

Hazırlayan:
OSMAN BALCIGİL

GILWELL ELKİTABI
WOOD BADGE 2, 3, 4



DESTEK YAYINLARI: 1517

ARAŞTIRMA: 342

OSMAN BALCIĞİL / GILWELL ELKİTABI

Her hakkı saklıdır. Bu eserin aynen ya da özet olarak hiçbir bölümü,
telif hakkı sahibinin yazılı izni alınmadan kullanılamaz.

İmtiyaz Sahibi: Destek Yapım Prodüksiyon Dış Tic. A.Ş.

Genel Yayın Yönetmeni: Ertürk Akşun

Yayın Koordinatörü: Özlem Esmegül

Üretim Koordinatörü: Semran Karaçayır

Editör: Devrim Yalkut

Kapak Tasarım: Melike Doğan

Sayfa Düzeni: Melike Doğan

Sosyal Medya-Grafik: Tuğçe Budak-Mesud Topal-Meltem Kökboyyun

Destek Yayınları: Temmuz 2022

Yayıncı Sertifika No. 13226

ISBN 978-625-441-441-1

© Destek Yayınları

Abdi İpekçi Caddesi No. 31/5 Nişantaşı/İstanbul

Tel. (0) 212 252 22 42

Faks: (0) 212 252 22 43

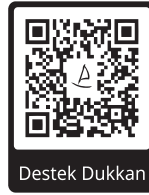
www.destekdukkani.com

info@destekyayinlari.com

facebook.com/DestekYayinevi

twitter.com/destekyayinlari

instagram.com/destekyayinlari



Deniz Ofset – Çetin Koçak

Sertifika No. 48625

Maltepe Mahallesi

Hastane Yolu Sokak No. 1/6

Zeytinburnu / İstanbul

Tel. (0) 212 613 30 06



Hazırlayan:
OSMAN BALÇIGİL

GILWELL ELKİTABI
WOOD BADGE 2, 3, 4



İÇİNDEKİLER

OSMAN BALCIĞİL (WB4).....	7
ÖNSÖZ.....	11
GİRİŞ.....	13
ÜLKEMİZDE BİR GILWELL DERNEĞİ'NE NEDEN İHTİYAÇ DUYULDU?.....	16
YÜZ YILLIK GELENEK	21
GILWELL TÜRKİYE YÖNETMELİĞİ	27
GILWELL'İN ŞİFRELERİ	38
GILWELL AKADEMİ EĞİTİM YÖNETMELİĞİ	43
SIK SORULAN SORULAR.....	54
WOOD BADGE EĞİTİM SİSTEMİ.....	67
GİRİŞ.....	68
YETİŞKİNLERİMİZİ NEDEN EĞİTMELİ VE GELİŞTİRMELİYİZ?	70
İZCİLİKTE YETİŞKİNLERE DAİR TEMEL İLKELER.....	71
WOOD BADGE (TAHTA İŞARET) ÇERÇEVESİ.....	74
WOOD BADGE EĞİTİM PROGRAMI	77
WOOD BADGE PROGRAMI'NIN TEMELİNİ OLUŞTURAN İLKELER.....	80
WOOD BADGE YETKİNLİKLERİ.....	83
UYGULAMA KILAVUZU	85
MÜMKÜN OLABİLECEK DESTEK	87
YAPILAR VE SORUMLULUKLAR.....	88
EK 1: NEREDEN GELİYORUZ?.....	90
EK 2: DÜNYA İZCİLİK KONFERANSLARI SONUÇLARI	101

OSMAN BALCIĞİL (WB4)

1955 yılında İstanbul'da doğdu. Ekonomi eğitimi aldı. Mesleği gazetecilik, televizyonculuk ve yazarlık.

1975 yılından itibaren medya sektöründe çalışan Balcıgil, *Hürriyet*, *Cumhuriyet* gazetelerinde ve Show, ATV, Star, Kanal 6, HBB televizyonlarında muhabir, editör, genel yayın yönetmeni ve anchorman olarak otuz yıldan fazla görev yaptı. 1988 yılında Gazeteciler Cemiyeti tarafından “Yılın Gazetecisi” seçilen Balcıgil pek çok ödül aldı. Sürekli Basın Kartı sahibi. Osman Balcıgil'in araştırma ve roman dallarında yirminin üzerinde kitabı var.

Balcıgil izciliğe, Muallimler Birliği İzci Oymağı'nda, 12 yaşında (1967) aday izci olarak başladı. Obabaşı, Oymakbaşı Yardımcısı, Başkurt, Oymakbaşı, Ocakbaşı olarak uzun yıllar faaliyet gösterdi. Pek çok ulusal kampta ve kursta görev aldı. 1955 yılında kurulan Türkiye İzçiler Birliği (TİB) askeri darbe ile kapatılırken (1980) yönetim kurulundaydı.

Balcıgil 90'lı yılların sonunda Türkiye İzçilik Federasyonu'nda (TİF) aktif görev aldı. Türkiye İzçilik Federasyonu'nun Medya ve İletişim Komisyonu Başkanı'ydı. Türkiye'yi Avrupa'da temsil etti. TİF tarafından Balcıgil'e “Uzun Hizmet Nişanı” verildi.

Sonra, pek çok alanda olduğu gibi izcilikte de zor bir dönem başladı. Bunun üzerine, Balcıgil İzçilik Gönüllüleri Derneği'nin kuruluşunda bulundu. İkinci Başkanlık yaptı.

Balcıgil, izciliğin sorunlarını hem kendi ülkemizin yetkililerine hem de WOSM'un (World Organization Scout Movement) yöneticilerine bıkmadan usanmadan anlatmaya çalıştı. Başarılı olma ihtimali kalmayınca, Türkiye İzciliği'ne "taze kan" olsun diye kurulan yeni Trakya İzciler Birliği Federasyonu'nun gelişip yaygınlaşması için çaba gösterdi. Ardından Anadolu İzcilik Federasyonu'nun (AİF) kuruluşuna katkı verdi. Gilwell Derneği'nin kuruluşunda rol aldı ve Yönetim Kurulu üyeliğine ve Gilwell Akademi'nin başkanlığına seçildi.

Balcıgil, World Organization Independent Scouts (WOIS) Dünya Merkez Yönetim Kurulu üyeliği yaptı. Aynı kuruluşun Avrupa Bölge Sorumlusu ve Uluslararası Daimi Baş İzci Lideri Eğitimcisi'dir.

Mehmet Arkan Ağabey'imın değerli anısına

ÖNSÖZ

1900'lü yılların başında ülkemizde uygulanmaya başlayan İzcî Hareketi'nin, zaman zaman savaşlar nedeniyle, duraksamalara uğradığı, farklı politik görüşlerinin çıkarları doğrultusunda, ağır aksak da olsa günümüze kadar süregeldiği hepimizin malumudur.

1950'li yılların ortalarında bizde başlayan Wood Badge Eğitimi de farklı bakanlıklarda gruplaşan Yetişkin Eğitimcileri'nin, bir araya gelip, bütünleşememeleri, bir çatı altında olamayışları nedeniyle izciliğimiz bugüne değin istenilen düzeye gelemedi.

İşte bu bir araya gelme, bir çatı altında toplanma düşüncesidir ki Gilwell Derneği'ni kurma fikrini doğurdu.

Amacı, gelişen ve değişen dünyada ülkemiz İzcî ve Lider'lerinin seviyelerini yükseltmek, devlet eliyle değil, sivil toplum örgütü olarak çalışmayı ön planda tutmak ve onlara önderlik etmektir.

Hedef, Lider'lerimizi Gilwell Metodu ile buluşturarak bu sözünü ettiğimiz amaca ulaşmaktır.

Bu nedenle Gilwell Derneği kurulmuş, Gilwell Yönetmeliği yazılmış, dünyaca tanınan organizasyonların çalışma prensipleri göz önüne alınarak, ülkemiz koşullarına uygun, eğitimleri geliştirmek için Gilwell Akademi hayata geçirilmiştir.

Bu kitabın yazılmasında emeğini, zamanını esirgemeyen Osman (Balcıgil) kardeşime en içten teşekkürlerimi sunar, ülkemiz izciliğine yararlı olmasını dilerim.

Cengiz Çekdemir WB4
Gilwell Derneği Başkanı
Baş İzcî

*Her İzci iyi yetişmiş bir Lideri,
her Lider iyi yetişmiş bir Eğitimci Lider'i hak eder.*

GİRİŞ

Gilwell Eğitim Sistemi (Wood Badge) dünyanın her yerinde uygulanıyor. Türkiye’de de çeşitli zamanlarda uygulama alanı buldu.

Dünyada 1919’dan Türkiye’de ise 1954’ten itibaren uygulanageldi.¹

Aradan çok uzun bir zaman geçmiş olmasına rağmen, Gilwell Eğitim Sistemi diriliğini, etkililiğini sürdürüyor.

Birçok gelişmiş ülkede zaman içinde geliştirilmesi, dönemin ruhuna uygun hale getirilmesine karşın, Türkiye’de Gilwell Eğitimi’nden sorumlu olanlar maalesef buna çok aldırmadı.

Kaldı ki ülkelerin özel durumları olduğu, her türlü eğitim sisteminin bir taraftan da yerli olmasının gerekliliği herkes tarafından kabul görecektir. Bu açıdan yaklaşıldığında da uygulamaya konulduğu 1954 yılından itibaren ülkemizde “yerileştirme-yenileme” meselesi maalesef göz ardı edildi.

Olan oldu. Önümüze bakma zamanı.

Gilwell Eğitim Sistemi 2021’in son aylarında bir grup 4 Tahta İşareti sahibi İzci Lideri tarafından yeniden gözden

1 1951 yılında Yunanistan’da açılan Wood Badge kursuna on dört Türk İzci Lideri katıldı ve başarılı oldu. Cengiz Bektaş, Sıtkı Şaroğlu, Nusret Güvenç, Ergun Bozkurt, Selim Duru, Aziz Özçelik, Faruk Yurtcanlı, Ahmet Çıvgın, Ertuğrul Öder. 1953 yılında Gilwell Park’ta verilen eğitime Aziz Özçelik ve Ahmet Çıvgın tekrar katıldı.

geçirildi, yeniden dünyayla uyumlu hale ve ülkemizin koşullarına uygun hale getirildi.

Gilwell Derneği'nin çatısı altında toplanan Wood Badge'li liderler olarak bundan böyle sözünü ettiğimiz yüz yıla dayanmış çok önemli eğitim sistemini koruma ve geliştirme konusunda çaba göstermek üzere kollarımızı sıvadık.



14-24 Eylül 1954'te İzmir-Buca'da gerçekleşen, Türkiye'de ilk kez Demetrios A. Macrides tarafından açılan Wood Badge Kursu'ndan bir enstantane. Bu kursta Mehmet Arkan (henüz Wood Badge almamıştı, o yıllarda teşkilatın başında olduğu için yönetici ve kursiyer oldu),

Ergun Bozkurt, Aziz Özçelik ve Ahmet Çıvgın yönetici olarak bulundular ve kurs sonunda 3 Tahta'lı oldular. Katılımcılardan bazıları sonradan Türkiye İzciliği'nin temel taşları olan Nejat Cansızoğlu, Erdoğan Gürbıyık, Kâmil Özkurt, Şevket Aktalay, Süleyman Yuğnak, Ali Polat, Sudi Armaner idi.

Biliyoruz ki insanlar geçici ama zaman içinde kendini yenilemeyi becerebilen sistemler kalıcıdır.

Umuyor ve diliyorum ki Baden Powell ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan Gilwell Eğitim Sistemi'ni koruyabilelim, dünyanın ve ülkemizin değişen şartlarına günü gününe uyarlayabilelim.

Osman Balcıgil WB 4
Gilwell Derneği YK Üyesi
Gilwell Akademi Başkanı

ÜLKEMİZDE BİR GILWELL DERNEĞİ'NE NEDEN İHTİYAÇ DUYULDU?



İzcilik ülkemizde yüz yılı aşkın bir zamandır uygulama alanı bulan bir gençlik hareketi. Wood Badge eğitimi de öyle.

Buna karşılık, uzun yıllar hem eğitiminde hem de kursların açılması konusunda sorunlar yaşandı.

Bunun bir nedeni izciliğin Milli Eğitim ile spor arasında gidip gelmesiye, öteki bu eğitimi görmüş ve verme aşamasına gelmiş olan Wood Badge'li kadroların bir çatı altında toplanmamış olmalarıydı.

Gilwell Derneği ile birlikte bu durum köklü bir biçimde değişmiş oluyor. Türkiye İzcileri bundan böyle Gilwell Eğitim Sistemi'ni (Wood Badge) Türkiye'de uygulayan bir çatıya sahip.

Bu çatı, kuşkusuz herhangi bir zamanda bu konuyla kısa bir süre için ilgilenenler de dahil olmak üzere tüm İzci Liderleri'ni kapsıyor.

Konuya biraz daha açıklık getirmek için, gelin Gilwell Türkiye'nin kendisine biçtiği *Amaç* ve buna ulaşmak için geliştirdiği *Hedefe* bakalım.

AMAÇ

Gilwell Derneği'nin öncelikli amacı gelişen ihtiyaçlar doğrultusunda İzci Liderleri'ni Gilwell Eğitim Sistemi'yle buluşturmak. Onları, ünite çalışmalarını gerçekleştirirken daha bilinçli bir biçimde izcilik yapan ve yaptıran liderler haline getirmektir.

HEDEF

Wood Badge Eğitimi “statik” değil “dinamik”tir.

Dünyadaki değişikliklere paralel olarak çocukların, gençlerin ve izcilerin dünyanın üzerindeki duruşlarının da değişmesi gerektiğini benimser.

Gilwell Türkiye çağın değişimlerine ayak uydurulması, izciliğin bir sivil toplum hareketi olarak yapılmasının gerektiğini ve hatta ötesini görür, anlar.

Dünya İzciliği'nin nefes alşını izleyen Gilwell Türkiye, gelişmiş ülkelerde uygulanan izciliğin, Türkiye topraklarında ve yerli bir biçimde uygulanmasını sağlamaya, bu yolla İzci Liderleri'ne, onların üzerinden çocuk ve gençlerimize can suyu olmaya çalışır.

ÇALIŞMA BİÇİMİ

Gilwell Derneği'nin kadroları, derneğin kendi yetiştirdiği liderler ve dernek kurulmadan önce Wood Badge eğitimine katılmış liderlerden oluşuyor.

Bu liderlerin çoğunluğu İzcü Üniteleri'ni çalıştırmaya devam eden aktif liderler. Böyle olunca, çocuklara dair gelişen ihtiyaçları, söylemleri, davranış biçimlerini görme, bu altyapı üzerine planlar geliştirme imkânına birinci elden sahiptirler.

Derneğin, sırtını dayadığı aktif liderlere ek olarak Gilwell Akademi adı verilen bir de eğitim ve program geliştirme birimi var. Bu birim 2 ve 3 Tahta Eğitimleri'nin müfredatlarını hazırlıyor. Ayrıca, 4 Tahta Eğitimleri'nin içeriklerini belirliyor ve bilgilerinden yararlanacak İzcü Lideri ya da eğitim profesyonelleriyle iletişim kanalları kurmaya çalışıyor, onları Gilwell Türkiye'nin çatısı altında değerlendirmenin yollarını araştırıyor.

Böylelikle izciliğin temel prensipleri ve alandan gelen bilgiler örtüştürülüyor, çağdaş bir eğitim sistemine, programına ve eğitimci kadrosuna ulaşılmış oluyor.

YÖNETİM KURULU

Gilwell Derneği'nin yönetim kurulu geçmişte örneklerine sıkça rastladığımız “dukallıklara” benzemiyor. Bir başka biçimde söyleyecek olursak, Gilwell Derneği herhangi bir kişi ya da kişilere oyuncak olsun, koltuk imkânı sağlasın diye düşünülmüş bir kurum değil.

Bu nedenle, Genel Kurul iki yıllığına, Yönetim Kurulu'nu seçiyor. Yönetim Kurulu kendi içinde, başkanın (Gilwell Önderi), genel sekreterin, mali işler sorumlusunun ve Gilwell Akademi başkanının kimler olacağına karar veriyor.

Sadece çok olağandışı zamanlarda bu görevler bir dönem daha uzatılabilir. Hiçbir yönetim toplu olarak iki kerenin üzerinde görev alamıyor.

GILWELL ÖNDERİ, EĞİTİM VE PROGRAM KURULU

Gilwell Derneği, Önder (Yönetim Kurulu Başkanı), Sekreter ve Mali İşler Sorumlusu ve Gilwell Akademi Sorumlusu'nun önderliğinde görev yapıyor.

Gilwell Önderi'nin yönetiminde, Türkiye'de faaliyet gösteren her türlü izcilik kuruluşunun ihtiyaç duyduğu "eğitim" üzerine kafa yoran Gilwell Derneği ve Gilwell Akademi yıl içinde kendisine gelen başvuruları, önerileri, teklifleri değerlendiriyor ve kendisine bir rota belirliyor.

Bu arada, dünyadaki gelişmeleri izlemeyi de ihmal etmiyor.

SOSYAL BİR ORGANİZASYON

Hepimizin bildiği gibi, izciler birbirlerini çok severler. Birbirlerini kardeş olarak görürler.

Birlikte olmaktan, anıları konuşmaktan daha fazla zevk alan, izcilerin dışında başka bir "tür"ün bulunmadığı üzerine, sanıyoruz hepimiz hemfikirizdir. Böyle olunca, Gilwell Türkiye'nin bir önemli işi de Gilwell Eğitimi görmüş olanları bir araya getirmek, onların birbirleriyle sosyal temasını sağlamak oluyor.

Her yıl, duruma göre birkaç organizasyonla bir araya getirilecek Wood Badge'li İzci Liderleri birbirlerini görmenin, eğlenmenin tadını çıkartırken, izciliğe dair fikirlerini söyleyebilir,

düşünceleriyle Gilwell Yönetim Kurulu'na ve Gilwell Akademi'ye katkı sağlıyorlar.

Gilwell Türkiye, bu bağlamda geçmişten gelen bir eksikliği gidermek için bir kayıt sistemi de oluşturuyor. 2 Tahta İşareti'nden başlamak üzere, nerede, hangi tarihte olursa olsun Gilwell Eğitim Sistemi'ne dahil olmuş İzci Liderleri'ni kayıt altına almak için çalışmalara başlamış bulunuyor.

YÜZ YILLIK GELENEK

Tarihi izciliğin tarihine yakın olan Gilwell Eğitim Sistemi, zamanın içinden süzülüp geldi. Geçen süre zarfında olgunlaştı. Her bir sembolü ve ritüeliyle, taşıdığı anlamın yanı sıra görsel bir şölendir de.

GILWELL EĞİTİMİNİN TARİHİ²

8 Eylül 1919'da ilk Wood Badge Eğitimi verildi. Eğitim yeri Gilwell Park olduğu için bu isimle anılır oldu.

Wood Badge eğitimi 1938 itibariyle ABD'de de verilmeye başlandı. *A History of Wood Badge in the United States* isimli kitapta geçen bir cümleyi Gilwell Türkiye olarak çok önemsiyoruz.

Diyor ki kitapta:

“Birleşik Devletler olarak, İngiliz kuzenlerimize izcilikle, özellikle de Wood Badge Eğitimi’yle ilgili şükran borçluyuz. 1922’de Gilwell Park’ın ilk başkanı Francis Gidney’i ülkemize davet ettik. Bize birçok teknik gösterdi. Burada verilen konferanslarda sevilen bir sima oldu... Ancak kendi ayaklarımızın üzerinde durmamız gerektiğini düşündük. Çünkü, Amerikalılar ve İngilizler farklıdır. Böyleyse izciliklerimiz de farklı olmalıdır.” (s. 13)

2 Bu bölümde Gilwell’in tarihçesi ülkemizi ilgilendirecek biçimde, özet olarak kaleme alındı. Kitabın sonunda “Nereden Geliyoruz?” başlığı altında, tarihçeye geri dönülecek ve uluslararası anlamda ayrıntılara inilecek.

O tarihten bu yana köprülerin üzerinden çok sular aktı. 1970'li yılların ortalarından itibaren İngiltere'de Amerika'da ve Kıta Avrupası'nda standartlar yeniden belirlendi ve Gilwell Eğitimi bütün ülkelerde bu kez ülkelerin özel durumlarına uygun olarak uygulanır oldu.



Gilwell Park'ta ilk Wood Badge Eğitimi'nden bir enstantane. İlk eğitimin şefliğini yapan Francis Gidney Baden Powell'in solunda.

Zaman içinde İngiltere Dünya İzciliği'nin merkezi olmaktan çıktı ve Gilwell Park'ın Gilwell Eğitim Sistemi üzerindeki deneyimi sönümlendi. Geriye ismi yadigâr olarak kaldı.

Bu önemli metot, ABD ve yeni kurulmuş dünya federasyonları başta olmak üzere, izciliğin geliştiği bütün coğrafyalarda, kendi kendini yetkilendirmiş dünya federasyonlarının ve lokal otoritelerin önderliğinde, Gilwell Park'ın otoritesinden bağımsızlaşmış olarak uygulanmaya devam ediliyor.

Bu konuda Türkiye İzcileri olarak epey geride kaldığımızı kabul etmek durumundayız. Şimdi yapmamız gereken aradaki farkı kapatmak, Amerikalı izcilerin yüz yıl önce söylemiş ve yapmış olduklarını yapmak. Çünkü Türkiye çok kendine özgü bir coğrafyadır ve kendi Gilwell Eğitim Sistemi'ni ayaklarını kendi topraklarının üzerine basacak şekilde yeniden yazmalıdır.

BALTA KÜTÜK TÖRENİ

Gilwell çalışmaları bir törenle başlar. Bu başlangıç, baltanın kütüğe saplanmasıyla yapılır. Bu noktaya gelinene kadar “U düzeni” alınmış ve çalışmanın yöneticisi U'nun açık ucunda yer almış durumdadır.

Yönetici baltayı kütüğe saplarken “Gilwell çalışmamız başlamıştır. Başarılar dilerim” der. Çalışmalar süresince balta kütükten bir daha ayrılmayacaktır.

Çalışmaların nihayetinde, Gilwell Yöneticisi bir konuşma yaparak baltayı kütükten ayırır.

EĞİTİMİN AŞAMALARI

Tamamı aşama sistemi üzerine kurulmuş olan izciliğin Gilwell Eğitimi iki aşamadan oluşur:

1. Pratik (Uygulama)
2. Teorik (Tez)

İki tahta bu iki aşamayı temsil eder.

Tez aşaması üç yıllı sınırlıdır.

İki tahta ancak tez verildikten sonra taşınmaya başlanabilir.

Üç Tahta, “TTT” sertifikasına sahip liderler tarafından takılır. Lider eğitimlerinde görev alındığının işaretidir.

Dört Tahta, lider eğitimlerinde birinci dereceden görev alındığının sembolüdür.

EĞİTİMİN İÇERİĞİ

İzcilik 100 yılı aşkın bir süredir yaşayan, bu arada gelişmelerden yararlanarak sürekli olarak kendisini yenileyen bir sistem.

Gilwell Türkiye, gerek izciliğin içinden yetişen kadroları (İzci Liderleri) gerekse çeşitli eğitim süreçlerinde aktif rol alan eğitim profesyonelleri sayesinde, dinamik bir program uyguluyor.

Ana hareket noktamız şüphesiz İzci Töresi, Andı ve Selamı.

Bu üç önemli felsefi bakış ışığında, çocukları daha mutlu, doğanın içinde yaparak ve yaşayarak üreten bireyler, toplum liderleri haline getirecek İzci Liderleri’nin yetişmesi yegâne hedefimiz.

Bu yolda kullandığımız anahtar kelimeler şunlar:



1. Liderlerimizi, yalnız olmadığını bilen, ülkesine, ailesine, arkadaşlarına, birlikte faaliyet gösterdiği İzci Kardeşleri'ne *BAĞLILIK* hisseden çocuklar yetiştirecek kapasiteye ulaştırıyoruz. Bir başka deyişle onlara *hayatla bağlantılı bir vizyon* geliştirmeleri yolunda yardımcı oluyoruz.

2. İzciliğin en temel prensiplerinden biri olan *ÖNDERLİK* duygusunu çocuklarımıza aşılamayı becerebilen liderlerin çoğalması için çaba gösteriyoruz. Liderlerimizi *bir farka yol açmak* yolunda yüreklendiriyoruz.

3. Çağdaş dünyanın anahtar kavramlarından biri olan *GELİŞİM*'i her zaman göz önünde bulunduracak ve bunu izcilerine aktarma becerisine sahip liderler yetiştirmek için çaba gösteriyoruz. Onları bu yolda "*çalışma araçları*"yla donatıyoruz.

4. Ailesini ve içinde yaşadığı toplumu önemseyen, İzci Kardeşliği çatısı altında *BÜYÜME*'yi, çoğalmayı hedefleyen çocuklar yetiştirebilecek liderlerin ortaya çıkması için çaba gösteriyoruz. Onlara *başarılı olmaları yolunda modeller* sunuyoruz.

5. Ve bütün bunları yaparken toplumların ve dünyanın tarih boyunca ürettiği *DEĞERLER*'in neler olduğunun farkına varan liderler aracılığıyla çocuk ve gençlere ulaşmanın yollarını arıyoruz.

TAHTA BONCUKLAR-TAHTA İŞARET

Baden Powel, ilk kursu tamamlayan İzci Liderleri'ne, bir Zulu kabilesinin şefinden kalma tahta boncukları taktı. Tahta İşaret sonraki yıllarda gelenekselleşecek, Wood Badge Eğitimi böylece adını tarihe kazıyacaktı.

EKOSELİ FULAR

Gilwell Park'ı Büyük Britanya İzcileri'ne hediye eden W. De Boir (Jr) MacLaren'in anısına, onun klanının sembolü olan ekose iç ve dış renkleri özel olarak seçilmiş fulara eklendi, böylece Giwell Fuları ortaya çıkmış oldu.

TÜRK CEVİZİ FULAR BAĞI

Gilwell eğitimini tamamlayanlar, fular bağı olarak Türk Cevizi tabir edilen, meşinden yapılmış özel fular bağını takarlar. Bu bağ başlangıç ve sonun olmamasını temsil eder.

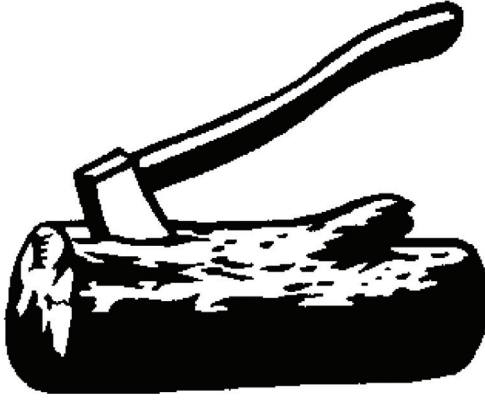
GILWELL TÜRKiYE YÖNETMELİĞİ

Gilwell Yönetmeliği, patentli kuruluş Gilwell Türkiye (Gilwell Derneği) tarafından titizlikle uygulanmakta, geliştirilmektedir. Bu yönetmelik, resmi makamlara verilmek üzere Amaç, Hedef gibi başlıklar altında, maddeleştirilmiş olarak da yazılmıştır ve *Tüzük* olarak anılmaktadır.

Gilwell bir Eğitim Sistemi'dir.

Bu sistem 100 yıllı aşkın bir geçmişe sahiptir ve izciliğin kurucusu olan Baden Powell ve Francis Gidney gibi İzci Liderleri tarafından geliştirilmiştir.





Francis Gidney ilk Wood Badge kursunun şefiydi. Balta Kütük imajını o yarattı. Felsefi olarak da Gilwell Sistemi'ne büyük katkılarda bulundu.

Gilwell Eğitim Sistemi, bir asırdan fazla uygulamada kalmasını bir gelenek haline gelmesine ama daha çok da zaman içinde kendisini yenilemesine borçludur.

Hiçbir sistem, metot zamana karşı direnemez. Ancak zaman içinde meydana gelen gelişmeleri kendi içinde özümseyen sistemler zamana dayanıklı olur ve kullanımda kalmayı hak eder. Gilwell Eğitim Sistemi dünya yüzünde bunu becermiş ender kurumlardan biridir.

Bu nedenle de izciliğin olmazsa olmazları arasında yerini almıştır. Metot üç aşamadan oluşur.

BİRİNCİ AŞAMA

Birinci aşama, Wood Badge'e "katılım isteğinde bulunmak" yani yolculuğa çıkmak için "bilet almak"tır.³ Bunun için önce-

3 Bilet'in anlamı ve detayları üzerine ilerleyen bölümlerde ayrıntılı bilgiler bulacaksınız.

likle izcilikte çeşitli aşamaların tamamlanmış, izcilik camiası içinde iyi bilinen, sözüne güvenilen, işine itibar edilen bir İzcî Lideri haline gelinmesi gerekir.

İzcî Lideri olarak aklını kullanmayı becerdiğini, elinin iş tuttuğunu, sorumluluklarını yerine getirdiğini, istikrarlı olduğunu düşünen, bir başka deyişle “kendine güvenen” liderler, Wood Badge’ (İki Tahta Eğitimi) katılmak için talepte bulunabilirler.

Burada “kendine güven” (bir yolculuğa çıkacak bileti almak) anahtar kavramdır.

Çünkü Gilwell yolculuğuna çıkan İzcî Lideri, tıpkı bir izcî marşında olduğu gibi “dikenli ve taşlı” bir yola girecek, izciliğin eğlencesini tamamlayıp kendisini “hizmet aşaması”na dahil etmiş olacaktır.

Esasen bu yola uygun adayların kimler olacağı, az önce saydığımız özellikleri taşıyıp taşımadıkları, alanda (izcilik çalışmalarını içinde) gösterdikleri duruştan anlaşılacak, Gilwell’e daha önce dahil olmuş liderler tarafından bu yola girmeleri yönünde teşvik göreceklendir.

Gilwell süreci, az önce de söylediğimiz gibi, kendisinin bu noktada olduğunu düşünen İzcî Lideri’nin “Ben adayım!” diyerek talepte bulunmasıyla başlayacaktır.

Buradaki anahtar sözcük ise “talepte bulunmak”tır. Talepte bulunmak, önemli ve değerli bir eylemdir.

1. Liderlik ile “Gilwell’li Liderlik” arasındaki farklar

Gilwell’li olmak, ancak talepte bulunularak, gerçekten istenerek ve çeşitli eğitimlerden geçilerek elde edilen bir “seviye”dir. Asla tesadüfen ya da “bedavadan” veya “ödül olarak” elde edilmiş değildir. Alınterinin bir sonucudur.

Burada önemli kavram “seviye”dir.

Çünkü izcilik nasıl “herhangi bir çocuktan sorumluluk duygusuna sahip bir birey yaratma”ya hizmet ediyorsa, Gilwell’li Liderlik de “herhangi bir liderden eğitimci bir lider yaratma” yolculuğudur. Bir başka deyişle, seviye atlamasına önyak olur.

Bu nedenle, Liderlik ile Gilwell’li Liderlik arasında, en azından biz Gilwell Mensupları’na göre dağlar kadar fark vardır.

2. Sisteme dahil, ona ait olmak

Kuşkusuz, izciliğin önceki basamaklarında da liderlik söz konusudur ama Gilwell’li olduğunuzda aynı zamanda bir “sistem insanı”sınızdır. Genel olarak da hafife alınmaması gereken bir özellik olan “sistem insanı olma”, Gilwell Eğitimi’nde büyük önem taşır.

Gilwell aynı zamanda bir “aidiyet”, dünya çapında nüfusu 100.000’e ulaşmış “uzman liderler zinciri”ne bir halka olmak demektir.

Aidiyet yani bir sisteme dahil olmak, onun hak ve sorumluluklarıyla uyumlu olmayı gerektirir.

Buradaki anahtar sözcük “aidiyet”tir. Bu sözcüğün devamı olan iki anahtar sözcük ise “hak”ve “sorumluluk”tur. Bu iki kavram Gilwell Sistemi için büyük önem taşır.

Çünkü, Gilwell’li olmak birtakım “haklar”ı ve beraberinde “sorumluluklar”ı getirir. Bu nedenle Gilwell’liler kendilerine yol arkadaşı seçerken itinalı davranırlar.

Buradan tabiatıyla (doğal olarak), Gilwell’e her başvuranın kabul edilmeyeceği anlamı çıkartılmalıdır.

Gilwell Topluluğu, birlikte yol yürüyeceği arkadaşlarını, sadece hak edenlerin arasından ve sorumluluklarının bilincinde olacaklarına inanarak kabul eder.

Özellikle de TTT (Train The Trainer) yani 3 Tahta İşareti bir başka deyişle Eğitimcinin Eğitimi aşamasında bu kesinlikle böyledir. Hata yapılmaması için fazlasıyla çaba sarf edilir. Ama TTT aşamasına gelmeden önce söylenmesi gereken birkaç önemli söz, dikkat çekilmesi gereken birkaç konu daha daha var.

3. Sistemin işleyişine dair birkaç söz

Gilwell'li, bir başka deyişle Wood Badge'li (2 Tahta İşaretili) olmanız, *Yardımcı Lider Eğitim Kursu (Course for Assistant Leader Trainers)* eğitimini görmüş olmanız anlamına gelir.

Eğitimci liderliğe bir basamak kalmıştır ve buna ancak 2 Tahta basamağında, Eğitimci Liderler'e yardımcı olarak iyice pişmeniz, bir başka deyişle ustalaşmanız halinde ulaşabilirsiniz.

Çünkü bir sonraki basamakta sizi İzci Lideri Eğitimciliği bekliyor olacaktır.

İzci Lideri Eğitimciliği, bir başka deyişle Gilwell Eğitim Sistemi, görmeye başladığınız gibi hiç de kolay bir iş değil.

Öte yandan, Gilwell Eğitim Sistemi asıl anlamını tam da bu aşamada göstermeye başlar.

İKİNCİ AŞAMA

Bu nedenle TTT Eğitimi'ne (WB3-3 Tahta) daha önce Wood Badge'e bilet aldığınız gibi, kendi isteğinizle, kendinizi yeterli görerek katılamazsınız. Çünkü bu seviyede Lider Eğitim Kursu (Course for Leader Trainers) görmüş olacaksınız.

Bu seviye Gilwell Türkiye tarafından "davet edilerek" ulaşılan, İzçiliğin En Üst Seviyesi'dir. Çünkü bundan sonra göreceğiniz yeni bir eğitim yoktur!

Geriye, kendinizi İzci Lideri Eğitimsi olmak üzere yetiştir-
meniz kalmıştır o kadar.

TTT Eğitimi'ni tamamlamış, Wood Badge ve TTT
Eğitimi'nde asistan ve birinci dereceden yönetici olmuş
Gilwell'li kardeşleriniz, çıktığınız bu yolculukta sizlere yardım-
cı olmaktan zevk duyacaklardır.

Burada “zevk duyma” kavramına özellikle vurgu yapmamız
gerekıyor.

Tıpkı Anadolu'nun muazzam potasında eriyip binlerce
yıldadır süzölen Ahilik Sistemi'nde olduğu gibi, Gilwell Eğitim
Metodu'nda da yetiştirme pozisyonunda olanlar için “mesle-
ğin” en güzel noktası, yetiştirdiği bir Gilwell'li'nin gün gelip
TTT yönetecek kadar yetkinleşecek olmasıdır.

Kısacası, Gilwell Eğitim Metodu'nda hiçbir kıskançlığa, elde
tutmaya, hırsa, daima yönetme erkinde bulunmaya yer yoktur.

İhtiyaç da yoktur! Neden “ihtiyaç olmadığı”nı bir Gilwell'li
olduğunuzda siz de çok iyi anlayacaksınız.

4. Öğretme-öğrenmeye dayalı bir sistematik

Gilwell Sistemi, eskilerin tabiriyle söyleyecek olursak “usta-
çırak” ilişkisini, bir başka deyişle öğretme-öğrenme ilişkisini
gerektirir.

Gilwell'li olmaya karar veren İzci Lideri'nin “yola çıkmaya
hazır olduğunu” söylemesi ve aldığı “bilet”i sunmasıyla başla-
yan süreç, Wood Badge (2 Tahta İşareti) kursuna katılarak pra-
tik ve teorik aşamaları (tez yazma) tamamlanarak atılmıştır.

Gilwell adayı daha önce aynı yollardan geçerek “metodu”
öğrenmiş, İzci Lideri Eğitimsi'nin müşfik kollarında kendi-
sini yeterli ve gerekli ölçüde geliştirmiştir.

Çünkü, mutlaka en az 4 Tahta İşareti sahibi bir lider tarafından ama 3 ve 2 Tahta İşaretli liderlerin asistanlığında eğitim görmüştür.

4 Tahta İşaretli Lider demek, daha önce 3 Tahta eğitimi görmüş “3 Tahta eğitimlerinde en azından asistan lider” olarak yönetimde bulunmuş kimsedir.

Sistemin nasıl çalıştığının iyice anlaşılmasını sağlamak için, süreci burada madde madde yazmakta yarar var:

1. İzci Lideri Wood Badge için başvurur.
2. Wood Badge (İki Tahta) eğitimi, tercihen 4 Tahta İşaretli (bazen 3 Tahta) liderlerin yönetiminde, 3 ve 2 Tahta İşaretli asistanların yardımıyla gerçekleşir.
3. Wood Badge’li lider zaman içinde, asistan olarak katılacağı eğitimlerde, kendisini bir İzci Lideri Eğitimcisi olarak geliştirecektir. Bu esnada eğitimci liderler tarafından desteklenecek, olgunlaşması, bir sonraki adım için hazırlanması sağlanacaktır.
4. Olgunlaşma süreci tamamlanmış, Wood Badge sahibi lider bir sonraki seviye olan TTT eğitimi için davet edilmiştir.
5. 3 Tahta Eğitimi (TTT-Train The Trainer, yani Eğitimcilerin Eğitimi), Wood Badge ve/veya TTT eğitimlerinde 4 Tahta İşaretli olarak görev yapmış ya da 3 Tahta İşaretli Asistan Lider olarak bulunmuş ve gerçekleştirdiği çalışmalar nedeniyle itimat kazanmış bir (en azından) 3 Tahta İşaretli Lider tarafından, 3 Tahta İşaretli yardımcıların katkısıyla açılabilir.
6. Wood Badge sahibi liderlerin eğitim alacağı TTT’yi birinci derecede yönetecek 4 (ya da duruma göre 3) liderin yardımcılıklarını, ileride kendileri de TTT açma yetkisi alacak 3 Tahta sahibi Gilwell’liler üstlenirler.

7. Görüldüğü üzere, sistemde 4 Tahta İşareti diye bir “eğitim aşaması” yoktur. 3 Tahtadan sonraki çalışmalar seminerler şeklinde, 4 Tahta Seminerleri adı altında devam eder.

8. Daha önceden 3 Tahta Eğitimi birinci dereceden yönetmemiş 3 Tahta’lı bir lidere TTT açma izini verme hakkı (başka bir şekilde söylenecek olursa 4 Tahta İşareti sahibi yapma hakkı) içinde bulunulan şartlar göz önünde tutularak, Gilwell Derneği’nin Yönetim Kurulu’na aittir.

Alt alta sıralanan bu sekiz madde, Gilwell Eğitimi’nin bir “öğretme-öğrenme silsilesi” üzerine bina edildiğini anlamamıza yardımcı olmuştur diye umut ediyoruz.

Anadolu’da uzun yıllar hüküm sürmüş ve bazı mesleklerde hâlâ geçerlilik halinde bulunan Ahilik Sistemi’ndeki biçimiyle ifade edecek olursak:

- Gilwell’e başvurmuş İzci Lideri’ni “Çırak”
- Wood Badge’ini (2 Tahta) almış Gilwell’liyi “Kalfa”
- TTT’sini (3 Tahta) almış olan Gilwell’liyi ise “Usta” olarak anabiliriz.
- 4 Tahta İşaretili Lider için ise “Ustaların Ustası” demek doğru olur.
- Gilwell Türkiye’nin (Gilwell Derneği) Yönetim Kurulu Başkanı, “Baş İzci” olarak anılır ve yönetimde bulunduğu süre zarfında 5 Tahta İşareti takar.

Yeri gelmişken söyleyelim:

Gilwell Türkiye’nin Baş İzçisi (Gilwell Derneği’nin Yönetim Kurulu Başkanı) son sözü söyleyendir.

Mümkün olduğunca kullanmamaya çalışacağı bu “son söz söyleme hali”ni, çok ender de olsa, gereklilik hasıl olduğunda

kullanır. Bu suretle, vuku bulabilecek anlaşmazlıklara noktayı koyar.

Bütün bu söylediklerimizden “Gilwell’de sorunlar çıkıyor demek ki!” şeklinde bir endişeye kapılınmasın. Rahatlıkla söyleyebiliriz ki Gilwell Eğitim Sistemi, mahiyeti itibariyle sorun üretme ihtimali en az olan sistemlerin başında gelir.

Bu nedenle, baştan itibaren kullanageldiğimiz “öğretme-öğrenme”ye dair sözler, başka sistemlerde olduğu gibi “hiyerarşik sistem” olarak algılanmamalıdır. Her ne kadar yukarıdan aşağıya doğru bir eğitim silsilesi söz konusuysa da “hiyerarşi” sözcüğünün “itici, sevimsiz karakteri” Gilwell’de bulunmaz. İlişkiler yukarıdan aşağıya değil, yatay bir biçimde kurulur.

Bunun nedeni, öğretme ve öğrenme pozisyonlarında olan İzci Liderleri’nin birbirlerini en baştan kardeş, yol arkadaşı olarak görmelerinden kaynaklanır.

İzci Töresi’nde ifade edildiği gibi: “İzci herkesin arkadaşı, bütün izcilerin kardeşidir.” Bu nedenle, öğrenme-öğretme süreci bir Kardeşlik atmosferinde sürer.

5. Akıl yaşta değil eğitimdedir

Gilwell Eğitim Sistemi’nde üzerinde durulan bir başka önemli nokta ise öğretme ve öğrenmenin yaşının olmadığıdır.

4 Tahta İşareti’ni “hasbelkader” önceden edinmiş çok daha genç bir Gilwell’li, kendisinin iki katı yaşındaki bir Gilwell Adayı’na öğretir ve yaşlı Gilwell Adayı eğitimi genç arkadaşının anlatacaklarını hiçbir gocunmada bulunmadan takip eder.

Çünkü bu “eğitim sistemi”nden öncelikle murat edilen, kişilerin “eğitime hırs ve arzuları”na karşılık vermek değil, aynı orkestrada çalacak ya da aynı yolu birlikte yürüyecek yol arkadaşlarına el vermek, yardımcı olmaktır.

Bir başka biçimde söylenecek olursa, Gilwell Eğitim Sistemi insanların birbirleri üzerinde üstünlük kurdukları, yönetme, erk sahibi olma gibi duygularını tatmin ettikleri değil, dünya çocuklarına daha iyi hizmet etmek için, sistemin gereklerini-isteklerini yerine getirmek üzere bir araya geldikleri kurumun adıdır.

ÜÇÜNCÜ AŞAMA (Aktif-Pasif)

4 Tahta İşareti de ötekiler de esasen “bir anı objesi” olmak-tan ibaret eğitim materyalleridir.

Kutsal bir anlamları yoktur. Kutsal olan bir süre için bile olsa “görev insanı” olmuş olmaktır.

Gilwell Eğitim Sistemi, birçok başka sistemde olduğu gibi, “eylemli-aktif” olmayı önceler. Buradaki anahtar kavram da “aktif olma hali”dir.

Gilwell Eğitim Sistemi’nin içinde zamanla birlikte görevler de akar, gider. Böyle olunca 2, 3, 4 Tahta İşaret sahibi olunup olunmadığı kadar, hatta daha fazla “aktif olma hali”nin sürüp sürmediği önem taşır.

Çünkü sistem, kendisini yenileme ve sürdürme hakkını ancak aktif olarak çaba gösterenler sayesinde elde edecektir.

Tabii ki Wood Badge olarak ya da TTT’ye katılarak hatta 4 Tahta İşareti takıp bir TTT Eğitimi’nde birinci dereceden rol oynayarak yapılmış olan hizmet değerlidir. Hakları da sorumlulukları da kuşkusuz hayat boyu sürecektir!

Öte yandan, sistemin çalışmasını sağlayanlar an itibariyle alanda ter döken “eylemli-aktif” liderlerdir. Bu nedenle, Gilwell Eğitim Sistemi’nin uygulanmasında “yetki” onların elindedir. Böyle olduğu için Gilwell Topluluğu’nu kendi içinde “Eylemli Gilwell’liler-Eylemsiz Gilwell’liler” olarak ikiye ayırmak doğru olacaktır.

4, 3 ve 2 Tahta İşaretli Gilwell'liler tarafından belli aralıklarla seçilen "Aktif Gilwell'liler" (Gilwell Derneği'nin Yönetim Kurulu, öteki kurulları ve eğitim kadroları) sistemin geliştiricisi ve koruyucusudurlar. Öte yandan kurullarda ve o yılın eğitim kadrolarında yer almasalar da alanda (federasyonlar, dernekler, okullar vb.) aktif olarak çaba sarf eden Gilwell'liler de aktif üye kabul edilirler.

Aktif olmak, o yıl için (mümkünse ölünceye kadar) izciliği ve Gilwell'i yüceltici herhangi bir görevi ifa etmek demektir! Bu hal, ilk izci olduğumuz gün öğrendiğimiz "Her gün bir iyilik yapmak!" ve fularımızın ucunu düğümlemek olarak algılanmalıdır.

Bir yıl süreyle izcilik ve Gilwell için faaliyet göstermemiş, görev almamış liderler, Yönetim Kurulu'nun kararıyla pasif hale getirilirler. İlk aldıkları yeni görevle, yeniden aktif üyeliğe geri dönerler.

Alanda yapılan çalışmalarda bu durumun belirginleşmesi için "Aktif Gilwell'li Bijusu" takılır. Bir yıl süreyle hiçbir görevde bulunmayan 4, 3, 2 Tahta İşaretli Liderler bu bijuyu kullanmaz, yeniden aktif olduklarında takmayı sürdürürler.

Sonraki yıllarda hiç görev alınmaması halinde, Aktif Gilwell'li Bijusu bir anı objesi olarak gururla saklanır.

Gilwell Türkiye (Gilwell Derneği) her sivil toplum kuruluşunda olduğu gibi seçim sistemiyle çalışan, demokrasinin bütün kurallarını yerine getirirken bilgi, tecrübe, devamlılık gibi olgulara da azami dikkatle yaklaşan bir kurumdur.

GILWELL'İN ŞİFRELERİ

Gilwell'in Şifreleri, eski Gilwell Kamp Müdürü John Thurman tarafından, Baden Powell'ın 1917'de yazdığı *Young Knights of the Empire: Their Code and Further Scout Yarns* (İmparatorluğun Genç Şövalyeleri: Kodları ve Geleceğin İzci Anekdotları) isimli kitaptan çıkartılmış on iki nottan oluşuyor.



John Thurman

1. DOSTLUK

Öğrenmeye gelen her İzci'ye arkadaşça yaklaşmalıyız. Tüm izcilerde, onların sorunlarıyla gerçekten ilgilendiğimiz hissini uyandırmamız gerekiyor. Onlara sadece hareketimizin üyeleri oldukları veya liderleri olduğumuz için değil, dostluk iyi bir davranış olduğu için böyle davranmalıyız.

2. MÜCADELE

İzci arkadaşlığı bir meydan okumadır. Tam da bu nedenle "Siz içine bir şey koymadıkça, izcilikte sizin için bir şey yoktur" diyoruz. Bize gelene kadar birçok insanla karşılaşmış birine, herhangi birinin davrandığından daha iyi ve daha doğru davranmamız gerekiyor. Ve bu, bir mücadele gerektirmektedir.

3. VERİMLİLİK

İzcilerinize verimlilikle bezenmiş bir hayat sunun. Çünkü bize, sahip olduğumuz tekniği öğrenmek istedikleri için geliyorlar; izcilik teknik bilgiye sahip olmayı gerektiren bir oyun. Bir izci bize bilip bilmediğimizi anlamak için bir ağaç yaprağı getirirse ya doğru cevabı vermemiz ya da bilmediğimizi ve öğrenmeye çalışacağımızı söylememiz gerekir. Bilgisizliğimizi kabul edebiliriz ama asla yanlış cevap vermeyiz.

4. ESNEKLİK

Detaylarda oldukça esneğiz ama ilkelerimiz konusunda esnek değiliz. Pek çok konuda esneklik çok gereklidir. Fırsatlar farklıdır, insanlar farklı. Ülkenin çeşitli yerlerinde kamp yapma teknikleri farklıdır. Liderlik gelişiminde bu farklılıkların bilincinde olmalı ve uyarlamalar yapmaya hazır olmalıyız. Bununla birlikte, bu hareketin üzerine kurulduğu ilkelerden taviz vermemeliyiz. İdeallerimiz ve temel ilkelerimiz bizim için çok önemlidir.

5. ALÇAKGÖNÜLLÜLÜK

İzcilerimize, bütün kişisel alçakgönüllülüğümüzle liderlik etmeye çalışmalıyız. Teknik olarak verimli olmamız ve işimizi bilmemiz elbette gerekiyor. Ama bu bilgimizi kibirli bir şekilde sergilemekle, sessizce, dostluk, yardımseverlik ve alçakgönüllülikle aktarmak arasında büyük fark vardır.

6. SADAKAT

Her zaman tam ve mutlak sadakatle davranmalıyız. Eğitimlerimize katılacak, zaman ayıracak olanlara, ilkelerimize, hareketimizin geleneklerine, yöntemlerine ve kurallarına sadık kalarak ilgilenmeliyiz.

7. COŞKU

Coşku her şeyden önemlidir. 75 yılı aşkın (*100 yılı bile aştık. ç.n.*) bir çabanın deneyimine sahibiz, ancak bu deneyim coşkuyla sürdürülmedikçe, bir nesilden diğerine aktaracağımız meşalenin ferî sönmüş olacaktır. İzciler her çalışmamızdan, yaptıkları işin sadece kendileri için yapıldığı duygusuyla ayrılmalıdırlar. Her kelimenin ve her eylemin bir anlamı olduğu, daha önce yapılmış bir şeyin tekrarı olmadığını hissetmelidirler. Her liderlik becerisi, her oyun, her kamp ateşi, her pratik, her arayış, İzcilere coşkuyla aktarılmalıdır.

8. GERÇEKLİK

İzciliği orijinal (aslına uygun) tutmakla yükümlüyüz. İzcilik sadece becerilere sahip olmanın değil, birçok aktiviteyi bir arada yapmanın bir yoludur. Kullandığımız araçların amaç haline gelmediği bir sistemi yürürlükte tuttuğumuzdan her zaman emin olmalıyız. Hedefimiz çocukların karakterlerinin olumlu gelişimini sağlamak, iyi yurttaş olmaları için yol göstermek ve sağlıklı yaşamalarına katkıda bulunmaktır.

9. GELENEK

Geçmişle bağlarımızı kopartmamak, ondan yararlanmak harika bir imkândır. Öte yandan bu bağ sizi yönetmeye başladığında, ayağınızın tökezlediğini, geriye doğru kaydığınızı göreceksiniz. Geleneği size hizmet etmekte kullanın, sizi yönetmesine izin vermeyin. Bize miras kalan deneyimler ileleme arzumuzu teşvik etmelidir, o kadar.

10. HAREKET ETTİRME

Amacımız izciliğin hareket halinde olmasını sağlamaktır. Sadece dünün başarılarını tekrarlamakla yetinemeyiz. Her yıl, izcilerimiz bir önceki yıldan daha başarılı olmalıdırlar. Bu liderliğimizi geliştirip geliştirmediğimize, onu yeterince zorlayıp zorlamadığımıza bağlıdır.

11. İLHAM

Herkese, düşündüklerinden daha iyisini yapma yeteneğine sahip oldukları duygusunu aşılmalıyız. İyi bir lider, izcilere bir sonraki adımı atma yolunda ilham verecektir.

12. GELENEKLERE İNANÇ

Çocuklar ve gençler İzci Hareketi'ne bencilce nedenlerle değil, elde edebilecekleri faydalar ve bunları hayata geçirme ihtimali gördükleri için katılıyorlar. Devam edip etmeyecekleri, haklı olarak bu düşüncelerinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine bağlıdır. Daha başarılı olmak için bize geliyorlar. Bu bize bir avantaj sağlıyor. Aynı zamanda büyük de bir sorumluluk yüklüyor. İnsanlar sizden yardım istediğinde, onlara istediklerinden daha fazlasını verme sorumluluğu yüklenmez misiniz?

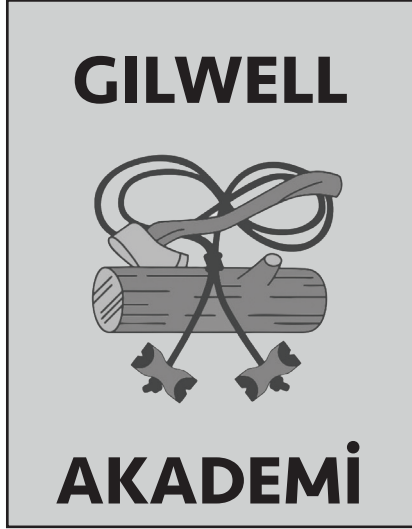


BADEN POWELL'DAN

Gilwell'in Şifreleri konusunda Baden Powell'a da kulak vermemiz lazım. Şöyle diyor izciliğin kurucusu:

“İzciliğin bütün ülkelerde amacı aynıdır: Başkalarına hizmet için verimlilik. Ancak böyle bir ortak hedefle ileriye gidebilir, uluslararası bir hizmet kardeşliği olarak geniş kapsamlı bir çalışma yapabiliriz.”

GILWELL AKADEMİ EĞİTİM YÖNETMELİĞİ



GILWELL TÜRKİYE’NİN EĞİTİM POLİTİKASI

1: Gilwell Türkiye’nin Eğitim Politikası, dünyaca tanınan, bilinen organizasyonların izciliğe bakışlarına, çalışma prensiplerine, yönergelerine uygun olarak, Türkiye koşulları gözetilerek geliştirilmiştir.

Gilwell Türkiye, eğitimlerine statik değil dinamik olarak yaklaşmaktadır. Akan zaman içinde, eğitim politikalarını gözden geçirmekte ve günün koşullarına uygun hale getirmektedir.

- Gilwell Türkiye'nin hizmet vereceği izcilik organizasyonları ve tek tek İzci Liderleri, kurumun, Gilwell Sistemi'nin kurucusu olan Baden Powell'ın "Geleneksel İzcilik Sistemi"ne uygun faaliyet gösterdiğini bilmelidirler.

- Gilwell Türkiye'nin Eğitim Politikası'nın temel ilkesi gönüllülüktür. Kurumun tüm mensupları, eğitim süreçlerine *gönüllülük ilkesiyle* hizmet edeceklerini önceden taahhüt ederler.

- Türkiye İzciliği'nin geliştirilmesi yolunda amaçlanan etkili bir sistemi oluşturmak, bu vasıta ile *iyi eğitilmiş yetişkinlere* ulaşmak temel amaçtır. Bunun için:

- İzciliğin temel prensipleri, ilkeler, kısaca söylenecek olursa *değerler sistemi çok iyi özümsemelidir*.

- Nihai hedefin çocuk ve gençler olduğu hiç unutulmaması, onların duydukları *ihtiyaçlar çok iyi özümsemelidir*.

- Söz konusu ihtiyaçların karşılamasında *izcilik metodu çok iyi değerlendirilmelidir*.

- Gilwell Türkiye, Türkiye İzciliği'nin ancak çok iyi yetişmiş liderlerle gerçekleşeceğini bilinciyle hareket etmeli, *çok iddialı olmalı*, bu yolda kişisel liderlik becerilerinin gelişimine öncelik vermelidir.

- Gilwell Türkiye mensuplarının uzun çalışmalar sonucunda oluşturduğu *Türkiye İzciliği Strateji Belgesi*'ni hayata geçirmek için kurulmasına karar verilen Gilwell Akademi ve ona bağlı çalışan bütün komisyonlar, gençlerin kişisel gelişimine katkıda bulunacak programları planlamak, yürütmek, yönetmek ve değerlendirmek için gereken *tüm kişisel becerilerin neler olduğunu çok iyi anlamalıdır*lar.

2: Gilwell Türkiye eğitim sistemini, üç seviyede tasarlamaktadır. Bunlardan ilki federasyonlar, dernekler ya da öteki kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilecek olan "temel eğitim"dir.

Gilwell Türkiye kendisini, Wood Badge (2 Tahta) ve Train The Trainer (3 Tahta) seviyesi ile sınırlandırmaktadır.

3: Gilwell Türkiye'nin ilk eğitim basamağı olan Wood Badge'e katılacak olanlardan temel eğitimlerini almış olmaları beklenir. İzciğin ne olduğu, genel olarak tarihçesi, kamp hayatı gibi konular, temel eğitim sürecinde halledilmiş olmalıdır. Gilwell Türkiye, daha çok izcilik metodunun nasıl çalıştığı, uygulandığı, politikaları, stratejileri, bir başka deyişle metodolojisi üzerine çalışmaktadır.

4: Gilwell Türkiye, Gilwell Akademi eliyle yürüttüğü çalışmalarını kendi yetiştirdiği liderler ve öteki uzmanlardan almakta olduğu takviyelerle gerçekleştirmektedir. Öğretme değil eğitime odaklıdır. Bu anlamda, kendisini formal (resmi) değil informal (gayriresmi) eğitim kurumu olarak tarif eder.

GILWELL TÜRKİYE'NİN GILWELL SİSTEMİ'NE BAKIŞI

1: Türkiye izcilik literatürüne “2, 3, 4 Tahta Eğitimleri” olarak da geçen sistem, adını ilk basamak olan 2 Tahta'dan, yani “Wood Badge”den alır.

Buna karşılık, en doğru adlandırma *Gilwell Eğitim Sistemi* olacaktır. 2, 3, 4 diye tarif ettiğimiz seviyeler tek tek değil topluca kullanıldıklarında bir değer taşırlar. Gilwell Türkiye bu bilinçle yol almaktadır.

2: Wood Badge'yi elde etmek için İzci Liderleri'nden Wood Badge Eğitimi'ni tamamlamış, tezlerini yazmış olmaları beklenir. Bu çalışma anket, anı, belge tarama, bibliyografik araştırma gibi konular üzerinde çalışılarak, metodoloji ve kurumsal konularda çaba sarf ederek gerçekleşir.

- İzciğin metodolojisiyle anlaşılması gereken, İzcilik Metodu'nun çocuk ve gençlere yaptığı katkılardır. Bunların ne-

ler olacağına, Gilwell Akademi'nin 2 ve 3 Tahta Komisyonları tarafından hazırlanan anketler ve onlara dair geri dönüşlerin metodun süzgecinden geçirilmesiyle ulaşılabacaktır.

- Verilecek eğitimlerin sonunda, eğitim sorumlusu (eğitim direktörü) ayrıntılı bir rapor hazırlayarak, Gilwell Türkiye'nin, Gilwell Akademi'nin sorumlularına ve kendisinden sonra gelecek olanlara yol gösterici önerilerde bulunacaktır.

3: Wood Badge ve WB3 (3 Tahta-TTT) Eğitimleri tamamlandıktan sonra, Eğitim Komisyonları'nın saptayacağı süre zarfında tez çalışmaları tamamlanacaktır.

4: Komisyonlar, eğitim gören liderlerle, bir izci grubunda ve/veya Gilwell Türkiye içinde çalışırken de bir arada olmaya çalışacak, verdikleri eğitimin geri dönüşüne dair tespitlerde bulunacaklardır.

GILWELL AKADEMİ

Gilwell Türkiye'nin kurduğu Gilwell Akademi'nin 2, 3, 4 Tahta Komisyonları, önceden Wood Badge eğitimlerini görmüş, Gilwell'li olmanın önemini idrak etmiş İzci Liderleri'nden oluşmaktadır.

- Böyle olduğundan, kendi ellerine eğitilmek üzere emanet eden liderlere kardeşçe sarılırlar. Onlarla bütün birikimlerini cömertçe paylaşırlar. Dostluk gösterir, güvenlerini kazanırlar. Eğitim verilecek liderlere yetenekleri konusunda güven aşırlar. Kardeşlik ikliminin her türlü eğitim sürecinin anahtarı olduğunu bilirler. Bu arada eğitilmek üzere başvuranlardan bazılarının kendilerinden de yetenekli olabileceğini göz önünde bulundurur, onlara yol açmaktan büyük zevk duyarlar.

- Ne yazık ki bolluklar içinde yaşayan bir ülkenin İzci Liderleri değiliz. Bu nedenle, Wood Badge adayı liderlerimizle bir araya geldiğimizde onlara sorunlarımızın neler olduğuna, eksikliklerimize dair bilgiler vermeliyiz.

- Eğitilmek üzere gelen İzci Liderleri, her şeyden önce yeni bilgilerle donatılacaklarına ikna edilmelidirler.

- Katılımcı liderler Türkiye'nin küçük bir yansımasıdır: İşlerinden kariyerlerinde çok başarılı olmuş olanlar da olamayanlar da çıkacaktır. Varlıklı olanlar da fakir olanlar da bulunacaktır. Memurlar, işçiler, üst düzey yöneticiler bulunacaktır. Aralarında asla ayrımcılık yapmamalı, hepsine kucağımızı eşit olarak, sonuna kadar açmalıyız.

- Gilwell Türkiye'ye başvuranların hepsi birbirinden alabildiğine farklı olacaktır. Yapmamız gereken, onları kendileri kalarak geliştirmek, çocuk ve gençlere bu yolla hizmet edebilmelerini sağlamaktır.

- Her davranışımızla örnek teşkil etmemiz gerekiyor. Ancak bu yolla sonuç alabiliriz. Bir şeyi yapmadan yaptırmak, Gilwell Metodu'nun tamamen tersi istikamette bir davranıştır. Ne olursa olsun, öncelikle bizzat kendimiz yapmış ve yaşamış olmalıyız. Bir başka deyişle, sözlerimizle davranışlarımız paralellik göstermeli. Tıpkı ünlü atasözümüzde olduğu gibi görüldüğümüz gibi olmalı, olduğumuz gibi görünmeliyiz. Kardeşliği içine sindirememiş olanlar kardeş olunmasına önyak olamazlar.

- Gilwell Eğitim Sistemi verimliliği öncelemektedir. Bunu sağlamanın yolu "bir bilen" olmaktan değil, yaptıklarımızın gerçekten doğru olup olmadığına inanmaktan geçer. "Bilmiyorum" demeyi öğrenmemiz ve bunu etrafımızdakilere de benimsetmemiz gerekiyor. Yapacağımız en büyük yanlış, bizimle çalışan çocuk ve gençlere, izciliğe, ülkemize ve nihayetinde dünyaya yapacağımız en büyük kötülük "bilmediği halde

biliyormuş gibi yapan” liderlere yol vermek, alan açmak olur. Bilmeden biliyormuş, düşünmeden düşünüyormuş gibi yapılması, gelecekte bu tür davranışlar gösteren çocukların çoğalmasına, iyi bir dünyadan uzaklaşılmasına yol açar.

- Kendisini geliştirmeyenlerden İzci Lideri çıkmayacağını, gelişmelere açık olmamız gerektiğini Gilwell adaylarına anlatmamız gerekir. İzciliğin yüz yılı aşkın bir süredir ayakta duruyor olmasını, kendisini güncellemesine borçlu olduğunu unutmamalıyız. Eğitimlerimizde, dünyanın başka yerlerinde yapılan izcilik çalışmalarının ve yayınlarının takip edilmesinin gerekliliğine mutlaka vurgu yapmalıyız. Onlara izleyecekleri yayınların neler olacağına dair bilgiler vermeliyiz. İzciliğe dair yayımlanmış kitapların neler olduğundan söz etmeli, bu kitaplara ve yayınlara ulaşmalarının yollarını anlatmalıyız. İzcilik bir harekettir ve bir hareket her zaman değişim anlamına gelir. Kendimizi, mutlaka, en son yayımlanan programlarla donatmalıyız.

- Eğitimlerimiz çocuk ve gençlere değil yetişkinlere yöneliktir. Bu nedenle kendileriyle kuracağımız temaslarda onlara yetişkin olduklarını hissettirmeliyiz. Onlardan çocuklar gibi davranmalarını isteyeceğimiz zamanlar da olacaktır ama bunların sadece örneklemeler olduğuna her fırsatta dikkat çekmeliyiz. Bu durumda bile, kendilerini çocuk zanneden yetişkinler olabileceğini unutmamalıyız.

- Her ne olursa olsun olumlu davranmaktan vazgeçmemeliyiz. Olumsuzluk da olumluluk gibi yaygınlaşan bir davranıştır. Asla olumsuzluk göstermemeliyiz.

- Unutmamamız gerekiyor ki eğitimlerimiz birer konferans değildir.

- Gilwell Eğitim Sistemi'nin “Acaba şöyle yapsak nasıl olur?” diye soran bir grup meraklı İzci Lideri tarafından geliştirildiğini unutmamalıyız. Evet Baden Powell tarafından markalaştırıldı ama Wood Badge'in temelini atan, ilk Gilwell

toplantısını yapan (kitabımızın ilk sayfalarında fotoğrafları bulunan) bir avuç meraklı İzci Lideri'ydi. Etrafımızdakilere merak aşılamalıyız.

- İzçiliğin ve Gilwell'li olmanın en önemli damarlarından biri sadakatten geçmektedir. Birlikte görev yaptığımız arkadaşlarımıza ve geliştirdiğimiz politikalara sadık kalmalıyız.

- İçinde eğlence olmasa, izcilik zamana karşı bu kadar dayanıklı olmazdı. Eğitimlerimizi ancak eğlenceyle, mizahla desteklersek etkili olurlar. Gücümüzün, zekâmızın en önemli tezahürü olan mizahtan geldiğini asla unutmamalıyız. Zaman zaman kendileriyle de dalga geçebilen, kendilerini alaya alabilen liderlerin daha verimli oldukları gözlemlenmiş bir olgudur.

- Çaba göstermeden başarıya ulaşamayız. Eğitimlerimizde her katılımcıyı tanımak ve onların eğitim ihtiyaçlarına cevap vermek için alabildiğine çabalamalıyız. Ancak bu yolla başarıya ulaşabilir, memnuniyet düzeyi yüksek İzci Liderleri üretebiliriz.

- Gilwell Eğitimi'nin geleneksel bir metot olduğunu asla unutmamalıyız. Öte yandan yeni gelişmelere de açık olmalıyız. En son yapacağımız, eski metotları körü körüne bellemeye ve belletmeye çalışmak olmalıdır. Gelenekler frenimiz olmamalıdır. Gelişmelere açık bir beyne sahip olmalı, eğitim vereceğimiz İzci Liderleri'ni bu yönde yüreklendirmeliyiz.

WOOD BADGE KOMİSYONU

Gilwell Akademi'ye bağlı çalışan Wood Badge (İki Tahta) Komisyonu'ndan beklenen, tohumları Gilwell Park'ta atılmış eğitim sistemini, Türkiye koşullarına mükemmel bir biçimde uygulamaktır.

Wood Badge Komisyonu, Gilwell Türkiye'nin Yönetim Kurulu'ndan gelecek talepler doğrultusunda:

- Wood Badge müfredatını ve sunumlarını oluşturur.
- 2 Tahta Sekreterliği ve Gilwell Türkiye Genel Sekreterliği işbirliğiyle eğitimin ücretini, yerini, katılım koşullarını belirler, tanıtımını yapar.
 - Kurs öncesinde kursiyerleri ankete tabi tutar.
 - Biletlerini yazmalarına yardımcı olur.
 - Kurs tamamlanınca, eğitim seviyelerini gösteren sertifikaları ve belgeleri hazırlar.
 - Gerekli kayıtları tutmak, Gilwell Kütüğü'nü oluşturmak için, eğitim sonunda elinde oluşacak bilgileri Gilwell Türkiye'nin Genel Sekreteri'ne iletir.

Wood Badge Komisyonu'nda görev alabileceklerin kimler olacağı aşağıda belirtilmiştir:

- Eğitim Direktör Yardımcısı (WB3) (Assistant Chief of Field)
- Eğitim Direktörü (WB4-gereken zamanlarda Gilwell Türkiye YK'sının kararıyla W3) (Deputy Chief of Field)

Wood Badge Komisyonu'na atanmak için, aşağıdaki şartların yerine getirilmesi gerekir:

- 3 Tahta işareti (Assistant Deputy Chief of Field) sahibi olmak.
- 2 Tahtalı Liderler eğitim kadrosunda gösterilmeden Destek Hizmeti'nde değerlendirilebilir.
- “Kurs Eğitim Direktörü ya da Yardımcısı” olarak Gilwell Türkiye Yönetim Kurulu tarafından atanmak.

- Pozisyonun gerektirdiği işlevleri yerine getirmek için gerekli kişisel niteliklere sahip olmak.

TTT KOMİSYONU

Gilwell Akademi'ye bağlı çalışan TTT (Üç Tahta) Komisyonu'ndan beklenen de tıpkı Wood Badge Komisyonu'nda olduğu gibi, tohumları Gilwell Park'ta atılmış eğitim sistemini Türkiye koşullarına mükemmel bir biçimde uygulamaktır.

Wood Badge Komisyonu, Gilwell Türkiye'nin Yönetim Kurulu'ndan gelecek talepler doğrultusunda:

- TTT (3 Tahta) müfredatını ve sunumlarını oluşturur.
- 3 Tahta Sekreterliği ve Gilwell Türkiye Genel Sekreterliği işbirliğiyle eğitimin ücretini, yerini, katılım koşullarını belirler, tanıtımını yapar.
- Kurs tamamlanınca liderlerin eğitim seviyelerini gösteren sertifikaları ve belgeleri hazırlar.
- Gerekli kayıtları ve Gilwell Kütüğü'nü tutmak için, eğitim sonunda elinde oluşacak bilgileri Gilwell Türkiye'nin Genel Sekreteri'ne iletir.

TTT (3 Tahta) Komisyonu'nda görev alabileceklerin kimler olacağı aşağıda belirtilmiştir:

- Eğitim Direktör Yardımcısı (WB3 Assistant Deputy Chief of Field)
- Eğitim Direktörü (WB4-Deputy Chief of Field, Gilwell Türkiye YK'sının uygun gördüğü durumlarda WB3-Assistant Deputy Chief of Field)

Wood Badge Komisyonu'na atanmak için, aşağıdaki şartların yerine getirilmesi gerekir:

- 3 Tahta işareti (Assistant Deputy Chief of Field) ya da 4 Tahta işareti (WB4-Deputy Chief of Field) sahibi olmak.
- “Kurs Eğitim Direktörü ya da Yardımcısı” olarak Gilwell Türkiye Yönetim Kurulu tarafından atanmak.
- Pozisyonun gerektirdiği işlevleri yerine getirmek için gerekli kişisel niteliklere sahip olmak.

BAŞ EĞİTİM DİREKTÖR VE YARDIMCILARI İÇİN REHBER

WOOD BADGE (2 TAHTA)

1: Gilwell Akademi'nin Wood Badge Eğitimleri'nde *Baş Eğitim Direktörü Yardımcısı* olarak atanmak için asgari gereklilikler:

- Wood Badge (2 Tahta) sahibi olmak.
- İzcilik ünitelerinde, derneklerinde ve federasyonlarında en az üç, tercihen 5 yıl çalışmış olmak.
- Temel Eğitim ve Branş Eğitimleri'nde yönetici ve yönetici yardımcısı olarak görev almış olmak.
- Bir uzmanlık eğitiminden (ilkyardım, oyunlar ve şarkılar, kampçılık...) sertifika almış olmak.
- Açıkoturum, panel ve benzerlerinde konuşmacı ya da yönetici olarak görev almış olmak.

2: Gilwell Akademi'nin Wood Badge Eğitimleri'nde *Baş Eğitim Direktörü* olarak atanmak için:

- WB3 sahibi olmak, Baş Eğitim Direktör Yardımcılığı

yapmış olmak.

- Ulusal federasyonların yetişkin eğitim planında en az iki kursun direktörlüğünü yapmak.
- En az bir kez Wood Badge'de görev almış olmak.
- Wood Badge sunumlarının hazırlanmasına ve güncellenmesine yardımcı olmak ve bunun için teknik sayfalar hazırlamak.

TTT (3 TAHTA)

1: Gilwell Akademi'nin TTT (3 Tahta) Eğitimleri'nde *Baş Eğitim Direktörü Yardımcısı* olarak atanmak için asgari gereklilikler:

- TTT Eğitimi (3 Tahta) sahibi olmak.
- İzcilik ünitelerinde, derneklerinde ve federasyonlarında en az 5, tercihen 7 yıl çalışmış olmak.

2: Gilwell Akademi'nin Wood Badge Eğitimleri'nde *Baş Eğitim Direktörü* olarak atanmak için:

- WB4 sahibi olmak, Baş Eğitim Direktör Yardımcılığı yapmış olmak.
- Ulusal federasyonların yetişkin eğitim planlarının yapılmasında en az iki kursun direktörlüğünü yapmak.
- TTT sunumlarının hazırlanmasına ve güncellenmesine yardımcı olmak ve bunun için teknik sayfalar hazırlamak.

SIK SORULAN SORULAR

WOOD BADGE NEDİR?

Wood Badge, her yaştan izciyle çalışan tek tek İzci Liderleri'nin, İzcilik Federasyonları'nın, içinde İzci Lideri bulunduran derneklerin ve izcilik profesyonellerinin liderlik ihtiyaçlarını karşılamak için tasarlanmış nihai liderlik eğitim deneyimidir.

Wood Badge, izciliğin tüm liderler arasında anlaşılır ve uygulanır olmasını sağlar.

Wood Badge, esasen bir keşfetme serüvenidir. Başka bir şekilde söylenecek olursa, liderlerin kendilerini geliştirme metodudur.

Wood Badge, beş gün süreyle yapılan bir kurstur. (Çok gerekli durumlarda program sıkıştırılarak süre dört güne indirilebilir.) Konuları arasında Çatışma Yönetimi, İletişim, Öğrenmeyi Dinleme, İnsanlara Değer Verme ve Çeşitliliği Geliştirme, Takım Geliştirme Aşamaları, Ekip ve Bireysel Liderlik, Koçluk ve Mentörlük, Proje Planlama ve çok daha fazlası yer alır.

WOOD BADGE'İN ÖNKOŞULLARI NELERDİR?

Wood Badge, izciliğin üzerinde çalışmakta olduğu alanlarda, temel eğitim gereksinimlerini başarıyla tamamlayan tüm yetişkinlere açıktır. En az ön lisans mezunu olmak ve yeni tarihli adli sicil kaydı belgesi ibraz etmek gereklidir.

Genellikle İzcilik Tanıtım Çalışması'na katılmış, Liderlik Temel Eğitimi almış, İzci Liderliği yapan ya da zamanında yapmış olan veya bir spor dalında antrenör olarak faaliyet gösteren ya da açık hava sporlarının herhangi birinde liderlik becerilerini tamamlamak, geliştirmek isteyenlerin katılmak isteyecekleri bir eğitim serüvenidir.

İzcilikle haşır neşir olan herkes bu eğitimi alabilir.

WOOD BADGE'E "BİLET" NASIL ALINIR?

Kendinizi hemen heyecana kaptırmayın. Wood Badge'li olmak için bir ön hazırlık yapılmasına gerek yok. Çünkü bu, hazırlanılması imkânsız bir serüvendir. Çünkü Wood Badge, bir "öğrenme deneyimi"dir. "Bilet" bu "deneyim ve öğrenme"yi istemektir.

Bu eğitim sistemine katıldığınızda, öğrendiklerinizden daha farklı bir bakışa adım attığınızı göreceksiniz. Bu öğrenme deneyimi için ihtiyacını duyacağınız tek şey, etrafınızdakilerle tokalaşmak ve kendi modelinizi yaratmak olacak.

Öte yandan, kendinizi çok da rahat bırakmayın! Sizden kendi "biletinizi yazmanızı" isteyeceğiz. "Bilet", en çok keşfetmeyi istediğiniz hedef kümelerinden oluşacak. Her katılımcı bir "hedef" geliştirmek, gelecekteki başarılarının resmini oluşturmak, bu hedef doğrultusunda hedefler seçmek durumunda.

İzcilik yaparken ya da yukarıda saydığımız öteki alanlarda, liderlikte başarıya odaklanmak ana hedefimiz olmalı. Bu hedefe ulaşmak için hedeflerimizi belirlemeli, yani biletimizin öğelerini yazmalıyız.

Bu hedeflerinizi tamamlamak için, Wood Badge'de öğrenilecek liderlik becerilerini kullanacağız ve bunu 18 ay içinde tamamlamamız gerekiyor. Bütün bu sistem içinde unutmamamız

gereken belki de en önemli cümle “Wood Badge, somut bir fayda üretir”dir.

Göreceksiniz, eğitim süresince bu konudan çok bahsedilecek, üzerine çok tartışılacak.

TAHTA İŞARET’TE “BİLET”İN AMACI NE?

Wood Badge Bileti’nin amacı, izcilikte ve öteki liderlik alanlarındaki rolünüzle ilgili kişisel hedeflerinizi gerçekleştirmenize yardımcı olmaktır. İdeal olarak, biletinizi önünüze en önemli iş olarak koyduğunuz her neyse onun etrafında toparlamanızdır.

Bilet dört bölümden oluşur:

- Kişisel değerlerinizin listesi.
- İzcilik ya da öteki alanlarda oynamak istediğiniz rolün açıklaması.
- Başarı hedefinizin ne olduğu.
- 18 ay içinde ulaşılabilecek beş önemli hedeften oluşacak bir amaç.

Wood Badge eğitimi esnasında öğrendiğiniz becerilerin çoğu veya tamamını hayatınız boyunca ve bütün alanlarda uygulayacaksınız. Başarılı bir bilet yazmanın yolu, Wood Badge programını deneyimlemekten geçer.

BİLETİM HAZIR! BAŞLAYABİLİR MİYİM?

Bu sözleriniz bize hazır olmadığınızı gösterdi. Eğitimi görmeden, biletinizin ne olduğunu nereden bilebilirsiniz ki?

Bu tür durumlarla sık karşılaşıyoruz. Wood Badge eğitime daha önce katılmayanlar görecekları bu eğitimi gördükleri başka eğitimlerle karşılaştırıyor, önyargılı fikirlerle yaklaşıyorlar.

Bize güvenin! Biletiniz Tahta İşaret Eğitimi süresince, tedricen gelişecektir.

Anlamalı ve etkili bir bilet yazmak, Wood Badge kursunun önemli bir ögesidir. Bilet kursta duyduklarınız, öğrendikleriniz ve deneyimlediklerinizden büyük ölçüde etkilenecektir.

Siz sadece, daha önceden bu eğitime katılmış olanlardan öğrendiklerinizden oluşacak fikirlerinizi yanınıza alın. Bunlar biletinizi oluşturmanızda size katkıda bulunabilir.

ÖZEL AÇIK HAVA BECERİLERİNE İHTİYACIM VAR MI?

Gece çadırılı kampı ve açık havada yemek pişirme kursun bir parçası olacağından, bazı temel kamp becerileri yardımcı olur. Ancak, açık hava becerileri zorunlu değil. Personel ve deneyimli katılımcılar, bu alana yeni girenlere güvenli ve keyifli bir deneyim yaşamaları yolunda yardımcı olacaklardır.

Bununla birlikte, herhangi bir açık hava eğitimi almadıysanız, daha önce belirtilen Açık Hava Liderlik Becerilerine Giriş'le ilgili dokümanlara göz atmak için yeterli zamana sahipsiniz. Kısacası, açık havaya dair hiçbir şey bilmeseniz bile, gerekli yönlendirmelere dikkat ettiğinizde, size eğitim verecek kadro sayesinde sorunsuz bir deneyim yaşayacaksınız.

EĞİTİM NE ZAMAN GERÇEKLEŞECEK?

Wood Badge eğitimlerinin tarihleri Gilwell Derneği tarafından düzenli aralıklarla açıklanmaktadır.

BİR GÜNÜ KAÇIRMAM SORUN OLUR MU?

Evet olur. Gilwell Türkiye yönetimi, kursa eksiksiz katılmanızı talep ediyor. Yukarıda anlattıklarımızdan kalkarak kolay bir iş yapacağımız gibi bir anlam çıksa da tamamlamaya mecbur olduğumuz bir programımız var. Takdir etmelisiniz ki amacımız size bir sertifika vermekten ibaret değil. Sorumluluğunu yükleneyeceğiniz izciler ya da öteki kimseleri zor durumda bırakmanızı ne siz istersiniz ne de biz.

BU EĞİTİM İÇİN NE TÜR EKİPMANLARA İHTİYACIM VAR?

Bir çadır, uyku tulumu, sırt çantası ve tam İzci Üniforması gibi kendi kişisel ekipmanlarınızı sağlamalısınız. Eğitim için kaydınızı yaptırdıktan sonra, size ayrıntılı bir kişisel ekipman listesi gönderilecektir.

Wood Badge Eğitim Ekibi, izciliğin yapıldığı her yerde olduğu gibi Wood Badge Eğitimleri'nde de güvenliği en ön planda tutar. Öncelikle bir tıbbi form doldurmanız gerekiyor. Eğitimin gerçekleştirileceği alanda, ortaya çıkabilecek herhangi bir sağlık sorununa ilkyardım verecek ve yardımcı olacak bir personel sağlık görevlisi bulunacaktır.

Fiziksel sınırlamalarınız varsa, bunun farkında olduğumuzdan emin olun, böylece gerektiğinde size yardımcı olabiliriz. Ayrıca diyet kısıtlamalarınızı da soracağız.

Sağlanan tüm tıbbi bilgiler gizli tutulur ve sadece kurs yöneticisine tavsiyede bulunacak sağlık görevlisiyle paylaşılır.

FİYATI NE KADAR?

Kurs ücretleri, tarihler belirlendikten sonra açıklanır. Eğitim altı gündür. İlk yarıda sizin için hazırlanan tüm yemekler buna dahil. İkinci yarıda kendi yemeğinizi kendiniz hazırlayacaksınız. Burada da tüm öğretim materyalleri, fular, fular bağı ve kullanacağınız defter ücrete dahil. Ücret, kursun başvuru aşamasının tamamlanmasının ardından verilecek olan Wood Badge'i, fuları, fular bağını, bazen kurs için özel olarak hazırlanmış tişörtleri içerir.

Biz, bu programda edineceğiniz bilgilerin, eğlenecenizin ve kuracağınız arkadaşlıklarınızın paha biçilmez olacağına burada dikkat çekmek istiyoruz.

Bu arada, eğitimlerimizin bir kısmının online olabileceğini de söyleyelim.

BAŞVURUMU GÖNDERMEM YERİMİ GARANTİ EDER Mİ?

Süreç aşağıdaki gibi çalışıyor:

Kursta en fazla 30 katılımcı olabilir. İlk katılımcıların de-
pozitosu ile kursun giderleri garantiye alındığında, bekleme
listesine alınırsınız. Ancak endişelenmeyin, Wood Badge ala-
bilmenizi istiyoruz. Bu nedenle, başvurunuzu yaptığınız andan
itibaren sizinle temas halinde olacağız. Amacımız size hayal
kırıklığı yaşatmak değil “elimizden gelenin en iyisini” yapmak.

Siz yine de erken kayıt olun.

BAŞVURU FORMUNU NEREDE BULABİLİRİM?

Başvuru formları birçok kaynaktan sağlanıyor. Fede-
rasyonlar, dernekler, ünite liderleri, Gilwell Türkiye Genel
Sekreterliği'nden e-mail olarak da isteyebilirsiniz.

ÖDEMEYİ KOLAYLAŞTIRABİLİR MİSİNİZ?

Sizi eğitimlerinde değerlendirmek isteyenlerden (dernek, federasyon, okul, işyeri) burs alabilirsiniz. Bunun için size mektup verebiliriz.

Bu arada, Wood Badge sistemi sayesinde edineceğimiz fazladan her kuruşun izciliğin geliştirilmesi için kullanıldığını bilmenizi isteriz.

Öğreneceğiniz beceriler, edindiğiniz bilgiler sayesinde bulunacağınız yerler için oluşturacağınız artı değer ve gerektiğinde sizin için hazırlayacağımız tavsiye mektuplarını da lütfen unutmayın. Sizinle çalışacak olanların herhangi bir sorusu olursa, onlara doğrudan yazmaktan da mutluluk duyarız.

BİR ÜNIFORMA ALMAM GEREKİYOR MU?

Üniforma, metodumuzun bir parçası, olmazsa olmazlarımızdan biridir. Kısaca cevap vermemiz gerekirse: “Evet, tam bir üniforma giymeniz gerekiyor.” Tam bir üniforma harika bir öğretim aracı ve ekip oluşturma alıştırmasıdır. Tam bir üniforma alın. Bunu yaptığınıza sevineceksiniz. Sıra dışı bir durum söz konusu değilse, aktivite üniforması (tişört) kurs ücretinin bir parçası olarak sağlanacaktır.

İZCİLİKTE YENİYİM, BİR YIL BEKLEMELİ MİYİM?

İzcilik gönüllüleri için zaman aralığı bazen kısa olabiliyor. İzcilik Tanıtım Semineri ve Liderlik Temel Eğitimi gibi kursları, Wood Badge’ye kendinizi daha hazır hissetmenizi sağlayacaktır.

ÖTEKİ KATILIMCILARLA ARAMDA DENEYİM FARKI SORUN MU?

Aksine, liderlerin Wood Badge'yi mümkün olduğunca erken almasını istiyoruz.

Wood Badge liderlik eğitimidir. Sıradan bir kurs değildir. Wood Badge, bir keşiftir, maceradır. Burada, farklı keşif programlarının birbirlerine nasıl bağlandığını, nasıl gerçek bir fark yaratabileceğinizi hissedecek, anlayacaksınız.

Rolünüzü ve kişisel hedefinizi anlamanın bir sonucu olarak, öteki katılımcıların getirecekleri katkılarla liderliğinizi daha da geliştirmiş olacaksınız. Kim kimden daha iyi gibi soruları bir kenara bırakıp eğitim sürecinin keyfini çıkartmaya bakın. Unutmayın, Wood Badge herkes içindir!

YÜRÜYECEK MİYİZ? KAMP NASIL OLACAK?

Hem yürüyeceğiz, hem kamp yapacağız, hem de salonda çalışacağız. Ayrıca şarkı söyleyeceğiz, ateş yakacağız, ateş başında atıştırmalıklar hazırlayacağız, film izleyeceğiz, patlamış mısır yiyeceğiz, oyun oynamanın dibine vuracağız. Eğlenmekten öleceğiz!

ÖZEL BİR SAĞLIK PROBLEMİM VAR

Fiziksel ya da diyeteye dair veya başka herhangi bir kısıtlamamız yok. Amacımız size, mümkün olacak en iyi deneyimi sunmak. Herkesin Wood Badge'in bir parçası olmasını, bu şansını edinmesini istiyoruz! Kısacası, probleminizi de alın gelin.

KİMSEYİ TANIMİYOR OLMAM SORUN OLUR MU?

Daha önce kahkaha patlamasına maruz kaldınız mı?

Muazzam bir başarı duygusundan hoşlanıyor musunuz?

Wood Badge'e katılanların çoğu orada sizin gibi "kendi başarılarına" var. Endişelenmeyin!

WOOD BADGE TAKIMINDA NASIL YER ALABİLİRİM?

Önce Wood Badge'i alın. Bazıları, beyin cerrahlığı kadar zor olduğunu iddia ediyorlar. Bize soracak olursanız, gerçek bir izci ve Wood Badge'li olunca, aramızda yer almak için davet edilme ihtimaliniz yüksek olacak.

Laf aramızda, Wood Badge Türkiye'nin sorumluluğunu yüklenen direktörlerimiz sıklıkla, karşılaştıkları en zor işin bu eğitimi verecek elemanları yetiştirmek olduğunu söylüyorlar. Eğitimi verecek elemanları yetiştirmek için, bizlerden birine bu fikrinizi açın. Önce derin bir nefes alacaklar, iç çecekler ve sonra tam olarak az önce dediklerimizi söyleyecekler ve nedenlerini izah edecekler.

GENÇLER WOOD BADGE ALABİLİR Mİ?

Katılımcılar 18 yaşından büyük olmalı. Wood Badge yetişkin eğitimidir.

WOOD BADGE VE ÖZEL FULAR BAĞI NEYİ TEMSİL EDER?

Cesareti ve liderliği temsil eden tahtalar ilk olarak Gilwell Park'ta açılan ilk liderlik eğitiminde verildi. Fular bağı olarak kullanılan Türk Cevizi düğümü başlangıç ve son olmamasını temsil eder.⁴

⁴ Tahta İşaret, Türk Cevizi ve Wood Badge fuları için ayrıntılı bilgiyi kitabın sonlarına doğru "Nereden Geliyoruz?" başlıklı bölümde bulabilirsiniz.

BİLMEM GEREKEN EN ÖNEMLİ ŞEY NEDİR?

Wood Badge sahibi olan kime sorarsanız sorun, size bunun “Yaşam Biçimini İyileştirme Deneyimi” ve “Büyük Bir Eğlence” olduğunu söyleyecektir.

WOOD BADGE ÖNCESİNDE BİR ÖDEV VERİLECEĞİNİ DUYDUM. FİKİR VERİR MİSİNİZ?

Katılmayı planladığınız Wood Badge kursu öncesinde, şu önemli soruya cevap aramalısınız:

“Bir izci lideri olarak izcilik aktivitelerinizde, profesyonel yaşamınızda, içinde yer aldığımız muhtelif topluluklarda ve ülkelerde, bu eğitim sayesinde nasıl bir rol üstleneceksiniz?”

Bu soruya vereceğiniz cevap, katılacağınız eğitimin en önemli hedefleri arasında bir numarayla işgal ediyor.

Verimli bir eğitim gerçekleştirebilmeniz için, eğitim öncesinde size bir ödev verilecek. Bu ödevde dair bazı bölümler kurs yönetimlerince değiştirilebilir.

ÖDEVİNİZİN KAPSAMI GENEL OLARAK ŞÖYLE:

Bu ödevde vereceğiniz cevaplar sayesinde kişisel ilgi alanlarınızı öğrenmiş olup, değer verdiğiniz konular hakkında bilgi sahibi olacak, hedeflerimizi oluşturacak ve eylem araçlarımızı geliştireceğiz.

- Vurgulamak istiyoruz ki bu ödevi mutlaka kendi başınıza yapmalısınız.

- Ve biliniz ki bize vereceğiniz cevapları, eğitiminizi birinci derecede yönetecek liderler dışında hiç kimse bilmeyecek.

Size tavsiyemiz, şu anda bulunduğunuz seviyeyi tam ve doğru olarak görmeye çalışmanız. Beraberinde, liderlik anlamında ne tür beceriler, fırsatlar geliştirmek isteyeceğiniz ve hangi noktaya ulaşmak istediğinize karar vermenizi istiyoruz. Lütfen bu yolda kendinize karşı alabildiğine dürüst olun ve adım attığınız deneyimin keyfini çıkartın.

SORULARINIZA CEVAP VERMEDEN ÖNCE BİRKAÇ NOKTAYA DAHA DİKKAT ÇEKMEK İSTİYORUZ:

- Lütfen aşağıdaki sorular üzerinde ciddi olarak düşünün ve yeterli zamanı ayırın, eksiksiz ve dürüst cevaplar verin.
- Cevaplarınızı, üçer beşer satırla yazın ve eğitime beraberinizde getirin.
- Yanıtlarınızın “doğru” olup olmadığı ve başkalarının bu yanıtlardan yeterli tatmini duyup duymayacağı emin olun son düşünmeniz gereken mesele. Tekrarlıyoruz, yazdıklarınızı başka hiç kimse görmeyecek.

SORULAR:

1. Bir lider olarak en güçlü üç yönüm ne? Bu becerileri veya yetenekleri nasıl hayata geçirebilirim? Ünitem ve derneğimde aldığım görevlerin üzerinde görevler almaya kendimi hazır hissediyor muyum?
2. Liderlik yeteneklerimi geliştirmek için, bana verilecek ilk üç fırsat ne olmalı?

3. Mevcut görevlerimi yaparken, başka alanlarda kendimi nasıl geliştirebilirim? Kendimi geliştirmek için alabileceğim eğitimler veya dersler hangileri?

4. İzcilikte şimdiye kadarki en etkili deneyimim ne oldu? Acaba yaşadığım bu deneyimi başkalarının yaşamalarına da imkân verebilir miyim?

5. Güçlü liderler olarak gördüklerimde en çok hangi karakter özelliklerine hayranım? Ben bu niteliklere sahip miyim? Daha başarılı olmak için yaklaşımlarımda değiştirebileceğim bazı özelliklerim var mı?

6. Hayatımı önemli ölçüde etkileyen liderler kimler, neden? Ben de izciliğimde onların gösterdiği etkiyi sağlayabilir miyim? Nasıl yaparım?

7. Önümde herhangi bir engel olmasa, ünitemden başlayarak ülkemizin izciliğine kadar her seviyede ne gibi iyileştirmeler yapardım?

8. Hayattaki en önemli rollerim neler? (Örnek: ebeveyn, akıl hocası?) Bu rollerden herhangi birini izcilikle birlikte geliştirebilir miyim?

9. İki yıl içinde izcilikte kendim için nasıl bir rol biçiyorum? O noktaya ulaşabilmek için yapabileceklerim neler? Bu yolda kendimi nasıl geliştirebilirim?

10. Sadece bir çocuğun hayatında fark yaratabilecek olsam, onun için ne yapardım? Eğer onu etkileyebilsem, onun başka çocukları etkilemesini nasıl sağlayabilirim?

11. “Çeşitlilik ve kapsayıcılık” denilince aklıma ne geliyor? Mensubu olduğum ünite, dernek, federasyon bu tür bir kapsayıcılık sağlayabiliyor mu? Bunu sağlayabilmek için yapabileceğim bir şey var mı? Kapsayıcılık hangi pratiklerle sağlanabilir?

12. İzcilikte yaşadığım yanlış deneyimler neler? Şimdi olsa farklı neler yapabilirim? Mevcut yaklaşımlarımı nasıl

değiştirebilir veya hazırlıklar yapabilirim? Başkaları bu tür yanlış deneyimleri nasıl hallediyor?

13. İzciliğe katılan gençlerin, izcilikten neler kazanacağını umuyorum? İzcilerin başaracaklarını düşündüğüm becerileri elde etmelerine yardımcı olmak için bir şeyler yapıyor muyum? Yapmıyorsam, nasıl yapabilirim?

14. Kişisel rolüm İzci Hareketi'ni nasıl destekliyor?

15. En önemli üç kişisel değerim neler? Temel değerlerim nasıl şekillendi? İzcilerimin temel değerlerinin şekillenmesine yardımcı olmak için neler yapabilirim?

16. Birlikte çalıştığım çocuklara/gençlere/yetişkinlere farklı şekillerde nasıl liderlik edebilirim?

17. Wood Badge olarak ne elde etmeyi umuyorum?

WOOD BADGE EĞİTİM SİSTEMİ⁵



“Ben gittikten sonra, izciliğin geleceğini Wood Badge belirleyecek. Neyin ne anlama geldiğini, niyetlerimin ve hedeflerimin neler olduğunu, liderler Wood Badge sayesinde anlayacaklar.”

– Baden Powell

5 WOSM tarafından hazırlanan “Wood Badge Framework” isimli broşürden Osman Balcıgil çevirdi.

GİRİŞ

Gilwell Eğitim Sistemi, sistemin ilk derecesinin adıyla söylenecek olursa Tahta İşaret (Wood Badge), “*daha fazla genç insan için daha iyi izcilik*” amacı güder ve İzci Hareketi’ne katılan yetişkinler için “*kahıcı olarak iyileştirilmiş kaliteli eğitimi*” hedefler.

Ülkelerde izcilik yapan tek tek İzci Liderleri, dernekler, federasyonlar, izcilik çalışmalarını daha üst düzeye çekebilmek için Gilwell Eğitim Sistemi’nden, bir başka deyişle Wood Badge Eğitimi’nden yararlanmalıdır.

Açık bir tanım getirme ve/veya resmi bir “Wood Badge Çerçevesi”ne sahip olma ihtiyacı ile Wood Badge’in “*kalitesini koruma ve iyileştirme*” isteği, Temmuz 2008’de, Güney Kore’de Jeju-do’da gerçekleşen 38. Dünya İzci Konferansı’nda ifade edildi.

Konferans, 13/08 sayılı Karar’da “*eğitim sistemlerimizin izcilik dışındaki organlar ve aktörler tarafından tanınmasını sağlama*” konusuna dikkat çekerek, mevcut eğitim sistemlerinin bir değerlendirme sürecine tabi tutulmasını tavsiye etti.

Öneri şöyleydi:

Wood Badge sembolizmini kullanarak, ulusal eğitim sistemleri için bir “çerçeve” oluşturulsun.

Konferansta alınan kararlardan biri de izcilikte kullanılan “Dünya Yetişkin Kaynakları Politikası”na uygun olarak “*ülkelerde uygulanmakta olan eğitim sistemlerini serbest bırakmak*” oldu.

Brezilya’nın Curitiba kentinde 2011’de yapılan 39. Dünya İzci Konferansı’nda, 11/11 sayılı Karar şöyle:

Dünya Yetişkinler İzcilik Politikası, Wood Badge de dahil olmak üzere birtakım kılavuz ilkeler ışığında hazırlanmalıdır.

Elinizde tuttuğunuz “Wood Badge Çerçeve Belgesi” 2012’de yayımlandı.

2017’de Azerbaycan’da düzenlenen 41. Dünya İzci Konferansı’nda “İzcilik Politikasında Dünya Yetişkinleri” konusu ele alındı ve Konferans tarafından onaylanan diğer kaynaklar ışığında “Çerçeve” yenilendi.

Bu konferansta ayrıca 3 ve 4. Tahta ile ilgili bazı önermelerde bulunuldu.

YETİŞKİNLERİMİZİ NEDEN EĞİTMELİ VE GELİŞTİRMELİYİZ?

Yetişkinlere sunulan eğitimin (Gilwell Eğitim Sistemi) temel amacı, onları İzcilik Misyonu'nu gerçekleştirebilmeleri yolunda yeterli araçlarla donatmaktır.

Gençlerin daha iyi programlarla çalışabilmeleri için, *ülke çapında faaliyet gösteren iyileştirilmiş ulusal organizasyonlar* gerekir. Bu da etkisi yüksek olan yetişkinlerin katkısıyla gerçekleşir. Ancak böylelikle daha etkili ve verimli olunabilir, avantaj sağlanabilir.

Yetişkinlerin kendilerine verilen, verilecek rollerde/işlerde daha iyi performans göstermelerini sağlamak için ne tür desteğe ihtiyaç duyduklarını bulmak amacıyla, eğitime *gelişimsel bir açıdan* bakmamız gerekir.

Bu nedenle, izciliğin içindeki Yetişkinler (Adults in Scouting) için temel ilkelerin ışığında, kişisel gelişimlere süreklilik kazandırmalı, ek beceri ve bilgilerle donanmaları sağlanmalıdır.

Tüm eğitim çalışmaları “Dünyayı Zararlardan Korumak” politikasına uygun olmalıdır. Bunun yolu ilgili *herkesin, her yerde ve her zaman saygılı olması ve iyiliği teşvik etmesinden* geçer. Bu da izciliğin değerlerine sahip çıkmakla aynı anlama gelir.

İZCİLİKTE YETİŞKİNLERE DAİR TEMEL İLKELER

UYUM

Sistem, geleneksel olarak sahip olunanlarla (İzci Sözü, İzci Töresi, Değerler) çağdaş gelişmeleri (örneğin, Dünya Gençlik Programı Politikası, Zarardan Korunma Politikası vb.) uyumlu bir şekilde harmanlar.

GENÇLİK KATILIMI

Sisteme katkıda bulunabilmek ve gereksinimleri yerine getirebilmek için gençleri işlevli hale getirmek gerekir.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Her türlü işin yapılması esnasında, rollerin dağılımı cinsiyete göre değil yetkinlikler gözetilerek yapılmalıdır. Bu ilke, cinsiyete dayalı kaynakların, programların, öğrenme ve gelişmeye dair fırsatların dağılımı konusunda dengesizlikleri gidermeyi amaçlar, kadınların katılımını veya herhangi bir rol ya da işleve erişimlerini engelleyen örgütsel uygulamaları değiştirmeyi hedefler. Aynı şekilde, yaş da kısıtlayıcı bir etki göstermemelidir.

SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK

Çalışmaların süreklilik arz edebilmesi, istikrarın sağlanabilmesi için örgütsel yapılar içinde katı, hiyerarşik uygulamalardan vazgeçilmelidir. Esneklik öne çıkartılmalı, “yukarıdan aşağıya” yerine “yatay” hareketler tercih edilmelidir. Gençlerle gerçekleştirilecek mentörlük, kişisel danışmanlık gibi çalışmalar önemsenmelidir.

KARAR VERMEDE YAKINLIK

Genel seviyelerde kararlar verilmeden önce (çizginin yukarısına geçmeden) küçük birçok karar vermek gerekir. Karar vermede (örneğin yönetim ve eğitim) yakınlık, organizasyonun tüm seviyelerinde güven duyulmasını sağlar.

ÖĞRENEN ORGANİZASYON

Bireysel ve organizasyonel öğrenme, insanların öğrendiği ve geliştiği bir döngünün parçasıdır. Organizasyonun kendisi de öğrenir ve gelişir. Yetişkinlerin öğrenme süreci, organizasyonun diğer üyeleriyle günlük etkileşimleri, hızlı paylaşımları sayesinde kısaldır.

Bilgilenme ve öğrenmenin sağlanması, birey, grup ve kuruluşların öğrenme kapasitesinin güçlendirilmesi üzerinde düşünlmesi gereken konulardır.

ANLAMLI ÖĞRENME

Eğitim ve geliştirme fırsatları, çeşitli roller veya işlevler kapsamında (özellikle gençleri destekleyenler açısından) gereken

bilgi, beceri ve tutumlara odaklanılmalıdır. Yetişkinlerin kişisel öğrenme ve gelişim süreçlerini yakından izlemek ve desteklemek önemlidir ve bu hayat boyu sürecek bir serüvendir.

ERİŞİLEBİLİRLİK VE ESNEKLİK

Sistem, bireyin ve organizasyonun her düzeydeki ihtiyaçlarına cevap verebilmeli ve farklı öğrenme modellerini ve stratejilerini içermelidir. Tüm yetişkinler, kuruluş içinde ve dışında çeşitli öğrenme ve gelişim fırsatlarına erişebilmeli ve bunu yapmaları yolunda yöreklendirilmelidirler. Bu da yetkinliklerin geliştirilmesi için çeşitli yöntemlerin denenmesi anlamına gelir.

WOOD BADGE (TAHTA İŞARET) ÇERÇEVESİ

Wood Badge, izcilikte yetişkinlerin belirli rolleri yerine getirmeleri için gereken eğitim ve gelişim düzeylerini tanımlayan ortak bir standarttır. Beklenen, temel ve ayrıca Wood Badge'in kazanılmasına önayak olacak daha ileri seviyedeki bilgelere ulaşılabilmesidir.

Ülkelerde faaliyet gösteren izcilik organizasyonlarının eğitim yeterlilikleri, kaliteli eğitim sistemlerine sahip olup olmadıkları, bireysel gelişim fırsatı verip vermedikleri tam da bu noktada önem kazanır.

Wood Badge, yetişkinlerin izcilikte farklı rollerde/pozisyonlarda ve ayrıca hayatlarının diğer yönlerinde daha iyi performans göstermeleri için yeterlilikler edinmeleri ve/veya bunları daha da geliştirmeleri için gelişim fırsatları sağlar.

KİM İÇİN?

“Wood Badge Çerçevesi”, üstlendikleri rol ne olursa olsun izcilik içinde yer alan tüm yetişkinlere yöneliktir, kişisel gelişimlerini yükseltmeyi hedefler.

Bu nedenle şu iki konu dikkate alınmalıdır:

- Bireyin düşünceleri, geçmişten getirdiği yetenekleri, deneyimleri, becerileri, bilgileri ve eğitimleri.
- Yüksek motivasyon ve ilgi, farklı öğrenme biçimlerine başvurmak, teşvik edici, kapsayıcı ve ulaşılabilir olmak.

WOOD BADGE'İN AMACI

- Rollerini ne olursa olsun izcilikte yetişkinlerin eğitimi, gelişimi ve tanınması için bir çerçeve sağlamak.
- İzcilikte yetişkinleri ve ulusal organizasyonları desteklemek için temel ve ileri düzeylerde gerekli yeterliliklerle donatmak.
- Temel küresel ilkeler ışığında, ulusal izcilik organizasyonlarında yetişkinlere dair ortak bir anlayış geliştirmek.
- İzcilikte yetişkinlere, yaşam boyu öğrenme sürecinin bir parçası olmaları gerektiği duygusunu aşımak, bu yolda yeni beceriler öğrenmeleri için fırsatlar sunmak.
- İzci Hareketi'nde aidiyet ve birlik duygusunu güçlendirmek.

“Wood Badge Çerçevesi”, Wood Badge Eğitim Planı'nın altında yatan temel destekleyici yapının ana hatlarını vermektedir. Daha fazla yetişkinin izciliğe katılması ve yetişkinlerin katılımının artırılması için, motivasyon unsurlarını temsil eden bir teori ve uygulama olarak ulusal izcilik teşkilatlarına büyük katkı sağlar. İzciliği desteklemek, gereken yetkinlikleri elde etmek için ve uzun vadede İzci Hareketi'nin büyümesini olumlu etkiler.

“Çerçeve”nin odak noktası olan Wood Badge Eğitim Programı, izcilikte yetişkinlerin gençlerle ilgili bir izcilik deneyimi yaşamaları için gerekli bilgi, beceri, tutum ve davranış açısından yeterliliklerini geliştirmelerine olanak tanır. Bu olanak diğer öğrenme ve eğitim fırsatları ile pekişecektir.

Akademik başarılar, kurslar ve deneyimler gibi önceki öğrenmeler, yetişkin eğitimi ve gelişimi sürecinde dikkate alınmalıdır. Wood Badge, bu eğitimin eğitim kriterlerini karşılayan yetişkinlere verilen bir tanınma sembolüdür.

Wood Badge Eğitimi, yetişkinlerin daha etkili ve anlamlı bir role sahip olmalarına yardımcı olma yolunda çok çeşitli dahili ve harici öğrenme fırsatlarından oluşur.

Wood Badge Eğitimi bir yetişkine, belirli bir dizi eğitimi görüp yeterli seviyeye ulaştığında verilir.

“Çerçeve” belirlenen amaçlar doğrultusunda oluşturulmuş kuruluşlar tarafından değerlendirilmelidir.

WOOD BADGE EĞİTİM PROGRAMI



WB2 PROGRAMI

WB2 ister liderlik ister destek seviyesinde olsun, izcilikle ilgilenen tüm yetişkinlere açık bir eğitim programıdır. Yavru-kurt, İzci, Ergin (Seçkin) İzci gibi farklı yaş gruplarında çalışanlar için uygulanabilir.

Amaçları şunlardır:

- Gençlere liderlik etmek ve/veya Gençlik Programı'nın uygulanmasını desteklemek.

- İzcilikte yetişkinlere liderlik etmek ve onlara yardım etmek.

Wood Badge Programı kapsamında, ek yeterliliklere ulaşmak için başka eğitim ve geliştirme fırsatları da sunulabilir. Bu programlar ister tasarım ister geliştirme düzeyinde olsun yetişkinlere yöneliktir.

Söz konusu eğitimler iki seviyeye ayrılır: *Wood Badge 2* ve *Wood Badge 3*.

Ülkelerde çalışmakta olan teşkilatlar, hangi işareti hangi seviyede vereceklerine kendileri karar verirler.

WB3 PROGRAMI

Yönetim, planlama ve uygulama seviyelerinde olan yetişkinler içindir. Aşağıdaki özellikleri geliştirmelerini sağlar:

- Gençlik programı içinde rol oynayan yetişkinlerin işlerini kolaylaştırmak.

- Zararlardan Korunma, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık gibi alanlarda çalışan yetişkinlerin işlerini kolaylaştırmak.

- Eğitim ekiplerini, eğitim etkinliklerini, liderlerin öğrenme süreçlerini kolaylaştırmak.

- Ulusal etkinlikleri ve yetişkinlerden oluşan ekiplerin işlerini kolaylaştırmak.

- İzcilik yaşam döngüsündeki gençlik veya yetişkin programlarını uygulamak için strateji geliştirmek.

- Zararlardan Korunma, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık vb. alanlarda çalışan yetişkinler için destek sistemlerinin kavramsallaştırılması ve tasarlanmasına yardımcı olmak.

- Eğitim sisteminin ve eğitim etkinliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak.

- Ulusal, bölgesel ve dünya çapındaki olayların kavramsallaştırılması, tasarlanması ve yönetimini desteklemek.

Wood Badge Eğitim Programı'nı tamamlamak izcilikteki her yetişkinin hedefi olmalıdır. Bu metot, kişisel yetkinlikleri geliştirmenin harika bir yoludur ve başarının tanınmasının işareti olarak ödüllendirilir. Bu nedenle, izcilikte yetişkinlere (kişisel gelişim yollarına bağlı olarak) WB3 ve WB4 gibi daha geniş gelişim fırsatlarını elde edecekleri yollar açılmalıdır.

WB3 ve WB4'ün elde edilmesinin daha geniş bir bakış sağlayacağı, izciliğin diğer alanlarını da içereceği kabul edilmiştir.

WB3 ve WB4'e yönelik bir eğitim programı, özel olarak bir eğitimden daha fazlasını kapsamalıdır. Bu nedenle, tamamlama ve tanınma sonrasında yetişkinler, kazandıkları yetkinliklerine uygun seviyede 3 veya 4 Tahta takarlar.

Ulusal organizasyonlar tarafından değerlendirilen ihtiyaçlara göre, WB3 ve WB4'ün eğitim programlarında, "İzcilikteki Yetişkinlerin Gençlik Programı", "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık" gibi konulara yer verilir.

Tüm yetişkinlerin WB3 ve WB4 seviyelerine ilerlemesi gerekmez. Bu tür kararlar ülkelerde faaliyet gösteren organizasyonlar tarafından ihtiyaç ve gereksinimlere göre verilir.

WOOD BADGE PROGRAMI'NIN TEMELİNİ OLUŞTURAN İLKELER

Ülke çapında faaliyet gösteren izcilik kuruluşları Wood Badge eğitimini düzenlerken aşağıdaki hususları dikkate almalıdır:

SÜREKLİ GELİŞİM

İzcilikte yetişkinler sürekli olarak gelişiyor ve çeşitli biçimlerde öğreniyor, yeni beceriler, bilgiler, elde ediyor. Hem iç hem de dış öğrenme fırsatlarının (bazen “önceki öğrenmenin tanınması” olarak anılır) değerlendirmeye alınması gerekiyor.

TEMEL ALANLAR

Bir Wood Badge Eğitim Programı, Temel İzcilik, Liderlik ve Takım Yönetimi, Proje Yönetimi, İletişim ve Yetişkin Gelişimi gibi yapısal alanları kapsamalıdır. Wood Badge'in bir dizi yeterlilikle bağlantılı olduğu durumlarda, bunları amaçlı ve mantıklı bir şekilde kümelemek gerekir.

ÇOKLU GİRİŞ NOKTALARI İLE İLERLEME

Bir yetişkin sürece önceki öğrenmeleri ve deneyimleri doğrularak dahil edilmelidir. WB2 ve WB3 seviyelerine yükseltmek için, her bireyin özel gelişimi göz önünde bulundurulmalıdır.

ZAMANA BAĞLI DEĞİL

Daha yüksek bir gelişim düzeyine ulaşmak için herhangi bir zaman kısıtlaması olmamalıdır. Her birey kendi hızında ilerler. Ancak makul bir tamamlanma süresi öngörülmelidir (duruma göre üç yıl içinde önerilir).

UYGULANABİLİR

Wood Badge Eğitim Programı'nın uyarlanabilir ve esnek olması gerekir. Gençlerin, yetişkinlerin ve ulusal organizasyonların değişen ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde tasarlanmalıdır.

İZCİ METODUNU BİLMEK VE KULLANMAK

İzci Metodu, başarıya ulaşmamız için kullandığımız temel yaklaşım ve eğitim aracıdır.

Wood Badge Eğitimi, İzci Metodu'nda olduğu gibi, “*yaparak öğrenmeye*” net bir şekilde odaklanır ve bu fikrin başarılı bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunur. Aynı zamanda, İzci Metodu'nun yetişkinlerin öğrenme sürecine uyarlanmış unsurları sayesinde, Yetişkinler Gençlik Programı'nın uygulanması için gerçekçi bir anlayış geliştirir.

ZARARDAN KORUNMA

Zarardan Korunma'nın ilkelerinin ve uygulamalarının sağlanması için güçlü olarak ahlaki ve değerlere dayalı bir sistem oluşturulmalıdır. Wood Badge eğitimi öncesinde, sırasında ve

sonrasında, tüm uygulama seviyelerinde Zarardan Korunma İlkeleri'nin anlaşılması ve bunlara bağlı kalınması gerekir.

BİREYSEL GELİŞİMİN TANINMASI

Bir yetişkinin mevcut seviyesi ve bireysel gelişimi, rolle ilgili bir dizi kriter veya gereksinime göre kontrol edilerek değerlendirilmeli, çapraz eşleştirilmelidir. Seviyeler ve gereksinimler üzerinde ulusal düzeyde anlaşma sağlanmalıdır. Wood Badge (tüm seviyelerde), bir kişinin belirli bir dizi yeterlilikte olduğu, belirli bir seviyeye ulaştığı kabul edildiğinde verilir. Bu durum, ilgili kuruluşlar tarafından bir tanıma ve doğrulama sistemine göre değerlendirilmelidir.

WOOD BADGE YETKİNLİKLERİ⁶

Wood Badge Eğitim Programı'nın temelini oluşturan ilkelere de belirtildiği gibi, "Wood Badge Yetkinlik Çerçevesi" aşağıdaki konu ve kümelerdeki yeterliliklerin gelişimini kapsamalıdır:

- **İzciliğin Temel Özellikleri**, Gençlik Programı'nın uygulanması, Vizyon ve Büyüme, Zarardan Korunma, temel izcilik meseleleri
- **Liderlik ve Yöneticilik**, ekip yönetimi ve geliştirme, inisiyatif alma, değişime liderlik etme, öğrenen organizasyon gibi konular
- **Proje Yönetimi**, planlar ve çözümler üzerinde çalışma, sonuçlara ulaşma, başarıyı değerlendirme, proje yönetimi ve benzerleri
- **Anlamlı İletişim**, etkili ve kültürel altyapısı sağlam bir biçimde iletişim kurmak
- **Yetişkin Gelişimi**, öğrenmeyi kolaylaştırmak, eğitim düzenlemek gibi yetişkin gelişimi, koçluk ve mentörlük desteği sağlamak

Önerilen her konu, çeşitli eğitim programları aracılığıyla geliştirilen bir yeterlilik listesine sahip olmalıdır. Wood Badge Yetkinlikleri'nin örnekleri WOSM hizmetlerinde sunulmaktadır.

6 Yetkinlik, zorluklarla karşılaştığında uygulanan, meselelerin üstesinden başarılı bir şekilde gelinmesini sağlayan bilgi, beceri, tutum ve değerlerin bileşimidir.

TANIMA İŞARETLERİ

1955'te Kanada'da gerçekleşen 15. Dünya İzci Konferansı'nda, Wood Badge Eğitim Programı ve Wood Badge Eğitim Sistemi ile bağlantılı çeşitli amblemler kabul edildi.

Bugün çoğu ülke amblemleri veya sembolleri aşağıdaki gibi kullanır:

- **The Wood Badge Woggle:** Yuvarlak meşinden yapılmış “Türk Cevizi” fular bağı.
- **Tahta İşaretler:** Dinizulu kolyesinin bir kopyası, boyna bir meşin şeritle veya kordon vasıtasıyla takılır.
- **Wood Badge Fuları:** Enseye isabet eden bölümünde bir MacLaren Tartan parçası boz renkte üçgen bir kumaş.
- **Wood Badge Sertifikası:** Eğitimlerin tamamlandığını gösteren yazılı bir teyit.

DIŞ TANIMA İŞARETLERİ

Bazı durumlarda, üniversiteler, teknik ve ileri eğitim kolejleri, mesleki eğitim ve öğretim kurumları, devlet daireleri ve idari organlar, okullar ve şirketlerle işbirliğine gitme gibi imkânlar doğabilmektedir. Bu tür fırsatların mevcut olduğu durumlarda, sözü edilen kuruluşlarla çeşitli düzenlemeler yapılabilir.

Bu tür çalışmalar izcilik yoluyla sağlanan eğitim ve kişisel gelişim fırsatlarına değer katsa da “Çerçeve”nin kapsamında değildir. Ulusal düzeyde çalışan organizasyonlar Wood Badge Eğitim Programları'na ek iyileştirmeler sağlamak için bu olasılıkları değerlendirmelidirler. Ancak, Wood Badge'in tüm seviyelerinin tanıtımı öncelik taşımaktadır.

UYGULAMA KILAVUZU

HER KURULUŞ ŞUNLARI YAPMALIDIR:

- İlgili rollerin veya atamalarının her biri için, iŐ tanımı-
nı geliştirin veya gözden geçirin.
- Mevcut eğitim programını ve/veya yetişkin gelişim
programını, ihtiyaçlara ve mevcut yetişkinlere göre değerlen-
dirin.
- Ulusal organizasyonların tüm yetişkin pozisyonları
için, uygun yetkinlikleri listeleyin.
- Yetkinlik kümelerini tanımlarken mevcut dış tanınırlı-
ęı dikkate alın.
- Farklı Wood Badge programlarındaki yetkinlikleri ve
ayrıca Gençlik Programı gibi alanlardaki fırsatları kümeleyin
(sınıflandırın).
- Hazırlık, uygulama ve takipten sorumlu olacak
yapı(lar) ve/veya ekip(ler)i tanımlayın.
- Wood Badge Programı'nı uygulamak için prosedü-
rü oluşturun; modüler Őemalar, diğer geliştirme alanları ve
e-öğrenme, yatılı eğitim, deneysel öğrenme vb. gibi farklı uygu-
lama yöntemleri bu süreçte teşvik edilmektedir.
- Wood Badge Programı için değerlendirme araçları ve
stratejileri tasarlayın ve geliştirin.
- Wood Badge programlarına katılan yetişkinlerin ölçü-
lebilir ilerleme ve performans düzeylerini belirleyin.

- Tasarım/incelemeden sonra, pilot veya deneme uygulama aşaması bir genel bakış sağlayabilir ya da daha fazla iyileştirme gerekebilir.
- Wood Badge Programı, yetişkinlerin harekete katılmasına ve elde tutulmasına yardımcı olacak bir araç olarak da işlev görmeli, esnek ve dinamik bir şekilde uygulanmalıdır. İzcilikte Yetişkinler Gençlik Programı'ndaki değişikliklere dayalı olarak, periyodik bir biçimde (örneğin her 5 yılda bir) gözden geçirilmelidir.

MÜMKÜN OLABİLECEK DESTEK

Kaynakları bulun:

İzcilik hizmetindeki yetişkinlerden, politika ve pozisyon belgeleri, araç setleri ve kılavuzlardan e-öğrenme kurslarına, yüz yüze desteğe, atölye çalışmalarına kadar çok çeşitli kaynaklar edinebilirsiniz. Bunlar, yalnızca dünya ve bölgesel düzeylerde izcilik tarafından üretilen ve sağlanan kaynaklar değil, aynı zamanda ulusal organizasyonların iyi uygulamaları, hatta ilgili dış kaynaklar da olabilir.

Destek isteyin:

Destek ve tavsiye için ilgili WOSM Bölgesel Destek Merkezi'nize ulaşmayı düşünün. İzcilikte Yetişkinler Öz-Değerlendirme Aracı'nı tamamlamak, ulusal organizasyonların ihtiyaçlarını değerlendirmenize ve destek talep etmenize yardımcı olacaktır. WOSM Servis Platformu üzerinden Servis Talebi gönderebilirsiniz ve WOSM Destek Merkezleri servisi desteği sağlayabilir.

Ağ oluşturun:

Bir Bölgesel Yetişkinler İzcilik Ağı veya etkinliğine katılın ve benzer zorluklara sahip bir ulusal organizasyonlar ağı oluşturun. Ortak bir proje hazırlayın ve dış fonlara başvurun. Alternatif olarak, iyi uygulamalar hakkında fikir edinmek için sizinkine benzer sorunları çözen ulusal organizasyonlar ile ağ kurun.

YAPILAR VE SORUMLULUKLAR

Wood Badge Çerçevesi'nin uygulanmasında ulusal, bölge ve dünya düzeylerinin belirli rolleri ve sorumlulukları vardır.

ULUSAL SEVİYE

- Wood Badge Çerçeve yapısı ve eğitim programlarını entegre ederek İzcilikte Ulusal Yetişkinler Politikası'nın geliştirilmesi veya gözden geçirilmesini sağlayın.
- WOSM'un Wood Badge Çerçevesi önerisine göre Wood Badge Programı'nı uygulayın.
- Eğitim içeriğinin değerlendirilmesi, Wood Badge Eğitim Planı, eğitim ekibi yapısı, Gençlik Programı sunumunun kalitesi ve genel olarak izcilik gelişimi üzerine araştırmalar yapın.
- Wood Badge sahiplerinin idari yönetimini sağlayın.
- Gözden geçirilmiş Wood Badge Eğitim Planı'nı adultinscouting@scout.org aracılığıyla Dünya İzci Destek Merkezi'ne iletin.

BÖLGESEL SEVİYE

- Wood Badge Çerçevesi'nin ve eğitim sisteminin benimsenmesi, oluşturulması, iyileştirilmesi ve gözden geçirilmesi konusunda ulusal organizasyonlar desteklenmelidir. Bunun için, yukarıda belirtilen çeşitli destek önlemleri göz önünde bulundurulabilir.

- Ulusal kuruluşlara yardımcı olabilecek veya ilham verebilecek uzmanlık ve araçları belirleyin.
- Ulusal izcilik kuruluşlarının bu alandaki deneyimlerini paylaşmak için bölgesel ağlar kurun (veya kullanmaya) teşvik edin.
- Tüm ulusal organizasyonlara fayda sağlayabilecek Wood Badge şeması uygulamasına ilişkin tavsiye ve girişimleri toplayın ve diğer izci bölgeleri arasında paylaşın.

DÜNYA SEVİYESİ

Wood Badge Çerçevesi'nin tanıtılması ve ulusal ve bölgesel tavsiyeler temelinde sürekli iyileştirilmesi gerekir.

Ulusal izcilik kuruluşlarını desteklemek için genel araç ve malzemelerin üretiminin geliştirilmesi ve koordinasyonu sağlanmalıdır. Genel araçlar, sonunda, ortak bir referans sistemi oluşturacaktır.

Wood Badge Çerçeve Uygulaması'nın izlenmesi ve değerlendirilmesi, gerektiğinde güncellenmesi ve her dokuz yılda bir İzcilikte Dünya Yetişkin Politikası'yla (World Adults in Scouting Policy) birlikte gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Wood Badge Çerçevesi'ni uygulayan ulusal organizasyonların gözden geçirilmiş Wood Badge Eğitim Programları'nın toplanması ve bir veritabanınının oluşması, iyi sonuçlar verecektir.

EK 1: NEREDEN GELİYORUZ?

İzcilik Politikasında Dünya Yetişkinleri'nin amacı, Dünya İzci Gençlik Programı Politikasında olduğu gibi, İzcilik Misyonu'nu desteklemektir. Bu amaca, tüm yetişkinler için daha iyi destek ve yönetim sağlayarak, gençlere daha iyi hizmetlerin sağlanmasıyla sonuçlanarak, her düzeyde liderlik kalitesinin iyileştirilebileceği yol ve araçların geliştirilmesiyle ulaşılır. Bu hiçbir şekilde yeni bir politika değil, köklü gelenekleri ve uygulamaları bir araya getirmektir. Daha önceki tüm politikaların birleştirilmesi ve yorumlanmasıdır.

İzcilikte Lider Eğitimi, 1907'de Brownsea Adası'ndaki deneysel bir kampla başlayan İzcilik Hareketi'nin kendisi kadar eskidir.

Zamanının çoğunu “fikirlerini yaymak ve izciliğin gelişmesini sağlamak” için kullanmasına rağmen, Baden Powell ilk zamanlarda İzci Ustaları'nın eğitimlerine bizzat katıldı. 1911 ve 1912 yıllarında kişisel olarak iki kurs düzenledi, akşam seansları sırasında bir dizi konuşma yaptı, konferans verdi.

Bu konuşma ve konferanslar, *Birmingham Kursu'ndan İzci Ustaları Eğitim Dersleri* adlı iki kitapçıkta yayımlandı. Bu çalışmalar 1913 gibi erken bir tarihte “Wood Badge Eğitimi” haline getirildi.

Eğitim, oba sistemi, dengeli bir teori ve uygulamalardan oluşuyordu.

Savaş kapıyı çalmıştı. 5.000'den fazla lider ve daha yaşlı izcinin öldürüldüğü ve çok daha fazlasının yaralandığı Birinci Dünya Savaşı sonrasına kadar eğitim modeli resmileştirilemedi.

Baden Powell, izciliğin inanılmaz büyümesiyle, liderlerin yardımseverliğine ve coşkusuna uygun bir karşılık olmak üzere eğitim oluşturma sorununu kişisel olarak ele aldı. Bunu şu sözlerden anlıyoruz:

“Ben gittikten sonra, izciliğin geleceğini Wood Badge belirleyecek. Neyin ne anlama geldiğini, niyetlerimin ve hedeflerimin neler olduğunu, liderler Wood Badge sayesinde anlayacaklar.”

1918’de İskoçya’daki Roseneath Bölge Komiseri Bois MacLaren, Doğu Londra’daki Stepney’deki Roland House’a gitti ve izciler için bir kamp alanı satın almayı teklif etti. Yerel bir İzci Ustası, onları Epping Ormanı’nın kenarında, kuşları izlemeye gittiği yıkık bir araziden haberdar etti. Arazi birkaç yıldır satılıktı. Baden Powell da o zamanlarda kendi eğitim merkezi arıyındaydı. İyi bir tesadüf olmuştu. Gilwell Park ziyaret edildi. Maclaren’in cömertliği sayesinde, elli dört dönümlük arazi üzerindeki, bugün Beyaz Saray olarak anılan Gilwell Hall birlikte satın alındı. Gilwell Park 1919’da izciler için kamp ve eğitim alanı haline getirilmek üzere The Scout Association’a (İngiltere) teslim edildi. Mülkün adı 1929’da Gilwell Park olarak değişti.

İLK WOOD BADGE KURSU

İlk Wood Badge kursuna Francis Gidney Kamp Şefi olarak atandı. İlk resmi eğitim 8 Eylül 1919’da, 1913’te belirlenen temel hatlar göz önünde bulundurularak başladı.

Gidney, İzci Lideri rolünü üstlendi ve katılımcılar üç obaya ayırdı: Boğalar, Kuzgunlar ve Curlews (bir çeşit su kuşu). Bu yolla bir İzci Oymağı’nın üyesi olmanın nasıl bir şey olduğunun anlaşılması sağlanmış oluyordu.

Ders müfredatı bir dizi pratik beceri, öncülük, ahşap işçiliği, saha çalışması ve yol bulma gibi konulardan oluşuyordu. Bir haftalık bu kampta, temel ilkeler üzerine konuşuldu. Pratiği de kapsayacak biçimde teori üzerinde duruldu. Çalışmalar esnasında, sahada gerçekleşecek idari konularda dersler de vardı.

Baden Powell'ın kendisi de dahil olmak üzere, kursları yürütenlerin yöntem becerisi, kaliteleri ve kişilikleri, aslında pek de kolay tanımlanamayan “İzci Ruhı”nın benzersiz ve doğrudan bir şekilde yaşanmasını sağladı.

Liderlerin hareketteki rolleri ve yüksek motivasyon seviyesi sayesinde bir vizyon duygusu gelişti. Eğitim Londradaki 25 Buckingham Palace Road'daki İzcilik Merkezi'nin ziyareti ve Baden Powell'ın katıldığı öğle yemeği ile sona erdi.

Rahip Charles Hines pilot kursa katılanlar arasındaydı. Hines sonradan, Baden Powell'ın Dinizulu'nun kolyesindeki boncuklardan birini kullanarak yarattığı Wood Badge'yi almasını şöyle hatırlayacaktı:

“Bu tarihi kolye, bir omurga kadar sert olan bir meşin şerit üzerine, çift kenarlı minyatür balta başları şeklinde, sıkıca dişli, çapraz küçük tahta boncuklardan oluşuyordu. Baden Powell bu boncuklardan birinin Epping⁷ gürgeninden yapılmış bir replikasını pirinç bir perde kancasına bağladı, yakama tutturdu ve onu ‘kursun verimliliğine dair bir sembol yapmaya karar verdiğini’ duyurdu. Bu tahta işaret kamp yönetimi tarafından Dinizulu Tahta İşareti olarak adlandırıldı. Daha sonra, erkek kardeşlerimin her birine orijinal boncuklardan birini ve küçük bir parça Epping gürgeni verdi; bu parçadan bir kopya oluşturup rozetlerini yapmalarını istedi.”

7 İngiltere'nin Essex bölgesinde bir yerleşim.

LİDERLERİN EĞİTİMLERİNİN DAHA DA GELİŞTİRİLMESİ

İlk deneysel kursun başarıyla tamamlanmasının ardından, Aralık 1919'da Baden Powell katılanlara bir mektup yazdı. O mektuptan kısa bir alıntı:

“Kış boyunca zaman bulabilirsiniz, Gilwell Park'ta edindiğiniz fikirlerin bazılarını sohbetler, çalışma grupları veya hafta sonu kampları aracılığıyla bulunduğunuz bölgelerdeki diğer İzciler Ustaları'na aktarmaya çalışacağınızı içtenlikle umuyorum. Birçoğunun bu eğitimi hevesle karşılayacağından eminim. Verimliliği geliştirmelerinde onlara çok yardımcı olacaktır.”

Baden Powell'in *Aids to Scoutmastership*⁸ isimli kitabı 1919'da yayımlandı. Mayıs 1921'de Yavrukurtlar için ilk eğitim kursu düzenlendi. Liderlere Wood Badge yerine, Akela İşareti olarak bilinen meşin bir şeridin üzerinde bir kurt dişinin kopması verildi. Eğitim veren liderler bir yerine iki Akela dişi takabileceklerdi.

1926'da Wood Badge tasarımının hem İzciler hem de Yavrukurt liderleri için kullanılmasına karar verildi, ancak isimler “Yavrukurtlar İçin Akela İşareti” ve “İzciler İçin Tahta İşaret” olmaya devam edecekti. Liderlerin hangi bölüme ait olduğunu göstermek için tahta işaretlerin üzerine renkli bir boncuk daha eklendi. Yavrukurt Liderleri için sarı, İzciler Liderleri için yeşil boncuklar kullanıldı. 1927'de Rover Scout (Ergin İzciler) Liderleri için kırmızı bir boncuk ilave edildi. Bu fikir pek itibar görmedi

8 Baden Powell'in bu kitabının kapağında aynı zamanda “The Theory of Scouting for Scoutmasters” (İzciler Liderleri İçin İzciliğin Teorisi) ibaresi vardı. (ç.n.)

ve 1928'den itibaren kullanılmasına son verildi. Wood Badge evrensel olarak tanınır, bilinir hale geldi.

Baden Powell'ın Wood Badge ile ilgili bir önerisi daha vardı:

“Gilwell Park'ta eğitim gören İzci Ustaları'nın bir başka rozet daha takmaları gerekir!”

Önerisi, şapkaya takmak için ucu püsküllü bir biju oldu. Bu konu, kurs devam ederken henüz sonuçlanmamıştı. Powell'ın sekreteri Eileen Nugent 15 Eylül 1919'da İzcilik Teşkilatı'nın Başkanı Percy Everett'e şunları yazdı:

“Baş İzci, ‘Kaptan’ Gidney’e, eğitim kursunu geçen İzci Ustaları için şu süslemeyi önerdi: Şapkanın etrafındaki kordonlar yerine, şapkanın bağcıklarının ucuna bir boncuk, üç sınıfta: Ahşap, Bronz ve Beyaz Metal.”

Everett de eğitimin şefi olan “Kaptan” Gidney'den kursun sonunda verilmek üzere, Şef'in boynundaki gibi bir işaret için hazırlık yapmasını istedi.

WOOD BADGE'E GERİ DÖNELİM

Eylül 1919'daki ilk eğitimden bu yana, yetişkin gönüllüler Wood Badge ile ödüllendirildiler. Temel işaret, meşin bir şeridin ucuna takılan iki tahta işaretten oluşur. İzciliğin bu ikonik sembolünün, efsane haline dönüşen kökenleri ve gelişimi zaman içinde karıştırıldı. Birleşik Krallık'ta bulunan izcilik koleksiyonlarını kullanarak kapsamlı araştırmayı tamamladık ve hikâyeyi bir araya getirdik.

Wood Badge'in son tasarımını, İzçiliğin Kurucusu Robert Baden Powell gerçekleştirdi. Bunun için Güney Afrika'dan getirdiği bir kolyeden ilham aldı.

1888'de Baden Powell, İngiliz Ordusu ile Afrika'da görev yapıyordu. Takip esnasında, yerel bir lider olan Şef Dinizulu'nun terk edilmiş kampına girdi. Kolyeyi buldu, hatıra olarak aldı ve ona "Dinizulu'nun Kolyesi" adını verdi. 1925 yılında, çekmiş olduğu fotoğraflardan birinde, bir yerlinin boynunda aynı kolyeyi görecekti.

Şef Dinizulu'nun torunu Mangosuthu Buthelezi yıllar sonra "Ahşap işaretler Zulu savaşçılarının bazı sınavlarda zaferleri ve kahramanlıkları temsil ettikleri için çok değerli olarak kabul edilir" dedi. Orijinal ahşapların tümünün gerçek sahiplerine iade edilmesini talep etti. Dünyanın dört bir yanına dağılmış olan "Tahta İşaret"leri bir araya getirmek artık imkânsızdı. 1987'de, Güney Afrika'daki önemli bir izci toplantısında Şef Dinizulu'nun ailesine sembolik bir davranışta bulunuldu. Wood Badge'lerden oluşan bir kolye takdim edildi. Buthelezi, yıllar sonra bu konuda şunları söyledi:

"Bu hediyeyi almaktan onur duydum. Bu durum benim için, böylesine kalıcı, haysiyetli ve başarıya sahip bir hareketin ülkeye, halkımın arasından doğduğunun kabulü anlamına geliyor. Bugün, izci yetiştirmede kullanılan uluslararası uygulamaların çoğu, doğrudan kendi Zulu kültürümden ve diğer Afrika halklarının kültürlerinden alınmıştır.

İzçilerin kullandığı gibi takdire şayan bir müfredat aracılığıyla gençlerin eğitim ve öğretiminin, aslında Afrikalılar olarak bize çok tanıdık gelen özelliklerden ilham aldığını bilmekten gurur duyuyorum."

Zaman içinde izcilik için çok önemli bir hal alacak Dinizulu'nun Kolyesi Baden Powell'ın askeri kariyerinin tek hatırası değildi. 1899-1900'da Baden Powell, Mafeking Kuşatması sırasında (2. Boer Savaşı, Güney Afrika) Britanya Ordu Komutanı'ydı. Kuşatma sırasında yaşlı bir Güney Afrikalı beyefendiyle sohbet etti. O da Baden Powell'a annesinin şans için kendisine verdiği ve boynuna taktığı örme deri bir tılsım hediye etti.

Wood Badge, 1919'da Gilwell Park'ı satın almak için 7000 sterlin bağışlayan William de Bois Maclaren'i onurlandırmak için üzerinde Maclaren Klanı'nın ekosesini taşıyan boz bir atkıyla birlikte verilir. Bu arada Maclaren'in, Gilwell'de bulunan eski evin iyileştirilmesi, Beyaz Saray haline getirilmesi için ayrıca 3000 sterlin daha verdiğini de unutmayalım.

Meşinden örülü Türk Cevizi fular bağı (Woggle) İlk Gilwell İzci Grubu'nun, öteki adıyla Gilwell Oymağı 1'in üyeliğinin bir işaretidir. Tahta Rozet alanlaraysa "Wood Badge'liler" veya "Gilwell'liler" denir.

WOOD BADGE EĞİTİM PLANI

Wood Badge geleneği yıllar boyunca sürdürüldü ve bugüne kadar geldi. Konuyla ilgili konuşmalar ve yazılarda elbette öncelikle Birleşik Krallık'taki gelişime atıfta bulunulur.

1922'de Paris'te yapılan ikinci "Uluslararası İzci Konferansı"nın (şimdiki adıyla Dünya İzcilik Konferansı) hemen ardından, delegelerin bir kısmı eğitime katılmak için Kanal'ı geçti ve İngiltere'ye gitti. Gilwell Park üye derneklerin anlaşmasıyla resmi olarak neredeyse elli yıl etkinliğini korudu ve uluslararası bir boyut kazandı.

Sonraki yıllarda, Gilwell Park'ta Kamp Şefi tarafından atanan "Kamp Şef Yardımcıları"nın) önderliğinde, Ulusal İzcilik

Kuruluşları, esas olarak Gilwell Eğitim Modeli üzerinden kendi eğitimlerini geliştirdiler. Bu durum, İzci Hareketi'ndeki birliğin korunmasına çok önemli bir katkı verdi ve Gilwell Park aracılığıyla Dünya İzciligi'ne paha biçilmez bir hizmette bulundu.

Bununla birlikte, ilk yirmi yıl boyunca, görevi ünite liderlerini eğitmek olan Kamp Şef Yardımcıları'nın belli bir eğitim planı yoktu. Bu boşluğu gidermek için, potansiyel kamp şef yardımcılarından, izci gruplarının liderlerinden ve komiserlerden ikinci bir Wood Badge Kursu'na katılmaları istendi.

Birleşik Krallık'ta "Kamp Şef Yardımcıları" için ilk deneysel kurs 1947'de Gilwell Park'ta düzenlendi. (Sonraki yıllarda diğer ülkeler de –özellikle Kanada– benzer kurslar düzenlediler.) Bilindiği gibi, resmi Eğitim Takımı Kursları (Training the Team Course) 1956 yılına kadar Kamp Şefi'nin yönetiminde hep Gilwell Park'ta yapıldı. İlk kursun başarılı olmasından sonra, Cambridge'de düzenlenen 16. Dünya İzcilik Konferansı'nda uygulamanın devamının getirilmesine karar verildi.

Bu karar uygulandı ve daha sonra "Uluslararası Eğitim Takımı Kursu" olarak bilinen kurs, dünyanın birçok yerinde yapıldı. Ancak, zamanın geçişi ve hareketin dünya çapındaki sürekli büyümesiyle, dünyadaki ulusal oluşumların koşulları ve ihtiyaçları değişti. Ünite liderlerinin eğitim ihtiyaçları sürekli değişiyor ve çeşitleniyordu. Uzun bir süre birçok ulusal organizasyonun ihtiyaçlarını yeterince tatmin eden yerleşik eğitim modeli, hızla artan sayıdaki organizasyonların geniş çapta farklılaşan ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli esnekliğe sahip değildi.

EĞİTİM KOMİTESİ'NİN YAPISI

1961 yılında, Dünya Komitesi'nin bir alt komitesi olarak Dünya Eğitim Komitesi kuruldu ve Ulusal Eğitim

Komiserleri'nin atanması için önerilerde bulunuldu. Bu, dünya çapında, belirlenmiş bir eğitim altyapısının oluşturulmasına yönelik ilk adımdı. Birkaç yıl sonra, Dünya Eğitim Komitesi, Yetişkin Lider Eğitimi hakkında kapsamlı bir rapor hazırladı.

1969'da Helsinki'de düzenlenen 22. Dünya İzcilik Konferansı'nda yeni bir politika yürürlüğe sokuldu. Yeni politika, ünite liderlerinin ve sırayla onları eğitenlerin eğitim yöntemlerinin koordinasyon sürecinin kabulü ilkesini onayladı. Yeni yaklaşım "birlik" ve "esneklik" ikili ilkesine dayanıyordu. Böylelikle, ülkelerin ulusal organizasyonlarının kendi ihtiyaçlarına uygun eğitim programlarını kendilerinin geliştirmeleri ve Ulusal Eğitim Ekipleri oluşturmaları tavsiye edilmeye başlandı. Tüm bölgelerde kademeli olarak Bölgesel Eğitim Komiteleri kuruldu.

Ülkelerdeki organizasyonları desteklemek, gelişmelerinde onlara yardımcı olmak için bir eğitim modeli ve "eğitmenlerin eğitimi" politikası geliştirilmeliydi. Bu politika 1977 yılında Montreal'de düzenlenen 26. Dünya Konferansı'nda karara bağlandı. İlk testlerden sonra Dünya Eğitim Komitesi, bu kez Dakar'daki Dünya Konferansı'nda politikanın geçerliliğini teyit eden olumlu bir değerlendirme raporu sundu.

Bu arada, Ulusal Eğitim Komiserleri'nin yürürlüğe konulmuş politikayı uygulamada yardımcı olmaları için *Uluslararası Eğitim Elkitabı*'nın yeni bir versiyonu yayımlandı. Dünya İzcilik Bürosu -dünya ve bölgesel düzeylerde- ilgili eğitim modellerini geliştirmelerine, kendi kurslarını düzenlemelerine ve eğitmenlerinin beceri ve yeteneklerini artırmalarına yardımcı olmak için organizasyonlara doğrudan yardım sağladı.

İZCİLİKTE YETİŞKİNLER

Paris'te düzenlenen 32. Dünya İzcilik Konferansı'na "İzcilikte Yetişkinler" adlı bir çalışma sunuldu. Çalışma, diğer konuların yanı sıra eğitim unsurlarını da kapsayacak biçimde yetişkin kaynaklarının yönetimine ilişkin temel ilkeleri özetliyordu.

Bu ilkelere dayanarak, 1993 yılında Bangkok'ta düzenlenen 33. Dünya İzci Konferansı'nda "Dünya Yetişkin Kaynakları Politikası" kabul edildi. Böylece Yetişkin Lider Eğitimi, yetişkin kaynaklarının yönetiminin ayrılmaz bir parçası haline geldi.

Bu politikaya göre, Yetişkin Kaynaklarının Yönetimi (göreve kabul, destek-eğitim, takip) tüm yönleri iç içe geçmiş bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bireysel düzeyde "Hareketteki Liderlerin Yaşam Döngüsü" kavramına vurgu yapar. Yeni politikaya göre, destek ve eğitim alanlarına, politika geliştirmeye, eğitimde esnekliğe, herkesin eğitim fırsatlarına kolay erişimine ve yetişkin liderlerin kişisel gelişimlerinin işlevsel eğitimleriyle eşit ve birlikte sürdürülmesine dikkat çeker.

Yeni yaklaşıma göre, organizasyonlarda eğitim ve destek işlevleri ile destek ve eğitim sağlayıcılarının rolü birlikte değer kazanır. Bu yolla daha büyük resmin bir parçası haline gelirler ve kapsadıkları yetkinlik yelpazesi önemli ölçüde genişler.

WOOD BADGE'İN ÇERÇEVESİ

1993'te yürürlüğe giren Dünya Yetişkin Kaynakları Politikası 2011 yılında Curitiba'da gerçekleşen Dünya İzcilik Konferansı'nda da ele alındı. Dünya İzci Komitesi'nden, Wood Badge planı da dahil olmak üzere Dünya İzcilik Politikası'nın uygulanmasını destekleyen kılavuzlar geliştirmesi ve dağıtması talep edildi. Politikanın profesyonel olarak uygulanması

istendi. Dünya İzcilik Konferansı sona erdikten sonra, mümkün olan en kısa sürede birçok ulusal organizasyon tarafından ifade edilen “net bir tanım ve resmi Wood Badge Çerçevesi”ne sahip olma ihtiyacı giderildi. WOSM’un Wood Badge Çerçevesi 2012’de geliştirildi.

2014 yılında Slovenya’da Dünya İzci Gençlik Programı Politikası’nın kabul edilmesinden sonra, İzcilik Politikasında Yetişkinler Politikası uyum süreci başladı. 2017’de Azerbaycan’da gerçekleşen Dünya İzcilik Konferansı’nda, metnin revize edilmiş bir versiyonu sunuldu. Böylelikle Wood Badge Çerçevesi’nin, daha şeffaf ve net olması sağlandı.

Wood Badge, izcilikte başarı gösteren yetişkinlere, eğitimlerde yüksek bir standart sağlamak için verilmeye devam ediyor. Wood Badge’ye ulaşan bir İzci Lideri otomatik olarak 1. Gilwell Park İzci Grubu’nun bir üyesi haline geliyor. Öte yandan, Wood Badge’li olmanızı eğitiminizi tamamladığınızın bir işareti olarak değerlendirmemelisiniz. Eğitim devam eden bir süreçtir ve hiçbir zaman gerçekten tamamlandığı söylenemez.

EK 2: DÜNYA İZCİLİK KONFERANSLARI SONUÇLARI

KARAR 2008-13

YETİŞKİN KAYNAKLARI KONFERANSI

KONFERANS'TAN:

• 1993 yılında Dünya Yetişkin Kaynakları Politikası'nın kabul edilmesinden bu yana yetişkin kaynakları konusunda elde edilen sonuçları not ederek,

• Yetişkin Kaynakları'nın yönetiminde ve misyonumuzu gerçekleştirmede eğitimin öneminin altını çizerek,

• Eğitim sistemlerimizin izcilik dışındaki aktörler tarafından tanınmasının sağlanmasını vurgulayarak, Konferans, Dünya İzci Komitesi'ne ve Dünya İzci Bürosu'na şunları tavsiye eder:

• Harekette yer alan eğitim sistemlerinin değerlendirilmesi süreçlerine dahil olun.

• Wood Badge sembolizmini kullanarak, bir çerçeve çizin.

• Dünya Yetişkin Kaynakları Politikası uyarınca, Ulusal İzci Örgütleri için, isteğe bağlı olarak, Ulusal Eğitim Sistemleri'ni resmi olarak tanıyın.

• Bu çalışmanın sonuçlarını bir sonraki Dünya İzci Konferansı'nda sunun.

KARAR 2011-11

İZCİLİK POLİTİKASINDA DÜNYA YETİŞKİMLERİ

KONFERANS'TAN:

- İzcilikte yetişkinlere odaklanan önceki Dünya İzcilik Konferansı'nın 1993-04, 2005-10, 2008-12 ve 2008-13 kararlarının yeniden teyit edilmesi.

- “Cinsiyet Politikası”, “Çocukları Koruma”, “Dışarıya Uzanma (Açılma)” gibi WOSM tarafından benimsenen başlıca güncel politikaları ve diğer temel yaklaşımların birbirleriyle uyumlu hale getirilmesinin gerekliliği.

- İzci Hareketi'nin büyümesini desteklemek için yetişkinlerin oynadığı kilit rolün vurgulanması.

- 2011'de Birleşmiş Milletler'in “Uluslararası Gönüllüler Yılı”nın 10. Yıldönümü Kutlamasını Karşılama Konferansı, Dünya Yetişkin Kaynakları Politikası'nı güncellemek için Dünya İzci Komitesi ve Dünya İzci Bürosu tarafından yapılan çalışmaları memnuniyetle karşılar.

- 1990'da kabul edilen “İzcilikte Yetişkinler”e dair çerçevenin izcilikte hem gönüllüleri hem de profesyonelleri değerlendirmek için kullanılabileceğini kabul eder.

- İzcilik Politikasında Dünya Yetişkinleri, WOSM'un İzci Hareketi içinde yetişkinlerin edinilmesi, elde tutulması, eğitimi, kişisel gelişimi ve yönetimine ilişkin politikasını benimser.

- Daha önce belirlenen yetişkin alımı, atanması, desteklenmesi, eğitimi ve alıkonması ile ilgili politika ve prosedürlerin, İzcilik Politikasında Dünya Yetişkinleri hükümlerinin kabul edilmesiyle birlikte değiştirilmesine karar verir.

- Ulusal İzci Örgütleri'ni, İzcilik Politikasında Dünya Yetişkinleri hükümlerini uygulamaya davet eder.

- Dünya İzcilik Konferansı sona erdikten sonra, Dünya İzci Komitesi'nden, mümkün olan en kısa sürede Wood Badge planı da dahil olmak üzere İzcilik Politikasında Dünya Yetişkinleri ve profesyonelleriyle ilgili olarak destekleyici kılavuzlar geliştirmesini ve dağıtmasını talep eder.

OSMAN BALCIĞIL

İZCİLİK

Bir Memleket Meselesi



DESTEK © ARAŞTIRMA

DESTEK
© 2011