



T. C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EKOLOJİK OKULLARDA LİDERLİK

Yüksek Lisans Tezi

Özlem CEYLAN

İstanbul, 2015



T. C.

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

EKOLOJİK OKULLARDA LİDERLİK

Yüksek Lisans Tezi

Özlem CEYLAN

Danışman

Prof. Dr. Semra ÜNAL

İstanbul, 2015




T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

..... "Ekolojik Okullarda Liderlik"
.....
.....

Ad-Soyad: ["]Özlem CEYLAN

ONAY:

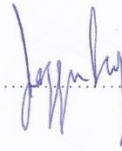
Danışman : Prof. Dr. Semra Ünal



Üye: Prof. Dr. Sefer Ada



Üye: Dr. Sergin ERSOY



Onay Tarihi: 22.04.2015....

ÖNSÖZ

İnsanoğlu, dünyadaki kaynakları kendi çıkarları doğrultusunda yüzyıllardır bilinçsizce kullanmış, bunun sonucunda da hem bizim yaşamımızı hem de gelecek nesillerin yaşamını tehdit eden birçok çevre sorunu karşımıza çıkmıştır. Böylece çevre sorunlarının toplum yaşamını olumsuz yönde etkilemeye başlaması, yeni projelerin geliştirilmesine neden olmuştur. Dünyamızı günden güne tehdit eden unsurlar arasında en önemli olanlardan biri de ekolojik tehditlerdir. Bu sebeple doğadaki ekolojik dengenin korunması için çeşitli projeler uygulanmaktadır.

Eko-Okullar Programı, okul öncesi ile ilk ve ortaokullarda çevre bilinci, çevre yönetimi ve sürdürülebilir kalkınma eğitimi vermek için dünyada uzun yıllardır uygulanmakta olan ve ülkemizde de uygulanan projelerden biridir. Eko-Okullar Programı'nı başarıya ulaştıracak en önemli etkenlerden biri ise proje koordinatörlüğü görevini üstlenen öğretmenler yani eko-okul liderleridir. İyi bir eko-okul lideri tüm okul paydaşlarına ilham verir, rehberlik yapar, çevre konusunda iyi bir rol model olur, onları motive eder ve yerel yönetimleri de bu işin içine katarak projenin olabildiğince kapsamlı olması için çabalar. Bu sayede öğrencilerden velilere, yerel yönetimlerden sivil toplum kuruluşlarına kadar herkesin çevre konusunda bilinçlenmesinde etkin bir rol oynar.

Bu projenin önemini göz önünde bulundurarak, eko-okullarda liderlik konusunun şimdiye kadar işlenilmemiş olması araştırmayı yapmamdaki en büyük etkendir. Bu konuda benden desteğini esirgemeyen danışmanım, saygıdeğer hocam Prof. Dr. Semra Ünal'a saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca dünümde, çalışmalarım esnasında ebediyete intikalinden dolayı manevi olarak bugünümde ve yarınımda hep yaşatacağım mücadeleci ruhuyla esin kaynağım olan annem Nurten Eliş'e, varlığıyla bana destek olup cesaretlendiren kardeşim Batuhan Arda Şahin'e ve çalışmam boyunca benden yardım ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Ozan Ceylan'a teşekkürü bir borç bilirim.

Özlem CEYLAN

İstanbul, 2015

ÖZET

Bu araştırmada, eko-okullarda çalışan öğretmenlerin liderlik rollerini, özelliklerini ve liderlik türlerini saptamak amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde araştırmaya ait problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıklar ve sayılılara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırma hakkında kısaca bilgilendirme de yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde eko-okullar ve liderlik temel kavramları üzerinde durulmuş ve eko-okul kavramı, eko-okul olma şartları ve eko-okul olmanın yararları hakkında ayrıntılı inceleme yapılmıştır. Yeni bir kavram olan eko-liderliğin tanımından ve eko-okullardaki eğitim liderlerine uygun liderlik stillerinden bahsedilmiştir.

nc bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem tanımlanmıştır. Ayrıca bu bölümde verilerin nasıl toplandığı konusunda da bilgilendirmeler yer almaktadır. Araştırma nitel araştırma modeline göre yapılmıştır ve İstanbul'dan, Çanakkale'den ve Ankara'dan eko-liderlerle görüşme yapılmıştır.

Dördüncü bölümde, elde edilen verilerin yorumuna yer verilmiştir. Çalışmanın katılımcıları eko-okul liderlerinin liderlik stillerini, rollerini ve özelliklerini anlamak için ayrıntılı bir bakış açısı sağladı. Araştırma eko-okul liderinin  önemli rolünün olduğunu göstermektedir. Bunların; ilham verici rolü (motivasyon sağlayıcı rolü), öğrenen liderlik rolü, yaratıcı liderlik rolü olduğu görülmektedir. Çalışmada ayrıca, proje liderlerinin liderlik türlerinin öğretimsel liderlik, katılımcı liderlik, dönüşümcü liderlik, etik liderlik ve eko-liderlik olduğu görülmüştür. Eko-okul liderlerinin özelliklerinin neler olduğuna baktığımızda ise beş anahtar kavram tespit edilmiştir. Eko-Okul liderleri ğrenci merkezli, işbirlikçi, aidiyetlik duygusu kazanmaya teşvik eden, çevreci ve mesleki gelişime açık kişilik özellikleri göstermektedirler.

Anahtar Kelimeler: Ekolojik Okullar, liderlik, eko-liderlik

ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the leaders' roles, values, styles of teachers who work in eco-schools.

In the first section of the research, the research problem, aim, importance, limitations and assumptions of the problem have been discussed. In this section, a brief information has been given about the research.

In the second part of the research; it is focused on eco-schools and leadership basic concepts, and a detailed research about the eco-schools concepts are and conditions to be an eco-school and benefits of being an eco-school. The definition of eco-leadership which is a new concept and leadership styles which is suitable for the educational leaders in eco-schools have been mentioned.

In the third section, model of the research, the universe and sample have been described. Also, in this section some information is given about how data is collected. The method applied in this study is qualitative nature and a semi-constructed interview was carried out with eco-leaders in Istanbul, Canakkale and Ankara districts.

In the fourth section, it is given place to the interpretation of the data obtained. The participants of this study provided a detailed view of the eco-school project leaders' role. The study shows that an eco-school leader plays three distinct roles. These roles are: inspirational (motivational) leaders, learning leaders and creative leaders. The study revealed that the project leaders demonstrate five leadership styles: instructional, participative, transformational, ethical and eco-leadership. In looking at what eco-school leaders' characteristics, five key values were identified. Eco-school leaders are student-centered, collaborators, environmentalist, open for professional development. Also, they involve families and communities into the project and promote ownership.

Keywords:Eco-schools, leadership, eco-leadership

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTARCT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vii
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç	2
1.3. Önem.....	3
1.4. Sayıtlılar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
BÖLÜM II	5
2. KURAMSAL BİLGİLER ve LİTERATÜR TARAMASI	5
2.1. Eko-Okullar Programı Nedir ?.....	5
2.1.1. Eko-Okulların Tarihçesi	5
2.1.2. Türkiye'de Eko-Okullar Programı	6
2.1.3. Eko-Okullar Programı'nın Konuları	7
2.1.4. Eko-Okullar Programı'nın Uygulanışı	7
2.1.5. Eko-Okullar Programı'nın Aşamaları	8
2.1.6. Eko-Okul Olmanın Yararları	9
2.2. 21. Yüzyılda Liderlik.....	10
2.2.1. Öğretmen Liderliği	12
2.3. Öğrenen Örgüt.....	15
2.4. Eko-Okullardaki Eğitim Liderlerine Uygun Liderlik Stilleri	16
2.4.1. Öğretimsel Liderlik	16
2.4.2. Dönüşümcü Liderlik	18
2.4.3. Etik Liderlik	20
2.4.4. Katılımcı Liderlik	22
2.4.5. Eko-Liderlik (Çevresel Liderlik).....	24

2.5. Eko-Okul Liderlerinin Üstlenmesi Gereken Roller ve Sorumluluklar	25
BÖLÜM III.....	28
YÖNTEM.....	28
3.1. Araştırmanın Modeli	28
3.2. Araştırma Grubu (Katılımcılar)	28
3.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması	30
3.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	30
3.5. Verilerin Toplanması	31
3.6. Verilerin Çözümlemesi	31
BÖLÜM IV	32
BULGULAR	32
4.1. Eğitim Liderliği Yapmadan Önceki Mesleki Deneyimlerine Dair Bulgular	32
4.2. Eko-Okullarla İlk Tanışmalarının Nasıl Olduğuna Dair Bulgular	33
4.3. Bu Görevi Seçmedeki Sebep ve Motivasyonlarının Neler Olduğuna Dair Bulgular	34
4.4. Bu Görevle İlgili Eğitim Alıp Almadıklarına Dair Bulgular	35
4.5. Bu Görevin Proje Liderlerini Nasıl Etkilediğine Dair Bulgular	36
4.6. Eko-Okullarla İlgili Görüş ve Düşüncelerine Dair Bulgular.....	37
4.7. Eko-Okullar Hakkındaki Görüş ve Düşüncelerinin Bu Görevi Aldıktan Sonra Değişip Değişmediğine Dair Bulgular	38
4.8. Katılımcıların Bu Süreçteki Rolüne Dair Bulgular.....	39
4.9. Bu Görevi Aldıktan Sonra Görevi Çevreye Nasıl Uyguladıklarına Dair Bulgular	40
4.10. Deneyimlerine Göre Eko-Okul Liderliği İle Birlikte Gelen Sorumlulukların Neler Olduğuna Dair Bulgular	41
4.11. Bir Eğitim Lideri Olarak Katılmak Zorunda Oldukları Toplantılar Olup Olmadığına Dair Bulgular	42
4.12. Bu Görevin Günlük Hayatlarını ve Okul İşlerini Etkileyip Etkilemediğine Dair Bulgular	43
4.13. Eko-Okulda Çalışmaktaki Motive Edici Faktörlerin Neler Olduğuna Dair Bulgular	44
4.14. Eko-Okul Olmanın Önemi İle İlgili Düşüncelerine Dair Bulgular.....	45
4.15. Çalıştıkları Okullarda Proje İle İlgili Karar Alma Sürecinin Nasıl	

İşlediğine Dair Bulgular	46
4.16. Bir Eğitim Lideri Olarak Kendi Özelliklerinin Neler Olduğuna Dair Bulgular	47
4.17. Kendi Liderlik Tarzlarına Nelerin Etki Ettiğine Dair Bulgular	48
4.18. Okul İmkanlarının Yeterli Olup Olmadığına Dair Bulgular	49
4.19. Bir Eko-Okulda Eğitim Lideri Olmanın Bakış Açılarını Nasıl Değiştirdiğine Dair Bulgular	49
4.20. Görevlerinde Karşılaştıkları Zorlukların Neler Olduğuna Dair Bulgular ...	50
4.21. Konuşulanlara Eklemek İstedikleri Şeylerin Olup Olmadığına Dair Bulgular	51
BÖLÜM V.....	53
SONUÇLAR, TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER.....	53
5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar	53
5.2. Öneriler	55
KAYNAKLAR.....	60
EKLER	67

KISALTMALAR

TÜRÇEV: Türkiye Çevre Eğitim Vakfı

FEEE: Avrupa Çevre Eğitim Vakfı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

UNESCO: Uluslararası Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı

FEE: Uluslararası Çevre Eğitim Vakfı

TEMA: Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı

LEED: İngilizce Leadership in Energy and Environmental Design; Türkçe Enerji ve Çevre Dostu Tasarımda Liderlik

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Liderliğin ortaya çıkışı insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, günlük hayatlarını devam ettirebilmeleri için diğer insanlara ihtiyaçları duyarlar. Amaçlarını gerçekleştirmek, başarılı, etkili ve etkin olmak için aralarında iş bölümü yapmak gereklidir. Bu iş birliğini sağlayan, izleyenleri bir amaç doğrultusunda istek ve hevesle çalıştıran kişi liderdir. Kouzes ve Posner (1997, s:30)' ın belirttiği gibi liderlik diğer insanları, ortak amaçlar için çabalamayı istemek üzere hareketlendirmektir. Diğer bir deyişle lider, başkalarını belirli amaçlar doğrultusunda davranışa sevk eden kişidir.(Efil, 1996, s:5)

Liderlik konusu yönetim alanında çalışmalarını sürdüren bilim adamlarının çok yoğun olarak inceledikleri konu olmuştur. Bu konuda yapılan araştırmalar, incelemeler ve benzeri çalışmaların kapsamı, konuya verilen önemin göstergesidir. Tarih süreci içerisinde her dönemde yere, zamana ve koşullara göre değişik anlamların yüklendiği liderlik tanımları, günümüzde, bilgi çağının özelliğine uygun olarak değişimci, bilgi temelli, karizmatik özellikleri vurgulanarak tanımlanmaya çalışılmaktadır. Özellikle liderliğin vizyon ile özdeşleştiği günümüzde, liderlik tanımlarında, liderin karizmatik özelliği, vizyonu oluşturma ve vizyonu sürdürme kavramları ile desteklenmektedir (Cafıoğlu, 1997, s:133).

Liderliğin çeşitli boyutlarını anlatan tanımlar, paralel oldukları noktalarda bile net bir ifade yapısı kuramamaktadırlar. Bu her ortamdaki ve şartlardaki liderliğin farklı özellikler taşımasından ileri gelmektedir. Bu yüzden liderliğin anlamı liderin içinde bulunduğu konuma, gruba ve sürece bağlı olarak farklı algılanmaktadır (Brestrich, 1999, s.41; Erçetin, 2000, s:3). Buna bağlı olarak da son yıllarda günümüz şartlarına uygun liderlik tanımları da yapılmaktadır. Dolayısıyla bu tanımlar kapsamında öğretmenin de doğal bir lider olduğu açıktır. Burada liderliği yöneticilik ile karıştırmamız gerekmektedir. Liderlik emir vermek veya talimatlar yağdırmak değil, çevresini etkileyerek veya bir iz bırakarak yaptığı işle ön plana çıkan ve çevresindeki insanları çekebilecek kabiliyette olmaktır.

Öğretmenler her ne kadar bunun çok farkında olmasa da toplumu yöneten ve yönlendiren kişilerdir. Bugün artık öğretmenlerin sadece kendi alanlarında uzman olması yeterli değildir. Giderek yaşlanan ve kirlenen dünyamızın sorunlarını yeni nesillere aktarırken, ekolojik bilinç ve farkındalık yaratmak eğitim programlarının ve öğretmenlerin temel hedeflerinden olmalıdır. Bu sorunların üstesinden gelebilmek ise ancak bilinçli bir toplum oluşturmakla mümkün olabilir. Okullarda iyi bir çevre eğitimi vermek bilinçli bir toplum oluşturmada önemli basamaklardan biridir (Külköylüoğlu, 2000)

Çevre konusunda eğitim ile yıllarca ezberletilen doğa ile ilgili kavramların sadece bir ders konusu olmaktan çıkmadığı ve amacına ulaşamadığı ortadadır. Çocuklarımıza kirlenmemiş bir dünya bırakmanın tek yolu onlara dünyayı kirletmemeyi, doğayı tahrip etmemeyi, canlıların haklarının insan hakları ile eşit olduğunu, insanın doğanın sadece bir parçası olduğunu ve mutlak korunması gerektiğini öğretmektir. Bu nedenle, tüm dünyada ve Türkiye’de artık eğitim müfredatında ekolojik bilinç, duyarlılık ve farkındalık yaratarak ekolojik bakış açısını merkeze alan programlar yapılmaktadır.

Bunlardan biri de “Eko-Okullar Programı”dır. Uygulandığı okullardaki başarısı okul idaresi ve öğretmenlerin ilgisine bağlıdır. Burada öğretmenler, projeye liderlik ederek okul müdürü, öğretmenler, öğrenciler, okul aile birliği, veliler, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları vb. gibi geniş çaplı bir kitleyi kurduğu eko tim ve beraber hazırlanan eylem planı çerçevesinde proje ve uygulamalara dahil eder. Aynı zamanda, sınıfta ders öğretmenin ötesine geçerek, toplumun diğer bölümlerinde de çevre duyarlılığının sağlanmasında rol almış olurlar.

Bu araştırmada, ekolojik okullarda liderlik yapan öğretmenlerin rolleri, becerileri ve sorumlulukları; sürecin liderler açısından nasıl işlediği; süreç içinde karşılaştıkları zorluklar ve hedeflerin gerçekleştirilme düzeyini saptamak amaçlanmıştır.

1.2. Amaç

Bu araştırmada çeşitli devlet okullarında, özel okullarda ve vakıf okullarında uygulanan Eko-Okullar Programı'nın bu tür okullarda proje koordinatörü olarak proje liderliği yapan öğretmenler tarafından uygulanışına dikkat çekmek amaçlanmıştır ve öğretmenlerin süreç içerisinde liderlik rollerini, hangi liderlik türlerinde davranışlar sergilediklerini ve liderlik özelliklerini ayrıca karşılaştıkları sorunları tespit etmek amaçlanmıştır.

1.3. Önem

Lider ile grup üyeleri arasında bir etkileşim olan liderlik, yapılan plan ve alınan kararları kişilerin eyleme dönüştürmelerini sağlayan bir sanat, bir yetenektir. Genel olarak, bireyler, amaçlara ulaşmak için bir kişiden etkileniyorlarsa orada liderlik vardır. Çünkü liderlik, etkileme becerisi ile ilgilidir. Liderlik, değişik birçok etkenin arasında, bireylerin çevrelerinde var olan farklılıkları, değişiklikleri algılamasını ve bu farklılık ya da değişiklikleri aşabilmelerini gerektiren bir süreçtir. Yani lider, değişime ya da farklılıklara karşı nelerin yapılacağına karar veren kişidir.

Günümüzde her alanda gerçek liderlere ihtiyaç vardır. Şüphesiz bu alanların en önemlilerinden biri de eğitimidir. Çünkü dünya insan ile, insan eğitim ile anlam kazanır. Eğitim kişide insan olabilme bilinci geliştirir. Eğitimde amaç öğrenciyi sadece akademik anlamda değil her alanda geliştirmek ve hayata hazırlamaktır. Kısaca, eğitim bireyi geliştirdiği, diğer taraftan ülkenin bilimsel, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasını sağladığı için önemlidir ve değeri çok iyi algılanmalıdır (Bowen, 1980). Ekolojik kültür ortamında yetişen nesiller, dünyanın umutla beklediği çocuklardır.

Çevre sorunlarının etkilerinin geniş alanlara yayıldığına farkına varılması, toplumları bu sorunların giderilmesine yönelik kalıcı çözümler aramaya yöneltmiştir. Özellikle 21. yy. birçok teknolojik yeniliği beraberinde getirirken, bir yandan da hızla artan nüfus, çarpık kentleşme, plansız sanayileşme, tükenen canlı türleri, artan kirlilik, iklim değişimleri gibi önemli çevre sorunlarına neden olmuştur. İnsanlığın ortak yaşam evi olan çevreye yönelik sorunların ve bu doğrultudaki endişelerin artması sonucu, özellikle 1970'li yıllardan sonra önemli ulusal ve uluslararası çalışmaların yapılmasına ve araştırmacı, siyasetçi, eğitimci vb. pek çok kişiden oluşan geniş bir çevrenin yeni arayışlara girmesine neden olmuştur.

Bugün dünya sürdürülebilir bir dünya için “yeşil”e dönmektedir. Sürdürülebilirliğe yönelik bir çevre eğitiminin nasıl başarılılabileceğine yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda oluşturulan programlardan biri de Eko-Okullar Programı'dır. Tüm kurum ve kuruluşların olduğu gibi eko-okulların da programa liderlik edecek vizyon sahibi liderlere ihtiyacı vardır.

Bu çalışmada eko-okullarda liderlik yapan öğretmenlerin liderlik rollerinin, inançlarının ve eylemlerinin araştırılmasının yanı sıra eko-okul programını uygulaması sırasında

karşılaştıkları zorlukları ve bunların çözümlerine de yer verilmiştir. Çalışmanın, bu konudaki literatürün az olması nedeniyle Eko-Okullar Programı'nı uygulayan ya da uygulamayı düşünen öğretmenlere, idarecilere ayrıca bu program hakkında bilgi edinmek isteyen araştırmacılara katkısı olacağı düşünülmektedir. Özellikle henüz fazla tanınmayan bu programa yönelik sunulan çerçevenin bu alanda ve diğer alanlarda da benzer çalışmaların yapılmasına örnek olacağı ve araştırmacılara yeni çalışmalar konusunda temel oluşturacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıtlar

1.Katılımcılarımız olan eğitimcilerimizin mülakat sorularını ciddiyet ve samimiyetle cevapladığı varsayılmıştır.

2.Araştırmacı tarafından hazırlanan ve kapsam geçerliliği konu alanı uzmanlarınca kontrol edilen, eko-okullarda liderlik ile ilgili öğretmen görüşleri görüşme sorularının amaca dönük olarak, ölçülmek isteneni ölçtüğü varsayılmıştır.

3.Araştırma sürecinde görüşlerine başvuru alan öğretmenler görüşme sorularını gerçek görüşlerini yansıtarak yanıtlamışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmamız, katılımcılarımızın görüşleriyle sınırlıdır.
2. Araştırmamız, araştırmacı tarafından hazırlanan ölçme aracı ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER ve LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Eko Okullar Programı Nedir?

Eko-Okullar Programı okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilköğretim okullarında çevre bilinci, çevre yönetimi ve sürdürülebilir kalkınma eğitimi vermek için uygulanan bir programdır. Katılımcı yaklaşımıyla okullardaki öğrenciler hem çevresel konularda bilgi edinirler, hem de ailelerini, yerel yönetimleri ve sivil toplum kuruluşlarını (STK) çevresel konularda bilinçlendirmede etkin rol alırlar. Program, okullarda ISO 14001/EMAS üzerine kurulmuş bir çevre yönetim sisteminin uygulanmasını da sağlar.

Yerel düzeyde sürdürülebilir kalkınma sürecinin uygulanmasına yardımcı olmak üzere, öğrencileri okulun çevresel etkilerini azaltmak amacıyla uygulanan 7 adımda etkin rol almak için yönlendirilirler. Dolayısıyla Eko-Okullar, sınıfta ders öğretmenin ötesine geçerek, toplumun diğer bölümlerinde de çevre duyarlılığının sağlanmasında rol almış olurlar.

Program, çevre için yapılan bütünsel bir okul faaliyetini kapsar ve uygulandığı okullardaki başarısı, okul müdürü başta olmak üzere okul idaresinin ve öğretmenlerinin ilgisine bağlıdır. Eko-Okullar Programı'ndaki en önemli ve bütünleştirici etken ise öğrenci katılımıdır. Komitenin yerel halkı ve yöneticileri bilinçlendirme çabaları ise öğrencilerde diyalog kurabilme becerilerini geliştirmeyi ve iyi bir yurttaşlık eğitimini sağlar.

http://www.türçev.org.tr/icerikDetay.aspx?icerik_id=42

2.1.1. Eko Okulların Tarihçesi

Eko-Okullar Programı 1992 yılında uluslararası çevre ve kalkınma konulu Birleşmiş Milletler Konferansı'nda belirlenen bazı ihtiyaçları karşılamak için Uluslararası Çevre Eğitim Vakfı (FEE) tarafından geliştirilmiştir. Programın resmi başlangıcı ise 1994 yılında Danimarka, Almanya, Yunanistan ve Birleşik Krallık desteğiyle olmuştur.

<http://www.eco-schools.org.uk/aboutecoschools/ecoschoolshistory>

Eko-Okullar Programı okullarda çevre bilinci, çevre yönetimi ve sürdürülebilir kalkınma eğitimi vermek için uygulanan bir programdır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılı itibari ile 56 ülkede uygulanmaktadır. Eko-Okullar Programı kapsamında 56.000'den fazla okula, 13.000.000'dan fazla öğrenciye ve 1.170.000'den fazla öğretmene ulaşılmıştır.

<http://www.ekookullar.org.tr/Okul/OkulListesi.aspx>

2.1.2. Türkiye’de Eko-Okullar Programı

Program ülkemizde Türkiye Çevre Eğitim Vakfı tarafından yürütülmektedir. Türkiye Çevre Eğitim Vakfı (TÜRÇEV) 1993 yılında, Turizm Bakanlığı önderliğinde, Mavi Bayrak Programı'nın ülkemizde de başlatılabilmesi amacı ile kurulmuştur. Akdeniz çanağında turizmde gelişmiş olan ülkelerde yaygınlaşmaya başlayan, sağlıklı yüzme suyu, donanımlı plaj ve iyi bir çevre yönetimi ile çevre bilinçlendirme etkinliklerini içeren Mavi Bayrak'ın turizm ve çevre açısından da önemli olduğu yaklaşımı ile çalışmalarına başlamıştır.

TÜRÇEV kuruluşunu takiben, o zamanki adı ile Avrupa Çevre Eğitim Vakfı (FEEE)'na üye olmuş ve ülkemizi temsilen faaliyetlerine başlamıştır. 1996 yılında FEEE Genel Kurulu'nda tam üyeliğimiz gündeme alınmış ve yapılan değerlendirme sonucunda kabul edilmiştir. 1998 yılında, FEEE'nin statüsü gereği tam üyelik izleme süresi sonunda Genel Kurul'da, TÜRÇEV'in 4 yıl için tam üyeliği tescil edilmiştir. (İzleme süresi esasen 1 yıldır. FEEE Genel Kurulu'nun toplanma takvimi nedeniyle ikinci yıl görüşülebilmektedir.) 2000 yılından itibaren FEEE Avrupa dışından da üye olarak adını, Uluslararası Çevre Eğitim Vakfı (Foundation for Environmental Education, FEE) olarak değiştirmiştir.

<http://www.ekookullar.org.tr/Icerik/IcerikDetay.aspx?refno=23#.VN-A0vmsV8E>

Uluslararası Çevre Eğitim Vakfı' nın üyesi olarak 1995 yılında Ankara'dan 1 okulla başlayan proje, 2002 yılı sonu itibariyle, Ankara, Antalya, Aydın, Bursa, Eskişehir, Giresun, İstanbul, İzmir, Balıkesir, Rize ve Van illerinden toplam 104 ilköğretim okulunda yürütülmektedir.

2014-2015 eğitim-öğretim yılı itibari ile Türkiye'deki devlet okulları, özel okullar ve vakıf okullar dahil olmak üzere 595 Eko-Okul bulunmaktadır ve hızla artmaktadır.

<http://www.turcev.org.tr/content.php?conID=82>

2.1.3.Eko-Okullar Programı'nın Konuları

Eko-Okul Programı'na yeni kayıt olmuş okullar ilk iki eğitim-öğretim yılı boyunca çöp-atık /geri dönüşüm konusunu çalışırlar. Çöp-Atık konusunu çalışarak Yeşil Bayrak ödülü almış olan Eko-Okullar diğer konulardan birini seçerek çalışmalarına devam ederler. Bu konular ise enerji, su, biyolojik çeşitlilik ve tüketim alışkanlıklarımızdır. Bu konuları ikişer yıl çalıştıktan ve öğrencilerin konuyu tam olarak kavradıklarından emin olduktan sonra yan konular olan; iklim değişikliği, ulaşım, sağlıklı yaşam, hava kirliliği, gürültü kirliliği, genetiği değiştirilmiş organizmalar, organik tarım ve ışık kirliliği vb. konularda çalışmalarını sürdürmektedirler.

<http://www.ekookullar.org.tr/Icerik/IcerikDetay.aspx?refno=2#.VN94RvmsV8E>

2.1.4. Eko-Okullar Programı'nın Uygulanışı

Eko-Okullar Programı, okullara çevre eğitimi konusunda yol gösterici bir program sunmasının yanı sıra; program dahilinde yaptıkları çalışmalarda ve verdikleri çevre eğitimiyle üstün başarı sağlamış okullara Yeşil Bayrak ödülü vermesi nedeni ile aynı zamanda bir ödül planı olma özelliğini de taşır. Yeşil Bayrak, uluslararası düzeyde tanınan ve saygınlığı olan, çevreye duyarlı okulu simgeleyen bir eko-etikettir . Ödülün geçerlilik süresi 2 yıldır bu sebeple ödülün her iki yılda bir yenilenmesi gerekir. Bu yüzden eko-okullar uzun erimli bir programdır.

Program, çevre için yapılan tüm okul faaliyetlerini kapsar ve uygulandığı okullardaki başarısı, okul müdürü başta olmak üzere okul idaresinin ve öğretmenlerinin ilgisine bağlıdır. Amacı, hem okulda hem de okulun bulunduğu semtte çevreci faaliyet göstermektir. Yürütücüsü, okulda çalışan her kesimden ve velilerden birer temsilci ile gönüllü öğrenci grubundan oluşan bir komitedir. Komitede yer alan bir öğretmen de koordinasyon görevini üstlenir. Eko-Okullar Programı'ndaki en önemli ve bütünleştirici etken ise öğrenci katılımıdır. Komitenin yerel halkı ve yöneticileri bilinçlendirme çabaları ise öğrencilerde diyalog kurabilme becerilerini geliştirmeyi ve iyi bir yurttaşlık eğitimini sağlar.

Eko-Okullar Programı'na katılan okullar, kendi müfredatlarını programın kalbini oluşturan ve aşağıda belirtilen öğelere adapte ederler. Bu öğeleri şu şekilde belirtebiliriz:

1. Eko-Okullar Komitesi Kurulması: Eko-Okullar Programı'nın beyni olan komite okulun çevre yöneticileri konumundaki öğrenciler, öğretmenler, görevliler, veliler ve hatta yerel yöneticilerden oluşur ve okulun çevre konularındaki aktivitelerini organize eder ve yönetir.

2. Çevre inceleme: Okuldaki çalışma, okulun çevre üzerinde yarattığı etkileri incelemekle başlar. Öğrenciler, okulda atılan çöp miktarından alt yapı (kanalizasyon, vb.) yetersizliklerine kadar her konuda incelemeler yaparlar.

3. Eylem Planı: Çevresel inceleme sonucu ortaya çıkan sonuçları değerlendirerek belirlenen önceliklere göre uygulanabilir, gerçekçi amaçlar ve çevresel performansı arttırmak üzere tarihler belirlenir.

4. Gözlem ve Değerlendirme: Okulda belirlenen eylem planının takip edilmesini ve çalışılan konularda başarılı olunmasını sağlar. Aynı zamanda, okulda verilen çevre eğitiminin sürekliliğinin güvencesidir.

5. Müfredat Çalışması: Atık, enerji, su konularında bütün okulda sınıf çalışmaları yapılır. Bütün okulda su ve enerji tasarrufu, atıkların ayrıştırılması, toplanması ve geri dönüşüm uygulama çalışmaları yapılır. Amaç, çevresel eğitimi, ulusal okul müfredatlarının bir parçası haline getirmektir.

6. Bilgilendirme ve Katılım: Veliler, yerel yönetimler, sanayiler ve daha geniş toplum Eko-Okullar Programı'nda yer almaya başladıkça projenin boyutu büyüyecektir. Okullar ve öğrenciler, bilgi ve deneyim edinmek için diğer kuruluşlarla iletişime girerler. Okullar yaptıkları çalışmalarla kendi çevrelerini de çevresel konularda duyarlı olmaya çağırırlar.

7. Eko-İlke: Okulun çevre içerikli çalışmalarındaki sorumluluğunu gösteren amaçların bir ifadesidir. Eko-İlke tüm öğrencilerin ve çalışanların üstlenip uygulayacağı ve çevre yararına olan faaliyetleri tarif eden bir eylem cümlesidir.

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ilkonline/article/viewFile/5000038160/5000037017>

2.1.5. Eko-Okullar Programı'nın Aşamaları

Eko-Okullar Programı 4 aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle okul yönetimi ve programı yürütecek olan koordinatör öğretmen programı benimsemiş ve okullarında programı uygulamaya karar vermişlerse, <http://www.ekookullar.org.tr/> internet başvuru yapılır. Eko-Okullar Programı'na katılan okullar, kendi müfredatlarını programın kalbini oluşturan 7 adıma

adapte ederler. Yeşil Bayrak ödülüne başvurmak için okulların en az iki eğitim öğretim yılı başından beri programda yer almaları gereklidir. Bu süre, öğretmenlerin ve öğrencilerin programa adapte olması, çalışmalarını tamamlaması ve çevrelerini bilinçlendirmeleri için gereklidir. Ayrıca, eylem planının en az üçte ikisini gerçekleştirmiş olması gereken bu okullar, bu şekilde ödül başvurusu yaparlar. Ödül iki yıl için geçerli olup, ikinci yılın sonunda ödül yenilemek gerekir. Bunun için aynı prosedürün takibi ile tekrar ödül başvurusu yapılır.

<http://www.ekookullar.org.tr/Icerik/IcerikDetay.aspx?refno=10#.VN94tPmsV8E>

2.1.6. Eko-Okul Olmanın Yararları

Programın uygulanması, öğrencilere çevre konusunda olduğu kadar, yaşamları boyunca kullanacakları ve başarılarını etkileyecek alışkanlıklar kazandırır. Öğrenciler:

- Bir grup üyesidir ve yeni bir kimlik geliştirir,
- Grup çalışmasına alışır katılımcı bir yapı oluşturur,
- Sorunları tanıma, çözüm üretme, ve tartışma becerisi geliştirir,
- İnisiyatif kullanma, karar verme yeteneği gelişir,
- Plan yapma, rapor yazma becerisi gelişir,
- Tüketim alışkanlıkları değişir, savurganlık önlenir,
- Doğal kaynakları koruma bilinci gelişir.

Eko-Okullar Programı'nın bunların yanında okula faydaları ise şöyledir;

- Temizlik ve düzenini sürekli kılar,
- Su ve elektrik tasarrufu öğrenci eliyle sağlanır,
- Okul öğrencilerce sahiplenilir,
- Okul, bulunduğu bölgenin merkezi durumundadır,
- Yerel, ulusal, hatta uluslararası boyutta tanınır,
- İsterse iletişim ağımız kanalıyla ulusal ve uluslararası düzeyde etkileşir.

http://www.türçev.org.tr/icerikDetay.aspx?icerik_id=42

2.2. 21. Yüzyılda Liderlik

Eğitim, yirmi birinci yüzyılda kalkınma çabalarında veya daha zengin ve müreffeh ülke olma hedefine varmak için sürdürülen uğraşlarda çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelmiştir. Eğitim, belki uzun vadede ürün vermektedir ama bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlayan insan gücünü hazırlayan araç olarak, gün geçtikçe ekonominin temel yatırımı haline gelmektedir. Öyleyse, ülkemizde eğitime, bilime ve teknoloji üretimine her zaman olduğundan daha çok önem vermek zorundayız. (Gedikoğlu, 2005, s: 69)

Değişen dünya ve değişen eğitim değerleri ile birlikte liderlik anlayışının da günümüz şartları ve beklentileri doğrultusunda değişmesi kaçınılmazdır. Kathleen E. Allen ve arkadaşlarının yazdığı *21.Yüzyılda Liderlik (Leadership in the Twenty-First Century)* adlı çalışmalarında yeni liderlik paradigmasının amaçlarını söyle sıralamışlardır (Erarslan, 2004).

1. Kolektif liderliği desteklemek için yapılar ve süreçler geliştirmek:

- Güvene dayalı paylaşılan bir vizyon, çekirdek değerler oluşturma ve onları uygulama.
- Karşılıklı bağımlı ve disiplinli grup süreçleri oluşturma ve destekleme.
- İzleyenlerin katılımını sağlama ve devam ettirme.
- Bilginin serbest akısını sağlama ve devam ettirme.
- Grup süreçleri ve yapılarında akıcılık ve esneklik olanakları sağlama.
- Güç ve otoriteyi tüm grup üyeleri ile paylaşma ve dağıtma.
- Bir karşılıklı sorumluluk sistemi kurma.
- Eşitliğe önem verme.
- Tören ve kutlamalara önem verme.

2. İnsan gelişimi ve yetişmesini teşvik etmek:

- Sürekli olarak bireysel gelişimi ön planda tutma.
- Önceziyi kullanma ve değerini arttırma.
- Ruhsallığı (manevilik) güçlendirme ve devam etme.
- Diğerlerinin gelişimine liderlik etme.
- İnsanlara başarıyı tatmaları için fırsatlar sunma.
- Grup ve topluluk kapasitesi kurmayı ve gelişimini teşvik etme.

- İnsanlardan en iyisini bekleme.
- Bireysel başarı ve grup başarısını kutlama.

3. Öğrenmeyi teşvik etme:

- Öğrenen topluluklar yaratma.
- Farklı birey ve perspektiflerin katılımını sağlama.
- Açık-görüşlülük gösterme ve teşvik etme.
- Bireysel ve kolektif düşünce için bir anlayış geliştirme.
- Gelişime değer katmak için dönüt(feedback) ve kritik etme yollarını arama.
- Yaratıcı ve önseziye dayalı yetenekleri geliştirme.
- Diyaloglara girerek fikirleri paylaşma.
- Derin ilgi ve (çok) dinlemeyi uygulama.
- Değişim ve yeni fikirleri teşvik için etme.
- Hataları öğrenmek, düşünmek için fırsatlar olarak tanımlama.

4. Hayatın kalitesini artırma ve doğayı koruma:

- İnsan ve doğal sistemlerin karşılıklı bağımlılık ilişkilerini anlama ve yaşamlarını sürdürmeleri için çalışma.
- “Yeterlik” prensibini uygulama (Daha büyük veya daha fazla her zaman daha iyi değildir.).
- Hayatın duygusal, manevi ve fiziksel yönleri arasındaki dengeyi başarma.
- Şu anki ve gelecek nesiller için yaşamlarını sürdürebilmeleri için uzun-dönemli bir perspektif kullanma.
- Aksiyonuna temel olarak sistemli düşünmeyi (bütüncül düşünme) oluşturma ve destekleme.
- Kendi kendine organize olan, düzenlenen ve yenilenen sistemlere olanak sağlama.
- Gelişim ve değişim gösterebilmek için doğal zıtlıkları kullanma.
- Tüm hayatın ruhsal (manevi) olarak birbirine bağlılığını anlama.
- İzleyenler arasında barışı oluşturma ve güçlendirme ve global barış çabaları gösterme.(Karşılıklı ve paylaşılmış bir sorumluluk duyan bir kişinin herkesi düşündüğü ve her insanın refah ve saygınlığının hepimizin sorunu olduğu bir toplum yaratmak için)

5. Sorumluluk duyan liderler ve katılımcılar toplulukları oluşturma:

- Güvene dayalı ilişkiler geliştirme.
- Diğer insanların iyi olması (temel gereksinim ve insan hakları) için çalışır ve kendilerini devam ettirebilmeleri için onlara fırsatlar sunma.
- Diğerleri için temel özgürlükleri destekler ve özgürlüklerini devam ettirebilmeleri için onlara fırsatlar sunma.
- İnsanlara, diğer insanlara zarar vermeden, kendi tercihlerini yapabilmeleri için fırsatlar sağlama.

6. Cesaret gösterme:

- Risk alma.
- Zor konularla uğraşma.
- Diğerlerine hizmet etme.
- Diğer kişilere güvene dayalı değerlerden uzaklaştıkları zaman meydan okuma.
- Bireyi, grupları ve kurumları dönüştürerek, değişimi gerçekleştirme.

7. Dürüstlük ve samimiyet gösterme

- Karşılıklı saygı gösterme.
- Sorumluluk taşıma.
- Bireylerin hareketlerinden sorumlu olma.
- Dürüstlük ve tutarlılık gösterme (söylediğini yapar).
- Kendine ve diğerlerine karşı dürüst olma.
- Eşitlik gösterme.
- Katılımcılığı sağlama.

2.2.1. Öğretmen Liderliği

Öğretmen liderliği kavramı yeni değildir. “Lider olarak öğretmen” fikri, son yıllarda sadece geniş çaplı bir popülerlik elde etmemiş, ayrıca giderek artan şekilde örgütsel değişim ve gelişimle ilgili tartışmalara da girmiştir (Harris, 2005). Öğretmenin hem eğitimsel ve hem de örgütsel liderlik işlevlerini üstlenmesi, dağılımlı liderliğin doğasının öğretmen liderliğine uygun olmasından kaynaklanır. Harris ve Muijs (2005)’e göre öğretmenler uzun zamandır

takım lideri, bölüm başkanı, birlik lideri ve program geliştiricisi rollerini üstlenmişlerdir. Fakat öğretmenler bu rollerde karar verici ya da değişimi başlatıcı olmaktan çok temsilci olmuşlardır. Son zamanlarda okul gelişimi ve değişimi üzerine yapılan çalışmalar liderliği de içeren değişik ve güçlü öğretmen rollerini ortaya çıkarmıştır.

Little (1990), öğretmen liderliği kavramını tanımlamanın ölçütlerine yer vermiştir. İlk ölçüt, okul sınırları ve toplum içerisinde sosyal bağlantılar kurmak açısından öğretmenlerin çalışma yöntemleri ile ilgilidir. Bu rol, okul içerisinde ilişkiler kurmayı ve öğretmenler arasındaki anlamlı gelişimi sağlayacak fırsatları bir lider kadar gerçekleştirmeyi, öğretmen merkezli bir sorumluluk olarak görmektedir. Öğretmen liderliği rolünün ikinci bir ölçütü, eğitimsel uygulamaların incelenmesini teşvik etmek için öğretmenlerin diğer öğretmenlerle birlikte çalıştığı katılımcı liderliğe odaklanmaktadır. Okul gelişiminde öğretmen liderliğinin üçüncü bir ölçütü, aracı roldür. Literatür, öğretmen liderlerin yüksek seviyelerde eğitimsel uzmanlık sergilemeleri nedeniyle önemli eğitimsel uzmanlık ve bilgi kaynakları olduğunu ileri sürmektedir. Öğretmen liderliği rolünün sonuncu ve muhtemelen en önemli ölçütü, karşılıklı öğrenme vasıtasıyla her öğretmenle yakın ilişkiler oluşturmaktır. Veriler, lider olarak öğretmenlerin, meslektaşları ile güven ve dostluklar oluşturduklarını, somut ilişkiler kurduklarını ve bu ilişkilerle okul kültürünü etkilediklerini göstermektedir (Little, 1990' a atfen Harris, 2005). Esasen çağdaş eğitim liderliği öğrenme ve kendini geliştirme üzerine odaklanmıştır (Çelik, 1999).

Wynne (2002) ise öğretmen liderlerin temel özelliklerini sıralamaktadır: Öğretmen liderler; sürekli mesleksi öğrenme sürecindedirler. Öğretimde uzmanlık rollerine sahip olup bilgilerini ve becerilerini meslektaşlarıyla paylaşırlar, çalışmalarında öğrenciler için en iyi olan üzerinde dururlar. Eğitim araştırmalarıyla ilgilenirler, gerektiğinde meslektaşlarıyla, velilerle ve ilgili çevrelerle birlikte çalışırlar ve öğretmen liderler tecrübesiz öğretmenlere rehberlik ederler, akademik öğretmen yetiştirme programlarına destek verirler. Sosyalleşme düzeyleri yüksek olup eğitim politikalarıyla ilgilenirler. Gerektiğinde riskler alırlar ve okul kararlarının oluşturulması sürecine de etkin olarak katılırlar.

Öğretmen liderlerle ilgili en geniş çaplı araştırmalardan birinde (Lieberman vd., 1988), liderlik, diğer öğretmenlere yardım sağlamak üzere planlanmış projelere odaklanmaktadır. Yazarlar, lider öğretmenlerin meslektaşlarıyla etkili iletişim için iş başında pek çok liderlik becerilerini öğrenmeyi gerekli gördüklerini belirtiyorlar. Söz konusu beceriler şu etkinlikleri içermektedir:

- Güven oluşturmak ve uyum geliştirmek,
- Örgütsel durumları teşhis etmek,
- Süreçle ilgilenmek,
- İşi yönetmek,
- Güven ve beceri geliştirmek,

Can (2007)' ye göre öğretmen liderliği, öğretmenin sınıfta ve okulda formal ve informal eğitimsel etkinlik ve süreçlerde istekli görevler üstlenme, bağımsız projeler oluşturma, çevresini etkileme, meslektaşlarının gelişimine destek olma ve güven oluşturma yeterliliğidir. Öğretmen liderliğinde vizyon, yapı, zaman ve beceriler temel koşullardandır. Yeni okul modellerinde hem öğretmenlere hem de müdürlere liderlik becerilerini gösterebilmeleri yönünde olanaklar sağlanması önerilmektedir. Öğretmene yapılacak destek yöntemleri arasında okul müdürünün etkisi dikkati çekecek boyutta önemlidir.

Öğretim liderliği etkili okul merkezli karar alma, düşünceleri açıklamayı, eleştirmeyi, değerlendirmeyi ve karşılıklı görüş alişverişinde bulunmayı teşvik eden bir örgütsel öğrenme sistemini gerektirir. Eğitim liderlerinin bu sürecin şartlarının yerine getirilmesine yardımcı olmaları ve "örgütsel öğrenme ajanı" olmaları gerekir. Onlar, öyle bir kültür oluşturmaya çalışmalıdır ki bütün örgüt üyeleri değişime yönelik olanakları değerlendirebilmeli ve istendik değerikliklerle ilgili yetenekleri kazanabilmelidir (Duignan, 1990, s.337)

Değerime önyak olmak, program uyarlamaları, gelişmeleri ve analizleri yapmak, toplum ve aile desteği sağlamak, engeller karşısında direnmek gibi beceriler öğretmen liderliği davranışlarını gösterebilmenin temelleri arasında yer almıştır (Frost ve Durrant, 2003). Bass ve Avolio, değerim sağlayan liderlerin özellikleri olarak dört davranış üzerinde durmuşlardır. Bu araştırmacılara göre, değerim sağlayan liderlerin:

- a. Karizmatik yönü ön plana çıkar. (Buna idealize edilmiş etki de denebilir.)
- b. İlham kaynağıdır ve güçlü hislere sahiptir.
- c. Zihinsel, entellektüel birikimi ve özgün kişisel görüşü (mesajı) vardır.
- d. Bireyleştirilmiş ilgi sağlar, tavsiye verir.

2.3. Öğrenen Örgüt

Örgütlerin çevreye karşı adapte olabilme ve değişime tepki verme yetenekleri öğrenen örgüt özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Ekolojik Okullar Programı'nın uygulandığı okulları öğrenen örgüt olarak değerlendirmek mümkündür. Öğrenen örgütlerde liderler örgütlerin öğrenme yeteneklerini ve özelliklerini oluşturan kişilerdir. Senge ve Kofman (1993)'e göre, öğrenen örgütlerin, düşünen sorgulayan ve risk alabilme özelliğine sahip liderlerce inşa edilebileceğini söylemektedirler. Öğrenen örgütler olarak çalışan okulların belirgin özelliklerinin tespitine ilişkin Silins, Mulford ve Zarins (2002)'in araştırmasında karakterize edilen dört boyutun olduğu görülmektedir. Bu araştırmaya hizmet eden bu dört boyut aşağıdaki gibidir:

1. Güven duyulan ve işbirlikçi iklim: Okul iklimi ve kültürünün işbirlikçi çalışmayı desteklemesi, bilginin paylaşımı ve açık iletişimin derecesini ifade etmektedir.

2. Gözlenen ve paylaşılan misyon: Öğretmenlerin karar verme ve gözden geçirme, tutarlı bir yön duygusu paylaşma ve daha geniş okul topluluğunu onaylama dahil olmak üzere okul fonksiyonlarının bütün özelliklerine katılma derecesini,

3. Risk alma/inisiyatif kullanma: Okul liderleri ve okul yapısının deneyimini destekleme ve öğretmenlerin öncelik aldıklarında değerli bulunması ve ödüllendirilmesinin derecesini,

4. Mesleki gelişme: Personelin sürekli olarak performansını geliştirebilmeleri için uygun olan bilgi ve yetenekleri elde edebilme derecesini açıklamaktadır.

Öğrenme, örgüt içindeki bilgi paylaşımı, iletişimi, anlamayı ve karar almayı artırır, işle yaratıcılık arasında bir köprü işlevi görür. Öğrenen örgütlerdeki bireyler için, ne öğrenebilecekleri ne bildiklerinden karmaşık sorunlarda basit sorunlardan daha önemlidir. Bu örgütsel yetenekleri geliştirmek için vizyon, sabır ve cesaret gereklidir. Bu nedenle öğrenen örgütlerdeki liderler, yeni örgütü ve yetenekleri inşa edecek olandır. Böylesi bir liderlikte mutlaka ortak çalışmaya ihtiyaç duyacaktır (Gürsel, 1997, s.33).

2.4. Eko-Okullardaki Eğitim Liderlerine Uygun Liderlik Stilleri

Bugün literatürde liderlik ile ilgili pek çok tanım ve kuram vardır. Leithwood(1999)'un kitabında yer alan eğitim alanına uygun liderlik rolleri ile Ekolojik Okullar Programı liderleri için gerekli rollerin uygunluğundan dolayı Leithwood (1999)' un "Changing Leadership: A Menu of Possibilities" bölümünde bahsedilen liderlik stilleri çalışmaya çerçeve olmuştur. Ayrıca yeni bir kavram olması dolayısı ile kitapta yer almayan ancak yapılan araştırmalar sonucunda bu liderlik stillerine Eko-Liderlik de eklenmiştir.

Leithwood'un(1999) Liderlik Stilleri	Liderlik Stilleri ve Liderlerin Rollerini
Öğretimsel Liderlik	Öğretmenlerle birlikte onlara rehberlik ederek çalışır. Konusunda uzman kişidir. Öğrencilerin gelişiminde ve ilerlemesinde aktif rol alır.
Dönüşümcü Liderlik	Karizmatik, vizyon sahibi, entelektüel ve yetki vericidir. Örgüt üzerinde yoğunlaşır. Verimlilik ve hedeflere ulaşma amacıyla ilham verirler.
Etik Liderlik	Uygulama ve karar verme bazı değerlere göredir. Katılımı arttırmak amacıyla örgütü karar alma sürecine dahil eder. Değer çatışmalarını değer oluşturmak için destekler.
Katılımcı Liderlik	Örgüt içinde iletişim ve işbirliğini teşvik eder. Karar verme üzerine odaklanır. Örgütün etkili karar vermesi amacıyla sorumluluğu dağıtır.

2.4.1. Öğretimsel Liderlik

Öğretim liderliği, okul müdürünün, okulda beklenen sonuçlara ulaşabilmek için hem kendisinin yerine getirmek durumunda olduğu, hem de kendisi dışındaki insanları etkileyerek onlar aracılığıyla yerine getirmesini sağladığı davranışlardır (Şişman, 2002). Findley ve Findley'e (1992) göre, öğretimsel liderliği diğerlerinden ayıran en önemli özellik, öğretme ve

öğrenme süreçleri üzerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Senge (1996)' ye göre ise öğretimsel liderlik davranışları şunlardır.

1. Program ve öğretimdeki öncelikli konuları belirleme,
2. Okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesine kendini adanma,
3. Okulun amaçlarını gerçekleştirilmesi için gerekli kaynakları sağlama ve kullanma yeterliğine sahip olma,
4. Öğretmenler, öğrenciler, veliler ile toplumun beklentilerini karşılayacak olumlu bir iklim oluşturma,
5. Doğrudan öğretim politikasını geliştirici bir lider olarak şu görevleri yapar.
 - a) Öğretmenlerle iletişim kurma,
 - b) Personel geliştirme etkinliklerine katılma ve bu etkinlikleri destekleme,
 - c) Yeni öğretim stratejilerinin kullanılmasını özendirme,
 - d) Değişik öğretim materyalleri sağlama,
6. Sürekli olarak öğrencileri okul başarısını artırma doğrultusunda geliştirme ve öğretmen etkinliğini sağlama,
7. Uzun vadede okulun amaçlarına uygun olarak açık bir vizyon geliştirme, örgütsel amaçlarla özdeşleştiğini öğretmenlere yansıtma ve amaçlara ulaşma başarısını gösterme,
8. Okulun karar verme sürecinde grupların ve ilgili birimlerin görüşlerini alma,
9. Etkili materyal sağlama ve kullanma, öğretmenlerin akademik başarılarını artırmak için onlara zaman ayırma ve gerekli desteği sağlama,
10. Kıt bir kaynak olarak zamanı etkili bir şekilde yönetme ve öğrenme sürecini bozucu faktörleri en aza indirerek, düzen ve disiplin oluşturma.

Burnet ve Pankake (1990) “okulun eğitsel amaçlarının gerçekleştirilmesi için öğretim kadrosunun gizli gücünü ortaya çıkarabilme ve bunu okul süreçlerinde sürdürme” ve Krug (1992) ise “bilginin sorun çözmeye yönelik uygulanması, başkaları aracılığıyla okulun amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlama” olarak tanımlamışlardır. Öğretim liderliği, okul müdürünün, okulda beklenen sonuçlara ulaşabilmek için hem kendisinin yerine getirmek durumunda olduğu, hem de kendisi dışındaki insanları etkileyerek onlar aracılığıyla yerine getirmesini sağladığı davranışlardır (Şişman, 2002).

Smith ve Andrews (1989) ise öğretim liderinin özelliklerini şöyle sıralamaktadır (Akt: Güçlü ve Özden, 2000). Öğretim lideri;

- *Uygun eğitim stratejilerini değerlendirme ve pekiştirme yeteneğine sahiptir:* Öğrenme ve öğretme yöntemleri hakkındaki en son araştırma bulgularını bilir ve personeliyle birlikte bunları uygulamaya çalışır, farklı yaş gruplarındaki öğrenciler için etkili öğrenim stratejileri hakkında bilgi sahibidir ve etkili eğitim stratejilerini uygularken bütün bilgi ve becerilerini kullanır.

- *Eğitimi geliştirmek için, etkili eğitim stratejilerini kullanma konusunda personeline yol gösterir ve onları denetler:* Öğretmenlerin performansını belgelere döker, hayata geçirilen projelerin sonunda personel ile değerlendirme toplantıları yapar ve yaptığı gözlem ile denetimlerin sonuçlarını personeliyle sürekli paylaşır.

- *Eğitim programını değerlendirme aşamasında, öğrencilerin eğitimle direkt ilişkili performanslarına bakar:* Öğrencilerin başarısını bölgenin standartlarına ve bilimsel kriterlere göre yorumlar, ortaya çıkan iyi performansı güçlendirecek ve zaaflara çare bulacak şekilde olaylara müdahale süreçleri geliştirir, ihtiyaç duyulduğunda dışarıdan değerlendirme ve danışmanlık araçlarını kullanır.

- *Öğretim lideri, personel değerlendirme (ölçme) politikalarını başarılı bir şekilde uygular:* Personel ile hedeflere ne oranda ulaşıldığı ve bu başarı oranlarının nasıl ölçüleceği konusunda yıllık değerlendirme toplantıları planlar ve personel değerlendirmesi için tasarladığı bu toplantıları yapar.

- Eğitim programının eksiklerini tamamlamak için, öğrencilerin öğrenme hedeflerine ne oranda ulaştıklarına bakar: Okulun, hedeflerine ulaşma konusunda daha da ustalaşması için personel ve toplumla iletişim kurar, öğrencileri, öğrenme hedeflerine ulaştırmada ustalaşmaları için öğretmenleri destekler ve onlara yardım eder.

Smith ve Andrews (1989)'in belirttiği gibi, bir öğretim liderinin en önemli görevi, çocuklar için bir öğrenme çevresinin oluşturulmasıdır. Öğretim çevresini oluşturma ve yapılandırma rolü, öğretim liderliğinin temelini oluşturmaktadır.

2.4.2. Dönüşümcü Liderlik

Eğitim ortamlarında dönüşümcü liderlik araştırmalarını Leithwood ve arkadaşları başlatmış, dönüşümcü okul liderliğinin doğasını, sürecini ve okul, öğretmen, öğrenci çıktıklarına etkilerini araştırmışlardır (Geijsel, Slegers & Berg, 1999). Eğitimde dönüşümsel liderliğin kurumsallaşmasında okul dışı örgütlerde gerçekleştirilen dönüşümsel liderlik

modelinden yararlanılmış ve dönüşümsel liderlik davranışının altı boyutunu Jantzi & Leithwood şu şekilde belirtmişlerdir: (Çelik, 2000)

1-Bir vizyon belirtme ve geliştirme: Okul için yeni olanakları tanımlar, açıklar, geliştirir ve geleceğin vizyonu ile diğerlerine ilham vermeyi amaçlar.

2- Grup hedeflerinin kabulünü geliştirme: Üyeler arasında iş birliğini geliştirmeyi ve ortak amaçları gerçekleştirmek için birlikte çalışmaya yardımcı olmayı amaçlar.

3- Bireysel destek sağlama: Üyelerin ihtiyaçlarına ve hislerine karşı ilgili olmayı, onlara karşı saygı göstermeyi amaçlayan davranıştır.

4- Entelektüel uyarım: Üyelerin yaptıkları iş ile ilgili bazı varsayımlarını yeniden incelemelerini ve onu nasıl yerine getirebileceklerini düşünmeleri yönünde cesaretlendirir.

5- Bir davranış modeli oluşturma: Sahip olduğu değerleri üyelerin takip etmesi için örnek davranışlar sergiler.

6- Yüksek performans beklentisi: Üyelerden mükemmellik, kalite ve yüksek performans beklentileri gösteren davranışlardır.

Patricia (1995), dönüşümsel liderin izleyenlerin üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralamıştır: (Celep 2004; s:81-84)

- Dönüşümsel liderler, örgütü bütün yönleriyle algılar ve örgütün gerçekleştirebileceği vizyonunu kestirebilir.
- Dönüşümsel önder uzun dönen, geniş örgüt çözümleri için kısa dönem çabuk çözümlerden vazgeçer.
- Dönüşümsel liderler kendi yeterliliklerinin farkındadır.
- Dönüşümsel önderler gerçekten işinden hoşlanır.
- Dönüşümsel önderler, izleyenlere güven duygusunu kazandırır, karizmatik olma yönelimindedirler.
- Dönüşümsel önder insanlara saygılı ve itibarlı davranırlar.
- Dönüşümsel önderlikler genellikle önderliğin gösterdiği sınırların ötesindedir. İzleyenlerini sıradan olanın ötesine güdülerler.

Burns (1978)'e göre, bir liderin temel rolü ahlaki konu ve sorunlara ilişkin farkındalığı artırmak ve insanlara birbirleriyle çatışma halinde bulunan değerleri analiz etme konusunda

yardımcı olmaktadır. Burns dönüşümsel liderliği “lider ve izleyenlerinin, birbirlerinin ahlak ve motivasyon düzeylerini arttırdıkları bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Bu liderler korku, açgözlülük, kıskançlık yada kin gibi olumsuz duygular yerine; eşitlik, adalet, barış ve hümanizm gibi idealler ve ahlaki değerler yolu ile astların bilinç düzeylerini yükseltmeye çalışır. Bu liderler, etkili görev ve süreçleri ortaya çıkarır, ekibin vizyonunu oluşturur ve onu amaçlarına ulaşması için harekete geçirir (Weiss, 1993).

Diphoeye ve Ark, Kouzes ve Schermerhorn’a göre vizyon, okul, aile ve çevre faktörlerinin sahip oldukları güç ve olanakları bütünleştirebilecek aynı zamanda anlam ve yön verebilecek bir kavramdır dönüşümsel liderlik. Bu nedenle dönüşümsel liderlik çalışmaları, belirlenen temel ilke ve özelliklere uygulamacılara da rehberlik edebilecek çözümler içerir. Bu özellikler şöyle sıralanabilir (Sabancı,2005):

- Paylaşılan bir vizyonu oluşturma ve ifade etme
- Karizmatik olma
- İşbirliği koşullarını oluşturma
- İzleyenlerin kişisel katkılarını ve başarılarını takdir etme
- Yeni fırsatları sezme gücüne sahip olma ve risk üstlenme
- Entelektüel işlem gerektiren durumlarda yüksek düzeyde uyarılma
- Yüksek edim beklentisi yansıtma
- Birey, grup ve örgüt amaçlarını bütünleştirme ve izleyenlerce kabulünü sağlama
- İzleyenlere gereksinim duydukları alanlarda bireysel destek sağlama

2.4.3. Etik Liderlik

Ludwig Van Beethoven “Çocuklarınıza erdemli olmayı öğretin, insanlığı ancak bu mutlu kılar.” der. Etik liderlik evrensel geçerliliği olan, koşullara ya da kişilere göre değişmeyen ilkelerle hareket eden, herkese eşit uygulanan erdemler üzerine kurulur. Geleneksel liderlikte kazan-kaybet olgusu, klikleşme ve gruplaşma, korku ve kontrole dayalı bir yönetim tarzı gerek liderin gerekse iş görenlerin verimini, sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Post-modern liderlik paradigmasında ise lider, beyninin her iki tarafını da kullanır; karşılaştığı sorunlara bilindik yollarla çözüm arama yerine yaratıcılık ve farklılık felsefesiyle çözümler üretmeye çalışır; vizyoner bakış açısına sahiptir; sürekli değişim ilkesiyle hareket

eder; risk ve belirsizlik durumlarında etkili yönetimi gerçekleştirir; çatışmaları yönetir; etik, ilke ve değer merkezli yönetim anlayışı sergiler (Aytaç, 2003, 62-63).

Lider, yönetimde etiğin amacını ahlaki ve onun vazgeçilmez kavramları olan iyilik, kötülük, erdem, mutluluk, ahlaki kişilik, onurlu yaşam gibi kavramları temellendirmek, açıklamak, yorumlamak ve belli bir ahlak teorisi olarak benimsetmek amacındadır (Kılıoğlu, 1990; Akt. Sezgül, 2010).

Etik değer ve ilkelerin lideri izleyenler tarafından da benimsenmesi gerekir. Etik değerlerin iş görenler tarafından benimsenmesi güçlü bir örgüt kültürünü gerektirir. Dolayısıyla örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olması, etik liderin etkinliğini belirleyen temel bir faktördür (Çelik, 2000, s:186).

Liderin çevresindeki dünyayı algılaması ve kavramsallaştırması, etik lider olmaya doğru adım attığını gösterir. Böyle bir durumda lider, açık olmalı; etik ilkeleri bozacak hiçbir davranışta bulunmamalıdır. Eğitimsel, estetik, ekonomik, yasal, politik ve dini konularda diğer personel ile olan ilişkilerinde ve vereceği önemli kararlarda belli bir moral ilkesi olmalıdır. Çünkü moral ilkeler, bütün moral etkinliklere uygulanabilir. Bu ilkeler, belli düzenlemeler için mantıksal açıdan normatif bir çerçeve oluşturabilir (Çelik, 1999, s:101). Furman (2003) ise okul topluluğu oluştururken ilişkilerin önemini, iş birliğini ve iletişimi vurgulamaktadır.

Etik liderlerin sahip olması gereken bu özellikler şunlardır (Gültekin, 2008, s:32):

- *Değerleri ve etik bilinci oluşturmak:* Etik liderler ortak değerleri, iş yapma ilkelerini ve etik standartları düzenli biçimde dile getirir ve bunların anlaşılmasını, desteklenmesini ve benimsenmesini sağlarlar.
- *İnsanlara sorumluluk vermek:* Bu liderler kendilerini ve diğer insanları etik değerlere uygun davranma konusunda sorumlu tutarlar.
- *Başkalarına örnek olmak:* Bu liderlerin “özü ile sözü bir olduğu” için başkalarından da dürüst davranmalarını beklemeye hakları vardır.
- *Değerler çerçevesinde karar vermek:* Bu liderler karar alma aşamasında diğerlerini ve rehber ilkelerini gözetirler. Yaptıkları her işte etik değerlerini ortaya koyarlar.

- *Politika ve uygulamaların uyum içinde olmasına özen göstermek:* Bu liderlerin kuralları ve standartları, değerlerini ve etik kurallarını destekler niteliktedir. Bir etik ikileme karşı karşıya kaldıklarında sorunu kısa sürede ve korkusuzca çözerler.

- *Değerler ve etik konusunda eğitim vermek:* Bu liderler insanların doğru inanışlarını iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla zaman ve kaynak ayırırlar.

- *Algılara dikkat etmek:* Bu liderler meslektaşlarının, çalışanlarının, müşterilerinin ve kendi etki alanları içindeki diğer herkesin duygularına, görüşlerine ve tepkilerine dikkat ederler.

- *İstikrarlı ve hızlanan bir değişime odaklanmak:* Bu liderler pek çok alanda çok sayıda küçük iyileştirmeler gerçekleştirirler. Etik kurallara ve değerlere uyum sağlanması bir birikimin sonucudur. Etik değerlere sahip insanları işe almak ve yükseltmek. Bu liderler örgüte insan alır ve yükseltme konusunda karar verirken kriter olarak misyonlarını, vizyonlarını ve değerlerini kullanırlar.

- *Etik prensipler oluşturmak:* Örgütün kültürüne göre farklılıklar gösterse temelde güven, saygı, sorumluluk, adalet ve eşitlik prensipleri ortaya koymak yeterli değildir. Sürekli değişim içinde bulunun bir çağda yaşanıldığından bu prensiplerde, değişmelere uygun olarak güncellenmelidir.

2.4.4. Katılımcı Liderlik

Otokratik liderler kontrolü sahip oldukları yetkiden dolayı ellerinde tutarken, katılımcı liderler çoğu kez grup içindeki güçlerinden yararlanarak yönlendirme ve denetim görevlerini yerine getirirler (Balekoğlu, 1992, s:56). Liderler, yönlendirme ve otorite kadar demokratik üslupları da işin içine katarak bir ekibin becerilerini daha iyi yakalayabilir ve bunları örgütün yararına hizmete dönüştürebilir (Bloch ve Whiteley, 2003: 42). Liderlerin, yeni fikir ve uygulamaların desteklendiği, katılımcı yönetimin benimsendiği bir örgüt kültürü oluşturmaları oldukça önemlidir.

Katılımcı lider, amaçların, plan ve politikaların belirlenmesinde, iş bölümü yapılmasında ve iş emirlerinin verilmesinde daima astlarının fikir ve görüşlerine önem göstermektedir(Eren, 2001, s:453). Risk almayı, yeniliği, fikir ve uygulamaların paylaşımını destekler ve ödüllendirir. Bu liderlik tarzını uygulayan yöneticiler, önceliklerin belirlenmesinde astların her birisiyle konuşarak onlarla birlikte amaçlar kümesi oluşturmaktadır (Keçecioglu, 1998, s:118).

Katılımcı liderler, çalışanlardan gerekli tüm bilgi ve görüşleri almakla birlikte son kararı yine kendisi vermektedir. Bu liderlik tarzı, işletmelerde karar verme sürecini yavaşlatsa da güçlü bir takım ruhu, karşılıklı güven, saygı ve iş birliği ortamının oluşmasına ve iş gören motivasyonunun yükselmesine katkı sağlamaktadır(Çoroğlu, 2003, s:27). Yapılan birçok araştırmada amaçlar belirlenirken iş görenlerin alınan kararlara dahil edilmesinin, en büyük motivasyon faktörü olduğu saptanmıştır(Baltaş, 2007, s:170).

Dinlemek, katılımcı liderlik tarzı için kilit noktadır. Katılımcı liderler, ast üst ilişkisi içindeki bir liderden daha çok, bir takım elemanı gibi çalışabilmektedir. Katılımcı liderler, karışıklıkları yatıştırmayı ve takım içinde uyum yaratmak konusunda beceri sahibidir (Goleman, Boyatsız ve Mckee, 2002, s:69). Birlikte çalışma becerisine sahip katılımcı liderler, örgütte uyumu yüksek düzeyde tutarak grubun, bir araya gelme çabasına geçecek kararlar almasını sağlayabilir(Goleman, Boyatsız ve Mckee, 2002, s:186).

Katılımcı liderlik tarzında iş görenler örgütün işleyişi üzerinde daha fazla etkiye sahiptirler. Bu durum aidiyet duygusuyla birlikte, örgütsel sadakatin ve iş tatmininin artmasına olumlu katkıda bulunur (Savery, 1994, s:17). İş görenlerle ilgili konularda alınan kararlarda onların fikirlerini almak yada bu kararlarla ilgili bilgi verip açıklama yapmak iş görenin iş tatminini ve örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (Önen ve Tüzün, 2005, s:84). İş gören, yönetsel kararlara katılma olanağı sağladığı ölçüde, kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasında daha çok rol alacak ve işinden daha yüksek doyum sağlayacaktır (Eren, 2001, s:266). Ayrıca, iş görenler sorunların çözümüne katıldığında, herhangi bir görevin teknik karmaşaları konusunda bilgi sahibi olacaklardır (Gordon, 1998, s:39).

Katılımcı liderlik, karar alınması için zamanın kısıtlı olmadığı ve karar sürecine katılacak personelin bilgi ve deneyim sahibi olduğu durumlarda uygulanan “biz merkezli” bir liderlik türüdür (Çoroğlu, 2003, s:27). Bu liderlik tarzını uygulayan yöneticiler, birliktelik anlayışını geliştirip, ortaklaşa karar almayı, beraber çalışmayı ve başarıları paylaşmayı örgüt kültürüne uyumlaştırmaya çalışmaktadır.

2.4.5. Eko-Liderlik

Yeni bir kavram olan eko-liderlik (bazı çalışmalarda çevresel liderlik olarak da geçmekte) ile ilgili konulara sadece yabancı kaynaklardan ulaşılabilmektedir. Bugün hızla değişen dünyanın ihtiyaçları doğrultusunda liderlik kavramı da aynı ölçüde değişmiştir. 1900'lü yıllarda liderlik anlayışında kontrol eden kişi, bilimsel yönetim kavramı ön planda iken, 1960'lı yıllarda terapist insan ilişkileri hareketi ortaya çıkmış; 1980'lere gelindiğinde ise kurtarıcı rolünde dönüşümcü liderlik ve kültür kontrolü önem kazanmıştır. Bugün ise 2005'ten bu yana Eko-Liderlik kavramı liderliğe yeni bir boyut kazandırmıştır.

Çevresel liderin sahip olması gereken özelliklerini Gordon ve Berry (2006) şu şekilde sıralamıştır:

- Kendine, başkalarına, çevreye saygılı ve şefkatli olmak.
- Bugünü anlamak ve geleceğe yönelik vizyona sahip olmak.
- Tüm bireyler ve birimler arasında işbirliğini teşvik etmek.
- Örgüt içinde güç paylaşımı yapmak.
- Onurlanmak ve organizasyonda herkesin çalışmalarını korumak.
- Değişimi teşvik için başkaları ile çalışmak.

Berry ve Gordon (1993, s:3)'a göre çevresel liderlik, bir bireyin veya grubun daha iyi bir çevresel gelecek vizyonuna ulaşmalarındaki pozitif değişime rehberlik etme yeteneğidir. Ayrıca Egri ve Herman (2000, s:572) bu tanımları genişleterek, bir liderin yeteneğini, uzun vadeli ekolojik sürdürülebilirlik vizyonunu uygulama becerisi olarak tanımlamaktadır. Öncelikle çevresel liderlerin doğa ile tamamen özdeşleşmiş ve ona değer veren bir kişisel inanç sistemi ile hareket etmesi gerekmektedir. Sonra bu değerlerin örgütsel süreçlere, faaliyetlere ve ilişkilere dahil edilmesi gerekir. Bu noktada çevre organizasyonunun odak noktası olmalıdır.

Çevresel liderlik geleneksel liderlik teorilerinden daha farklıdır. Shrivastava (1994, s:225) ekolojik sürdürülebilirliğe dönüşmenin, eko-merkezli yeni bir yönetim ve liderlik şekli gerektirdiği fikri üzerinde durur. Bu açıdan bakıldığında eko-liderin liderlik merkezinde çevresel kaygıları yer alır.

Western (2008)'e göre, eko-liderlik söylemi üç önemli niteliğe sahiptir:

1. Bağlantı (bütüncülük): Çalıştığımız ve yaşadığımız çevre ile aramızda nasıl bir bağlantı olduğu üzerine kurulmuştur.
2. Eko-etik: İnsanoğlunun doğal çevreye karşı saygı ve sorumluluk çerçevesinde etik davranması ile ilgilidir.
3. Liderlik ruhu: İnsan ruhu rasyonel olmayan, yaratıcı, hayal gücü yüksek ve insan ilişkileri güçlü olarak kabul edilir.

2.5. Eko-Okul Liderlerinin Üstlenmesi Gereken Roller ve Sorumluluklar

Eko-okul liderinin kendine özgü rol ve sorumluluklarına dair araştırmalar, literatürde bu kavramın henüz yeni olmasından dolayı yoktur. Gordon ve Berry(2006)'ye göre bu pozisyonda bir lider için rol ve sorumluluklar geleneksel bir okul liderinin rol ve sorumluluklarından farklıdır. Karar alırken sadece okulu etkileyen sorunları değil, tüm çevre problemlerini müfredata ve okul kültürüne dahil etmeleri gerekmektedir. Eko-okul liderinin diğer bir özelliği ise ortak karar verme ve iş birliği yaparak çalışmak için elverişli bir ortam yaratma yeteneğidir.

Begley (2008b, s:27)'e göre bir yeşil okul liderinin, iş birliğine yatkın, mesleki risk alma konusunda cesaretli ve yaşam boyu öğrenmeyi ilke edinmiş bir öğrenen topluluk geliştirmesi için çok sayıda paydaşla iş birliği yapması gerekmektedir(s:27). Eko-okul liderleri için bu rol çok önemlidir. Bu açıdan bakıldığında eko-okul lideri çevre sorunlarını ve eğitim sorunlarını bir araya getirip, okul personelini ve öğrencileri işin içine katarak iki farklı sorunu bir eğitim planında toplamalıdır. Begley (2008a, s:33) yeşil okul liderini eğitim hedeflerine ulaşmak için iş birliği ile ortak bir dönüşümsel öğrenme ortamı vizyonu geliştiren, güven inşa eden, paydaşlarına ilham veren ve motive eden bir vizyoner lider olarak görür.

Eko-Okullar Programı doğası gereği disiplinler arası yaklaşımı gerektirdiğinden ve bu programda çevre hakkında günlük eylemlerin ve rutinlerin öneminden dolayı okuldaki her bireyin sürece katılması gereklidir. Ayrıca bu yaklaşım okul çalışanlarının ve öğrencilerin ortak karar alma sürecinde rol ve sorumluluklarını daha iyi anlamalarını sağlar. (Kemmis ve Wilkinson,1998)

Ayrıca liderliği etkili kılacak öğretmen rolleriyle ilişkili bazı becerilerin açılımı ise aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Dimock ve Mc Gree, 1995):

- a. Açık bir vizyonu teşvik etmek,
- b. Değişime önyak olmak,
- c. Engeller karşısında direnmek,
- ç. Eylem ve süreçlerde sabırlı olmak,
- d. Kurum içinde takım ruhu oluşturmak,
- e. Diğer öğretmenler için destek ve teşvik sağlamak,
- f. Program başarılarını fark etmek ve kutlamak,
- g. Program uyarlamaları, gelişmeleri ve analizleri yapmak,
- h. Becerileri oluşturmak için yaz programı gibi alternatif stratejiler kullanmak,
- ı. Toplum ve aile desteği sağlamak.

Tüm bu rol ve sorumluluklara bakıldığında üç önemli rolün üzerinde durulmaktadır:

1.Motive Edici/ İlham Verici / Rol Model : Lider, heyecanlı, enerji dolu ve geleceğe dair pozitiftir. İnsanlara geleceğe dair umut ve ilham verir. Yukl (1994, s:351)'a göre lider, okul topluluğu oluşturarak onları takım ya da örgüt uğruna kendi özel ilgilerini aşmaya teşvik eder ve asıl önemli olanın takımın ihtiyaçları olduğunun anlaşılmasını sağlar. Burada liderin görevi amaçlar doğrultusunda okul paydaşlarını motive etmektir.

2.Öğrenen Lider: Öğrenen lider, öğrenen okulu oluşturabilen kişidir. Geleceğin okul modeli öğrenen okul olacaktır. Liderlerden sadece lider olmaları değil, aynı zamanda çevre konusunda birer öğrenci olmaları beklenmektedir. Ayrıca öğrenmeye açık, bireysel olarak kendilerini sürekli yenileyebilen ve takım halinde öğrenmeye imkan sağlayabilen kişiler olmalıdırlar. Öğrenen lider, grup halinde öğrenmenin gerçekleşmesinden oluşan sinerjiden yararlanmaya çalışmaktadır. Bu inanılmaz grup enerjisi, okulun beyin enerjisi olarak da görülebilmektedir.

3.İşbirlikçi : Yukl (1994, s:198)'a göre liderlerin takipçileri üzerinde etkisi olduğu gibi, takipçilerin de lider üzerinde etkisi vardır. Bu açıdan bakıldığında bilginin paylaşılması ve iletişimin desteklenmesi önemlidir. Liderler planlayıcı, öğretici ve aynı zamanda da hizmetlilerdir. Bu görevler yeni yetenekler gerektirir. Ortak görüşlerde birleşilmesi, yapılandırma yeteneği, yeni modeller geliştirme, sistematik düşüncenin geliştirilmesi gibi

süreçler bunlardandır. Kısacası öğretim kurumlarındaki liderler, insanların sürekli olarak yeteneklerinin geliştirilmesi ile yükümlüdürler. Yani, öğretimden sorumlu olan kişiler liderlerdir. O'na göre, "bir veya iki kişinin bu yönlerinin geliştirilmesini sağlamaya çalışmak yeterli değildir" (Senge, 1990). Eko-okul liderleri; diğer öğretmenlerle, öğrencilerle, okul idaresi ile, ailelerle ve yerel yönetimler ile bu süreç içinde iş birliği yapmak durumundadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. “Nitel araştırma yöntemlerinde, olay ve olgular doğal ortamlarında gözlemlenir. Bu bağlamda gerçeğin birden fazla ve sosyal olarak yapılandığına inanan nitel araştırmacı, sosyal olaylar araştırırken bunların gerçekleştiği doğal ortamda insanları inceleyerek araştırmasını yapar. Nitel araştırma yöntemleri, araştırmanın gerçekleştirildiği doğal ortamı anlamaya, tanımaya ve sonuçlara olan etkilerini açıklamaya duyarlı olduğundan eğitsel gerçekleri çok boyutlu olarak ortaya koyma imkânı tanır. Bu yönleri ile de eğitim araştırmalarında zenginlik katar (Yıldırım ve Şimşek, 2005).”

Araştırmamızın niteliğine uygun olan, nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim (fenomenoloji) deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktır (Şimşek ve Yıldırım, 2005).

Katılımcılarımızın, Ekolojik Okullarda Liderlik ile ilgili algıları görüşme tekniği kullanılarak araştırılmıştır. Bu bağlamda araştırmamızda nitel veriler, görüşme formu verilerine dayalı olarak ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir.

3.2. Araştırma Grubu (Katılımcılar)

“Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır. Alanda yapılacak gözlemler ve görüşmeler sonucu çalışma grubu belirlenir. Bu tür çalışmalar, uzun görüşmeler gerektirdiğinden çalışma grubunun sınırlı kalması doğaldır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).”

Eko-Okul liderlerinin, problem durumuna uygun önceden hazırlanmış olan 21 adet röportaj sorusuna verdikleri cevaplar ses kaydına alınarak ve bizzat okullarında gözlem yapılarak verilere ulaşılmıştır. Araştırmanın örneklem sayısının az olmasının nedeni ile, 3 farklı ilden rastgele seçilen eko-okullarda yapılmıştır. Öğretmenlerimizin deneyimleri ile ilgili görüşlerinden elde edilen verilerin analizinden sağlanan bulgulara yer verilmiştir.

İsim	Liderlik Deneyimi	Okul Türü	Branş	Okulun Bulunduğu Şehir
Tuğba	1 yıl	Vakıf	Sınıf Öğretmeni	İstanbul
Meryem	1 yıl	Devlet	Fen Bilgisi Öğretmeni	Ankara
Deniz	3 yıl	Özel	Fen Bilgisi Öğretmeni	Çanakkale

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden *maksimum çeşitlilik durum örnekleme* uygulanmıştır. “Buradaki amaç, görel olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır, genelleme yapmak için bu çeşitliliği sağlamak değildir. Aksine çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır. (Yıldırım ve Şimşek, 2005).”

Araştırmada eğitim liderlerinin soruları içtenlikle cevaplayabilmeleri ve araştırmaya yönelik çekinceleri ortadan kaldırmak amacıyla gerçek isimleri gizlenmiş yerine takma adlar kullanılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

“Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama aracı görüşmedir. Olgulara ilişkin yaşantı ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin araştırmacılara sunduğu etkileşim, esneklik yoluyla irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekir. Araştırmacının görüşülen bireyle güven ve empatiye dayalı bir etkileşim ortam oluşturabilmesi önemlidir. Böyle bir ortam içinde bireyler kendilerinin bile daha önce farkında olmadıkları ya da üzerinde fazla düşünmedikleri yaşantılar ve anlamları dışa vurabilir, ortaya koyabilirler (Yıldırım ve Şimşek, 2005).”

Araştırmada katılımcılarımızın ekolojik okullarda liderlik ile ilgili görüşlerini almak amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan “Ekolojik Okullarda Liderlik İle İlgili Lider Görüşleri Görüşme Formu” hazırlanmıştır. Araştırmada standartlaştırılmış açık uçlu görüşme kullanılmıştır. “Standartlaştırılmış açık uçlu görüşmenin temel amacı, aynı katılımcılara aynı tür sorular sorarak araştırmacının araştırmaya etkisini azaltmaktır. Böylelikle araştırmacı tam ve sistematik bilgilere ulaşır (Patton, 1990’dan aktaran Yaman 2007).”

3.4. Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik alışmaları

“Nitel araştırmada geçerlilik araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir. Görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan yola çıkararak sonuçlar açıklamak geçerlilik için önemli olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).”

Araştırmamızda da liderlerin görüşlerinden birebir alıntı yapmak suretiyle geçerlilik sağlanmıştır. Konu ile ilgili literatür incelemesi yapılıp, alt problemler ve araştırılacak konu detaylı düşünülerek görüşme soruları hazırlanmıştır. Konu uzmanlarından değerlendirmeler alınarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada görüşmeler araştırmacı tarafından, kişiye uygun yerlerde gerçekleştirilmiş ve ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir.

3.6. Verilerin Çözümlemesi

“Olgubilim araştırmalarında veri analizi, yaşantıları ve anlamları ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu amaçla yapılan içerik analizinde verinin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımlayabilecek temaların ortaya çıkarılması çabası vardır. Sonuçlar betimsel bir anlatım ile sunulur ve sık sık doğrudan alıntılara yer verilir. Bunun yanında ortaya çıkan temalar ve örüntüler çerçevesinde elde edilen bulgular açıklanır ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek,2005).”

Görüşme kayıtları yazıya dökülerek incelenmiştir. Eğitimcilerden elde edilen verilerin çözümlemesinde içerik analizi kullanılmıştır. ”İçerik analizi, toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temanın saptanması (Yıldırım ve Şimşek,2005); verilerin tanımlanması, kodlanması ve kategorileştirilmesi sürecidir (Patton,1990’dan aktaran Yaman,2007).”

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bilgi ve bulgular sınıflandırılmış ve yorumlandırılmıştır. Nitel çalışma modeli olmasından dolayı cevaplara görüşme ve gözlem yolu ile ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda verilerin elde edildiği üç katılımcının bilgileri listelenmiştir.

4.1. Eğitim Liderliği Yapmadan Önceki Mesleki Deneyimlerine Dair Bulgular

Katılımcılarımız, ekoloji ve çevreye gönül vermiş insanlar olduklarını, ekolojik okullarda eğitim liderliği yapmadan önce de çeşitli sosyal projelerde gönüllü olarak görev aldıklarını belirtmişler. Konuyla ilgili olarak katılımcılarımızın görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Şu an proje liderliği yapmaktayım. Doğayı ve çevreyi seven biri olarak geçmişte de çevre projelerine gönüllü olarak katılıyordum. Tabii o projelerde herhangi bir liderlik ya da koordinatörlük görevim yoktu. Ama gönüllü olarak birçok görevim oldu." (Meryem)

"Geçmişte Sağlıklı Beslenme Dostu Okullar Proje Koordinatörlüğü yaptım. Bildiğiniz gibi bu program ile okullarda sağlıklı beslenme ve hareketli yaşam konularında duyarlılığın artırılması amaçlanıyordu. Tabii bu konuda yapılan iyi uygulamaların desteklenmesi ile de okul sağlığının daha iyi düzeylere çıkarılması hedeflenmekteydi. Mesela şunu söyleyeyim, burada kazandığım koordinatörlük deneyimi ile şu anda eko-okul proje liderliği görevimi başarı ile yürüttüğümü düşünüyorum." (Tuğba)

"Daha önce Kadıköy Fatih Dershanesi ve Çengelköy Birim Dershanesi'nde Fen ve Teknoloji Öğretmenliği yaptım. Geçmişte proje liderliği deneyimim olmadı. Ama üniversitede okuduğum yıllarda sosyal projelerde gönüllü olarak yer aldım." (Deniz)

Katılımcı öğretmenlerimizle yapılan görüşme sonucunda Meryem ve Tuğba'nın geçmişte proje liderliği deneyimi olduğunu, Deniz'in ise herhangi bir projede liderlik yapmadığı görülmektedir.

4.2. Eko-Okullarla İlk Tanışmalarının Nasıl Olduğuna Dair Bulgular

Katılımcı öğretmenlerimizin ekolojik okullarla tanışma hikayeleri birbirinden farklılık göstermektedir. Ekolojik okulların ülkemizde pek yaygın olmayışı ve bu konudaki bilgi eksikliği göz önünde bulundurulursa, katılımcıların bu durumu normal karşılanabilir. Katılımcılarımız ekolojik okullarla ilk tanışmalarının nasıl olduğunu şöyle dile getirmektedirler :

"Mesela benim ekolojik okul kavramıyla ilk tanışmam Amerikalı bir yazar olan Richard Louv'un Doğadaki Son Çocuk adlı kitabını okumam ile oldu. Okuduğum kitaptan çok etkilendim. Zaten doğa aşığı birisiyim. Yazarın Amerikalı olması ve yaşadığı ülke ile ilgili tespitler yapmış olmasına rağmen durum bizim ülkemizde de farklı değil. Kısaca yazar kitabında insanın doğayla bir şekilde bağ kurduktan sonra zamanla onu önemseydiğinden bahsetmiş. Kitabın etkisindeyken tesadüfen okuluma ekolojik okullarla ilgili bir MEB yazısının gelmesi üzerine gönüllü olarak eğitim liderliğini üstlendim." (Meryem)

" Dört sene önce çalıştığım okulun yöneticileri ekolojik okullar projesine dahil olmayı istedi. Okulda yapılan toplantı sonucunda bu proje ile ilgili edindiğim izlenim ve bilgiler oldukça ilgimi çekti. Benim için asıl önemli olan doğa için bir şeyler yapabilecek olmamdı. Bunun sonucunda gönüllü olarak gidip ben bu eğitim liderliği görevine talibim dedim." (Tuğba)

"Çalışmaya başladığım okul ekolojik okullar projesine girmek istedi. Proje ile ilgili yapılan sunum sonucunda proje ilgimi çekti. Aslında en başta çekincelerim vardı. Ancak çevre duyarlılığım ve doğa sevgisini öğrencilerime aşılama fikri ile kendimi bu projenin içinde buldum. Ekolojik okullar projesi ile tanışmam bu şekilde oldu. İyi ki de tanışmışım." (Deniz)

Çalışmaya katılan tüm eğitim liderlerinin isteyerek bu projede eğitim liderliği görevini üstlendikleri görülmektedir. Tüm liderler proje katılmalarındaki amacın doğa sevgisi olduğunu vurgulamaktadırlar.

4.3.Bu Görevi Seçmedeki Sebep ve Motivasyonlarının Neler Olduğuna Dair Bulgular

Katılımcılarımız her zaman çevreye karşı duyarlı bireyler olduklarını ifade etmektedirler. Okul yaşamının derslerden ibaret olmaması gerektiğini, öğrencilere doğa sevgisini ve çevre bilincini de aşılama gerektiğine inandıklarını belirtmektedirler. Konuyla ilgili olarak katılımcılarımızın düşünceleri şöyledir :

"Her zaman çevre duyarlılığı olan bir insan olmuşumdur. Öğrencilik yıllarımda çok aktiftim. Hep arkadaşlarımı örgütler, okulumuzu yeşillendirmek ve temiz tutmak için çeşitli girişimlerde bulunurdum. Çevre duyarlılığımı ve doğa sevgimi meslek hayatıma taşıyıp gelecek nesilleri etkilemek istemem bu görevi seçmedeki en büyük motivasyon kaynağı oldu." (Meryem)

"Üniversitede okuduğum zamanlarda TEMA için gönüllü çalışmalarda bulundum. Arkadaşlarımı da TEMA için gönüllü çalışmaları konusunda hep ikna etmeye çalıştım. Kendimi her zaman çevre dostu olarak gördüğüm için bu projeye karşılaştığımda hiç düşünmeden görevi kabul ettim. Nihayetinde bu proje ile öğrencilerimde bir fark yaratma fikri çok cazip geldi." (Deniz)

"Ben doğa için kaygılıyım. İnsanların doğaya verdikleri zararları gördükçe dayanamıyorum. Çok üzülüyorum. Her zaman doğayı nasıl korurum, insanların doğaya zarar vermelerini nasıl engellerim diye düşünmüşümdür. Bu proje ile tanışmam sayesinde öğrencilerime derslerin yanı sıra çevre bilinci de aşılama ve farklı çalışmalarla öğrencilerim arasındaki ilişkiyi güçlendirme şansı yakaladım. Doğayı seven ve onu koruyan bir nesil yetiştirme fikri beni oldukça motive ediyor ve görevime bağlılığı arttırıyor." (Tuğba)

Araştırmaya katılan tüm liderlerin çevre bilinci yüksek ve profesyonel hayatları hariç özel hayatlarında da çevreyi korumayı kendine ilke edinmiş kişiler olduğu görülmüştür. Bu duyarlılıklarını öğrencilere aktarmak istedikleri ve onların da ekoloji eğitimi almış bireyler olması için hevesli oldukları söylenebilir.

4.4. Bu Görevle İlgili Eğitim Alıp Almadıklarına Dair Bulgular

Katılımcılarımız eko okul kavramının ülkemizde pek yaygın olmadığından dolayı konuya dair bilgi ve belgelere, bilimsel yayınlara ulaşmakta zaman zaman zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili olarak katılımcılarımızın görüşleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

"Açıkçası konu ile ilgili herhangi bir eğitim almadım. Fakat Biyoloji bölümü mezunu olmamın büyük katkı sağladığını söyleyebilirim. Sahip olduğum bilgi ve deneyimi görevimle ilgili araştırmalar yaparak destekledim ve kendimi yetiştirdim." (Meryem)

" Bir düşünüyüm... Aslında birçok seminere katıldım. Sayacak olursak; Türkiye Çevre Eğitim Vakfı tarafından düzenlenen seminerlere katıldım. Bunun yanında Türçev tarafından ekolojik okul olmamızla ilgili seminer aldım. Tübitak ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin bu konu ile ilgili öğretmenlere yönelik düzenlediği eğitimlere de katıldım. Ayrıca TEMA'nın yapmış olduğu eğitimlere katılarak kendimi geliştirdim. Madem ki böyle bir görev üstlendim, kendimi en iyi şekilde yetiştirmeliyim diye düşündüm. Bu konu ile ilgili ne kadar fazla bilgi edinirsem öğrencilerimi bu konuda o kadar iyi yetiştirebilirim." (Deniz)

" Doğruyu söylemek gerekirse bu görevle ilgili hiçbir eğitim almadım. Ama kendimi yetiştirmek ve eksiklerimi kapatmak için sürekli araştırma yapıyorum." (Tuğba)

Deniz'in proje hakkında seminer ve eğitimler aldığı, ancak Meryem ve Tuğba'nın herhangi bir eğitime tabi tutulmadığı görülmektedir.

4.5. Bu Görevin Proje Liderlerini Nasıl Etkilediğine Dair Bulgular

Katılımcılarımız, görevlerinin öğretmenlik mesleğinden ayrı bir şey olmadığını, aksine öğretmenlik mesleğiyle paralel giden, onun uzantısı olan bir görev olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinin sadece okulda ders vermek olmadığı, öğrenciyi her alanda bilinçlendirme misyonunun olduğu konusunda hemfikirler. Katılımcılarımızın tümü görevlerini öğretmenlik mesleğinin potasında erittiklerini belirtmişlerdir. Konuyla ilgili kendilerinin görüşleri şöyledir:

"Ekolojik okur-yazarlık dediğimiz kavram aslında bir eğitim işi. Çocuklara doğanın bir parçası oldukları fikrini benimsetebilirsiniz onların doğayı sevmelerini ve korumalarını sağlayabilirsiniz. Öğrencilerimle yaptığım çalışmalarda bu fikri benimsetmeye çalışmanın yanında, bu durumu pekiştirmek amacıyla onlara Doğadaki Son Çocuk adlı kitabı okumalarını tavsiye ediyorum. Okuyan öğrencilerimden de güzel dönütler alıyorum." (Meryem)

" Öğretmenlik sadece sınıfta ders anlatmak değil. Onları her alanda bilinçlendirmemiz gerek. Dolayısıyla bu görev bende, seminerlerde edindiğim bilgileri veli ve öğrencilere aktarma isteği uyandırdı. Çünkü edindiğim bilgileri ne kadar geniş bir kitle ile paylaşırsam doğayı ve çevreyi koruma yolunda o kadar yol alabilirim diye düşünüyorum. Bu bağlamda veli-öğrenci-öğretmen ilişkisini etkili bir biçimde kurarak velilerime ve öğrencilerime önderlik ediyorum." (Deniz)

"Bana göre bu projenin en güzel tarafı, öğrencilerimin yaratıcı yanlarının daha çok ortaya çıkması oldu. Projede beraber çalışmamız sayesinde öğrencilerim beni takım arkadaşı olarak görüyorlar. Bunun sonucu olarak da öğrencilerim ile daha yakın ilişkiler kurdum, çoğu öğrencimin davranışlarını örnek aldığını gözlemledim. Onların gözünde hem lider öğretmen hem de takım arkadaşı olmak ayrı bir duygu." (Tuğba)

Bu projeye Deniz hem öğrenci hem de velileri bilgilendirerek daha geniş bir topluluğa ulaşmayı amaçlamaktadır. Tuğba ise grubun üyesi gibi davranarak öğrencilerin daha yakından gözlemleyebilecekleri bir rol model olmuş onlara ilham vermiştir. Meryem ise bu görevi öğretmenliğin doğal bir getirisi olarak görmekte ve motivasyon aracı olarak kendisinin de etkilendiği kitapları öğrencilerine okumayı tavsiye etmektedir.

4.6. Eko-Okullarla İlgili Görüş ve Düşüncelerine Dair Bulgular

Çevre konusu günümüzün en önemli konularından birisidir ve "sürdürülebilir çevre" kavramının popülaritesi giderek artmaktadır. Çevreyi korumak için bilinçli bireylere ve topluma ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda Eko-Okullar Programı'nın yeri ve önemi büyüktür. Katılımcılarımızın da belirttiği gibi bu projenin uygulandığı okullarda öğrencilerden velilere, yerel yönetimlerden sivil toplum kuruluşlarına kadar herkes bilinçlenir ve etrafını bilinçlendirmede etkin bir rol oynamaktadır. Konuyla ilgili olarak katılımcılarımızın düşünceleri şöyledir:

" Açıkçası Türkiye'de tam anlamıyla ekolojik okul olmadığını düşünüyorum. Çünkü dünyadaki ekolojik okullar LEED denilen bir programa dahil edilmektedir. LEED dünya çapında binalara ekolojik sertifikası veren bir kuruluş. Buna göre ekolojik okullarda bina tasarımı önemlidir. Örneğin binanın tasarımı su ve enerji tasarrufuna yönelik olmalı. Binanın kendi su artıma sisteminden tutun sensörlü aydınlatmalara, yeşil çatı denilen; yazın serin kışın sıcak tutan sisteme kadar her şey ekolojik okullarda olmalı. Türkiye'de mimari olarak bu kistaslara sahip ekolojik bir okul henüz yok. Bildiğim kadarı ile İzmir'de böyle bir okul yapılmaya başlanmıştı. Yalnız devlet okullarına bakarsanız durum tam bir facia. Bırakın yapıyı bütçe yok, derslik yok ya da öğrenci mevcudu kalabalık ve buna benzer birçok sıkıntı var. Bazı etkinlikleri maddi yetersizlikler ve okulun yapısı nedeniyle yapamadık, uygulayamadık. (Meryem)

"Bence bu projenin başarısı başta okul idaresi olmak üzere öğrencilerin ve velilerin ilgisine bağlı. Okulun bulunduğu semt, semtin yerel halkı ve yöneticilerinin de işe dahil olması gerekiyor. Beni ilgilendiren kısmına gelirse, ekolojik okullarla ilgili seminerlerde öğrendiklerimi heyecanla okulumda uygulamaya çalışıyorum. Bana göre başarılı da oluyorum çünkü aldığım dönütler çok olumlu. Bunu başarabilmemizdeki anahtar kavram ilgili insanlarla birlikte çalışmamız ve yöneticilerim dahil diğer insanların da maddi manevi bu işe yardım etmesidir." (Deniz)

"Ekolojik okul olmamız sayesinde öğrencilerime çevre bilincini aşıladım. Bu konuda yapılan en küçük etkinlik bile onlar için çok değerli. Onlar bu proje sayesinde

doğayı seven ve koruyan bireyler olarak yetişiyorlar. Bu yüzden Eko-Okullar Programı'nı başarılı buluyorum. Okul yöneticilerimden, çevreden, belediyeden yeterli desteği alıyoruz. Projemize ilgi fazla." (Tuğba)

Özel okullarda çalışan Deniz ve Tuğba eko-okullarla ilgili uygulamaları yeterli bulurken, devlet okulunda çalışan Meryem Türkiye'deki devlet okulların yapı ve imkan olarak çok eksikleri olduğunu belirtmiştir. Meryem'in bu görüşünde devlet okullarının fiziksel şartlarının ve olanaklarının özel okullara kıyasla daha yetersiz olmasının payı olduğu düşünülmektedir.

4.7. Eko-Okullar Hakkındaki Görüş ve Düşüncelerinin Bu Görevi Aldıktan Sonra Değişip Değişmediğine Dair Bulgular

Katılımcılarımız yararlı bir amaca hizmet eden, emek isteyen durumlarda toplumumuzca takınılan "Sen mi kurtaracaksın bu ülkeyi!" tavrından haklı olarak şikayet etmektedirler. Toplumumuzda çevre bilincinin istenen düzeyde olmaması, özellikle büyük şehirlerde doğanın dengesinin bozulması, toplumdaki bilgi eksikliği gibi durumlar katılımcılarımızın şikayetçi oldukları konulardır. Bu konuya dair katılımcılarımızın düşünceleri doğrudan alıntı yoluyla aşağıda verilmiştir:

"Belki de devlet okulunda çalışmanın getirdiği bir dezavantaj olarak şöyle söyleyebilirim ki özellikle öğretmen arkadaşlarım ekolojik okul kavramını bir türlü benimsemediler ve küçümsediler. Hatta atıkları ayrıştırırken "Doğayı sen mi kurtaracaksın?" gibi alaycı tavırlarla bile karşılaştım. Bunun nedeni bu işi bir angarya olarak görmeleri. " Hocam başımıza ne iş açtın!" diyen bile var, düşünün. Ama ben yılmayarak liderlik görevimi en iyi şekilde yapıyor, öğrenci ve velilere bu konuda öncülük ve rehberlik ediyorum. Bazı öğretmenler bile böyle düşünürken toplum olarak çevre bilinci konusunda daha çok yol almamız gerek. Neyse ki öğrencilerim üzerlerine düşenleri canla başla yapıyorlar ki beni asıl motive eden de bu zaten." (Meryem)

"Bu proje çevre eğitimi adına öğrencilerime çok şey kattı. Birlikte güzel işler yapıyoruz. Ancak Çanakkale'deki tek ekolojik okul biziz. Çanakkale'de çoğu

öğretmenin bu projeden haberi yok. Bence bu büyük bir eksiklik. Devlet okullarındaki öğretmenlerin ekolojik okul hakkında bilgilendirilmeleri gerektiğini düşünüyorum. İlimizde bu proje daha da yaygınlaşmalı." (Deniz)

"İstanbul'da bu proje daha çok özel okullarda yapılıyor. Bu konuya devlet okullarının da önem vermesi gerekiyor. Hatta her okulda ekoloji dersi verilip, çocukları küçüklükten doğanın bir parçası olduklarını hatırlatarak eğitmemiz gerektiğini düşünüyorum. (Tuğba)

Görüldüğü üzere, devlet okulunda çalışan Meryem, okulundaki meslektaşlarının olumsuz tutumlarından rahatsız olmaktadır. Devlet okullarındaki bu ve benzeri projeler bazı öğretmenler tarafından angarya olarak görülmektedir. Özel okullarda çalışan Tuğba ve Deniz'in ise okullarındaki uygulamalardan memnun oldukları görülmüştür. Bu proje hakkında devlet okullarını daha çok bilgilendirmesi ve projeye katılım konusunda desteklemesi gerekmektedir.

4.8. Katılımcılarımızın Bu Süreçteki Rolüne Dair Bulgular

Eko-Okullar Programı'nda proje koordinatörü çok önemli bir rol üstlenmektedir. Proje koordinatörü, okuldaki her kesimden ve velilerden birer temsilciyle birlikte gönüllü öğrencilerin arasındaki koordinasyonu sağlamaktadır. Katılımcılarımız proje koordinatörü olarak okullarındaki ekolojik süreçte ne gibi bir rol üstlendiklerine dair deneyimlerini şöyle ifade etmişlerdir:

" Daha önce buna benzer bir projede koordinatör ve benzeri bir rol üstlenmemiştim. Bu projede koordinatör öğretmen olarak görev aldım.İlk işim öğrencilerimin ilgisini çevre konularına çekmek oldu. Kısıtlı imkan ve zamanlarda bile değişik etkinler yapmaya çalıştık. Öğrencilerime ve velilerime onlara güvendiğimi ve başarılı olacağımız konusunda hep cesaretlendirdim. " (Meryem)

"Eko-okul lideri olarak, okulumdaki çalışmalarını koordine ediyorum. Okul yönetimi ve öğrenciler arası iş birliğini koordine edip velileri ve yerel yönetimi de işin içine katmaya çalışırken oldukça yoğun bir süreç yaşıyorum. İşimiz zor anlayacağınız. Ama herkes birbirine elinden geldiğince yardım ettiğinden ve üzerine düşen görevi en

iyi şekilde yapmaya çalıştığından dolayı koordinasyon sorunu yaşadığım pek söylenemez. Farklı okulların etkinliklerini inceleyerek ve sosyal medya aracılığıyla yeni fikirler üretmeye çalışıyorum. Daha sonra bu fikirleri eko-tim olarak hep beraber gözden geçirip eyleme dönüştürüyoruz." (Deniz)

" Eko-Okullar Programı ile ilgili ilk toplantıya katıldığımda çok heyecanlıydım. Toplantıyı dikkatle takip edip bilgi toplayarak okulumda neler yapabileceğimi öğrendim. Bunun yanında diğer okulların çalışmalarını da inceledim. Edindiğim bilgileri özümseyerek görevimi elimden geldiğince yapmaya çalışıyorum. Öğrencilerim bu konudaki en büyük destekçim. Onları heyecanlı görmek ve bu heyecanı onlarla paylaşarak yapabileceklerimizi planlamak beni çok mutlu ediyor. Ben onları motive ettikçe onlardan daha özgün fikirler ortaya çıkıyor." (Tuğba)

Deniz, Tuğba ve Meryem eko-okul sürecindeki rollerini ilham verici(motive eden) ve yeni fikirler üreterek yaratıcılık rolü üstlenmek olarak belirtmişlerdir. Ayrıca tüm liderlerin bu süreçte öğrenen lider rolü üstlendiği yani öğrenen okulu oluşturan kişilerdir.

4.9. Bu Görevi Aldıktan Sonra Görevi Çevreye Nasıl Uyguladıklarına Dair Bulgular

Eko-Okullar Programı'nda okuldaki çalışma, okulun bulunduğu çevre üzerindeki etkilerini incelemek ile başlamaktadır. Öğrenciler okulda açığa çıkan atık miktarından okulun mevcut şartlarının yetersizliğine kadar çok geniş bir yelpazede araştırma yaparlar. Proje koordinatörleri de bu süreci düzenlerler. Konuyla ilgili olarak katılımcılarımızın görüşleri ise şu şekildedir:

"Benim için öncelikli amaç çevre için bir şeyler yapmak ve olabildiğince bu problemi herkese duyurmak, duyarlılık sağlayabilmek. Bunu biraz açmak gerekirse, önce işe öğrencilerden başladım. Onların dikkatini çevre sorunlarına çektim ve daha sonrasında veliler için bir toplantı düzenleyerek onları çevre ve eko-okul olmanın önemi üzerine bilgilendirdim. Hala belediye ve bazı çevre kuruluşlarıyla görüşmelerim devam etmektedir. Belediye çöp atıklar ve geri dönüşüm konusunda bize çok yardımcı oldu." (Meryem)

"Bu görevi aldığımda öncelikle bir eylem planı hazırladık. Bir yıl içinde her sınıf ve her branş bazında hangi çalışmalarını yapacağımızı aylara bölerek planladım. Önemli gün ve haftaları da kutlamaya çalıştık. Ardından velileri ve okul aile birliğini çeşitli seminer ve gezilerle bilgilendirdim. Bunun yanında öğrencilerle birlikte güncel bir eko-okul panosu düzenledik ve okulun genelinin konuyla ilgili bilgi sahibi olmasını ve farkındalığı arttırmayı amaçladık." (Deniz)

"Görevi aldığımda önce projenin tanıtımını yapmayı düşündüm. Bunun için öğrencilerle çalışmalar yaptım. Ardından bu çalışmaların çeşitli yollarla velilere duyurulmasını sağladım. Böylece yavaş yavaş projeyi çevreye yaymaya başladım. Ve belediyenin bize çok yardımı oldu." (Tuğba)

Deniz, Tuğba ve Meryem projeye çevreyi katarken oldukça geniş alana yaymaya çalıştıklarını belirtmiş ve çeşitli toplantı, seminer, gezilerle velilere ulaşmayı hedeflemiş aynı zamanda yerel yönetimlerden de yardım alarak projeyi amacına ulaştırmayı hedeflemişlerdir.

4.10. Deneyimlerine Göre Eko-Okul Liderliğiyle Birlikte Gelen Sorumlulukların Neler Olduğuna Dair Bulgular

Ekolojik okullarda çalışan katılımcılarımızın eğitim lideri olarak üstlendikleri rol ve sorumluluklar çok çeşitlidir. Lider olarak koordine ettikleri tüm kişi ve kurumlara rol model olma, yapılan çalışmalarda ilham verici ve motive edici olma, ders ve etkinlikleri okul dışına da taşıyabilme gibi birçok sorumlulukları vardır. Ayrıca eko-okul liderleri çocukların doğaya karşı olan merak ve ilgilerini destekleyerek geliştirmelerine de yardımcı olmalıdırlar. Konuyla ilgili olarak katılımcılarımızın görüşleri şu şekildedir:

"En büyük sorumluluğum öğrencileri çok iyi yönlendirmek ve diğer öğretmenleri konuyla ilgili motive etmek. Hem öğrencilere hem de diğer öğretmenlere rol model olmam gerekiyor. Çünkü proje ile ilgili yapılan çalışmalar okuldaki diğer öğretmenler tarafından ekstra bir görev olarak görülüyor. Çocuklara çevre ile ilgili bilgi vermek ve onlarda çevre bilinci ve sevgisi uyandırmak ancak çevre dostu öğretmenler sayesinde olur. Maalesef ben bu konuda bazı sıkıntılar yaşıyorum." (Meryem)

"Ekolojik okul lideri olarak birçok sorumluluğum var. En başta belirlenen eylem planındaki çalışmaların okul içinde gerçekleştirilmesini sağlamam gerekiyor. Ayrıca etkinlikleri takip etmek ve gönüllü olarak oluşan eko-tim takımlarını toplayıp onları heveslendirip çalışmalar yapmam da gerekiyor. Uygun zamanlarda piknik, milli parka gezi, doğa yürüyüşü gibi okul dışı aktiviteler düzenleyip koordine etmek de benim için çok önemli. Çünkü okul dışı aktivitelere de önem vermek lazım. Bana göre gerekli güvenlik önlemleri alındıktan sonra öğrencileri doğada kısıtlı bir zaman diliminde de olsa serbest bırakarak onların doğayla bire bir etkileşimde bulunmaları, yaparak-yaşayarak öğrenmeleri sağlanmalıdır."(Deniz)

"Sorumluluklarımın başında eko-okul çalışmalarını planlayarak bu çalışmaların yapılması ve yürütülmesinde öğrenci ve velileri etkilemek geliyor. Onlara liderlik edip üzerlerine düşen görevleri yapıp yapmadıklarını takip etmek, projeye ilgili olan insanlarla ve kuruluşlarla ilgili gerekli koordinasyonu da sağlamam gerekiyor." (Tuğba)

Araştırmaya katılan tüm liderler bu görevin ciddi sorumlulukları beraberinde getirdiğini söylemektedirler. Projeyi planlama ve uygulama sorumluluklarının başında gelirken, uygulamanın başarılı olması için katılımcıları motive etmek de bunun bir parçasıdır.

4.11. Bir Eğitim Lideri Olarak Katılmak Zorunda Oldukları Toplantılar Olup Olmadığına Dair Bulgular

Eko-Okul Programı çerçevesinde koordinatör öğretmenler çeşitli toplantılara katılmakta ve kendilerine seminerler verilmektedir. Bu seminerlerde koordinatör öğretmenlere genel bilgiler verilmekte, programla ilgili önemli hususlardan ve yapılan çalışmalardan bahsedilmektedir. Katılımcılarımızın bu toplantı ve seminerlerle ilgili görüşleri şöyledir:

"Aslına bakarsanız eğitim lideri olarak katılmak zorunda olduğum toplantı ve seminerler var. Fakat bunlara toplantı tarihlerinde görevli izinli sayılmama rağmen katılmadım. Çünkü bu toplantı ve seminerler okulumuzdaki yazılı sınavlarla ve önemli etkinliklerle çakıştı. Seminerlere katılmak benim için çok yararlı oluyor. Orada

ufkumuz genişliyor ve benim gibi başka koordinatörlerle bilgi paylaşımında bulunmak bana yeni fikirler veriyor." (Meryem)

"Görevimle ilgili toplantı ve seminer duyuruları bana geliyor elbette. Örneğin arada sırada şehir dışında olan seminerler oluyor. Bunlara katılmaya çalışıyorum. Bunun yanında okul içinde öğrenciler ve öğretmenlerle ilgili toplantılar oluyor. Fakat ders yoğunluğu nedeniyle öğretmen ve öğrencileri bir araya getirmek için uygun saat bulmakta zorlanıyorum. Bu yüzden bu toplantılar bazen aksayabiliyor. Aslında kamp gibi birkaç günlük seminerler olmalı ve sadece bu işe yoğunlaşılmalı diye düşünüyorum yani aynı workshop gibi.(Deniz)

"Bazen bir iki toplantı duyurusu elime ulaşıyor ancak ben bunları yeterli bulmuyorum. Bence bize daha çok destek sağlanmalı. Bugün sosyal medyanın her yerde olduğu teknolojik bir dünyada yaşıyoruz. Burada gruplar kurulup aktif paylaşımlar yapılmalı ve düzenli seminerler verilmelidir. Bilgi ve tecrübe çok önemli." (Tuğba)

Araştırmaya katılan tüm liderler seminerle katılmanın öneminden bahsetmiştir. Ayrıca bu seminerlerin kendilerine ışık tuttuğunu ve bu benzeri toplantıların daha fazla düzenlenmesini istemektedirler.

4.12. Bu Görevin Günlük Hayatlarını ve Okul İşlerini Etkileyip Etkilemediğine Dair Bulgular

Katılımcılarımız ekolojik okul lideri olmanın çok yoğun bir program dahilinde çalışmayı göze almayı gerektirdiğini düşünüyorlar. Çok farklı kişileri ve kurumları koordine etmenin, onları organize edip işe koşmanın, planlama ve etkinlikler düzenleyip bunları denetlemenin zaman zaman yorucu olduğunu söylüyorlar. Konuyla ilgili katılımcılarımızın düşünceleri doğrudan alıntı olarak aşağıda verilmiştir:

" Liderlik görevim biraz yorucu denebilir. Ancak çevre için çalışmak beni zorlamıyor. Aksine öğrencilerde farkındalık uyandırmış olmayı görmek beni etkiliyor ve görevimi yaparken mutlu oluyorum." (Meryem)

"Etkilemez olur mu? Çoğu günüm koşturmaca içinde geçiyor. Yoğun bir tempo içindeyim. Her bölümle irtibata geçip etkinlikleri düzenleyip takip etmek, geziler için izin almakla uğraşmak ve gezileri düzenlemek çok zaman alıyor. Tüm bunları iyi bir şekilde planlayıp organize etmem gerekiyor. Bazen kendime ayırarak zaman bulamıyorum diyebilirim." (Deniz)

"Açıkçası bu iş zamanımın çoğunu alıyor. Yoğun bir programım var. Bundan dolayı çok iyi planlama yapmak gerekiyor .Yoksa aksilikler çıkabilir." (Tuğba)

Deniz ve Tuğba okul içinde çok yoğun olmalarından dolayı bu sürecin zaman aldığını ve iyi planlama yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Meryem ise çevre için çalışmanın kendisini yormadığını, çocukların çevre hakkında bilinçlendiğini gördükçe göreviyle ilgili zorlukları görmezden gelmektedir.

4.13. Eko-Okulda Çalışmaktaki Motive Edici Faktörlerin Neler Olduğuna Dair Bulgular

Katılımcılarımızın her biri liderlik görevlerini gönüllü olarak kabul ettiklerini belirtmişlerdir. Çevre dostu doğaseverler olarak çevre için bireysel olarak bir şeyler yapabilme ve gelecek nesilleri de çevre bilinci yüksek bireyler olarak yetiştirme fikrinin onları mutlu ettiğini söylemişlerdir. Konuyla ilgili olarak katılımcılarımız şöyle düşünmektedir:

" Benim en büyük motivasyonum çevre sevgisi ve çocuklarla birlikte başardığımız projelerdir. Onların çalışmalarıyla gurur kaynağı duyuyorum. Çocuklar da birlikte yaptıkları çalışmalarla hem çevreye karşı sorumluluk sahibi bireyler oluyorlar hem de aralarındaki dostluk pekişiyor. Bir taşla iki kuş vurduğumu düşünüyorum." (Meryem)

" Yaptığımız çalışmaların sonuçlarını gördükçe ve yapılan çalışmaların çocuklar üzerinde yarattığı değişimleri fark ettikçe kendimle ve onlarla gurur duyuyorum. Çocuklarla oturup çevre için daha fazla nelerin yapılabileceğini tartışıyoruz. Onları izlediğimde iyi ki bu görevi kabul etmişim diyorum kendi kendime." (Deniz)

"Okulumda yürüttüğüm projenin sonucunda insana ve doğaya değer veren bireyler yetiştirdiğimi görmek beni motive ediyor. Bakın, sonuçta ihtiyacımız olan da bu değil mi? Çevreye saygılı, doğayı seven, onu koruyan bireyler yetiştirmek. Bu proje bunu başarıyor ve ben de okulumda bu projenin lideri olmaktan gurur duyuyorum."
(Tuğba)

Çalışmaya katılan tüm liderlerin proje çalışmalarında elde ettikleri başarı ve değişim hareketleri onları motive etmektedir.

4.14. Eko-Okul Olmanın Önemi İle İlgili Düşüncelerine Dair Bulgular

Katılımcı öğretmenlerimiz tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de majör problemlerin başında çevre sorunlarının geldiğini belirtmişlerdir. Çevre için bir şeyler yapan insan sayısının çok az olduğunu, olanların da hakir görüldüğünü söylemektedirler. Bu durumu ortadan kaldırmak için umudun genç nesillerde olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılarımızın tamamı çocuklarda çevre bilinci geliştirmek için işe erken yaşlarda başlamak gerektiği ve ekolojik okulların bu amaç için kilit rol oynadığını belirtmişlerdir. Konuyla ilgili olarak katılımcı öğretmenlerimizin düşünceleri şöyledir:

"Eko-Okullar Programı tam olarak uygulanabilirse gerçekten güzel şeyler ortaya çıkar. Yaptığımız çalışmalar ile görüyoruz ki istenince başarılı işler ortaya koyulabiliyor. Bence ekolojik okullar gelecek nesillere temiz bir dünya bırakmak açısından kilit rolde. Ama bu programın uygulanmasının devlet okullarında çok zor olduğunu düşünüyorum. Çünkü devlet okullarının mevcut şartları programa uymuyor. Örneğin programı okulumda uygularken fiziksel yetersizliklerden dolayı birçok zorlukla karşılaşıyorum. Gereken imkanlar sağlanamayabiliyor. Keşke okulun fiziki yapısı ve imkanları uygun olsa da daha güzel işlere imza atabilsek." (Meryem)

"Bence bu program çok önemli. Çünkü çocuklara ne kadar erken yaşta doğa sevgisi ve çevre duyarlılığı kazandırabilirsek bu o kadar iyi olur. Erken yaşta öğrendiklerini davranış haline getiren çocuklar hepimizin kazancı olur. Bu yüzden bilinçli çocuklar yetiştirebilmek için her okulun ekolojik okul olması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü Eko-Okullar Programı öğrencilerden ailelerine, yerel

yönetimlerden sivil toplum kuruluşlarına kadar her kesimi bilinçlendirmeye yönelik bir program. Bundan dolayı ekolojik okullar yaygınlaşırsa eğer, ülkemizde çevre konusunda bilinçli ve doğaya saygılı insanların sayısının artacağını düşünüyorum." (Deniz)

"Şunu söylemeliyim ki bizim için önemli olan sadece bilgiyi alan ve kullanan bireyler değil; hayatı tanıyan ve hayatın içinde rol alacak gençler yetiştirmektir. Bu misyonumuzu çevre konusuna kanalize ederek doğayla bire bir etkileşimde bulunan, onu keşfederek seven ve koruyan bireyler de yetiştirmeye çalışıyoruz. Çevre bilinci geliştirmenin okul ve çocuklar açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bu amaca ulaşmak için de daha fazla ekolojik okula ihtiyacımız var bence." (Tuğba)

Araştırmaya katılan tüm eko-okul liderleri, programın gelecek nesiller için çok önemli olduğu konusunda aynı fikirdedirler. Çevre bilincinin küçük yaşta verilmesi gerektiği için eko-okulların daha fazla yaygınlaşması gerekmektedir.

4.15. Çalıştıkları Okullarda Projeye İlgili Karar Alma Sürecinin Nasıl İşlediğine Dair Bulgular

Eko-Okullar Programı'nda okulun çevre ile ilgili etkinliklerini düzenleyip uygulayanlar arasında öğrenciler, öğretmenler, okul yöneticileri ve görevliler, veliler ve hatta yerel yöneticiler sayılabilir. Tüm bunları koordine eden ise okulun proje koordinatörüdür. Katılımcılarımızın kendi çalıştıkları okullardaki karar alma sürecinin işleyişine ait söyledikleri şunlardır:

"Okulumda öncelikle koordinatör öğretmen olarak ben görev dağılımı yapıyorum. Ama bunu yapmadan önce mutlaka öğrencilerin fikirlerini ve görüşlerini alıyorum. Onların bu kararlarda etkin olarak yer alması benim için çok önemli. Ancak bu sayede kendi aldıkları kararları uygulayarak o kararları kendi fikirleri olarak görebilirler. Daha sonra da okul yöneticilerini, velileri ve yerel yönetimleri bu konuda bilgilendiriyorum. Bunun sonucunda da gerekli süreç başlıyor." (Meryem)

"Okulda yapılacak tüm çalışmaları benim koordine edip uygulatmam gerekiyor. Bu çalışmaları koordinatör öğretmen olarak öğrencilerimle beraber

onların desteğini alarak planlıyorum. Daha sonra ilgili öğretmenler ile iletişime geçiyorum ve hangi sınıf düzeyinde yapılacağına karar veriyorum. Son olarak da okul yöneticilerine durumu aktararak uygulamaya geçiyorum." (Deniz)

" Karar alma sürecinde tek başıma yer almıyorum. Şöyle ki, proje kapsamında çalışan öğrencilerle birlikte oturup neler yapılacağına karar veriyoruz. Bu şekilde karar alma sürecinde aktif olan öğrencilerin çalışmalara katılmakta daha istekli olduklarını gözlemledim. Bana göre kendileri karar verdikten sonra çalışmalarını planlayıp uygulamaya koymak onlar için hem daha eğlenceli hem de daha verimli oluyor." (Tuğba)

Araştırmaya katılan tüm eko-okul liderleri öğrencilerin fikirlerine ve görüşlerine önem vermektedir ve bu çerçevede karar alma süreçlerini yönetmektedirler. Öğrenciyi temel alan öğrenci merkezli eğitimin önemine inanmaktadırlar.

4.16. Bir Eğitim Lideri Olarak Kendi Özelliklerinin Neler Olduğuna Dair Bulgular

Eko-Okul liderlerimizle yapılan görüşmede kendi liderlik özellikleri hakkında da konuşuldu. Görüşme sonucunda katılımcılarımızın kendi liderlik tarzlarına yönelik düşüncelerinin şu şekilde olduğu görülmüştür:

"Proje başladığından beri kendimi adeta bir öğrenci gibi hissediyorum. Ekoloji ve çevre sorunlarıyla ilgili her şeyi bilmek zorunda olmasam da genel olarak bir fikir sahibi olmak zorunda hissediyorum kendimi. Sürekli okuyorum. Önceden de bahsettiğim gibi, Doğadaki Son Çocuk kitabını okuduk öğrencilerimle birlikte. Kitaptaki olayları tartıştık. Çevre konusunda kendimi yetiştirmeyi öğrencilerime karşı bir sorumluluk olarak hissediyorum. İnsan hayat boyu öğrenmeli bence. Mesleki gelişim çok önemli." (Meryem)

"Fazla mükemmeliyetçiyimdir. Bundan dolayı çok yoruluyorum. Zamanım olmasa da her etkinliğe katılmaya çalışıp, elimden gelenin en fazlasını yapmaya uğraşıyorum. Önceden de bahsettim çevre benim için en hassas konu. Bu sebepten dolayı da bütün işlerine rağmen arkadaşlarım da çalışmalarına destek olmak için

yardıma koşuyorlar. Yine de insanlarla birlikte çalışmayı seviyorum. Bir ekibe ait olmak çok güzel bir duygu." (Deniz)

"Çok müdahaleci değilimdir. Ancak projeye hakim, yaratıcı ve tatlı sert bir yapım var. Karar alma sürecine öğrencilerime ve çalışanlara da söz hakkı veriyorum. Fikirleri benimseyebilmeleri için bu sürece aktif katılmaları amacıyla onları teşvik ediyorum. Böylece işbirliği ile herkesin fikrini özgürce ifade edebilmesi yapılan çalışmaların etkinliğini artırıyor. Öğrencilerim de beni hem lider hem de takım arkadaşı olarak görüyorlar." (Tuğba)

Araştırmaya katılan eğitim liderlerinin benzer özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Mesleki gelişime açık, işbirliği ile tüm okul paydaşlarına ulaşmaya çalışan, çevreci, öğrenci merkezli eğitim ve çevreye ve projeye karşı aidiyetlik duygusu kazanmaya teşvik eden bireyler olduğu görülmüştür.

4.17. Kendi Liderlik Tarzlarına Nelerin Etki Ettiğine Dair Bulgular

Katılımcılarımızın konuyla ilgili düşünceleri doğrudan alıntı yoluyla aşağıda verilmiştir:

"Temel etkileyen faktör belki bir gün daha temiz bir dünyaya gözümüzü açabilmek, bizim de doğada olduğumuz bir dünyaya. Başka fikirlerden kolayca etkilenen biriyimdir. Beyin fırtınası yaparak farklı fikirler almayı severim. Ayrıca kendimi geliştirmek çok kitap okuyorum ve bu şekilde farklı fikirler ediniyorum. Yeri geldiğinde de bunları uyguluyorum." (Meryem)

"Yapmak istediğim işe çok inanıp sahipleniyorum ve karşımdaki kişileri de buna inandırmayı başarıyorum. Buna destek vermeyenler ise sonuçları görünce hiçbir şeyin imkansız olmadığını anlıyorlar. Belki bu bir risk ama ben dünyayı değiştirmeye çalışıyorum." (Deniz)

"Daha çok öğrencilerimin fikirlerine değer veriyorum. Bu şekilde demokratik bir ortam yaratarak onları da işin içine katıyorum. Burada beni bu uğraşlara

güdüleyen şey çevre için bir şeyler yapmış olabilmenin bana verdiği mutluluktur." (Tuğba)

Katılımcılarımızın çevre sevgisi ve yeni fikirlere açık olmaları bu görevi yaparken ki motivasyonlarıdır.

4.18. Okul İmkanlarının Yeterli Olup Olmadığına Dair Bulgular

Eko-Okullar Programı'nda çevre bilinci oluşturmak amacıyla yapılan etkinlikler ve aktivitelerde okulun fiziki ve maddi imkanları da önemlidir. Katılımcılarımızın çalıştıkları okullarda sahip oldukları imkanları aşağıdaki gibidir:

“Maalesef okulun genel yapısı çoğu etkinliği gerçekleştirilebilmemiz için uygun değil. Bu yetersizlikler nedeniyle istediğimiz gibi yapamadığımız pek çok çalışma oldu.”(Meryem)

“Okulun imkanlarının şu an için yeterli olduğunu düşünüyorum ancak daha fazla destek verilmesi gerekiyor.Bazen maddi sıkıntılarımız oluyor. Maddiyat önemli.” (Deniz)

“ Bu konuda şanslı olduğumuzu düşünüyorum. Okulun fiziki koşulları her türlü etkinlik için uygun ve herhangi bir maddi sıkıntımız söz konusu değil.” (Tuğba)

Devlet okulundaki karşılaşılan yetersizlik bu okulda çalışan Meryem'in programı istediği gibi planlayamamasına ve uygulayamamasına sebep olmaktadır. Özel okullarda çalışan Tuğba ve Deniz'in ise çalışmalarını istedikleri şekilde yürütebildiği görülmektedir.

4.19. Bir Eko-Okulda Eğitim Lideri Olmalarının Bakış Açılarını Nasıl Değiştirdiğine Dair Bulgular

Ekolojik okullarda eğitim lideri olmak birçok görev ve sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Katılımcılarımız eğitim liderliği görevini üstlendikten sonra durumla ilgili bakış açılarının ne yönde değiştiğini şöyle açıklamışlardır:

"Okulumda eğitim lideri olmak bakış açımı olumlu yönde değiştirmedim. Aksine yaşadıklarım beni karamsarlığa itti. Okulun fiziki yetersizlikleri ve maddi sıkıntıları yüzünden çalışmalarımı istediğim gibi planlayıp uygulayamadım. Diğer öğretmenlerin işbirliği konusundaki olumsuz tutumları projede bazen yalnız kalmama neden oldu." (Meryem)

"Bütün okulu ekolojik çalışmalara katmaya çalıştık. Bunun için her bölümle irtibata geçerek bölümler arasında işbirliğini sağladım. Koordinatör olarak bir çok kişi ile görüşme imkanı bulup bilgi alışverişi yaptık. Bu da ufkumun genişlemesine neden oldu." (Deniz)

"Yaptığımız bu çalışmalar sayesinde öğrencilerin arasındaki ilişkileri geliştirdik. Öğrenciler hayata karşı bilinçlendiler. Bu da beni motive ediyor elbette. Oturup daha fazla nasıl geliştirebiliriz yaptığımız bu çalışmalarını diye düşünüyorum. Kendimi tam bir çevre dostu gibi hissediyorum." (Tuğba)

Özel okullarda liderlik yapan Tuğba ve Deniz bu konuda olumlu tutumlar sergiler iken; devlet okulunda çalışan Meryem projeyi uygulamaya çalışırken zorluklarla karşılaşmış ve olumsuz tutumlar geliştirmiştir.

4.20. Görevlerinde Karşılaştıkları Zorlukların Ne Olduğuna Dair Bulgular

Ekolojik okullarda eğitim liderleri çalışmalarını sürdürürken çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bunların arasında zaman, para, iş birliği yapacak kişileri bulmakta zorlanma, okulun fiziki şartlarının yetersizliği Eko-Okullar Programı'nı diğer öğretmenlerin angarya olarak görmeleri sayılabilir. Katılımcılarımızın konuyla ilgili düşünceleri şöyledir:

"Okulumda benimle çalışacak gönüllü öğretmen bulmakta zorlanıyorum. Bu kişilerin sürekli zamanımız yok, bize angarya işler çıkarma şeklinde serzenişte bulunmaları beni hem üzüyor hem de yoruyor. Ayrıca devlet okulu olmamız nedeniyle okulumun maddi sıkıntısı var ve okulun fiziki şartları bu projeye uygun değil. Bütün bu zorluklara rağmen yine de elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum." (Meryem)

"Karşılaştığım bazı zorluklar var. Özellikle bazı öğretmenlerin eğitimci oldukları halde üzerlerine düşen görevleri yerine getirmemeleri ve okullarda ekoloji dersinin verilmemesi çalışmalarımnda sıkıntılar doğuruyor. Bazen maddi sıkıntılarımız da olmuyor değil." (Deniz)

"Çok yoğun bir müfredatı olan bir okul olmamızdan dolayı zaman konusunda sıkıntılar yaşıyorum. Zaman bulmak en büyük sıkıntı benim için. Çalışmalarımız başka etkinliklerle çakışabiliyor. Bunu önlemek için de çok iyi plan program yapmak gerekiyor." (Tuğba)

Meryem ve Deniz okullarında projeyi uygulama konusunda diğer öğretmenlerden yeteri kadar destek görmemektedirler. Tuğba ise okuldaki görevinden dolayı zaman problemi yaşamaktadır.

4.21. Konuşulanlara Ekleme İstedikleri Şeylerin Olup Olmadığına Dair Bulgular

Katılımcılarımıza görüşmenin sonunda eklemek istedikleri başka şeyler olup olmadığı sorulmuştur. Alınan cevaplar şöyledir :

"Eko-Okullar Programı'nı oldukça faydalı buluyorum. Doğaya saygılı, onu koruyan bilinçli nesiller yetiştirmek istiyorsak bu projeyi ülke geneline yaymak lazım.. Bu işler gönül işi, gönüllü de bulmak zor. Okulumu bakarsak eğer, eko-okuluz ancak öğretmenler çalışmalardan şikayet ediyorlar. Belki de devlet okulu olduğumuzdan böyledir. Şahsen özel okullardaki yaptırımın daha kuvvetli olduğunu ve bu tarz projelerin o okullarda daha başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyorum." (Meryem)

"Türkiye'deki bütün okulların eko-okul olması gerektiğini düşünüyorum. Bence MEB okullarda bu konuda yapılacak projeleri desteklemeli ve ekolojiyi ders olarak müfredata dahil etmeli. Yerel yönetimlerin de okullara destek vermesi gerekiyor. Çünkü bu çevre hepimizin ve sadece belli bir grubun çevre için uğraşması sorunların çözümüne yardımcı olmaz. Eko-Okullar Programı ülke geneline yayılmalı, okullar, belediyeler, sivil toplum kuruluşları el ele vererek bu projeyi hakkıyla uygulamalı." (Deniz)

"Bu proje gibi çocuklar için önemli konulara ve projelere okullarda daha fazla yer vermeli ve çocuklara yaparak-yaşayarak öğrenme fırsatı sunmalıyız. Eğer yaşanabilir bir çevre istiyorsak her şeyden önce çevre bilincine sahip nesiller yetiştirmeliyiz. Bu da ancak Eko-Okullar Programı gibi projelerle sağlanabilir."
(Tuğba)

Devlet okulunda çalışan Meryem bu tür okullarda buna benzer projeler için gönüllü katılımın olmadığını, bu işlerin meslektaşları tarafından angarya olarak görüldüğünü ve bunu önlemek için yaptırımlar olması gerektiğini düşünmektedir. Deniz bu projenin daha fazla yayılmasını ve uygulama sürecinde olan okullara yerel yönetimlerin daha fazla katkıda bulunmasını istemektedir. Tuğba da bu tür projelerle çocukların dikkatini çekmek gerektiğini, onları da bu sürece dahil ederek yaşayarak öğrenmelerine fırsat vermeyi istemektedir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR TARTIŞMALAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Tartışmalar

Bu çalışmada eko-okullarda liderlik yapmanın nasıl olduğunu anlamak amacıyla eko-okul lideri olmayı etkileyen faktörler incelendi. Bu faktörlere araştırılırken araştırmacı tarafından sadece bu kişilerin özelliklerine ve liderlik rollerine değil aynı zamanda motivasyonlarına ve projeyi oluşturma çalışmalarına ve çabalarına bakıldı. Eğitimcilerin sorulara verdiği cevaplardan şu sonuçlara ulaşabiliriz:

1. Eko-okul liderlerinin okullarında sürdürülebilir bir çalışma için eko-okul programını bir ekip işi olarak ele almaları gerekmektedir. Bunun için önce okullarında eko-timler kurarak çevre incelemesi sonucunda bir eylem planı hazırlamaları gerekmektedir. Ardından müfredatla birlikte diğer öğretmenlerce çevreye ilişkin konuların işlenmesini sağlamaktır. Ayrıca liderler velileri, yerel yönetimleri, medyayı ve geniş kitleleri eko-okul programına dahil etmeye çalışmaktadırlar.
2. Eko-okul liderleri ilham verici(motivasyon sağlayıcı) ve yaratıcılık rolleri sergilemektedirler. Okul paydaşlarını motive ederek, onların projeye bağlılıklarını pekiştirmekte ve çalışmalar boyunca destek olmaktadır. Aynı zamanda öğrencileri ve diğer paydaşları çevre sorunlarıyla ilgili keşif yapmaya ve karar almaya yönelterek yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadırlar. Ayrıca tüm liderler bu süreçte öğrenen lider rolü üstlenmektedir. Proje ilerledikçe onlar da kendilerini geliştirmektedirler.
3. Eko-okul liderlerinin benzer liderlik özelliklerine sahip olduğu görülmektedir. Okul paydaşlarına çevre bilinci aşılamak ve onların ufkunu açmak için sürekli kendini yenilemeye hevesli oldukları görüldü. Çeşitli seminer, toplantı, kurs vb. katılmak istemektedirler yani mesleki gelişime açıktırlar. Bu süreci öğrenciler ile birlikte planlayarak onların fikir ve önerilerde bulunmalarına fırsat vermektedirler. Öğrenciye süreç içinde aktif rol vererek çevreye ve projeye karşı aidiyetlik duygusu kazanmaya teşvik eden bireyler olduğu görülmüştür. Aynı zamanda diğer paydaşları da işin içine katarak işbirlikçi davranış özellikleri sergilemektedirler. Ayrıca öğrencilerde merak

uyandırarak onların araştırma ve keşfetme yönlerini ön plana çıkarma, yaparak-yaşayarak öğrenmeyi gerçekleştirme ve öğrenmeyi içselleştirmesi amacıyla öğrenci merkezli bir eğitim anlayışına sahiptirler. Bu programda en önemli ve bütünleştirici etken öğrencilerdir. Diğer önemli bir özellik ise günlük hayatında çevreciliği ilke edinmiş, çevre bilinci yüksek ve bu bilinci başkalarına da aşılama hevesli bireyler oldukları görülmüştür.

4. Eko-okul liderlerinin bazı liderlik davranışlarından yola çıkarak eko-okulların yapısına uygun liderlik stilleri şöyledir: Çalışmaya kaynak olan Leithwood' un dört liderlik stilini göz önünde bulundurursak eko-okul liderlerinin öğrencilerin gelişiminde ve ilerlemesinde aktif rol alarak ve öğrenciler ile diğer öğretmenlere rehberlik ederek öğretimsel liderlik davranışları gösterdikleri görülmüştür. Bunun yanında tüm okul paydaşlarınca sahiplenilen bir vizyon oluşturmaya yönelik davranışları ve herkesin katıldığı demokratik bir ortam sağladıkları için dönüşümcü liderlik davranışları sergilemektedirler. Ayrıca çevre eğitiminin bir değer olması sebebiyle çevre bilinci oluşturmayı amaçlamaları ve projeyi uygulama ve karar verme aşamalarını bu değere göre oluşturduklarından dolayı etik liderlik davranışları göstermektedirler. Bir diğer önemli liderlik stili olan katılımcı liderlik davranışları sergilediklerinin düşünülmesinin nedeni ise işbirliğine önem vermeleri ve diğer okul paydaşlarını da karar alma sürecine dahil etmeleridir. Son olarak sadece okulu etkileyen sorunları değil, tüm çevre problemlerini müfredata ve okul kültürüne dahil etmelerinden dolayı ve proje ile ekolojik sorunları merkeze almalarından dolayı tüm liderler eko-liderlik davranışları sergilemektedirler.
5. Liderlerin bu görevi üstlenmekteki motivasyonları şunlardır: Liderler açısından risk almak önemlidir. Programın amaçlarına ulaşmaya yönelik yeni fikirler geliştirmiş ve bazı denemeler, yenilikler yapmışlardır. Bu konudaki asıl motivasyon kaynağı ise çevredir. Gelecek nesillere karşı sorumluluk hissedip, çevre sorunlarına karşı duyarlı ve bilinçli bireyler yetiştirmek amacıyla bu projede yer aldıklarını belirtmişlerdir.
6. Eko-okul liderlerinin karşılaştıkları bazı zorluklar vardır. Bunlardan birincisi zamandır. Okul müfredatlarının yoğun olması nedeniyle eko-okul çalışmaları müfredatla çakışmaktadır. Bir diğer zorluk ise paradır. Maddi olanakları yetersiz olan okullarda proje çalışmaları kısmi olarak aksamaktadır. Okul fiziki şartları ise karşılaşılan diğer bir zorluktur. Etkinliklere uygun alanların ve birimlerin yokluğu ya da yetersizliği projenin istenilen düzeyde olmasına engel olmaktadır. Son olarak ise bazı öğretmenlerin işbirliğine yatkın olmaması ve proje kapsamında kendi üstüne

düşen görevleri yerine istekli olarak yerine getirmemeleri karşılaşılan zorluklar arasındadır.

Araştırma sonunda, şu bulguların tartışılmaya değer bulunduğu söylenebilir:

Liderler karşısındaki kişilere duygu ve düşüncelerini açık bir şekilde ifade etmeli ve aynı şekilde karşısındakinin de kendisini ifade edebilmesine olanak tanınmalıdır. Tüm okul paydaşlarıyla iletişime geçerek onları işe koşmaları gerekmektedir.

Özel okullarda ya da vakıf okullarında Eko-Okullar Programı ile ilgili yapılan uygulamalar devlet okullarına kıyasla daha iyi görülmüştür. Devlet okullarının kısıtlı bütçeleri ve yetersiz fiziki şartları dolayısı ile bazı etkinlikler için uygun ortam sağlanılamamaktadır. Ayrıca Türkiye’ de ekolojik binaya sahip okul olmaması tüm eko-okullar için birer eksikliklerdir.

Çevre eğitimi konusunda bu programı uygulayacak öğretmenlerin çevreye duyarlı ve çevre eğitiminin gerekliliğine inanan, bu konuda yeterli bilgi ve beceriye sahip ayrıca istekli olmaları gerekir. Öğretmen çevre konusunda kendisi iyi bir rol model olmalıdır. Ders programlarının yoğunluğu, ekolojinin bir ders olarak okutulmaması ve bazı öğretmenlerin çevre konusundaki yetersizlikleri Eko-Okullar Programı'nda karşılaşılan olumsuzluklardır. MEB tarafından bu sorunların çözümü programa katkı sağlayacaktır.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularından yola çıkarak aşağıda tematik olarak sınıflanan öğelere yer verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na Yönelik Öneriler:

a.) Hizmet içi eğitim kapsamında öğretmenlerin ve idarecilerin liderlik alanındaki yeterliliklerini geliştirmek için seminerler düzenlenmelidir. Böylece öğretmenlerin liderlik özelliklerinin gelişimine daha iyi destek olunması sağlanabilir.

b.) Ekoloji, bir ders olarak eğitim sisteminde yer almalıdır. Ayrıca velilere çevre bilinci kazandırmaya yönelik bilgilendirme eğitimi verilmelidir. Okullar doğa, çevre ve

ekoloji hakkında bilgilendirmede kullanılabilir materyalleri açısından desteklenmelidir. Bu kapsamda film, çizgi film vb. materyaller hazırlatılıp okullara gönderilmelidir.

c.) Çevre sevgisine ve çevreyi korumaya yönelik faaliyetlerde bulunan eko-okullar proje liderlerine, idarecilere, öğretmenlere ve öğrencilere çeşitli ödüller vermek yoluyla hem öğretmenleri motive edici hem de yeni yetişen genç neslin çevre bilincini geliştirecek uygulamalar özendirilebilir.

d.) Eko-Okullar Programı öğretmenleri, idarecileri, okul personelini, aileleri, yazılı, görsel ve sosyal medyayı, sosyal paylaşım sitelerini, dizileri kapsayacak biçimde düzenlenerek olabildiğince geniş bir kitleye ulaşması planlanmalıdır.

e.) Eko-Okullar Programı'nda lider olan öğretmenlerimizin eğitiminde hizmet içi eğitim seminerleri düzenleyerek, programın amaçları, yararları, uygulama biçimleri ile ilgili eğitimler güncellenmelidir.

f.) Milli Eğitim Bakanlığı, toplumumuzun ve hatta dünyanın en büyük problemlerinden biri olan ekolojik sorunlara çözüm olabilecek Eko-Okullar Programı'na daha fazla önem vermelidir ve program daha fazla yaygınlaştırılmalıdır.

g.) Okullar inşa edilirken, dünyada kabul görmüş yeşil bina standartlarına uygun olarak tasarlanmalıdır.

h.) Okullardaki maddi imkansızlıklar için MEB'in ayrı birim ve bütçe oluşturmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Okul İdarecilerine Yönelik Öneriler:

a.) Okul idarecileri, okulun koşullarını ve fiziki şartlarını programın etkili bir şekilde uygulanabileceği şekilde düzenlemesi gerekmektedir.

b.) Okul idarecileri, okullarındaki proje liderinin maddi manevi ihtiyaçlarını karşılamalı ve ona gereken kolaylıkları göstermeli, onu desteklemelidir.

c.) Okulun koşulları çocukların çevre bilinci kazanmasına yönelik olarak düzenlenmelidir. Öğrenci sınıfta, bina içinde ve okul bahçesinde bulunurken bu bilinci edinebileceği bir ortam oluşturulmalıdır.

d.) Okul idarecilerinin, öğrencilerin ekolojik bilinç gelişimine destek olmanın okulun görevleri arasında olduğunu bilmeleri ve buna yönelik çalışmalarda bulunmaları gerekmektedir. Bu çerçevede, velileri ekolojik bilinç geliştirme konusunda bilgilendirerek onların okulda yapılacak çalışmalara katılmalarını sağlayarak, Eko-Okullar Programı'nın başarılı olmasını olumlu yönde etkileyebilir.

e.) Eğitim yöneticilerinin tüm paydaşlara örnek olması, aynı zamanda okuldaki gönüllü çalışmaları ve projeleri destekleme konusunda gerekli ortam ve motivasyonu sağlaması önemli sonuçlar getirebilir.

f.) Okul idaresi öğretmenlerin kendi aralarında sorunları tartışabilecekleri, ortak çözümler sunup deneyimlerini paylaşabilecekleri düzenlemeler yaparak onları teşvik edip motivasyonlarını yükseltici davranışlar sergilemelidirler.

Proje Liderlerine Yönelik Öneriler:

a.) Basın-yayın organları, sosyal medya, sponsorlar ve teknolojik araç gereçler yardımıyla okullar ve çevre arasında köprüler kurmak, ilişkileri güçlendirmek projeyi geliştirebilir.

b.) Öğretmenler öğrencilerle ekolojik bilinç kazandırmaya yönelik etkinlikler tasarlayıp uygulamalıdır. Bu kapsamdaki etkinliklere örnek olarak gezi, pano hazırlama, proje çalışması, drama, bilimsel yayın takibi, video gösterimi vb. örnek olarak sunulabilir.

c.) Öğretmenler lider olarak öğrencilerini desteklemeli, onları motive etmeli, onları işin içine katmalı ve yaparak-yaşayarak öğrenmelerini sağlamalıdır.

d.) Okulun tüm paydaşlarına ve özellikle diğer öğretmenlere proje konusunda detaylı eğitim verilmesi yararlı olabilir.

e.) Sivil toplum kuruluşları, dernekler ve vakıflar ile sık sık bir araya gelinerek çevresel ve toplumsal konularda ortaklaşa çalışmalar yapılması projenin daha geniş çevreye yayılmasını sağlayabilir.

f.) Eko-okulların projeyi tam anlamıyla programlarına dahil etmeleri gerekmektedir. Eko-Okullar Programı'nı okul müfredatına göre adapte ederken zaman, para gibi zorluklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Öğretmenlere Yönelik Öneriler:

a.) Öğretmenler, öğrencilerin akademik gelişimlerinin yanı sıra çevre bilinci kazanmalarına destek olacak uygulamaları yapmalıdırlar. Bu amaçla kendilerini çevre bilinci ve sorumluluğu kazandırmayı amaç edinmelidirler.

b.) Öğretmenler öğrencilerine örnek bir çevreci olarak iyi bir rol model olmalıdırlar. Branşı ne olursa olsun her öğretmen ders içi ve ders dışı etkinliklerle çevre sorunlarına dikkat çekmeli, bu ve benzeri sosyal sorumluluk projelerini destekleyici çalışmalar yaptırmalıdırlar.

c.) Öğretmenler, öğrencilerinin çevre bilinci ve sorumluluğu kazanmalarına olumlu yönde katkı yapacak öğretim materyallerini derslerinde kullanılmalıdırlar. Bu kapsamdaki materyallere çevre konulu kitap ve dergiler, filmler, posterler vb. örnek olarak sunulabilir.

d.) Eko-okullarda çalışan diğer öğretmenler proje liderlerine müfredatı uygulama konusunda destek olmalıdırlar.

Öğretmen Yetiştiren Kurumlara Yönelik Öneriler:

a.) Öğretmen adaylarına uygulanan programlarda çevre eğitimi dersi konulmalıdır. Bu ders aracılığı ile öğretmen adaylarının çevre bilinci ve sorumlulukları geliştirilebilir.

b.) Eğitim fakülteleri öğretmen adaylarını yetiştirirken, öğrencilerle etkili bir iletişim kurabilecek biçimde yetiştirmeleri gerekmektedir.

c.) Eğitim fakülteleri öğretmenlerin liderlik becerisi kazanmaya yönelik çalışma ve uygulamalara yer vermelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

a.) Eğitim bilimleri alanında ekolojik okullar ve bu okullardaki liderlerin becerileri ile ilgili literatürü genişletmek amacı ile bilimsel çalışmalar yapılabilir ve eko-lider, çevreci lider gibi henüz literatürde yer almayan bazı kavramlar ile literatüre katkıda bulunulabilir.

b.) Eko-Okullar Programı sürdürülebilir çevre için okullarda uygulanan önemli bir projedir. Bu ve benzeri çalışmalarla bu projeyi yürüten liderlerin daha etkili olmaları sağlanabilir ve çevre sorunlarına daha çok dikkat çekilebilir.

KAYNAKÇA

Aytaç, T., 2003, Post-modern eğitim yöneticisi. 21. yüzyıl eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu. (16-17 Mart 2002): Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara Üniversitesi Basımevi.

Bakioğlu, A., 1998, "Lider Öğretmen", M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 10, s.11-19.

Balekoğlu, F., 1992, "Liderlik Teorilerindeki Gelişmeler ve Organizasyon Kültürü ile İlişkileri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:56.

Baltaş, A., 2007, Ekip Çalışması Ve Liderlik, Remzi Kitabevi, İstanbul, s:170.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (eds.), 1994, Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership, Thousand Oaks, CA: Sage.

Begley, P. T., 2008, The Nature and Specialized Purposes of Educational Leadership, In Crow, G., Lumby, J., Pashiardis, P. (Eds), UCEA International Handbook on the Preparation and Development of School Leaders, Corwin Press, s:21-42.

Berry, J. K., & Gordon, J. C. (Eds), 1993, Enviromental leadership: Developing effective skills and styles, Washington, Island Press, s:3.

Bloch, S. and Whiteley, P., 2003, Complete Leadership, Momentum, Sydney, s:42.

Bowen, H. R., 1980, Investment in Learning, Jossey Bass Publishers, San Francisco.

Bresctick, E. T., 1999, Yönetim Düşüncesinin Evriminde Liderliğin Gelişimi ve Dönüşümcü Liderlik ve Bir Uygulama Örneği, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:41.

Burnett, I. E. and Pankake, A.M., 1990, The Effective Elementary School Principal Theoretical Basis: Research Findings and Practical Implications, Paper Presented at the Annual Association (New Orleans,LA, November 1416-ERIC No:333591).

Burns, J. M., 1978, Leadership , Harper & Row, New York.

Cafoğlu, Z., 1997, Liderlik; Bilgi-Karizma-Değişim, 21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu (5-6 Haziran 1997), Bildiriler Kitabı, Deniz Harp Okulu Basımevi, Cilt-1, İstanbul, s:133.

Can, N., Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı : 22 Yıl : 2007/1, s:263.

Celep, C., 2004, Dönüşümsel Liderlik, Anı Yayıncılık, Ankara.

Clark, D. L., 1988, How The Structure and Operation of Schools Should Change. Memo to Seminar Participants: New Models for The Role and Training of Leadership for Tomorrow's Schools, University of Virginia.

Çelik, V., 1999, Eğitimsel Liderlik, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Çelik, V., 2000, Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem Yayıncılık, Ankara, s:148-150.

Çoroğlu, Ç., 2003, İş Dünyasında Geleceğin Yönetimi, Alfa Basım Yayın, İstanbul, s:26-27.

Dimock, V., & McGree, K. M., 1995, Leading Change From The Classroom: Teachers as Leaders. SEDL: Advancing Research, Improving Education. Retrieved from <http://www.sedl.org/change/issues/issues44.html>.

Duignan, P. A., "School-based Decision- making and Management: Retrospect and Prospect", ed: Judith Chapman, The Falmer Press, London, 1990

Egri, C. P., & Herman, S., 2000, Leadership inNorth American Enviromental Sector: Values, Leadership Styles and Contexts of Enviromental Leaders and Their Organizations, Academy of Management Journal, 43 (4).

Efil, İ., 1996, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını No:80, Bursa, s:5.

Eraslan, L., 2004, Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi, Milli Eğitim Dergisi Sayı:162 Bahar 2004.

Erçetin, Ş., 2000, Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayıncılık, Ankara, s:3.

Erdoğan, İ., 2002, Eğitimde Değişim Yönetimi, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, s:48-50.

Eren, E., 2001, Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar),Gen. 5. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, s:226-453.

Findley, B., and Findley, D., 1992, Effective Schools: The Role of the Principal, Contemporary Education, 63(2).

Frost, D. and Durrant, J., 2003, "Teacher Leadership: rationale, strategy and impact" School Leadership and Management, 23, 2; 173-186.

Furman, G., 2003, Moral Leadership and the Ethic of community, Values and Ethics in Educational Administration.

Gedikoğlu, T., 2005, Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1): 66-80:69.

Geijsel, F., Slegers, P., and Berg, R., 1999, Transformational Leadership and the Implementation of Large-Scale Innovation Programs, Journal of Educational Administration, 37(4), s:309-328.

Goleman, D., Boyatzis, R. and Mckee, A., 2002, Primal Leadership:Realizing The Power of Emotional, Harvard Business Review Press, Boston, s:69-186.

Gordon, T., 1998, Etkili Liderlik Eğitimi Katılımcı Yönetimin Temeli, (çev: Emel Aksoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.,s:39-40.

Gordon, J.C. & Berry, J.K., 2006, *Environmental Leadership Equals Essential Leadership: Redefining Who Leads and How*, Connecticut: Yale University.

Güçlü, N. ve Özden, S., 2000, Etkili Okullar ve Öğretim Liderliği, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(1): 67-78.

Gültekin, M., 2008, İlköğretim Okulu Yöneticilerin Etik Liderlik Davranış Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 32.

Gürsel, M., 1997, Okul Yönetimi, Çizgi Kitabevi, Konya, s:50-64-65.

Harris, A., 2005, "Teacher Leadership: More Than Just a Feel-Good Factor?", *Leadership and Policy in Schools*, 4:201-219.

Harris, A., and Mujs, D., 2005, *Improving Schools Through Teacher Leadership*, Open University Press, London.

Hay, K. W. and Miskel, G. C. (1987). *Educational Administration*. New York: Random House.

İleri, R., 1998, Çevre Eğitimi ve Katılımın Sağlanması, Cilt: 7, Sayı: 28.

Keçecioglu, T., 1998, *Liderlik ve Liderler*, Kalder Yayınları, İstanbul, s:118.

Kemmis, S., & Wilkinson, M., 1998, "Chapter Two: Participatory Action Research and the study of Practice." In *Action Research in Practice: Partnership for Social Justice in Education*, tweh, B., Kemmis, S., & Weeks, P., (Eds), London: Routledge, s: 21-36.

Kent, T.W., Crotts, J.C. and Aziz, A., 2001, Four Factors of Transformational Leadership Behaviour, *Leadership & Organization Development Journal*, 22/5. s.221-229.

Kofman, F. and Senge, P.M., 1993, Communities of Commitment: The heart of learning organizations, *Organizational Dynamics*, 22 (2), 1-19.

Kouzes, J. M. and Posner, B.Z., 1997, *The Leadership Practices Inventory: Facilitator's Guide*, Jossey-Bass/Pfeiffer, San Francisco, s:30.

Krug, S. E., 1992, *Instructional Leadership: A Constructivist Perspective*, *Educational Administration Quarterly*, 28(3).

Külköylüoğlu, O., 2000, *Çevre Eğitiminde Yapısal Unsurlar ve Amaçlar, Üniversitelerin Eğitimdeki Önemi*, *Uluslararası Ekoloji ve Çevre Sorunları Sempozyumu*, Çevre Bakanlığı Yayını, Ankara.

Leithwood, K., 1999, *Changing Leadership for Changing Times*, Pennsylvania Open University Press.

Lieberman, A., Saxl, E. R., & Miles, M. B., 1988, *Teacher leadership: Ideology and practice*. In A. Lieberman (Ed.), *Building a professional culture in schools*. (pp. 129-147). New York: Teachers College Press.

Little, J. W., 1990, *The persistence of privacy: Autonomy and initiative in teachers' professional relations*, *Teachers College Record*.

Önen, L. ve Tüzün, B., 2005, *Motivasyon*, Epsilon Yayınları, İstanbul, s:84.

Özden, Y., 1999, *Eğitimde Yeni Değerler 2. Basım*, Ankara, s:116.

Rost, J. C., 1993, *Leadership for the Twenty-first Century*, Greenwood Publishing Group, London, s:47.

Sabancı, A., 2005, *Çağdaş okul liderliği açısından karizmatik, dönüşümcü ve vizyoner liderlik yaklaşımları*, *Çağdaş Eğiti*. Mart/318:29.

Savery, L. K., 1994, "Attitudes to Work: the influence of perceived styles of leadership on group of workers", *Leadership and Organizational Development Journal*, 15(4), 12-18.

Senge, P. M., 1990, The Leader's New Work: Building Learning Organizations, Sloan Management Review.

Senge, P. M., 1996, Beşinci Disiplin, (çev: Ayşegül İldeniz–Ahmet Doğukan), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul,s:68-69-175.

Sezgül, İ., 2010, Liderlik ve etik: Geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme,Toplum Bilimleri Dergisi, sayı: 4(7), 239-251.

Simon, H., 1957, Administrative Behavior, The Macmillan Company, s:8.

Shrivastava, P., 1994, Ecocentric Leadership in the 21st century, Leadership Quarterly,5 (3), 225.

Silins, H., Zarins, S., and Mulford, W., 2002, What characteristics and processes define a school as a learning organisation ? Is this a useful concept to apply to schools' (online) International Education Journal, 3 (1), 24, 32.

Smith, F. W., ve Andrews, R. L., 1989, "Instructional Leadership: How to Principals Make a Difference", Association for Supervision and Curriculum Development, Virginia.

Şişman, M., 2002, Örgütler ve Kültürler,Pegem Akademi Yayıncılık,Ankara.

Ünal, S. ve Dımişkı, E., 1999, Unesco-Unep Himayesinde Çevre Eğitiminin Gelişimi Türkiye'de Ortaöğretim Çevre Eğitimi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 16-17.

Weiss, D.H., 1993, Başarılı Ekip Oluşturma, (çev. Tuskan, E.), Rota Yayınları, İstanbul, s.117.

Western, S., 2008, Leadership: a critical text, Sage, London.

Wynne, J., " Urban Teacher Leaders Confronting Racism" Feb. 24, 2002, AACTE National Conference, New York

Yaman, E. , 2007 , Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetimi Sorunu Olarak Öğretim Elemanının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H.,2005, *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayınları, Ankara.

Yukl, G.A.,1994, Leadership in Organizations, Prentice Hall, New Jersey, s:198-351

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ilkonline/article/viewFile/5000038160/5000037017> (Erişim Tarihi: 11.03.2015)

<http://www.eco-schools.org.uk/aboutecoschools/ecoschoolshistory> (Erişim Tarihi: 20.02.2015)

<http://www.ekookullar.org.tr/Icerik/IcerikDetay.aspx?refno=10#.VN94tPmsV8E> (Erişim Tarihi: 08.02.2015)

<http://www.ekookullar.org.tr/Icerik/IcerikDetay.aspx?refno=2#.VN94RvmsV8E> (Erişim Tarihi: 08.02.2015)

<http://www.ekookullar.org.tr/Icerik/IcerikDetay.aspx?refno=23#.VN-A0vmsV8E> (Erişim Tarihi: 08.02.2015)

<http://www.ekookullar.org.tr/Okul/OkulListesi.aspx> (Erişim Tarihi: 09.02.2015)

<http://www.turcev.org.tr/content.php?conID=82> (Erişim Tarihi: 27.02.2015)

http://www.turcev.org.tr/icerikDetay.aspx?icerik_id=42 (Erişim Tarihi: 27.02.2015)

http://www.turcev.org.tr/icerikDetay.aspx?icerik_id=42 (Erişim Tarihi: 02.03.2015)

EKLER

Ekolojik Okullarda Liderlik ile İlgili Lider Görüşleri Görüşme Formu

Giriş

Merhaba, adım Özlem Ceylan. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisiyim. Ekolojik okullarda liderlik konusunda siz değerli öğretmenlerimizin deneyim ve görüşlerinin oldukça önemli olduğunu düşünüyorum. Bu yüzden katkılarınızdan dolayı size şimdiden teşekkür ediyorum.

Görüşmemize geçmeden önce,

- Görüşmenin gizli olduğunu, görüşmede asla isminiz ve kimliğinizle ilgili bilgilerin geçmeyeceğini, görüşme verilerinin sizden toplandığını hiç kimsenin bilmeyeceğini kesinlikle belirtmek isterim.
- Görüşmedeki konuşmalarımızın ne diğer öğretmenler tarafından ne de müdür yardımcısı, müdür gibi ya da daha üst idareciler tarafından duyulmayacağını ve okunmayacağını kesinlikle temin ederim.
- Görüşmede beyan ettiğiniz bütün bilgiler sizin isminiz yerine konan kodlar ve şifreler ile belirtilecek, kesinlikle isminiz ve kimliğiniz belirtilmeyecektir.
- Görüşme esnasında veya sonrasında, tez yazımı esnasına kadar istediğiniz zaman görüşmeyi bitirebilir, istediğiniz kısımların çıkarılmasını isteyebilirsiniz. İsteddiğiniz takdirde size ait evraklar ve kayıtlar size teslim edilecektir ve araştırmada kullanılmayacaktır.
- İzin verirseniz, görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanma imkânımız oluyor hem de sorulara vereceğimiz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatını elde etmiş oluyoruz. Görüşme sonunda istemediğiniz bazı kısımları silebiliriz. Eğer görüşmeye başlamadan önce bana sormak istediğiniz bir soru varsa, önce bunu yanıtlamakla başlamak istiyorum.

SORULAR

1. Lütfen söyler misiniz, Eğitim liderliği yapmadan önceki mesleki deneyimleriniz nelerdir?
2. Ekolojik okullarla ilk kez tanışmanız nasıl oldu?
3. Bu görevi seçmedeki sebepleriniz ve motivasyonlarınız nelerdir?
4. Bu görevle ilgili ne gibi eğitim ya da seminer aldınız?
5. Bu göreviniz sizi nasıl etkiledi?
6. Ekolojik okullar hakkındaki görüş ve düşünceleriniz nelerdir?
7. Bu görüş ve düşünceleriniz görevi aldıktan sonra değişti mi? Değişti ise nasıl?
8. Bu süreçteki rolünüz neydi?
9. Bu görevi aldığınızda görevi çevreye nasıl uyguladınız?
10. Deneyimlerinize göre ekolojik okul liderliğiyle birlikte gelen sorumluluklar nelerdir?
11. Okulda eğitim lideri olarak katılmak zorunda olduğunuz toplantılar var mı? Varsa bu toplantılar diğer görevlerinizi nasıl etkiliyor?
12. Bu göreviniz günlük hayatınızı ve okul işleriniz etkiliyor mu? Nasıl?
13. Ekolojik bir okulda çalışmaktaki motive edici faktörler nelerdir?
14. Sizce ekolojik okul olmanın önemi nedir?
15. Okulunuzda karar alma süreci nasıl işlemektedir? Bu süreçte değerlendirilecek en önemli şey nedir?
16. Bir eğitim lideri olarak kendi liderlik özelliklerinizden bahseder misiniz lütfen?

- 17.** Kendi liderlik tarzınıza nelerin etki ettiğini düşünüyorsunuz?
- 18.** Sizce okulunuzun imkanları bu proje için yeterli midir? Neden?
- 19.** Bir ekolojik okulda eğitim lideri olmak bakış nasıl açınızı nasıl değiştirdi?
- 20.** Bu görevinizde karşılaştığınız zorluklar oldu mu? Neler?
- 21.** Son olarak, bugün konuştuklarımız hakkında eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Özlem CEYLAN

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarihi 30.01.1984
Doğum Yeri İstanbul
Medeni Durumu: Evli

Eğitim :

Lise 1998-2002 Bağcılar Lisesi (Y.D.A)
Lisans 2002-2006 Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi
İngilizce Öğretmenliği
Yüksek Lisans 2011- Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Çalıştığı Kurumlar:

2008- Bağcılar İçdaş İlköğretim Okulu- İngilizce Öğretmeni
2009-Çanakkale Yenice Alancık İlköğretim Okulu- İngilizce Öğretmeni
2011-Bağcılar Malazgirt İlköğretim Okulu- İngilizce Öğretmeni
2013-Bağcılar Kirazlı İlköğretim Okulu- İngilizce Öğretmeni
2014-Bağcılar Akyiğit Ortaokulu- İngilizce Öğretmeni