Öğretmenler

Öğretmenlerin yaşla ilgili en önemli sorunları:

- Emeklilik yaşına yaklaştıkça artan iş yükü ve taleplerle başa çıkma.
- Yaşlandıkça yeni teknolojilere ve öğretim yöntemlerine ayak uydurmak.
- İşyerinde yaş ayrımcılığı veya olumsuz stereotiplerle karşılaşmak.
- Yaşlandıkça iş-yaşam dengesini ve stresi yönetmek.
- Yaşlandıkça kronik ağrı, işitme veya görme kaybı ve bilişsel gerileme gibi fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarıyla karşılaşmak.
- Yaşlandıkça sınıf demografisinde ve öğrenci ihtiyaçlarında meydana gelen değişikliklerle başa çıkma.
- İyileşmesi daha uzun sürebilecek işle ilgili yaralanmalar ve hastalıklarla mücadele etmek.
- Yaşlandıkça öğretme motivasyonunu ve hevesini korumak.



Öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmeleri için gerekli olan spesifik yetkinlikler

- Öğretmenler, sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak, verimli bir şekilde görev yapmak ve zamanlarını iyi yönetmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Çalışma planlarını yaparken aşırı yüklenmemeli ve uzun süreli projeler için enerjilerini saklamalıdır.
- Öğretmenler, tecrübelerini ve birikimlerini genç kuşaklara aktarmalı ve onların mesleki gelişimlerine katkıda bulunmalıdır. Meslektaşlarının ihtiyaçlarını tespit edebilmeli ve onlara destek ve rehberlik sunabilmelidir.
- Öğretmenler, yeni koşullara ve okuldaki değişimlere uyum sağlayabilmelidir. Yeni öğretim tekniklerine ve araçlarına ilgi duymalı ve farklı öğrenci profillerinin gereksinimlerine cevap verebilmelidir.
- Öğretmenler, ekip çalışmasına yatkın olmalı ve diğer öğretmenler ve okul çalışanlarıyla iş birliği içinde olmalıdır. Diğer öğretmenlere yardımcı olmalı ve yeni öğretim programlarının hazırlanmasında rol almalıdır.
- Öğretmenler, kendilerini kişisel olarak geliştirmeli ve yeni meydan okumalar ve hedefler peşinde koşmalıdır.
- Öğretmenler, farklı öğrenci gruplarıyla çalışmak ve onlara bireye özgü destek ve eğitim vermek için çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda bilgili ve becerikli olmalıdır.

Öğretmenlerin tükenmişlikle etkin bir şekilde mücadele edebilmeleri için gerekli özel yetkinlikler

- Öğretmenler, stresle başa çıkabilmek ve meslektaşlarına da bu konuda destek olabilmek için kendi stres düzeylerini kontrol altında tutmalıdır. Stres kaynaklarını saptayabilmeli ve tükenmişlik sendromunu önlemek için uygun stratejiler geliştirebilmelidirler.
- Öğretmenler, sağlıklı yaşam alışkanlıklarına dair bilinçli olmalı ve bunları hem kendileri hem de çevrelerindeki için özendirmelidir. Kendilerinin ve başkalarının fiziksel ve zihinsel sağlık problemlerinin işaretlerini fark edebilmeli ve gerektiğinde yardım isteyebilmelidirler.
- Öğretmenler, emeklilik planlama seçeneklerine hakim olmalı ve emeklilikleriyle ilgili bilinçli kararlar alabilmelidir. Ayrıca meslektaşlarının da emeklilik planlamalarına katkıda bulunabilmelidirler.
- Öğretmenler, kendilerinden sonra görevi devralacak olanları tanımlayabilmeli ve kendi yerlerine gelecek olanlar için planlar yapabilmelidir. Ayrıca potansiyel haleflerine rehberlik edebilmeli ve onları yetiştirebilmelidirler.
- Öğretmenler, farklı kültürlerle ilgili bilgi ve anlayış sahibi olmalı ve farklı öğrenci ve meslektaş gruplarıyla etkin bir şekilde işbirliği yapabilmelidir. Ayrıca çeşitlilik ve kapsayıcılık konusundaki problemleri belirleyebilmeli ve çözüme kavuşturabilmelidirler.
- Öğretmenler, gelişime açık olmalı ve yaşam boyu öğrenmeye kendilerini adanmalıdır. Kendi öğrenme gereksinimlerini tespit edebilmeli ve mesleki gelişim için imkanlar yaratabilmelidirler. Ayrıca meslektaşlarını da sürekli öğrenmeye motive edebilmelidirler.

- Öğretmenler, etkili iletişim becerilerine sahip olmalı ve eğitim sektöründeki yaşla ilgili meseleleri meslektaşlarıyla ortaklaşa çözebilmelidir. Bir takım üyesi olarak çalışabilmeli ve meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmelidirler

Eğitim programı, öğretmenlerin yaşla ilgili sorunlarla başa çıkmalarına ve bunları önlemelerine yardımcı olacak yetkinliklerini şöyle geliştirmeyi amaçlamaktadır

Modül 1

- Bu Modül, öğretmenlerin yaşa uygun sınıflar oluşturmak için gerekli olan yaş yönetiminin temel ilkelerini öğrenmelerine yardımcı olur. Burada sunulan teori ve kavramlar, öğretmenlere farklı yaş gruplarındaki öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarını anlama ve karşılama konusunda yol gösterecektir.
- Öğretmenler, kendilerini değerlendirmek için çeşitli araçlar kullanmayı öğrenecek ve böylece yaş çeşitliliğini yönetme konusunda kişisel güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebileceklerdir. Bu, olumlu bir çalışma kültürü oluşturmak ve öğretim yöntemlerini çeşitli yaş gruplarına göre ayarlamak için çok önemlidir.
- İş Talepleri-Kaynaklar Modeli gibi ortaya atılan teoriler, öğretmenlerin yaş yönetimi becerilerinin öğrenme ortamına nasıl katkı sağlayabileceğini anlamaları için bir çerçeve sunmaktadır.
- SWOT analizi yapmak ve kişisel yaş yönetimi planları oluşturmak, öğretmenlerin kendilerini geliştirme, esneklik ve ekip çalışması ihtiyaçlarına uygun olarak yapmaktadır. Bu süreç, sürekli kişisel gelişimi ve yeni eğitim zorluklarına uyumu destekler.

Modül 2

- Öğretmenler, stresi azaltmak ve tükenmişliği önlemek için iş yüklerini ve idari görevlerini yönetme konusunda yetkinlik kazanacaklardır. Bu, öğretim ve öğretim dışı görevleri verimli bir şekilde yerine getirme ve meslekte yaşlanmaya uyum sağlama yöntemlerini kapsar.
- Yaşla ilgili sorunları çözmek ve iş performansını yükseltmek için teknolojiyi kullanma becerisi.
- Çalışma becerilerini korumak ve öğretmenlik mesleğinde yaşlanmayla ilişkili stres faktörlerini yönetmek için çok önemli olan bağlılık duygularını tanımak ve geliştirmek.
- Yaşlanan öğretmenler için yaygın bir zorluk olan mesleki sorumluluklar ile kişisel bakım rolleri arasında denge kurma konusunda farkındalık edinmek.

Modül 3

- Öğretmenler, yaşla ilgili konularda karar verme sürecini öğrenerek daha kapsayıcı sınıf ortamları yaratmaya katkıda bulunacaklardır. Bu, sorunları belirlemeyi, seçenekleri araştırmayı ve sonuçları değerlendirmeyi içerir.
- Sınıflarında yaş dostu yaklaşımlar benimseme ve savunma ve okul politikalarına katılım becerileri.
- Yeni stratejilerin veya politikaların başarıyla hayata geçirilmesi için çok önemli olan değişime karşı direnç anlama ve aşma becerisi.

Modül 4

- Öğretmenler, kreşlerden üniversitelere kadar değişik eğitim seviyelerinde yaş yönetiminin inceliklerini kavrayacaklardır. Bu, öğretim tekniklerini farklı yaş gruplarına göre ayarlamalarına olanak sağlar.
- Sınıfta verimli yaş yönetimi için taktik ve yöntemler öğrenmek, öğrencilerin çeşitli gereksinimlerini karşılama yeteneklerini geliştirmek.

- Farklı yaş gruplarının taleplerini karşılayan eğitim planları ve esnek çalışma uygulamalarını gerçekleştirme yeteneği.
- Yaş yönetimine destek olmak, daha kapsamlı ve uyumlu bir öğretim yaklaşımına katkı sağlamak için okullardaki davranışları değiştirmenin önemini kavramak.

Modül 5

- Öğretmenler, büyüme zihniyetinin önemini belirterek yaşla alakalı meseleleri yönetmek için çeşitli taktikler hakkında bilgi sahibi olacaklardır. Bu, mesleki gelişimleri ve uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan akranlar arası eğitim ve rehberlik programlarına katılmayı da kapsamaktadır.
- İşbirlikçi öğrenme topluluklarına iştirak etme ve katkı sağlama yetenekleri, akranlarından öğrenme ve onlara destek olma yeteneklerini geliştirme.
- Çevrimiçi kaynakların ve sağlıklı yaşam programlarının kullanımı da dahil olmak üzere, yaşa bağlı güçlüklerin yönetilmesinde ve refahın desteklenmesinde danışmanlık ve koçluğun rolünün farkında olmak.

Modül 6

- Öğretmenler, dengeli ve üretken bir çalışma ortamı oluşturmak için çok önemli olan esnek programlar ve sağlıklı yaşam desteği gibi değişik yaş yönetimi araçları ve taktikleri hakkında bilgi sahibi olacaklardır.
- Sosyal adalet ve yaşlanan işgücünün ele alınması da dahil olmak üzere okullarda yaş yönetiminin uygulanmasının sebepleri hakkında bilgelik kazanmak.
- Rehberlik programlarına ve öğretim ortaklıklarına katılma, farklı yaşlardaki öğretmenler arasında karşılıklı öğrenme ve destek kültürünü teşvik etme yetenekleri.

Eğitim programı, tükenmişliği etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için öğretmenlerin belirli yetkinliklerini şu şekilde geliştirebilir:

Modül 1

- Modül 1, öğretmenlerin kendi stres faktörlerini tanımlamalarına ve stresle baş etmek ve tükenmişliği önlemek için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olmak için öz değerlendirme araçlarını kullanmalarını sağlar.
- Yaş yönetimi konusundaki bilgiler, öğretmenlerin iş ve özel hayat arasında denge kurmalarını ve sağlıklı ve zinde kalmalarını destekler.
- Sürekli öz değerlendirme yapmak, yaşam boyu öğrenme ve mesleki gelişim için gerekli bakış açısını pekiştirir.
- Modül, öğretmenlerin kendilerini analiz etmelerini ve yansımalarını teşvik ederek, etkili takım çalışması yapmalarını ve yaşla ilgili sorunları çözmeleri için gerekli olan iletişim ve işbirliği becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunur.

Modül 2

- Öğretmenler, iş yükü ve idari görevler gibi yaşla ilgili zorlukları anlamak ve ele almak suretiyle, stres yönetimi tekniklerini iyileştirebilirler. Tutarlılık Duygusu ve bunun çalışma performansı ve tükenmişlikle ilişkisi hakkında farkındalık kazanmak çok önemlidir.
- Modül, yaşla ilgili zorlukları yönetmeye odaklanarak, fiziksel ve zihinsel sağlığın korunmasında hayati bir rol oynayan sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurulmasını önerir.
- Yaş/İstihdam Paradoksu ve politika gereksinimlerinin ele alınması, öğretmenlerin emeklilik ve halefiyet planlaması da dahil olmak üzere gelecek planları yapmalarını dolaylı yoldan teşvik edebilir.
- Öğretmenler, tükenmişliği önlemenin temel unsuru olan yaşam boyu öğrenme ve işbirliği kültürünü destekleyerek, yaş yönetiminde iyi uygulama örneklerinden faydalanabilirler.

Modül 3

- Yaş yönetiminde karar verme sürecini öğrenmek, öğretmenlerin stresi azaltmak ve tükenmişliği önlemek için yaş ve iş yüküne bağlı stres faktörlerini tanımlamalarına ve bunlarla baş etmelerine yardımcı olur.
- Modül, problem çözme ve karar verme becerilerine odaklanarak, öğretmenlerin kariyer değişikliği yaparken bilinçli kararlar almalarına ve emeklilik planlamasını yapmalarına yardımcı olur.
- Öğretmenler, yaş yönetiminde problem çözme ve karar verme yönlerini kavrayarak, yaşam boyu öğrenme ve işbirliğine dayalı problem çözme kültürünü geliştirebilir ve tükenmişlik riskini düşürebilirler.

Modül 4

- Esnek çalışma saatleri ve mentorluk programları gibi yaş yönetimi uygulamaları hakkında bilgi sahibi olmak, öğretmenlerin stres ve iş yüklerini daha etkin bir şekilde yönetmelerine ve tükenmişlik riskini azaltmalarına yardımcı olur.
- Modül, işbirlikçi öğrenme toplulukları gibi başarılı yaş yönetimi uygulamalarını tanıtarak, öğretmenler arasında sağlık ve zindelik bilincini artırır.

- Farklı yaş yönetimi vakaları ve eğitim programlarına katılmak, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme ve kültürel yeterlilik konusundaki bağlılıklarını güçlendirir, bu da tükenmişliği önlemede ve kapsayıcı bir ortam yaratmada anahtar faktörlerdir.

Modül 5

- Modül, akran eğitimi ve mentorluk programları gibi yaş yönetimi stratejilerini vurgulayarak, öğretmenlerin stresle baş etmelerine yardımcı olan destekleyici bir ağ oluşturmalarını ve yüklerini paylaşmalarını sağlar.
- Sağlıklı yaşam programları da dahil olmak üzere sürekli öğrenme ve strateji geliştirme faaliyetleri, öğretmenlere tükenmişliği önlemek için çok önemli olan sağlıklı bir yaşam sürdürmeleri için kaynak ve bilgi sunar.
- Sürekli öğrenme ve gelişmeyle ilgilenmek, farklı eğitim ortamlarına uyum sağlamak ve tükenmişlik risklerini azaltmak için gerekli olan büyüme zihniyetini ve kültürel yeterliliği geliştirmeye yardımcı olur.

Modül 6

- Yaş dostu okul değerlendirme araçları ve esnek programlar gibi yaş yönetimi araçlarını anlamak ve kullanmak, öğretmenlerin streslerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir.
- Modülün, sağlıklı yaşam programları ve teşvikler de dahil olmak üzere öğretmenlerin sağlıklı yaşamına odaklanması, tükenmişliğin önlenmesi için çok önemli olan sağlıklı bir yaşam tarzı sürdürmeleri konusunda öğretmenleri desteklemektedir.
- Yaşlanan işgücü bağlamında yaş yönetimine ilişkin bilgi, öğretmenlerin emeklilik planlaması ve potansiyel haleflere mentorluk yapma konusundaki kararlarını bilgilendirebilir.
- Okullarda yaş dostu uygulamaların benimsenmesi, farklı eğitim ihtiyaçlarına uyum sağlamada ve tükenmişlik risklerini azaltmada kilit öneme sahip olan sürekli öğrenme ve kültürel yeterlilik kültürünü teşvik eder.



Okul yöneticileri

Okul yöneticilerinin yaşla ilgili en önemli sorunları

Okul yöneticileri, yaş ilerledikçe karşılaştıkları çeşitli sorunlarla baş etmek zorundadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

-
- Hem idari hem de öğretimsel ve rehberlik görevlerini nasıl uyumlu bir şekilde yürütecekleri.
- Yaş faktörü nedeniyle işe alım veya terfi süreçlerinde maruz kalabilecekleri ayrımcılık.
- Liderlik pozisyonlarını bırakırken emeklilik planlarını yapma ve yerlerine uygun kişileri seçme.
- Yeni eğitim politika ve uygulamalarına yaşlarıyla bağlantılı olarak yaşadıkları uyum sorunları.
- İdari işler için gereken yüksek enerji ve dayanıklılık seviyesini koruma yetenekleri.
- Farklı kuşaklara, deneyimlere ve yetkinliklere sahip personel arasında ortaya çıkabilecek çatışmaları nasıl çözecekleri.
- İş ve özel hayat arasında sağlıklı bir denge kurarken, aynı zamanda yaşlı aile fertlerine bakma görevleri.
- Eğitim yönetimi alanında gelişen yeni teknoloji ve yeniliklere adapte olma zorunlulukları



Okul yöneticilerinin yaşla ilgili sorunlarla başa çıkabilmeleri için sahip olmaları gereken özel yetkinlikler

- Okul yöneticileri, farklı yaş gruplarının özelliklerini ve gereksinimlerini kavrayarak çok kuşaklı bir takıma liderlik edebilmelidir. Yaşları ne olursa olsun tüm personelin katkılarını önemseyen ve değer veren bir kültür oluşturmalıdırlar.
- Personelin ve öğrencilerin yaş dağılımlarını göz önünde bulundurarak stratejiler geliştirmekte yetkin olmalıdırlar. Bu, okul ortamını herkes için daha iyi hale getiren yaşa uygun politikalar ve uygulamalar hayata geçirmeyi içerir.
- Okul yöneticileri, kaynaklarını, farklı kariyer evrelerine uygun mesleki gelişim programları veya yaşlı personel için ergonomik düzenlemeler gibi yaşla ilgili girişimlere destek verecek şekilde kullanmalıdır.
- Okul topluluğunda, açık, kapsamlı ve saygılı bir iletişim kurarak farklı yaş gruplarında etkili iletişim tekniklerini kullanabilmelidirler.
- Yöneticiler, yaş grupları arasında yetenekleri işe alma ve tutma konusunda becerili olmalı, kuşaklar arası farklılıkları azaltan ve kariyer gelişimini destekleyen mentorluk ve yedekleme planlama programları uygulamalıdır.
- Okul yöneticileri, her yaş grubuna uygun teknoloji eğitimlerine erişimi kolaylaştırmalı, dijital okuryazarlığı desteklemeli ve teknolojik değişimlerin hiçbir personeli yaşından dolayı dışlamamasını sağlamalıdır.
- Farklı yaşam evrelerindeki personelin iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını karşılayan politikalar uygulamalıdırlar. Bu, esnek çalışma düzenlemeleri veya aile ve bakım sorumlulukları için destek gibi uygulamaları içerir.
- Okulda, yaşa bağlı zorluklar hakkında bilgi alışverişine ve duygusal desteğe imkan veren ve tüm personelin refahını yükselten destek ağları oluşturulmasını özendirmelidirler.turmalıdırlar.

Okul yöneticilerinin tükenmişlikle baş edebilmeleri için sahip olmaları gereken özel yetkinlikler

- Kendilerinin ve çalışanlarının duygularını tanıma, anlama ve yönetme becerisi. Duygusal zeka, stresli veya tükenmişlik yaşayan personelle empati kurmak için çok önemlidir.
- Net, şefkatli ve açık iletişim becerileri, yanlış anlamaları önlemek ve çatışmaları çözmek için personel ile kaygıları, beklentileri ve geri bildirimleri paylaşmak için hayati önem taşır.
- İşyeri stresini azaltan ve direnç oluşturan stratejilerin uygulanması. Bu, farkındalık uygulamaları, stres yönetimi atölyeleri ve düzenli aralar verilmesini içerir.
- Sağlıklı iş-yaşam dengesi uygulamalarının teşvik edilmesi ve örneklenmesi ve personelin kişisel ve mesleki taleplerle baş etmesine yardımcı olunması. Bu, esnek çalışma saatleri gibi uygulamaları içerir.
- Tükenmişliğin temel sebeplerini tespit etme ve bu sorunlara yönelik stratejik, uzun vadeli çözümler geliştirme becerisi. Bu, iş yükü ayarlamaları ve geliştirilmiş destek sistemleri gibi uygulamaları içerir.
- Personelin kendini değerli hissettiği ve sesinin duyulduğu destekleyici bir ortam oluşturma. Bu, personel ile düzenli görüşmeler yapmayı ve danışmanlık veya ruh sağlığı kaynaklarına erişim sağlamayı içerir.

- Personelin ilgi alanlarına ve kariyer hedeflerine uygun gelişim olanakları sunma ve mesleki gelişimi ve özerkliği destekleme, böylece iş tatmini ve bağlılığı artırma.
- Morali artırma ve tükenmişliğe neden olabilecek değersizlik duygularını azaltma için personelin sıkı çalışmasını ve başarılarını düzenli olarak takdir etme ve ödüllendirme.

Eğitim programı, yaşa bağlı sorunları etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için okul yöneticilerinin belirli yetkinliklerini nasıl geliştirebilir?

Modül 1

- Okul yöneticileri, yaş yönetimi stratejilerini başarıyla uygulayabilmek için liderlik ve stratejik planlama becerilerini bu temel bilgi sayesinde geliştirebilir.
- Bu araçlar, okul yöneticilerinin idari verimliliği yükseltmesine, okul bütçesini kontrol altında tutmasına ve kaynakları en iyi şekilde dağıtmasına imkan vererek mali yönetim yetkinliklerini artırır.
- Bu çerçeveleri anlamak, insan kaynakları yönetimi ve okul ortamının genel kalitesinin iyileştirilmesi için kapsamlı stratejiler oluşturulmasına katkı sağlar.
- Kişisel seviyede, analiz ve planlama becerisi, modern okul yönetiminin gerektirdiği insan kaynakları ve teknoloji yönetimi alanlarında ileri düzey becerilere dönüşür

Modül 2

- İşyerinde yaşla ilgili konuları stratejik bir şekilde ele alabilme becerisi, iş yükü yönetimi ve idari yükün hafifletilmesi gibi konuları kapsar.
- İş yükünü azaltmak ve öğretmenlerin yaşla ilgili karşılaştığı özel zorlukları çözmek için teknolojinin nasıl kullanılacağını öğrenmek.
- Yaşlı öğretmenlere destek olacak bir çalışma ortamı oluşturmak için bakım sorumluluklarına çözüm bulmak ve personel arasında uyumlu bir ilişki kurmak gibi yetkinlikler edinmek.

Modül 3

- Yaş yönetimine özel stratejik karar verme becerisi, yaşa duyarlı bir okul ortamı oluşturmak için çok önemlidir.
- Yaşa duyarlı politikaları nasıl geliştireceğini ve uygulayacağını öğrenmek, personeli politika yapma sürecine katmak ve sonuçlarını değerlendirmek.
- Değişimlere direnç gösterenleri ikna etmek için stratejiler geliştirmek ve başarılı politika uygulaması ve okul yönetimi için gereken güven ve kabul ortamını yaratmak.

Modül 4

- Farklı eğitim seviyelerinde yaş yönetimi stratejilerinin ve bunların okullara nasıl uygulanacağını ayrıntılı bir şekilde kavranması.
- Yaş yönetiminin stratejik planlama ve politika oluşturma açısından faydalarını öğrenmek ve uygulamayı engelleyen faktörleri belirlemek.
- Kariyerlerinin farklı evrelerindeki personelin ihtiyaçlarını karşılamak için esnek çalışma uygulamalarını hayata geçirme ve yönetme becerileri.
- Kurum içinde yaşa duyarlı bir okul ortamını desteklemek için kültürel ve tutumsal değişimlere öncülük etme yetkinlikleri geliştirmek.

Modül 5

- Okul içinde sürekli öğrenme ve gelişimi teşvik eden ve destekleyen stratejileri, örneğin akran eğitimi ve mentorluğu uygulama ve destekleme becerilerinin kazanılması.
- Personel için danışmanlık ve koçluk hizmetlerinin önemini ve bunların okul ortamına, çevrimiçi seçenekler ve çalışan yardım programları dahil olmak üzere, nasıl etkin bir şekilde entegre edileceğini anlamak.
- Personelin sürekli öğrenmeye, esenliğe ve mesleki tatmine değer verdiği ve bunları desteklediği bir okul kültürünün oluşturulması.

Modül 6

- Değerlendirme araçları ve teşvikler de dahil olmak üzere, okullarda yaş yönetimi araçlarını ve politikalarını stratejik bir şekilde uygulayabilme becerilerinin edinilmesi.
- Eğitim bağlamında insan kaynakları yönetiminin, çeşitli ve yaşlanan bir işgücünü yönetmek ve desteklemek için gereken ihtiyaçlarını ve bileşenlerini kapsamlı bir şekilde anlamak.
- Destekleyici ve yaşa duyarlı bir okul ortamı yaratmak için esnek programları teşvik etmek ve personelin sağlıklı yaşamasına yardımcı olacak stratejiler geliştirmek.

Eğitim programı, tükenmişliği etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için okul yöneticilerindeki belirli yeterlikleri nasıl geliştirebilir?

Modül 1

- Okul yöneticileri, öz değerlendirme ve yansıtma odaklı bu modül sayesinde, liderlik becerilerini geliştirebilir ve personel üyelerinin bireysel ihtiyaçlarını anlayıp karşılamak gibi tükenmişliği önlemede çok önemli olan konularda kendilerini yetiştirebilirler.
- Yaş yönetimi kavramını öğrenmek, personelin refahını ve tükenmişliği önlemeyi amaçlayan stratejilerde değişiklik yapmayı kolaylaştırır ve etkili bir şekilde yönetilmesine katkı sağlar.
- Öz değerlendirme ve analiz yapma becerileri, stratejik planlama ve insan kaynakları yönetimi alanlarında da kullanılabilir ve okul yöneticilerine personelin tükenmişliğine neden olabilecek faktörleri saptama ve giderme konusunda yardımcı olur.

Modül 2

- Yaş/İstihdam Paradoksu ve politika gereksinimleri gibi yaşla ilgili konular hakkında bilgi sahibi olmak, okul yöneticilerinin liderlik ve değişim yönetimi becerilerini artırarak tükenmişliği azaltmaya yönelik politikalar uygulamalarına imkan tanır.
- Modülde yer alan yaşla ilgili zorluklarla ilgili bilgiler, özellikle tükenmişliğe sebep olan faktörleri ele almak için destekleyici bir ortam oluşturma konusunda stratejik planlamaya rehberlik edebilir.
- Yaşa bağlı sorun çözümlerinin farklı yönlerini kavramak, okul yöneticilerine personeli destekleme ve tükenmişlik risklerini azaltma konusunda daha iyi insan kaynakları yönetimi becerileri kazandırır.

Modül 3

- Karar verme becerileri, okul yöneticilerinin yaş yönetimi girişimlerine başarıyla liderlik etmeleri ve tükenmişliği minimuma indiren bir çalışma ortamı oluşturmaları için çok önemlidir.
- Karar verme süreçlerinin yaşla ilgili çözümlere nasıl uyarlanacağını öğrenmek, stratejik insan kaynakları yönetimine destek olur ve personelin refahını korumak ve tükenmişliği önlemek için gerekli politika ve uygulamaların hayata geçirilmesini sağlar.
- Yaş yönetimi konusunda bilinçli kararlar alabilme becerisi, farklı paydaşlarla işbirliği yapmayı kolaylaştırarak destekleyici bir okul kültürü yaratılmasına yardımcı olur.

Modül 4

- Yaş yönetimine ilişkin iyi uygulamalar hakkında içgörü kazanmak, okul yöneticilerine değişimi etkin bir şekilde yönetme ve uygulama bilgisi vererek tükenmişliği azaltıcı bir çalışma ortamı oluşturmalarını teşvik eder.
- Başarılı yaş yönetimi stratejileri hakkında bilgi edinmek, stratejik planlama ve insan kaynakları uygulamalarına yön vererek personelin refahını artıran politikalar geliştirmeye yardımcı olabilir.
- Modülde sunulan esnek çalışma uygulamaları ve sağlıklı yaşam programları hakkındaki bilgiler, yöneticilere tükenmişliği önlemenin anahtarı olan esnek ve memnun bir işgücü oluşturmak için araçlar sunar.

Modül 5

- Okul yöneticileri, yaş yönetimi stratejilerini öğrenerek, personel arasında tükenmişliği önlemek için önemli olan esnek zamanlama ve sağlıklı yaşam programları gibi uygulamalara daha iyi liderlik edebilirler.

- Modülün mentorluk ve öğretim ortaklıkları gibi stratejilere odaklanması, stratejik insan kaynakları yönetimine katkıda bulunarak personelin refahını artıran ve tükenmişliği azaltan politikaların oluşturulmasına yardımcı olabilir.
- Okullarda yaş yönetimi stratejilerinin nasıl uygulanacağını öğrenmek, yöneticilerin daha dayanıklı, memnun ve iyi desteklenen bir işgücü geliştirmelerine imkan verir.

Modül 6

- Esnek çalışma uygulamalarını hayata geçirme ve sağlıklı yaşamı destekleme gibi yaş yönetimi araçlarını benimseme becerileri, okul yöneticilerinin tükenmişliği azaltıcı girişimlere liderlik etmeleri için şarttır.
- Modülün okullarda insan kaynakları yönetimine ilişkin içeriği, stratejik planlamaya ışık tutarak yöneticilere personelin refahını koruyan ve tükenmişlikle mücadele eden politikalar geliştirmelerinde yardımcı olur.
- Okullarda insan kaynakları yönetiminin gerekliliğini ve bileşenlerini kavramak, yöneticileri esnek ve desteklenen bir işgücü oluşturma becerisiyle donatır.



Danışmanlar

Danışmanların karşılaştıkları yaşla ilgili en önemli sorunlar

- Yaşlandıkça yüksek düzeyde stres ve duygusal taleplerle başa çıkmak.
- Vaka yükü ve idari talepler ile danışmanlık sorumluluklarını dengelemek.
- Öğrenciler ve personelle çalışmanın getirdiği duygusal gerginlikle başa çıkma.
- Emeklilik için planlama ve diğer eğitim rollerine geçişleri yönetme.
- Yaşlandıkça tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu ile başa çıkmak.
- Travma veya zorlu yaşam koşulları yaşamış olabilecek öğrencilerle çalışmanın duygusal etkisiyle başa çıkmak.
- Yaşlandıkça danışmanlık alanındaki en iyi uygulamalar ve yönetmeliklerdeki değişikliklere uyum sağlama.
- Yaşlandıkça karmaşık vaka yükleriyle başa çıkmanın stresini yönetmek için stratejiler geliştirmek.



Danışmanların yaşla ilgili sorunlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmeleri için gerekli özel yetkinlikler

- Okul psikolojik danışmanlarının, okul topluluğunun her kesiminden öğrenci, veli, öğretmen ve personelle iletişim kurabilme becerisi çok yüksek olmalıdır. Bu, farklı yaş gruplarına uygun destek sağlamak ve güven verici ilişkiler geliştirmek için iletişim stillerini etkili ve uygun bir şekilde ayarlamalarını gerektirir.
- Danışmanlar, duygusal ve psikolojik gelişim evrelerine hakim olmalıdır. Bu bilgi, farklı yaşlardaki öğrenci ve personelin gelişimsel gereksinimleri ve sorunlarıyla uyumlu duygusal destek ve yol gösterme sunmalarını sağlar.
- Danışmanlar, yaşa özgü zorlukları ele almak için aktif dinleme, problem çözme ve hedef koyma gibi danışmanlık tekniklerinde deneyimli olmalıdır. Danışmanlar, akademik stresten ruh sağlığı kaygılarına ve kişisel gelişime kadar farklı yaşam dönemlerinde karşılaşılabilecek meselelerde bireylere profesyonelce yardımcı olmalıdır.
- Ruh sağlığı sorunlarını iyi anlamak ve bu sorunların farklı yaş gruplarında nasıl farklı şekillerde ortaya çıktığını vurgulamak çok önemlidir. Danışmanlar, farklı yaşam dönemlerindeki çeşitli belirtileri ve ruh sağlığı gereksinimlerini tanıyarak bunlara müdahale etmeli, desteklemeli ve yönlendirmelidir.
- Danışmanlar, yüksek kaliteli destek ve müdahale sunarken, çok nesilli bir okul nüfusunun geniş çaplı ihtiyaçlarını verimli bir şekilde karşılayarak çeşitli bir iş yükünü başarıyla yönetebilmelidir.
- Danışmanlar, kültürel ve nesilsel çeşitliliğe karşı bilinçli ve duyarlı olmalıdır. Danışmanlar, kültürel ve yaşa bağlı farklılıkların karmaşıklığını anlamalı ve bunlara uygun şekilde rehberlik etmeli, desteklerinin saygın, alakalı ve kapsamlı olmasını sağlamalıdır.

Danışmanların tükenmişlikle etkin bir şekilde mücadele edebilmeleri için gerekli spesifik yetkinlikler

- Okul psikolojik danışmanları, tükenmişliği tanıma, ele alma ve önleme konusunda gelişmiş danışmanlık ve rehberlik becerilerine sahip olmalıdır. Bu, stresi yönetme, dirençli olma stratejileri ve eğitim profesyonellerinin özgün baskılarına uygun başa çıkma yöntemleri içerir.
- Danışmanlar, tükenmişlik yaşayan eğitimcilere etkili bir şekilde iletişim kurabilmek için mükemmel iletişim ve kişilerarası beceriler göstermelidir. Bu, güven ve yakınlık oluşturmak, özel durumlarını anlamak ve empatik destek ve pratik rehberlik sağlamak için çok önemlidir.
- Danışmanlar, özellikle eğitim ortamlarındaki mesleki stres ve tükenmişlikle ilgili olarak ruh sağlığı konusunda ayrıntılı bilgi sahibi olmalıdır. Bu, belirtileri tanımayı, uygun müdahaleleri sağlamayı ve gerektiğinde bireyleri ek kaynaklara veya profesyonel yardıma yönlendirmeyi içerir.
- Danışmanlar, proaktif iyilik programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında okul yönetimiyle işbirliği yapabilecek kapasitede olmalıdırlar. Bu, stresi azaltma çalışmaları, farkındalık eğitimi ve tüm personelin desteklediği sağlıklı bir yaşam kültürü oluşturmayı içerir.
- Danışmanlar, akut sıkıntı içindeki bireylere hızlı ve etkili bir şekilde destek olmak, tükenmişliğin anlık etkilerini azaltmak ve daha fazla kötüleşmesini önlemek için kriz müdahale becerilerine sahip olmalıdır.
- Danışmanlar, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi sağlamada rehberlik ve destek sunmalı, kişisel refahın mesleki tatmin ve uzun süreli başarı açısından önemini vurgulamalıdır.

Eğitim programı, yaşa bağlı sorunları etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için danışmanların belirli yetkinliklerini nasıl geliştirebilir?

Modül 1

- Okul psikolojik danışmanları, yaş yönetimini derinlemesine kavramaları sayesinde, farklı yaş gruplarındaki öğrencilerle etkili bir şekilde iletişim kurabilir, empati kurabilir ve onlara destek olabilirler.
- Yaş yönetiminde kendilerinin güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirebilme becerisi, danışmanların öğrencilerin gelişimsel ve duygusal ihtiyaçlarına uygun yaklaşımlar geliştirmelerine ve danışmanlık becerilerini artırmalarına imkan tanır.
- Çeşitli teorik çerçeveleri tanıma, danışmanların yaşa bağlı ruh sağlığı sorunları ve kültürel yeterlilik konularını bilinçli bir şekilde ele almalarını sağlar.
- Öz analiz ve geri bildirim mekanizmalarına önem verme, etkili zaman yönetimi ve kültürel duyarlılıkla danışmanlık yapma becerisini geliştirir

Modül 2

- Danışmanlar, personel içinde, özellikle öğretmenleri ilgilendiren yaşla ilgili sorunları nasıl belirleyeceklerini ve bunlara nasıl destek ve rehberlik sunacaklarını öğrenirler.
- Yaşlanan öğretmenlerin karşılaştığı zorluklara, iş yükü yönetimi ve teknoloji adaptasyonu gibi konulara dair daha iyi bir anlayışa sahip olmak, empati ve etkili danışmanlık becerilerini geliştirir.
- Sağlıklı bir çalışma ortamını desteklemek ve yaşla ilgili zorluklarla baş etmelerine yardımcı olmak için personel için stratejiler öğrenmek, okulun genel refahına katkı sağlar.

Modül 3

- Danışmanlar, yaşla ilgili sorunların çözümünde problem çözme becerilerini geliştirir ve hem personel hem de öğrenciler için etkili bir destek sunarlar
- Yaşla ilgili çözümlerin okul topluluğu üzerindeki etkisini değerlendirmek için anket ve odak grupları gibi araçları kullanmayı öğrenirler.
- Yaş dostu okul politikalarına katkıda bulunur ve personel ve öğrenciler arasındaki değişim direncini yönetme becerilerini kazanırlar

Modül 4

- Danışmanlar, başarılı yaş yönetimi uygulamalarını tanırlar ve bunları hem personel hem de öğrenciler için nasıl hayata geçireceklerini öğrenirler.
- Danışmanlar için çok önemli olan kuşaklar arası anlayış ve iletişimi artırmak için eğitim girişimleri hakkında bilgi edinirler.
- Okuldaki farklı yaş gruplarının ihtiyaçlarına uygun esnek danışmanlık uygulamaları oluştururlar.
- Okullarda yaş yönetimini destekleyecek kültürel değişimleri anlar ve bu değişimlere liderlik etme rollerini geliştirirler.

Modül 5

- Danışmanlar, okullarda yaş yönetimine uygun farklı danışmanlık yaklaşımlarını öğrenir ve öğretmen ve personel için destek sağlama becerilerini artırır.
- Öğretmen refahına yönelik bireysel ve grup danışmanlığı becerilerini geliştirirler.

- Personelin ruhsal ve fiziksel sağlığını iyileştirmeye yönelik sağlıklı yaşam programlarını uygular ve bunların faydalarını öğrenirler.

Modül 6

- Danışmanlar, sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için gerekli olan yaş yönetiminin bir bileşeni olarak öğretmenlerin sağlıklı yaşamını nasıl destekleyeceklerini öğrenirler.
- Okullarda yaş dostu uygulama ve araçların uygulanmasının önemini ve bunları danışmanlık ve rehberlik yoluyla nasıl teşvik edeceklerini anlarlar.
- Okullarda insan kaynakları yönetiminin unsurlarını öğrenirler, böylece personele daha odaklı destek ve tavsiye verebilirler.

Eğitim programı, tükenmişliği etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için danışmanların belirli yetkinliklerini nasıl geliştirebilir?

Modül 1

- Danışmanlar, bu modülde sunulan metodoloji ve teori çerçeveleri sayesinde, öğretmen ve personelin stresle başa çıkma ve tükenmişliği önleme konusunda daha iyi rehberlik edebilecek beceriler kazanabilirler.
- Öz analiz ve yansıtma teknikleriyle geliştirdikleri beceriler, danışmanların etkili iletişim kurma ve personelle güven ilişkisi oluşturma becerilerini artırarak, rehberlik ve destek sunma kapasitelerini güçlendirecektir.
- Yaş yönetimiyle ilgili farklı teorileri kavramak, danışmanların kültürel duyarlılıklarını geliştirecek ve çeşitli yaş gruplarından oluşan personele daha hassas bir destek verebilmelerini sağlayacaktır.

Modül 2

- Modül, danışmanlara öğretmenlerde yaşa bağlı stres faktörlerini tespit etme ve giderme stratejileri sunarak, tükenmişliğe karşı daha etkili bir danışmanlık yapma becerisi kazandırır.
- Okullarda yaşla ilgili problemlerin dinamiklerini anlamak, danışmanların iletişim becerilerini geliştirerek, personele daha iyi bir destek sağlamalarına yardımcı olabilir.
- Modülün eğitim sektöründeki yaşla ilgili çeşitli meselelere dikkat çekmesi, danışmanların kültürel duyarlılıklarını geliştirerek, öğretmen tükenmişliğiyle ilgili daha kapsamlı bir şekilde ilgilenmelerine imkan verir.

Modül 3

- Danışmanlar, yaşla ilgili zorlukları yönetmede, tükenmişliği önleme stratejileri de dahil olmak üzere, öğretmen ve personele daha iyi bir rehberlik sunmak için karar verme çerçevelerinden yararlanabilirler.
- Gelişmiş karar verme becerileri, danışmanların personelle etkili bir iletişim kurma becerilerini artırarak, daha odaklı bir destek ve rehberlik sunmalarına katkıda bulunabilir.
- Modülün yaş yönetimindeki farklı karar verme süreçlerine vurgu yapması, danışmanların okul topluluğunun çeşitli ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve karşılımlarına yardımcı olabilir; bu da tükenmişlikle ilgili meseleleri yönetmede çok önemlidir.

Modül 4

- Danışmanlar, iyi yaş yönetimi uygulamalarını inceleyerek, öğretmen ve personeli etkili tükenmişlik yönetimi stratejilerine yönlendirme becerilerini geliştirebilirler.
- Modülün, kurumlarda yaş yönetimine ilişkin tutumların nasıl değiştiğine odaklanması, danışmanların bu değişiklikleri etkili bir şekilde aktarma becerilerini geliştirebilir ve destekleyici bir ortam oluşturmayı teşvik edebilir.
- Yaş yönetimindeki en iyi uygulamaları anlamak ve savunmak, danışmanların daha sağlıklı bir okul ortamı yaratmak için diğerleriyle işbirliği yapma becerilerini geliştirir.

Modül 5

- Bu modül, danışmanlara özellikle yaş yönetimi konusunda etkili bir danışmanlık ve koçluk desteği sunma stratejileri vererek, personelin tükenmişlikle baş etmesine yardımcı olma becerilerini geliştirmektedir. Farklı

danışmanlık yaklaşımları hakkındaki bilgiler, danışmanların iletişim becerilerini geliştirerek, personele daha etkili bir destek ve rehberlik sunmalarına olanak tanıyabilir.

- Yaş yönetiminde danışmanlığın rolünü kavramak, danışmanların tükenmişliği azaltıcı bir ortam oluşturmada diğer personelle işbirliği yapma becerilerini artırabilir.

Modül 6

- Danışmanlar, yaş yönetiminin bir parçası olarak öğretmenlerin sağlıklı yaşamını nasıl destekleyeceklerini öğreneceklerdir. Bu, sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülmesi için gereklidir.
- Okullarda yaş dostu uygulama ve araçların uygulanmasının önemini ve bunları danışmanlık ve rehberlik yoluyla nasıl destekleyebileceklerini kavramak.
- Okullarda insan kaynakları yönetiminin unsurları hakkında bilgi edinmek, danışmanların personele daha odaklı bir destek ve tavsiye sunmalarına yardımcı olabilir.



Sürekli Mesleki Gelişim (SMG) öğretmenleri

SMG öğretmenlerinin yaşla ilgili en önemli sorunları

- Yaş yönetimi eğitiminde yeni trendleri ve en iyi uygulamaları takip etmek.
- Yaşlandıkça yeni eğitim yöntemlerine ve teknolojilerine adapte olmak.
- Yaşlandıkça iş-yaşam dengesini ve stresi yönetmek.
- Emeklilik için planlama ve diğer rollere geçişleri yönetme.
- Yaşlandıkça eskimişlik duygularını yönetmek ve uzmanlıklarının modasının geçmiş olabileceği algısıyla başa çıkmak.
- Yeni öğrenme stillerine ve genç nesil personelin tercihlerine uyum sağlama.
- Çevrimiçi eğitim için dijital araçların ve platformların karmaşıklığında gezinme.
- Yaşlandıkça personel üyeleriyle kişilerarası ilişkiler geliştirmek ve sürdürmek.



SMG eğitimcilerinin yaşa bağlı sorunlarla etkin bir şekilde mücadele edebilmeleri için gerekli olan spesifik yetkinlikler

- Yaş yönetimi alanında uzman SMG eğitimcilerinin, sadece eğitim ilkelerini derinlemesine anlamakla kalmayıp, aynı zamanda okul personelinin yaş çeşitliliğine uyum sağlayabilecekleri bir ortam yaratmak için okul personelinin yaş çeşitliliğinin nüanslarını da iyi kavramaları gerekir.
- SMG eğitimcileri, yaş yönetimi ilkelerini son araştırma ve yöntemlere göre öğrenmiş olmalıdır. Rollerini, yaşla ilgili karmaşık kavramları okulun kültürüne ve uygulamalarına uygun pratik stratejilere dönüştürmeyi içerir.
- Bu kişilerden, yaş açısından farklı bir gruba hitap edebilecek eğitim oturumları tasarlamaları ve yürütmeleri beklenmektedir. Bu, farklı kuşaklardan katılımcıların ilgisini çekecek dinamik, kapsayıcı oturumlar oluşturmayı ve tüm personelin kendilerini değerli ve ilgili hissetmelerini sağlamayı içerir.
- SMG eğitimcileri, yaş yönetimi stratejilerini, konuya ne kadar aşina olurlarsa olsunlar tüm personelin anlayabileceği bir şekilde aktarmada çok başarılı olmalıdır. Bu, aktif dinleme, kavramların net bir şekilde ifade edilmesi ve büyümeyi ve uyumu teşvik eden geri bildirimlerin verilmesi arasında bir denge kurulmasını gerektirir.
- Eğitim programlarının geliştirilmesi, personel içindeki yaş dinamiklerini dikkate alan hassas bir yaklaşım gerektirir. SMG eğitimcileri, müfredatlarını yaşla ilgili belirli zorlukları ele alacak şekilde uyarlamalıdır.
- Yaş yönetimi eğitiminin etkinliğini değerlendirmek çok önemlidir. SMG eğitimcileri, eğitimin yaş yönetimi uygulamalarının anlaşılması ve uygulanması üzerindeki etkisini ölçmek için gelişmiş değerlendirme araçları kullanmalı ve daha sonra katılımcı geri bildirimlerine dayanarak programlarını iyileştirmelidir.
- SMG eğitimcileri bilgi ve becerilerini sürekli olarak güncellemelidir. Bu taahhüt, meslektaşlarına en güncel, kanıta dayalı stratejileri sunabilmelerini sağlar.

SMG eğitimcilerinin etkin bir şekilde tükenmişlik yaşamaması için gerekli olan özel yetkinlikler

- SMG eğitimcileri, eğitimde yaş yönetimi ilke ve uygulamalarını iyi anlamalıdır. Bu, eğitimcilerin karşılaştığı yaşla ilgili çeşitli sorunlar ve bunların nasıl ele alınacağı hakkında bilgi içerir.
- SMG eğitimcileri, eğitimcilerin ihtiyaçlarını ve endişelerini anlamak için onlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmelidir. Ayrıca bilgileri eğitimcilere açık ve etkili bir şekilde aktarabilmelidirler.
- SMG eğitimcileri, eğitim programlarını kariyerlerinin farklı aşamalarındaki eğitimcilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uyarlayabilmelidir. Buna tükenmişliğin önlenmesi, emeklilik planlaması ve yedekleme planlaması gibi konularda eğitim verilmesi de dahildir.
- SMG eğitimcileri, eğitimcilerin işlerinde karşılaştıkları zorlukları iyi anlamalı ve onlarla empati kurabilmelidir. Bu, tükenmişliğin eğitimciler üzerindeki etkisini anlamayı ve iş yüklerini yönetmelerine yardımcı olacak destek ve kaynaklar sağlamayı içerir.
- SMG eğitimcileri, eğitim programlarının etkinliğini değerlendirme ve gerektiğinde ayarlamalar yapma becerilerine sahip olmalıdır. Bu, programlarının eğitimcilerin çalışabilirliği, sağlık ve zindeliği ve yaşla ilgili diğer konular üzerindeki etkisini ölçmeyi de içerir.

Eğitim programı, yaşa bağlı sorunları etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için SMG eğitimcilerinin belirli yetkinliklerini nasıl geliştirebilir?

Modül 1

- CPD eğitimcilerinin yaş yönetimi kavramları hakkında derinlemesine bilgi sahibi olması, diğer eğitimcilerle ilgili ve güncel eğitimler verebilmeleri için kritik önem taşımaktadır.
- Bu araçlar, CPD eğitimcilerinin eğitim yöntemlerini sürekli olarak değerlendirip iyileştirerek eğitim ve kolaylaştırma becerilerini geliştirmelerini sağlar.
- Teorik bilgi, müfredat tasarlama ve etkili eğitim oturumları sunma becerilerini geliştirir.

- SWOT analizi ve kişisel plan geliştirme becerileri, SMG eğitimcileri için eğitim etkinliğini değerlendirme ve mesleki gelişimlerinde sürekli öğrenmeyi sağlama açısından çok önemlidir

Modül 2

- İş yükü, idari yükler ve teknolojinin etkin kullanımı da dahil olmak üzere yaşla ilgili konuların yönetimi konusunda öğretmenlerin eğitilmesinde uzmanlık kazanılması.
- Yaşlanan öğretmenlerin benzersiz ihtiyaçlarını karşılamak için özel stratejiler ve eğitim modülleri geliştirmek.
- SMG eğitimcilerinin, okul personeli arasında yaşlanan meslektaşlarına karşı empati ve anlayışı teşvik edecek becerilerle donatılması, genel okul kültürünün geliştirilmesi.

Modül 3

- SWOT ve maliyet-fayda analizi gibi karar verme modellerinin eğitimde yaşla ilgili konulara göre uyarlanmış şekilde öğretilmesinde uzmanlık kazanılması.
- Yaş yönetiminde karar vermenin önemini vurgulayan ve değişime karşı direncin üstesinden gelen eğitim içeriği geliştirme becerisi.
- Eğitimcileri, özellikle yaşla ilgili zorluklar ve çözümler bağlamında, değişimi kucaklama ve değişime liderlik etme konusunda eğitim becerilerinin geliştirilmesi.

Modül 4

- Metodolojiler ve faydalar da dahil olmak üzere yaş yönetimi için en iyi uygulamalar konusunda eğitimcilerin eğitilmesinde uzmanlık kazanılması.
- Yaş yönetimini ele alan, kuşaklar arası iletişime ve kuşak farklılıkları arasında köprü kurmaya odaklanan eğitim programları geliştirme becerisi.
- Yaş yönetimini desteklemek için esnek çalışma uygulamalarını ve okullardaki kültürel değişimleri savunmayı öğrenmek.
- Yaş yönetiminin uygulanmasının önündeki gerçek engellerin anlaşılması ve eğitim programlarında bunların üstesinden gelmek için stratejiler geliştirilmesi.

Modül 5

- Akranlar arası eğitim ve mentorluk programlarının tasarlanması ve uygulanması da dahil olmak üzere sürekli öğrenme ve gelişim stratejileri konusunda eğitimcilerin eğitilmesinde uzmanlık kazanılması.
- Eğitimciler arasında işbirlikçi öğrenme topluluklarının oluşumunu ve işleyişini kolaylaştırma becerileri.
- Kişisel ve mesleki refahın önemini vurgulayarak, yaşla ilgili zorlukları yönetmede öğretmenleri desteklemek için koçluk becerileri geliştirmek.

Modül 6

- Okullarda yaş yönetimi araçlarının benimsenmesi ve etkili kullanımı konusunda eğitimcilerin eğitilmesinde uzmanlık kazanılması.
- Yaş dostu okul değerlendirme araçları ve insan kaynakları yönetimi stratejileri üzerine tartışma ve atölye çalışmalarını kolaylaştırmak.
- Yaş yönetimi uygulamalarında sürekli iyileştirme ve uyarlamayı savunmayı öğrenmek, dinamik eğitim ortamında ilgili ve etkili kalmalarını sağlamak.

Eğitim programı, tükenmişliği etkili bir şekilde ele almak ve önlemek için SMG eğitimcilerinin yetkinliklerini nasıl geliştirebilir?

Modül 1

- Bu modül, SMG eğitimcilerine yaş yönetimi konusunda kapsamlı bilgi vererek, eğitimcilerin stresle başa çıkmalarına ve tükenmişliği önlemelerine yardımcı olacak eğitim programları tasarlamalarına imkan sağlar.
- Yaş yönetiminin dinamiklerini kavramak, SMG eğitimcilerinin empati ve anlayışlarını artıracak ve programlarını eğitimcilerin karşı karşıya kaldığı özel zorluklara, örneğin tükenmişliğe göre uyarlamalarına olanak verecektir.
- Kendi kendini değerlendirme ve analiz yapmaya önem vermek, SMG eğitimcilerinin eğitim programlarının etkinliğini ölçme yeteneklerini geliştirecek ve eğitimciler arasındaki tükenmişliğin temel sebeplerini ortaya çıkarmalarını sağlayacaktır.

Modül 2

- SMG eğitimcileri, eğitimde yaşla ilgili sorunlara ilişkin içgörü edinerek, bu sorunları çözmeye yönelik ve tükenmişliği önlemeye katkıda bulunan eğitim programları geliştirme becerilerini pekiştirir.
- Modülün yaşla ilgili sorunlara ve bunlara yönelik çözümlere odaklanması, SMG eğitimcilerinin empati ve uyum becerilerini geliştirir, bu da uygun ve destekleyici eğitim içerikleri oluşturmak için şarttır.
- Yaşla ilgili çeşitli konularda bilgi sahibi olmak, SMG eğitimcilerinin iletişim becerilerini geliştirerek eğitim oturumlarında eğitimci tükenmişliğiyle daha etkin bir şekilde ilgilenmelerini sağlar.

Modül 3

- SMG eğitimcileri, eğitimde tükenmişlik ve yaşla ilgili zorlukları ele alan daha başarılı eğitim programları geliştirmek için karar verme modellerinden yararlanabilir.
- Modülün yaş yönetiminde karar vermeye yoğunlaşması, eğitimcilerin eğitim içeriklerini özellikle tükenmişliği yönetme konusunda eğitimcilerin değişen ihtiyaçlarına göre uyarlamalarına yardımcı olur.
- Gelişmiş karar verme becerileri, SMG eğitimcilerinin yaşla ilgili sorunları ve eğitimciler arasındaki tükenmişliği ele almada programlarının etkinliğini daha iyi değerlendirmelerine imkan tanır.

Modül 4

- SMG eğitimcileri, etkin yaş yönetimi uygulamaları hakkında değerli bilgiler edinerek eğitimcilerin tükenmişliğiyle ilgilenen eğitim programları geliştirme becerilerini geliştirir.
- Çeşitli başarılı yaş yönetimi stratejileriyle tanışmak, SMG eğitimcilerinin eğitim içeriklerini farklı kariyer evrelerindeki eğitimcilerin ihtiyaçlarına göre uyarlamalarını sağlar.
- Yaş yönetimi uygulamalarının yararlarını ve zorluklarını anlamak, SMG eğitimcilerinin empatisini artırarak daha destekleyici ve ilgili eğitimler vermelerine olanak sağlayabilir.

Modül 5

- Yaş yönetimi stratejileri konusunda uzmanlaşmak, SMG eğitimcilerinin eğitimde tükenmişlik ve yaşla ilgili zorlukları etkili bir şekilde ele alan eğitim programları geliştirmelerine imkan tanır.
- Çeşitli yaş yönetimi stratejileriyle tanışmak, SMG eğitimcilerinin tükenmişliği önleme ve yönetmeye odaklanarak eğitim içeriklerini eğitimcilerin değişen ihtiyaçlarına göre uyarlamalarını sağlar.
- Sürekli öğrenme ve gelişimin yararlarını kavramak, SMG eğitimcilerinin eğitimcilerin zorluklarıyla empati kurmasına yardımcı olarak eğitimlerini daha destekleyici ve ilgili hale getirir.

Modül 6

- Okullarda yaş yönetimi araçlarının benimsenmesi ve etkin kullanımı konusunda eğitimcileri eğitmede uzmanlaşmak.
- Yaş dostu okul değerlendirme araçları ve insan kaynakları yönetimi stratejileri üzerine tartışmaları ve atölye çalışmalarını kolaylaştırma becerisi.
- Yaş yönetimi uygulamalarında sürekli iyileştirme ve uyarlamayı savunmayı öğrenmek, dinamik eğitim ortamında uygun ve başarılı kalmalarını sağlamak.
-

Sonsöz

Bu eğitim programı, eğitimcileri okullarda yaş farklılıklarını başarıyla ele almak üzere geniş kapsamlı bilgiler ve uygulamalı yeteneklerle donatmayı hedeflemektedir. Modüllerimizde sunulan stratejiler, beceriler ve bilgiler, eğitimcilerin daha destekçi, kapsamlı ve canlı bir öğrenme ve çalışma ortamı oluşturmak için gerekli koşulları sağlamalarına yardımcı olacaktır. Tüm okuyucularımızı yaş yönetimi konusunda bilgilerini artırmaya, bu yöntemleri günlük ilişkilerinde kullanmaya ve çeşitliliğe saygı duyan ve her toplum bireyinin iyiliğini önemseyen bir ortam yaratmaya davet ediyoruz. Bu müfredatı sürekli geliştirip güncellemeye ve eğitim alanındaki meydan okumalar ve olanaklar karşısında etkin ve güncel kalmaya gayret ediyoruz. Bu nedenle, geri dönüşleriniz ve katkılarınız bizim için çok değerlidir

Kaynakça

Hladıo, P., Dosedlová, J., Harvánkuvá, K., Novotný, P. et al. (2020). Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9185.

<https://pedagogika.phil.muni.cz/en/research/vybrane-publikace/work-ability-among-upper-secondary-school-teachers-examining-the-role-of-burnout-sense-of-coherence-and-work-related-and-lifestyle-factors>