

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**OKUL KÜTÜPHANECİSİ İLE ÖĞRETMEN
ARASINDAKİ İŞBİRLİĞİNİN ÖZELLİKLERİ**

Sevim Cevizbaş

2501980616

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Hülya Dilek Kayaoğlu

Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliğinin Özellikleri

Sevim Cevizbaş

ÖZ

İşbirliği kavramı, genel olarak, ortak amaçlara sahip kişilerin bu amaçlara ulaşmak için verimli bir şekilde, ortaklaşa çalıştıkları ve ürettikleri bir süreci ifade eder. Okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği ise, öğrencinin akademik başarısını artırmak amacı ile ortak planlama yapılan, ortak araç geliştirilen ve ortak ölçme ve değerlendirme yapılan bir süreçtir. Bu çalışmada, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği çalışmaları ile öğrencinin akademik başarısı arasındaki ilişki kuramsal düzeyde araştırılmış ve İstanbul'daki özel ilköğretim okulları ve liselerde bu iki olgu arasındaki ilişki tespit edilmeğe çalışılmıştır. Tezin hazırlanmasında betimleme yöntemi kullanılmış, veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Uygulama sonucunda, okul kütüphanecileri tarafından, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği çalışmalarının akademik başarıyı olumlu etkilediğinin düşünüldüğü, gözlemlendiği ve İstanbul'daki özel okullar için gelişmiş bir işbirliği çalışmasından bahsetmenin henüz mümkün olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: **Okul kütüphanecisi, Öğretmen, Akademik Başarı, İşbirliği**

Collaboration Between School Librarians and Classroom Teachers

Sevim Cevizbaş

ABSTRACT

Collaboration, in general, defines the process in which people with same purposes work together in an efficient way in order to attain those purposes. The collaboration between the school librarian and the classroom teacher is a process that aims at the student's academic achievement, which requires a collaborative planning, tool development and evaluation. In this thesis, the relationship between such collaboration and the student's academic achievement has been explored and private schools in Istanbul have been observed to determine it. In this thesis, a descriptive method has been pursued and questionnaires have been used for collecting data. The result of this thesis is that school librarians believe in and observe the positive impact of collaborative working process whereas at private schools in Istanbul, it is not possible to talk about such collaboration between school librarians and classroom teachers.

Key terms: School librarian, classroom teacher, academic achievement, collaboration

ÖNSÖZ

Okul kütüphanesinin eğitim için vazgeçilmez olduğu her zaman dile getirilmiş ve getirilmektedir. ‘Kütüphaneden öğretmenleri, dolayısıyla öğrencileri en iyi şekilde nasıl yararlandırabiliriz ?’, ‘okul kütüphanecisi ile öğretmenin birlikte çalışmalar yapması öğrencinin akademik başarısını artırır mı ?’ soruları beni işbirliği çabalarının anahtar olabileceği sonucuna ulaştırdı.

İşbirliği olgusu bilgi, beceri ve çabaların birleştirilerek, ortak amaca daha doğru, hızlı ve kolay ulaşmayı sağladığı için, tüm örgütler kadar, eğitim örgütleri için de vazgeçilmezdir.

Eğitim örgütlerinden biri olan okullarda, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasında kurulan işbirliği çalışmaları da öğrencinin akademik başarısını olumlu etkileyecek bir süreç olduğu için, eğitim öğretim sürecinde önemlidir.

Çalışmada, işbirliği ve ilişkili kavramlar, okul kütüphanecisi ve öğretmen işbirliği ile önerilen modeller ve İstanbul’ daki özel okulların okul kütüphanecilerine yapılan anketin sonuçları hakkında bilgi verilerek, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği, öğrencinin akademik başarısını olumlu etkiler hipotezi, gerek kaynaklar, gerekse anket sonuçları ışığında ispatlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma sürecinden konu ile ilgili Türkçe kütüphanecilik literatüründen Özer Soysal ve Hasan S. Keseroğlu’ nun çalışmaları dışında bir kaynak bulunamamıştır. Aynı zamanda, işbirliği olgusunun tartışıldığı Türkçe kaynakların çoğu da işletme, yönetim ve eğitim alanlarındandır. İngilizce kütüphanecilik literatüründe konu ile ilgili kaynaklar bulunmuştur. Bu kaynaklardan özellikle Patricia Montiel-Overall’ın çalışmaları araştırmanın önemli kaynakları olmuştur.

Konu ile ilgili kaynakların çoğunun İngilizce olması nedeni ile çeviriler için uzun bir zaman ayrılmış ve çeviriler için yardım alınmıştır.

Kullanılan kaynakların çoğunun İngilizce olması ve çevirilerin uzun zaman alması, yabancı kaynaklarda yazılanlar ile Türkiye’deki uygulamaların farklı olması ve anket uygulamasında, anket formlarının ulaştırılması ve geriye alınmasında yaşanan sorunlar tezin hazırlanmasında karşılaşılan güçlüklerdir.

Tez konusunun belirlenmesinde, yürütülmesinde gösterdiği ilgi, katkı ve yönlendirmeleri için danışmanım Yard. Doç. Dr. Hülya Dilek-Kayaoğlu’na öncelikle teşekkür ederim. Ayrıca, bana verdikleri destek için çalışma arkadaşlarım Birsal Müftüoğlu ve Murat Çark’a, çevirilerimde yardımlarını esirgemeyen Boğaziçi Üniversitesi Fizik Bölümü hocalarından Ahmet Baykal’a, Eyüboğlu Lisesi İngilizce öğretmenlerinden Deniz Tiryakioğlu’na, Boğaziçi Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı’ndan kaynakları sağlamamda yardımlarını esirgemeyen eşim Mustafa Cevizbaş’a ve tez metnimi Türkçe hatalarını kontrol etmek üzere okuyan Oya Özdoğan’a, İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü’nden SPSS programının kullanımında verdiği destek için Arş.Gör. Süreyya Çankırı’ya teşekkür ederim.

Sevim Cevizbaş
İstanbul, 29.09.2006

İÇİNDEKİLER

ÖZ/ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLO, GRAFİK VE ŞEMALARIN LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

1. İŞBİRLİĞİ

1.1. İşbirliği Kavramı ve İlişkili Diğer Kavramlar.....	4
1.1.1. Etimolojik Yaklaşım.....	6
1.2. İşbirliğinin Önemi ve Tanımı.....	12
1.3. İşbirliğinin Gerekliliği.....	16

2. OKUL KÜTÜPHANECİSİ İLE ÖĞRETMEN ARASINDAKİ İŞBİRLİĞİNİN ÖZELLİKLERİ

2.1. Değişen Eğitim Anlayışı.....	19
2.2. Eğitimde İşbirliğinin Gerekliliği.....	23
2.3. Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliği.....	25
2.3.1. Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliğinin Amaçları ve Gerekçeleri.....	25
2.3.2. Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliğinin Temel Alanları.....	28
2.3.2.1. Bilgi Okuryazarlığı Becerilerini Kazandırmak ve Müfredata Entegre Etmek.....	29
2.3.2.2. Teknoloji Yardımı İle Bireysel Öğrenimi Desteklemek	30

2.3.2.3. Okuma Alışkanlığını Kazandırmak ve Geliştirmek.....	32
2.4. Önerilen İşbirliği Modelleri.....	34
2.4.1. Model A: Eşgüdüm Modeli.....	36
2.4.2. Model B: Kooperasyon/Katılımcı Ortaklık Modeli..	37
2.4.3. Model C: Bütünleşik Öğretim Modeli.....	38
2.4.4. Model D: Bütünleşik Müfredat Modeli.....	40
2.5. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler.....	41
2.5.1. Okul Yöneticisinin (Okul Müdürünün) Tutumu.....	42
2.5.2. Taraflararası Güven.....	45
2.5.3. Taraflararası İletişim.....	47
2.5.4. Okul Kültürü.....	49
2.5.6. Öğretmenlerin Eğitimleri.....	50

3. İSTANBUL'DAKİ ÖZEL OKULLARDA DURUM:

BİR UYGULAMA

3.1. Amaç ve Önem.....	52
3.2. Kapsam.....	52
3.3. Yöntem.....	53
3.4. Hipotez.....	53
3.5. Bulgular.....	53
3.5.1. Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen Arasındaki İşbirliği.....	54
3.5.2. Okul Müdürünün İşbirliğine Bakışı.....	55
3.5.3. Okul Müdürünün İşbirliğine Verdiği Destek.....	56
3.5.4. Öğretmenler ile Çalışmalar.....	57
3.5.5. İşbirliği Çalışmaları.....	58

3.5.6. Çalışma Yapmama Nedenleri.....	60
3.5.7. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler.....	61
3.5.8. İşbirliği İçin Gerekenler.....	63
3.5.9. Çapraz Sorgular.....	66
3.6. Değerlendirme.....	68
SONUÇ.....	70
KAYNAKÇA.....	73
EKLER.....	79
Ek 1. Anket Formu	

TABLO, GRAFİK VE ŞEMALARIN LİSTESİ

Tablo no. Tablo adı	Sayfa
Tablo1. Kavramlar.....	7
Tablo 2. Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen Arasındaki İşbirliği.....	54
Tablo 3. Okul Müdürünün İşbirliğine Bakışı.....	55
Tablo 4. Okul Müdürünün İşbirliğine Verdiği Destek.....	56
Tablo 5. Öğretmenler İle Çalışmalar.....	57
Tablo 6. İşbirliği Çalışmaları.....	58
Tablo 7. Çalışma Yapmama Nedenleri.....	60
Tablo 8. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler.....	62
Tablo 9. İşbirliği İçin Gerekenler.....	64
Tablo 10. Müdürün İşbirliği Çalışmalarını Desteklemesi ile Öğretmenler İle Yapılan Çalışmalar.....	66
Tablo 11. Müdürün Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen İşbirliğinin Gerekli Olduğuna İnanması İle Verdiği Destek.....	67

Grafik no. Grafik adı	Sayfa
Grafik 1. Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen Arasındaki İşbirliği.....	54
Grafik 2. Okul Müdürünün İşbirliğine Bakışı.....	55
Grafik 3. Okul Müdürünün İşbirliğine Verdiği Destek.....	56
Grafik 4. Öğretmenler İle Çalışmalar.....	57
Grafik 5. İşbirliği Çalışmaları.....	59
Grafik 6. Çalışma Yapmama Nedenleri.....	61
Grafik 7. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler.....	63
Grafik 8. İşbirliği İçin Gerekenler.....	65

Şema no. Şema adı	Sayfa
Şema 1. Eşgüdüm Modeli.....	36
Şema 2. Kooperasyon / Katılımcı Ortaklık Modeli.....	37
Şema 3. Bütünleşik Öğretim.....	38
Şema 4. Bütünleşik Müfredat Modeli.....	40

KISALTMALAR

A.e.:	Aynı eser
a.g.e.:	Adı geçen eser
ALA:	American Library Association and Institution (Amerikan Kütüphane Derneği ve Enstitüsü)
Ayr. Bkz.:	Ayrıca bakınız
bs.:	Baskı
C.:	Cilt
Çev.:	Çeviren
Haz.:	Hazırlayan
ISTE :	International Society for Technology in Education (Uluslararası Eğitim Teknolojileri Derneği)
No.:	Numara
s.:	Sayfa
T.C.:	Türkiye Cumhuriyeti
t.y.:	Basım tarihi yok
vb.:	Ve benzeri
www:	World Wide Web

GİRİŞ

Eğitim örgütleri topluma yön veren örgütlerin başında gelir. Bu nedenle toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmeleri, değişmeleri yakında izlemeleri, bu gelişmelere/değişmelere göre, kendilerinde yeni düzenlemeler yapmaları gerekir. Değişimle baş edebilmek, kaynakların, ortak amaç doğrultusunda en verimli şekilde kullanılmasını gerektirir. Bu nedenle, aynı amaç doğrultusunda eldeki tüm kaynakları bir araya getiren ve ortak üretimlere yol açan işbirliği olgusu önem kazanmıştır.

Çağdaş eğitim anlayışı, en genel anlamda öğrenciye eleştirel ve yaratıcı düşünme, araştırma ve yazma becerilerini kazandırmayı amaçlar. Okul kütüphanesi de bu amacı gerçekleştirmek üzere yararlanılacak en önemli eğitim araçlarından. Öğrencilere bu becerilerin ne zaman, nasıl ve nerede kazandırılacağı konusunda öğretmen ve kütüphanecinin birlikte çalışması da (collaboration), kuşkusuz öğrencinin akademik başarısını arttıracaktır. Okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğinden doğan çalışmalar da, temel olarak, öğrencinin akademik başarısının artırılması amaçlandığı için eğitim-öğretim sürecinde bir anlamda kaçınılmazdır. Bu çalışmanın *amacı*, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğinin özelliklerini ortaya koymaktır. Çalışmanın *hipotezi* de okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği, öğrencinin akademik başarısını olumlu etkiler biçiminde belirlenmiştir. Tezin hazırlanmasında, betimleme *yöntemi* kullanılmış, veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma sürecinde, makaleler için, Türkiye Makaleler Bibliyografyası (1952-) ile Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni (1952-1986), Türk Kütüphaneciliği (1987-) ile Bilgi Dünyası (2000-) dergileri taranmıştır. Kitaplar için de Türkiye Bibliyografyasından (1928) yararlanılmıştır. Tezler için Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi'nin Kataloğu taranmış. Yabancı yayınlar, için de Library and Information Science Literature (LISA) taranmıştır. Konu ile ilgili internette yapılan taramalarda çevrimiçi kaynaklar da bulunmuştur.

Belirlenen kaynakların sağlanmasında, Boğaziçi Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, Eyüboğlu Lisesi Kütüphanesi, İstanbul Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı ve Robert Koleji Kütüphanesi'nden yararlanılmıştır.

Türkçe kütüphanecilik literatüründe konu ile doğrudan ilgili bir kaynak bulunamamıştır. Ancak Özer Soysal “Deniz Harp Okulu Kütüphanesinin Tarihsel Konum ve Çağdaş Niteliği Üzerine” adlı makalesinde, dolaylı da olsa öğretmenin kütüphaneci ile işbirliğine açık olmasının önemine değinmiştir. Hasan S. Keseroğlu’ da “Okul Kütüphane İlişkisinde Öğretmenin Yeri” adlı makalesinde öğretmenin okul kütüphanesini kullandırmadaki rolüne dikkat çekmiştir. İşbirliği olgusu ile ilgili Türkçe kaynakların çoğu da işletme, yönetim ve eğitim alanlarındandır. İngilizce, kütüphanecilik literatüründe ise özellikle Patricia Montiel-Overall’ın çalışmaları yönlendirici ve aydınlatıcı olmuştur. Ayrıca, işbirliği kavramının tartışıldığı bölümde daha açık anlaşılacağı gibi, bu kavramın kullanımında karışıklıklar yaşanmaktadır. Bu çalışmada, İngilizce literatürde okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğini ifade etmek için kullanılan ‘collaboration’ kavramını karşılayan kaynaklar kullanılmıştır.

Ülkemizde genelde okul kütüphanecisi, üniversite kütüphanecisi vb. gibi ifadeler yaygın olarak kullanılmamaktadır. Mezuniyetlerinde bir farklılık olmadığı için ayırım gözetilmeksizin ‘kütüphaneci’ ifadesi kullanılmaktadır. Bölüm adlarının değişmesi sonucu bilgi belge uzmanı gibi unvanlar da kullanılmaya başlanmıştır. Okul kütüphanesinde çalışan kütüphaneciler için yurtdışında ya da İngilizce kaynaklarda kütüphane medya merkezi uzmanı, kütüphane öğretmeni, okul kütüphanecisi vb. ifadeler kullanılmaktadır. Bu çalışmada tüm bu ifadeler okul kütüphanesinde çalışan kütüphaneciyi ifade etmek için ‘okul kütüphanecisi’ ifadesi altında düşünülmüş ve değerlendirilmiştir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, benzer kavramlardan ayrımı yapılarak işbirliği kavramı tanımlanmaya ve “niçin işbirliği yapılmalıdır?” sorusu cevaplanmağa çalışılmıştır.

İkinci bölümde, eğitimde işbirliğinin gerekliliği, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği, okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliği için önerilen modeller ve bu işbirliğini mümkün kılan faktörler ele alınmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise, İstanbul’daki özel ilköğretim ve liselerde, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasında bir işbirliği çalışması olup olmadığını, varsa bu işbirliği çalışmalarının boyutlarını belirlemek amacı ile yapılan anketin sonuçları değerlendirilmiş ardından da tezin sonucu yazılmıştır.

Anket soruları hazırlanırken, okul kütüphanecilerinden verilmiş, hazır cevaplardan ziyade, daha fazla ve çeşitli bilgiler alabilmek amacı ile, açık uçlu sorular tercih edilmiştir. Anket formlarının dağıtılması ve toplanmasında yaşanan sorunlar, okul kütüphanecileri ile kurulan sürekli iletişim ile çözülmeye çalışılmış; böylelikle İstanbul’ daki özel ilköğretim ve liselerdeki durumu temsil edeceği düşünülen sayıya ulaşılmıştır.

Türkçe literatürde irdelenmemiş bir konu olması nedeniyle çok zorlandığım ‘Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliği’ konulu çalışmanın başta eğitim-öğretim sürecinde aynı amaçları paylaşan okul kütüphanecileri ve öğretmenler için aydınlatıcı olmasını, uygulamalarına ışık tutmasını ve yeni araştırmalara yol açmasını dilerim.

1. İŞBİRLİĞİ

1.1. İşbirliği Kavramı ve İlişkili Diğer Kavramlar

İşbirliği (collaboration) olgusunun özellikle son 50 yılda önemle vurgulandığı, fakat işbirliği kavramının anlamı üzerinde bir fikir birliği oluşmadığı görülmektedir. Doğal olarak da bilim, sanat, eğitim ve işletme gibi birçok alandaki işbirliği süreçleri de sınırlı olarak anlaşılabilmiştir.¹

“Birlikte çalışma” olgusuna yönelik olarak daha yaygın biçimde kullanılan 3 İngilizce kavram bulunmaktadır. Bu kavramlar, collaboration, cooperation ve coordination kavramlarıdır. Sözlüklerde, “collaboration” ve “cooperation” kavramları Türkçe’ye “işbirliği” olarak çevrilmiştir. “Coordination” kavramı için ise hem “koordinasyon”, hem de “eşgüdüm” kavramları kullanılmaktadır.² Ancak, işletme alanında bu kavramlara değişik adlar verildiği de görülmektedir. Örneğin, Tosun, “coordination” karşılığı olarak “uyumlaştırma”, “cooperation” karşılığı olarak “işbirliği” kavramlarını kullanmıştır.³ Güngör ise “eşgüdüm” karşılığı olarak “düzenleştirme”, “cooperation” karşılığı olarak yine işbirliği kavramlarını kullanmıştır.⁴

Buraya kadar yapılan açıklamalar, bu kavramlara ilişkin sorunun iki yönünü ortaya koymaktadır. Bu kavramların, aşağıda ayrıca inceleneceği gibi, hem köken dilinde, hem de Türkçe karşılıklarında henüz bir oturmuşluk yoktur ve bu kavramların anlamları arasındaki ayırım da açık değildir. Örneğin, İngilizce- Türkçe Redhouse Sözlüğü’nde,

¹ Patricia Montiel-Overall, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”, **ALA**, April 2005,(Çevrimiçi) <http://www.ala.org/ala/aasl/aaslpubsandjournals/slmrb/slmrcontents/volume82005/theory.htm>, Nisan 2006.

² **İngilizce Türkçe Redhouse Sözlüğü**, 30. bs., İstanbul, Sev Matbaacılık, 2000, s. 183 ve 210.

³ Kemal Tosun, **İşletme Yönetimi**, 2. bs., İstanbul, MARS, 1984, s. 119.

⁴ Onal Güngör, **İşletme Yönetimi Ve Organizasyonu**, İstanbul, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 191.

“Collaboration: Beraber çalışma, işbirliği,”⁵

“Cooperation: Birlikte çalışma, işbirliği,”⁶

“Coordination: Tanzim, ahenk verme, düzenleme, tertip, tutarlılık, insicam,”⁷ olarak ifade edilmiştir.

Görüldüğü gibi, hem “collaboration” ve “cooperation” arasındaki ayrım açık değildir; hem de bu iki kavram Türkçe’de tek bir terimle “işbirliği” ile ifade edilmişlerdir. Benzer bir açıklama Fono İngilizce Büyük Sözlükte de vardır. Bu sözlükte,

“Collaboration: İşbirliği,”⁸

“Cooperation: Birlikte çalışma, işbirliği, elbirliği; yardım, destek,”⁹

“Coordination: Koordinasyon, eşgüdüm”¹⁰ olarak ifade edilmiştir.

Bu sözlükte de ilk iki kavramın anlamlarındaki ayrım açıkça ortaya konulamamıştır. Fakat, “cooperation” karşılığı olarak işbirliği dışında “birlikte çalışma”, “elbirliği” terimleri de kullanılmıştır.

Bu açıklamalar ışığında, Türkçe’de “coordination” kavramı için “koordinasyon” yanında “eşgüdüm” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Fakat, “collaboration” ve “cooperation” kavramlarının Türkçe’ye “işbirliği” olarak çevrildiği, dolayısıyla en azından sözlük bağlamında genellikle eşanlamlı olarak kabul edildikleri görülmektedir.

⁵ İngilizce Türkçe Redhouse Sözlüğü, s. 183.

⁶ A.e., s. 210

⁷ A.e., s. 210

⁸ Fono İngilizce Büyük Sözlük, İstanbul, FONO, 2002, s. 183.

⁹ A.e., s. 216.

¹⁰ A.e., s. 216.

Bu aşamada yapılması gereken, “birlikte çalışmaya dayalı” bu iki kavramın kökenini de incelemektir. Böylelikle, eğer varsa, aralarındaki ayırım ortaya konulabilecektir.

1.1.1. Etimolojik Yaklaşım

“Collaboration” terimi, 1802’ye tarihlenen Fransızca “collaborator”¹¹ teriminden, görece geç bir dönemde 1871 de oluşturulmuştur. Ancak terimin kökeni, Latince’dir; com- ve labore sözcüklerinden türeyen “collaboratus” fiilinin yakın geçmiş zaman (past participle) hali olan “collaborare” fiilinden türetilmiştir ve “birlikte çalışmak” (com- + labore) anlamına gelmektedir.¹²

Hildenbrand ve Rothlauf ile Heinzl, “collaboration” ve “cooperation” kavramlarının Latince, Fransızca, İngilizce ve Almanca anlamlarını bir tabloda karşılaştırmıştır.¹³ Adı geçen yazarların hazırladıkları bu tabloya Türkçe anlamlar da eklenerek aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

¹¹ Bu kavramın Fransızca kökeninde, özellikle savaş bağlamında, düşmanla birlikte çalışma anlamı da vardır. Türkçe’deki işbirlikçi terimi bu anlamı içerir.

¹² “Collaboration”, (Çevrimiçi) <http://collaboration.wikia.com/wiki/Collaboration>, Eylül 2006.

¹³ Tobias Hildenbrand, Franz Rothlauf, Armin Heinzl, “Ans Atze Zur Kollaborativen Softwareerstellung” **Working Paper**, February 2006, (Çevrimiçi) <http://wifo1.bwl.uni-mannheim.de/fileadmin/files/publications/Arbeitspapier-2006-06-Kollaboration-HiRH06.pdf>, Eylül 2006.

Dil	Collaboration	Cooperation
Latince	birlikte + çalışmak	birlikte + çalışmak/etkin olmak
Fransızca	Ortak çalışma	Ortak çalışma
İngilizce	birden fazla kişinin ya da grubun (birlikte bir hedefe ulaşma amacıyla) birlikte çalışması	birden fazla kişinin ya da grubun (ortak bir amaçla) birlikte çalışması
Almanca	birlikte çalışmak, aynı işin ucundan tutmak, ortak bir işe girişmek, el ele vermek	birlikte çalışmak, aynı işin ucundan tutmak, ortak bir işe girişmek, el ele vermek, birlik
Türkçe	Berber çalışma, işbirliği	Birlikte çalışma, işbirliği

Tablo1: Kavramlar

Bu tabloya göre, kavramların Fransızca, Almanca ve Türkçe anlamları arasında bir fark yoktur. Latince’inde kooperasyon için, farklı olarak, “etkin olmak” eylemi kullanılmıştır. İngilizce’de ise collaboration için “bir hedefe ulaşma amacıyla birlikte çalışma”, cooperation için ise “ortak bir amaçla birlikte çalışma” tanımlamalar yapılmıştır. “Amaç” teriminin “hedef” teriminden daha geniş kapsamlı

bir anlama sahip olduđu¹⁴ düşünülerek aralarında bir ayırım olabileceği ileri sürülebilir.

Püsküllüoğlu'nun Türkçe Sözlüğü'nde, işbirliği karşılığı olarak da, "1. ereklere ve çıkarları bir olanların bu yolda çalışmalarını birleştirme durumu 2. bir işin birçok işçi tarafından birlikte, elbirliğiyle yapılması"¹⁵, tanımlarına yer verilir. İlk tanımın kesin olmamakla birlikte daha çok collaboration karşılığı yapılan bir tanım olduğu izlenimi oluşturmaktadır.

Sözlük tanımları aşığı yukarı eşdeğer olan "collaboration" ve "cooperation" kavramlarındaki anlam farkını ortaya koymak üzere daha fazla araştırma yapılması ve ayırıcı özelliklerin saptanması gerekmektedir. Kimi araştırmacılar bu yönde çalışmalar yapmışlardır. Bu açıklamalarını ve yazarların anlayışlarını kolaylıkla yansıtabilmek, neyin neye karşılık kullanıldığını ifade edebilmek için kavramların söz konusu durumlarda hangi anlamda kullanıldıklarının belirtilmesi gereklidir. Bu nedenle, bu tez bağlamında, collaboration için "işbirliği", cooperation için "kooperasyon" kavramı kullanılmak zorunda kalınmıştır. Coordination kavramı için ise, koordinasyon yerine "eşgüdüm" kavramı yeğlenmiştir.

Oberg, "birlikte çalışmaya" dayalı üç kavramın anlamlarındaki farklılıkları dokuz açıdan inceler.¹⁶ Bu dokuz açığı soru olarak ifade edecek olursak farklar daha kolay anlaşılır.

1. Eşgüdüm, kooperasyon ve işbirliğinde, başarılı olmak için gereken önkoşullar nelerdir?

Eşgüdüm için paylaşılan amaçlar, bir kişiden fazla katılımcı, kimin, ne zaman ve ne yapacağını bilmesi başarılı olmak için gereklidir.

Kooperasyon için paylaşılan amaçlar, bir kişiden fazla katılımcı, kimin, ne

¹⁴ Hasan S. Keseroğlu, **Halk Kütüphanesi Politikası ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Durum**, İstanbul, Edebiyat Fakültesi, 1989, s. 6.

¹⁵ Ali Püsküllüoğlu, **Türkçe Sözlük**, Genişletilmiş 5. bs., İstanbul, Doğan Kitapçılık, 2004, s. 937.

¹⁶ Oberg, D., "Will That Be Coordination, Cooperation Or Collaboration ?", March 25, 2005, (Çevrimiçi)<http://blogs.salon.com/0002007/2005/03/25.html>, Mayıs 2006.

zaman ve ne yapacağını bilmesi, karşılıklı güven ile saygı ve birlikte çalışmanın faydasının karşılıklı olarak kabul edilmesi gerekir.

İşbirliği için ise, paylaşılan amaçlar, adanmışlık duygusu, dinamik süreç, kişisel fikirler, aidiyet, açık iletişim, karşılıklı güven ve saygı, tamamlayıcı çeşitli beceri ve bilgi ile zihinsel çeviklik gereklidir.

2. Başarılı olmak için eşgüdüm, kooperasyon ve işbirliği yaklaşımlarında olursa iyi olur denilebilecek koşullar nelerdir?

Eşgüdümü gerçekleştirmek için uygun araç ve gereç ile problem çözme mekanizması gerekir.

Kooperasyon için işbirliği yapan taraflar arasında sık sık tekrarlanan görüş alış verişleri ve bilgi paylaşımı, açık ve kolay anlaşılır rol tanımları ve uygun araç ve gereç gereklidir.

İşbirliği için ise biraraya getirilmiş doğru insanlar, işbirliği becerisi ve uygulamaları ve uygun araç ve gereç gereklidir.

3. Eşgüdüm, kooperasyon ve işbirliği yaklaşımlarını kullanmanın amacı nedir ?

Eşgüdüm yaklaşımında, bireysellikten kurtulma, çakışan çalışmaları ayırma amaçlanır.

Kooperasyon yaklaşımında, paylaşarak karşılıklı faydayı elde etmek veya işi bölmek esastır.

İşbirliği yaklaşımında ise yalnız başına başarılacakların katılımcıların ortak çalışmalarıyla başarılması amaçlanmaktadır.

4. Arzulanan, elde edilmek istenen sonuçlar arasında ne farklılık vardır?

Eşgüdümde arzulanan sonuç, amaçları karşılayan verimli bir çalışmayı başarmaktır.

Kooperasyonda arzulanan sonuç ise, eşgüdümde istenen sonuçların yanında zamandan ve maliyetten tasarruftur.

İşbirliğinde ise kooperasyon için istenen tüm sonuçların yanısıra yenilikçi istisnai, beklenmedik sonuçlar ve birlikte çalışmadan doğan “biz yaptık” dedirten fevkalade başarılar arzulandır.

5. Uygulamalar açısından, eşgüdümde, basit (simple) çevreler ve sistemlerdeki roller ve programlar arasında ahenk gerekirken, kooperasyonda karışık (complicated) çevreler ve sistemlerdeki problemleri çözmek, işbirliğinde ise karmaşık (complex) çevreler ve sistemler içinde paylaşılan vizyonun anlaşılmasını ve gerçekleştirilmesini sağlamak söz konusudur.

6. Bu yaklaşımlara ne tür örnekler verebiliriz ?

Eşgüdüme dayalı çalışmalara örnek verecek olursak, kullanıma hazır IT teknolojisi tasarlamak, trafik akış yönetmeliğini verebiliriz.

Kooperasyona örnek olarak evliliği, bir salgın hastalık veya felaketle başa çıkma çalışmalarını verebiliriz.

İşbirliğine örnek olarak ise, bir şeyi yapmanın gerçekçi ve doğru yolunu bulmak için beyin fırtınası estirmeyi, jazz ya da tiyatrodaki doğaçlama ve ortak yaratma çabalarını verebiliriz.

7. Bu yaklaşımlarda kullanılan uygun aletler nelerdir?

Eşgüdümde yönetim aletleri, kimin, neyi ne zaman yapacağını gösteren proje yönetim araçlarıdır.

Kooperasyonda, analitik aletlere gerek duyulur.

İşbirliğinde ise bunlar, memnuniyet sorguları, açık alan toplantı protokolleri, sohbetlerdir.

8. Ortak fiziksel mekanlara, eşgüdümde en az, kooperasyonda kayda değer derecede, işbirliğinde ise kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulur.

9. Önceden üzerinde mutabakata varılmış bir tasarımı tamamlamada, bireysel hoşgörüyü, eşgüdümde en az, kooperasyonda kayda değer derecede, işbirliğinde ise kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulur.

Bunlara ek olarak, “collaboration” anlamındaki işbirliğinin ayırıcı özellikleri arasında, bu terimin daha çok akademik/entellektüel bir bağlamı olduğu, kişiler ve kurumlar birlikte çalıştığında, “birlikte çalışmanın” genellikle gönüllülük esasına oturduğu ama, mutlaka böyle olması gerekmediği ve birlikte çalışılan örgütlerle normal durumlarda herhangi bir bağlantının bulunmadığı da söylenebilir.¹⁷

Ayrıca, kooperasyon ve eşgüdüm terimlerinin işbirliğine göre, daha az karmaşık ve daha az hırslı bir ortak çalışmaya gönderme yaptıkları¹⁸, bu uygulamaların yavaş yavaş işbirliği yönünde gelişeceği ama farklı pazar amaçları olan iki terim¹⁹ oldukları da ifade edilmektedir.

¹⁷“Collaboration”, (Çevrimiçi) <http://collaboration.wikia.com/wiki/Collaboration>, Eylül 2006.

¹⁸Montiel-Overall, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”

¹⁹Montiel-Overall, **A.e.**

1.3. İşbirliğinin Önemi ve Tanımı

İşbirliği, içinde bulunduğumuz çağın özellikleri nedeni ile zorunlu hale gelmiştir. “Yirminci yüzyılın son çeyreğinde insanlık, bugüne kadar yaşamadığı seviyede ve hızla değişim yaşamıştır. Bu değişim yapılarında, anlayışlarda ve her alandaki uygulamalarda görülmektedir. Toplumsal yaşantıda, teknoloji ve kullanılan araçlarda 40-50 yılda görülen değişimler, farklılaşmalar artık bir yıl, bir ay, hatta bir gün içinde gözlenmekte ve yaşanmaktadır.”²⁰ Değişme adeta çağı niteleyen bir kavram olmuştur.²¹

İnsanın olduğu yerde değişimin olması kaçınılmazdır. Çünkü, insanın ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları giderme yol ve yöntemleri sürekli değişme ve gelişme göstermektedir. İnsanoğlunun en önemli özelliklerinden biri de bulduğu ile yetinmeyip her zaman daha yeniye, daha iyiye özlem duymasıdır. Gelişme ve değişimin temelinde de bu özlem vardır. Bu durum, bireyler için olduğu kadar örgütler için de geçerlidir.²²

Dolayısıyla, insan için zorunlu olan değişme, örgütler için de zorunludur. Özellikle toplumsal değişimin çok hızlı olması nedeniyle günümüzdeki örgütlerin yaşayabilmesi için kendilerini çevredeki değişimlere uyabilecek şekilde yenilemeleri gerekir. Değişimlere uyum sağlayamayan örgütler kısa sürede çağdışı kalarak yaşamlarını yitirirler.²³ Var olan bütün örgütlerin değişimi kabul etmeleri ve değişim için çabalamaları, hayatta kalabilmeleri için zorunludur.²⁴

²⁰ Niyazi Can, “Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi”, **Milli Eğitim Dergisi**, Yaz Güz 2002, Sayı. 155- 156, (Çevrimiçi) <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/can.htm>, Mart 2006.

²¹ Mehmet Şişman, **Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma**, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi, 1994, s. 155.

²² Yılmaz Argüden, **Geleceği Şekillendirmek: Yaşam Kalitesi İçin Stratejik Düşünmek**, İstanbul, Rota, 2004, s. 85.

²³ İrfan Erdoğan, **Eğitimde Değişim Yönetimi**, Ankara, Pegem A, 2002, s. 40.

²⁴ Peter Drucker, **21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları**, Çev. İrfan Bahçivangil, Gülenay Gorbun, İstanbul, Epsilon, 1999, s. 104.

Değişimin zorunluluğu, örgütlerin yapılarını ve yönetim anlayışlarını da değiştirmiştir. Eğitim düzeylerinin yükselmesi, iş değiştirme kolaylığı nedeni ile personelin örgüte bağımlılığı azalmıştır. Bu nedenle örgüt yönetimleri ilgilerini personele çevirmiş ve işbirliğine dayalı çalışmayı benimsemişlerdir.²⁵ “Son birkaç yılda artan sayıda yönetici, işbirliğinin önemini vurgulamakta, örgüt içi işbirliği çalışmalarının yanısıra dolaysız rakipleriyle bile işbirliği yapmaktadır.”²⁶

Örgütler için zorunlu hale gelen işbirliği olgusu çeşitli sektörlerde çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Tanımlara bakıldığında işbirliği;

“paylaşılan görüş, paylaşılan amaç, güven ve saygı iklimi.”²⁷

“örgüt kültürünü etkileyen faktörlerden biri”²⁸

“ekip üyelerinin sahip oldukları yetkinliklerden biri.”²⁹

“üyelerin karşılıklı çözüm arayışlarında aktif olarak yer aldığı bir süreç.”³⁰

“takım üyelerini ve katılımcıları destekleyici ilişkiler kurmak, kaynakları ve bilgiyi paylaşmak.”³¹

duygusal zekanın iki bileşkesinden biri olan sosyal yetkinlikler alanındaki iki temel nitelikten biri olan sosyal becerilerden biri.³²

²⁵ Ali Balcı, **Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama**, 2. bs., İstanbul, Pegem A, 2000, s. 19-20.

²⁶ James Moore, **Rekabetin Yeni Gerçekliği: İş Ekosistemleri Çağında Liderlik ve Strateji**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Anadolu Grubu, 1997, s. 22.

²⁷ Shayne Russell, “Teacher and Librarians Collaborative Relationships”, (Çevrimiçi) <http://www.libraryinstruction.com/teachers.html>, Mayıs 2006.

²⁸ M. Durdu Karslı, **Yönetimsel Etkililik**, 2. bs., İstanbul, Pegem A, 2004, s. 35.

²⁹ Acar Baltaş, **Değer Katan Ekip Çalışması: Ekip Üyesinin El Kitabı**, İstanbul, Remzi, 2003, s. 42.

³⁰ Acar Baltaş, **A.e.**, s. 15.

³¹ İsmet Barutçugil, **Eğiticinin Eğitimi**, İstanbul, Kariyer, 2002, s. 98.

³² Acar Baltaş, **Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik**, 4. bs., İstanbul, Remzi, 2002, s. 71-73.

“bir şirketin manevi sağlığının ölçütlerinden biri.”³³

“çalışma ve amaç ortaklığı; ortak bir işe katılma, başkalarıyla birlik olarak bir amaca yönelme”³⁴

“beraberce çalışma, yardımlaşma ve amaca daha kolay şekilde ulaşma olanağı ”³⁵

“aralarında çıkar birliği olanların bir amacı gerçekleştirmek için oluşturdukları eylem ya da çalışma ortaklığı.”³⁶ biçiminde tanımlanmaktadır.

İşbirliği ile birlikte düşünülen bir çok kavram da vardır. “İşbirliği olgusuyla birlikte ele alınan bu kavramlar:”³⁷

çift-tarflılık,
benzerlik (ya da anlaşılabilirlik),
ortaklık,
eşit düzeyde iki tarafın ilişkisi,
eşgüdüm,
bilgi paylaşımı, ve ortak bakış açısı,
ortak konularda birlikte müzakere,
güç (ya da irade) bölüşümü,
diyalog, bilginin ortak inşası,
ortak planlama,
beceri çaba ve rollerin birbirini tamamlayıcı nitelikte olması,
takım oluşturma, stratejik ittifak, ortak risk alma,
yeni bir ‘değerin’ birlikte üretilmesi,
birden fazla kurumun katıldığı süreçler olarak sayılabilir.

³³ Baltaş, A.e., s. 81.

³⁴ “İşbirliği”, **Meydan Larousse Büyük Lugat ve Ansiklopedi**, İstanbul, Meydan, 1985, C:VI, s. 558.

³⁵ Kemal Tosun, **İşletme Yönetimi**, 2. bs., İstanbul, Mars, 1984, s. 28.

³⁶ “İşbirliği”, **Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi**, İstanbul, Milliyet, t.y., C:XII, s.5930.

³⁷ Montiel-Overall, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers An Librarians”

Tanımlara ve işbirliği ile ilişkilendirilen kavramlara bakıldığında, işbirliği olgusunun özellikleri seçilebilmektedir. Buna göre, işbirliğini tanımlayan özellikler şunlardır:³⁸

- 1 İşbirliği gönüllüdür,
- 2 İşbirliği, katılımcılar arasında eşitlik gerektirir,
- 3 İşbirliği, ortak amaçları temel alır,
- 4 İşbirliği, katılımı ve karar vermede ortak sorumluluk almaya dayanır,
- 5 İşbirliği yapan bireyler kaynaklarını paylaşır,
- 6 İşbirliği yapanlar elde edilen sonuçların sorumluluğunu da alır.

İşbirliğinde önemli olan birbirini *tamamlayıcı* uzmanlık alanlarına sahip olan kişilerin bir araya gelmesidir. İşbirliği yapan kişiler, beraber plan yapma, beraber hareket etme ve beraber karar vermenin yanında, düşüncelerini ve bilgilerini bir araya getirerek ortaklaşa fikir yürütürler. Dolayısıyla, gerçek bir işbirliğinde kaynakları, gücü ve beceriyi sahiplenme yoktur; hiçbir kişinin bakış açısı baskın değildir.³⁹

“Sağlıklı bir örgütte işbirliği tipik davranıştır; yardım serbestçe istenir ve kullanılır. “...Sağlıklı örgütler daha katılımcı, tabanda destek güven, sorunların işbirliği içinde çözüldüğü, insanların uzmanlığından yararlandığı, uzmanların güç ve yetki sağladığı kuruluşlardır.”⁴⁰ İşbirliği ortamının hakim olduğu sağlıklı örgütlerde bireylerin davranışlarının olumlu yönde değiştiği ve üretimin arttığı görülebilmektedir. “Yapılan birçok araştırmada da gerçekten çalışanların kontrol

³⁸ Jenifer L. Branch, “A Teacher – Librarian Finally Understands The Joys and Pitfalls of Collaboration”, July 2005, (Çevrimiçi) <http://www.schoollibraries.ca/articles/178.aspx>, Mayıs 2006.

³⁹ Montiel-Overall, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”

⁴⁰ Balcı, **Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama**, s. 103.

ortamından çok işbirliği ortamında daha üretici, daha sorumluluk sahibi ve katılımcı olabildiği görülmektedir.”⁴¹ Bilgi çağı olarak da nitelendirilen çağımızdaki olağanüstü toplumsal ve ekonomik değişimler, örgütlerin verimliliklerini arttırmalarını ve sahip oldukları kaynakları (ekonomik ve insan) ortak bir amaç için birleştirmelerini gerektirir. “Toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilmek dolayısıyla hayatta kalabilmek istiyorsak; sistemin her parçasının diğerlerini etkilediği ve diğerlerinden etkilendiği ve bütünün, parçaların toplamından daha fazla olduğunu söyleyen bir bağlantılık bilinci, bir çalışma bilinci geliştirmeliyiz.”⁴² Güce sahip olmak ve gücü sürdürebilmek, güç birliğini zorunlu kılmaktadır. Güç birliğini sağlayacak en önemli etken de işbirliği çabalarıdır.

1.4. İşbirliğinin Gerekliği

Örgütsel ve toplumsal birçok sorunun çözülmesinde işbirliği anahtar olarak görülmektedir. Son yıllarda işbirliğinin artan öneminin fark edilmesi örgütleri bu konuda çalışmalar yapmaya yöneltmiştir. Örgüt yöneticileri işbirliğine dayalı çalışmayı örgütlerinde yerleştirebilmek amacıyla çeşitli çalışmalar ve personele yönelik etkinlikler yapmaya başlamışlardır. Bu etkinliklerin en basit örneği; personelin motivasyonunu artırmak amacı ile yapılan toplantılar, turnuvalar ve benzeridir. Bu etkinlikler dahi örgütlerdeki işbirliği ruhunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Doğal olarak akıllara, “işbirliği gerekli midir?”, “gerekli ise, neden?” soruları gelmektedir. İşbirliği tanımları ve işbirliği çalışmalarının sonuçları bize “neden?” sorusunun cevabını vermektedir. Buna göre, işbirliği, değişime ayak uydurabilmek, güç birliği yapmak, motivasyonu artırmak, kaynak paylaşımı dolayısıyla tasarrufu, işbölümü ve uzmanlaşma ile verimliliği artırmak için gereklidir. Bu başlıkları açarak inceleyecek olursak:

⁴¹ Muhittin Şimşek, **Toplam Kalite Yönetiminde Başarının Anahtarı İnsan Faktörü**, İstanbul, Babıali Kültür, 2002, s. 72.

⁴² **Geleceği Yeniden Düşünmek**, Derleyen Rowan Gibson, Çev. Sinem Gül, İstanbul, Sabah, 1997, s. 114.

1. Değişime Ayak Uydurabilmek: Günümüzde hemen hemen her şey düşünceler, ihtiyaçlar, ihtiyaçları giderme yol ve yöntemleri hızla değişmektedir. Böyle bir ortamda örgütlerin ihtiyaçlara cevap verebilmesi, dolayısıyla yaşamlarını sürdürebilmesi güçleşmektedir. İşbirliği, örgütlerin değişime ayak uydurabilmelerini ve değişim karşısında kendilerini yenileyebilmelerini kolaylaştırmaktadır.
2. Güç Birliği: “İşbirliği yapılmasıyla farklı bilgiler biraraya getirilir ve alternatif çözümler oluşturularak güç birliği gerçekleştirilir.”⁴³
3. Motivasyonu Artırmak: İşbirliği çalışanların motivasyonunu da artırır. “Çalışanlar işbirliği içine girdiklerinde, bir başkasının başarısına yardımcı olmak için fırsata sahip olduklarında, süreç ve kararlara katıldıklarında çalışmak için daha fazla istek duymaktadır.”⁴⁴
4. Kaynak Paylaşımı ve Kaynak Tasarrufu: İhtiyaç duyulan ya da duyulacak olan kaynakların tümüne sahip olmak mümkün değildir. Bunun yanı sıra, eldeki kaynakları da verimli kullanmak gerekmektedir. Kaynak paylaşımı ve kaynakların verimli kullanımı işbirliğini gerektirmektedir.
5. İşbölümü ve Uzmanlaşma: “İşbirliğinin doğal sonucu, grubu oluşturan bireyler arasında, rasyonel çalışmayı mümkün kılacak şekil ve ölçüde işbölümüdür. İşbölümünün doğal sonuçlarından biri ise, uzmanlaşmadır. Anlaşıyor ki, işbirliği, hem çabaların birbirlerine eklenip, bireyin tek başına başaramayacağı işlerin yapılması olanağını sağlar, hem de işbölümü ve uzmanlaşmayı sağlayarak, belli hedeflere daha az emek, zaman ve araç harcamasıyla ulaşmayı mümkün kılar.”⁴⁵

⁴³ Baltaş, **Değer Katan Ekip Çalışması.**, s. 15.

⁴⁴ Baltaş, **Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik**, s. 18.

⁴⁵ Tosun, **İşletme Yönetimi**, s. 29.

6. Verimliliği Artırmak: Örgütler verimliliklerini korudukları ve artırdıkları zaman hayatlarını sürdürebilirler. Bu nedenle, en temel amaçları verimliliklerini artırmaktır. Bir örgütte işbirliği, örgütün değişime ayak uydurabilmesini, güç birliğini, personelin motivasyonunun artırılmasını, kaynak paylaşımı, dolayısıyla tasarrufunu, işbölümü ve uzmanlaşmayı sağlayacağı için verimlilikte artacaktır.

2. OKUL KÜTÜPHANECİSİ İLE ÖĞRETMEN ARASINDAKİ İŞBİRLİĞİNİN ÖZELLİKLERİ

2.1. Değişen Eğitim Anlayışı

Eğitim formel ve enformel olarak bir ayrıma tabii tutulmuş ve çeşitli tanımları yapılmıştır. Genel olarak, formel eğitimi, bireye istenilen bilgi ve becerilerin kazandırılması süreci olarak tanımlayabiliriz. Bu süreçte bireylere sınırlar koymak yerine, ufukları genişletilmeğe çalışılır.⁴⁶

Eğitim örgütlerinin en temel işlevlerinden biri çağın gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirmektir. İçinde bulunduğumuz çağın gereği olarak, günümüzde eleştirel düşünme becerilerinin ve bunları gerçekleştirmek için gereksinim duyulan bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma, örgütleme ve iletme gibi, bilgi becerilerinin bireylere öğrenim süreci içinde kazandırılması gerekmektedir.⁴⁷

Toplumsal ve ekonomik değişmelerin çok hızlı olduğu günümüzde eğitim örgütleri de (okullar, üniversiteler vb.) bu değişmelerden etkilenmekte ve değişmelerin etkisi anında eğitim örgütlerinde hissedilmektedir. “Gelecek 30 yılda okullar o kadar değişecektir ki, bu denli değişiklik matbaanın icadından beri görülmemiş olacaktır. Matbaanın icadıyla başlayan kitap basımı, bir yandan öğrenmenin diğer yandan da dünyada o zamana kadar görülmemiş düzeydeki bir öğrenme sevdasının muazzam bir şekilde patlamasına yol açmıştır. Basılı kitap esas itibariyle yetişkinlere hitap eder. Buna karşılık, yeni öğrenme araçları çocuklara hitap etmektedir. Bunu da bilgisayar kullanan sekiz, dokuz yaşındaki bir çocuğu olan herkes bilir. Bilgisayara tutkunluk derecesinde bağlı olanlar hariç, çocukların çoğunluğu on bir yaşına geldiğinde, bilgisayardan bıkmaya başlamıştır bile; bunlar,

⁴⁶ Nuray Sungur, *Yaratıcı Okul Düşünen Sınıflar*, İstanbul, Evrim, 2001, s. 17.

⁴⁷ Buket Akkoyunlu-Serap Kurbanoglu, “Öğretmenlere Bilgi Okuryazarlığı Becerilerinin Kazandırılması Üzerine Bir Çalışma”, *Türk Kütüphaneciliği*, C:XVI, Sayı 2, 2002, s. 124.

bilgisayarı sadece bir alet olarak görür. Fakat o yaşa gelinceye kadar, çocukların gözünde bilgisayar adeta kendilerinin bir uzantısıdır. Bu kadar güçlü aletlerin ortaya çıkışı bile, okulları değiştirmeye zorlayacaktır.”⁴⁸ “İlk kez kırk yıl önce Kanadalı Marshall McLuhan’ın işaret ettiği gibi, ortaçağ üniversitesini değiştiren şey, Rönesans değildi. Matbaada basılan kitaptı. Basılı kitap nasıl on beşinci yüzyılda eğitim için ‘yüksek teknoloji’ haline gelmişse, bilgisayar, televizyon ve video kasetleri de yirminci yüzyıldaki eğitimin yüksek teknolojisi haline gelmektedirler. O halde yeni teknolojinin okullar ve öğrenme biçimlerimiz üzerinde de derin bir etki yaratacağı kesindir.”⁴⁹

Toplumsal ve ekonomik değişimler, teknolojideki gelişmeler ihtiyaç duyulan insan profilinin değişmesine yol açmıştır. Günümüzde bireye bilginin aktararak kazandırılması değil, bilgiye ulaşma yollarının öğretilmesi önem kazanmıştır. Öğrenmeyi öğrenme becerileri ön plana çıkmıştır. Kendi kendine öğrenebilen ve öğrendikleri ile yeni üretimler yapabilme yeteneğine sahip insanların yetişmesi önem kazanmıştır.⁵⁰

“İnsan Olanaklarını Araştırma Örgütü ruhbilimcilerinden Herbert Gerjuov konuyu şu şekilde dile getiriyor: Yeni eğitim, kişiye bilgiyi nasıl sınıflayacağını, doğruluğunu nasıl değerlendirebileceğini, gerektiğinde bilginin kategorilerini nasıl değiştirebileceğini, somuttan soyuta ve soyuttan somuta nasıl gidip gelebileceğini, sorunlara yeni bir açıdan nasıl bakabileceğini, kısacası kendisine nasıl öğretmenlik edebileceğini öğretmelidir. Yarının cahili okumasını yazmasını bilmeyen değil, nasıl öğrenmesi gerektiğini öğrenmeyen kişi olacaktır.”⁵¹

İçinde bulunduğumuz çağın özellikleri eğitim sürecinde bireye kazandırılması gereken bilgi ve becerileri değiştirmektedir. Günümüzdeki yeni eğitim anlayışı

⁴⁸ Peter F. Drucker, **Gelecek İçin Yönetim**, Çev. Fikret Üçcan, 5. bs., Ankara, Türkiye İş Bankası, 1992, s. 356-357

⁴⁹ Peter F. Drucker, **Yeni Gerçekler**, Çev. Birtane Karnakçı, Ankara, Türkiye İş Bankası, 1998, s. 253-254.

⁵⁰ İrfan Erdoğan, **Eğitimde Değişim Yönetimi**, Ankara, Pegem A, 2002, s. 4.

⁵¹ Alvin Toffler, **Şok: (Gelecek Korkusu)**, Türkçesi Selami Sargut, İstanbul, Altın Kitaplar, 1996, s. 322.

eğitimli insan kavramının tanımını da değiştirmiştir. “Geleneksel olarak ve özellikle son iki ya da üç yüzyıl boyunca en azından Batı’da (aynı zamanda Japonya’da), eğitimli insan, belli bir ortak biçimsel bilgi stoğunu paylaşan ve Almanların Allgemeine Bildung (genel eğitim), İngilizlerin ise, (ve daha sonra ondokuzuncu yüzyılda onları izleyerek Amerikalıların) ‘liberal eğitim’ dediği şeye sahip olan bir kişiydi. Gelecekte ise, ‘eğitimli insan’ daha çok, öğrenmeyi öğrenmiş ve bütün hayatı boyunca öğrenmeyi, özellikle de biçimsel eğitim aracılığıyla, devam ettiren bir kişi olacaktır.”⁵²

Eğitim örgütlerinin toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişme ve değişimlerden etkilenmesi, bu değişime göre kendilerinde değişiklikler yapması zorunludur. “Toplumsal sistemin bir alt sistemi olan eğitim sistemini de toplumsal değişme sürecinin dışında düşünmek mümkün görünmemektedir.”⁵³ “...Toplumların yapılarında meydana gelen değişikliklere bağlı olarak eğitim sistemlerinde de değişimlerin meydana gelmesi kaçınılmaz olmaktadır.”⁵⁴ “Bir toplumda eğitim asla statik bir yapıda olamaz. Düşünceler, stratejiler ve inançlar sürekli olarak değişmektedir.”⁵⁵ Eğitim ve değişme arasında çift yönlü bir etkileşim söz konusudur. Eğitim toplumdaki değişimlerden etkilenir ve bu değişimlere göre kendini yeniden düzenleme gereği duyar. Eğitim toplumun yenileşmesine öncülük etmek durumundadır.⁵⁶

Topluma öncülük etmek durumunda olan eğitim örgütlerinin toplum ihtiyaçları doğrultusunda kararlar almaları ve kendilerinde değişiklikler yapmaları gerekmektedir. Toplumun şekillenmesine öncülük eden eğitim örgütlerinin beraberce, yeni eğitimli insan profiline uygun bireyler yetiştirmek için belirli mesafeler kat etmeleri, problem çözme ve karar vermede kritik ve yaratıcı düşüncüyü

⁵² Peter F. Drucker, **Değişim Çağının Yönetimi**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Türk Henkel Dergisi, 1995, s. 217.

⁵³ Şişman, **Örgüt Kültürü**, s. 155. Ayr. Bkz. John Dewey, **Türkiye Maarifi Hakkında Rapor**, İstanbul, Devlet, 1939.

⁵⁴ Şişman, **A.e.**, s. 152.

⁵⁵ Vehbi Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, 3. bs., İstanbul, Pegem A, 2003, s. 45.

⁵⁶ Servet Özdemir, **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, 5. bs., Ankara, Pegem A, s. 8-9

öğrencilerde yerleştirmeleri gerekir⁵⁷. “Eğitim öğrencilere; bilgiyi aktarabilecek, yeteneği geliştirebilecek, profesyonel amaçlara yönlendirebilecek ve onları öğrenmeden hoşlanır hale getirebilecek şekilde güçlendirmelidir. Eğer öğrenciye mutlu olacağı, öğrenme isteği ve arzusu uyandırabilecek bir ortam yaratılmaz ise, öğrencinin gerçek yeteneklerini ortaya çıkarabilmek zorlaşacaktır. Öğrencilere “yeteneklerini her zaman ortaya çıkarabilecekleri” ve “her öğrencinin öğrenebileceği” varsayımı temel alınarak ve değişen ihtiyaçları göz önünde bulundurularak sağlıklı eğitim ortamlarının hazırlanması gerekir.”⁵⁸

Çağın ihtiyaçlarına cevap verebilecek sağlıklı eğitim ortamlarının hazırlanabilmesi için, eğitim örgütlerinin yeni çalışma yolları arayıp, bulup uygulamaları gerekir. Bunun için de eğitim örgütlerinin toplumun ihtiyaçlarını bilmesi ve toplumun beklentilerine cevap verebilecek yapıya kavuşturulmaları gerekmektedir.

Eğitim örgütleri, bugünün çocukları yarının yetişkinleridir düşüncesinden hareketle bireyleri geleceğe hazırlamak amacındadırlar. Bu nedenle, günün ve geleceğin ihtiyaçlarını bilmek ve bunlara göre düzenlemeler yapmak zorundadırlar. “Yirmi birinci yüzyılda nasıl öğreneceğini, nasıl dinleyeceğini ve bilgiyi nasıl ileteceğini bilen yetişkinlere ihtiyacımız olacak. Sorunları yeni bir anlayışla çözebilen, müzakere becerileri gelişmiş, işletmecilik bilgisine sahip ve sorumluluk üstlenip başkalarını motive edebilen işçilere ihtiyacımız olacak. Yarının işçilerine bu becerilerin hepsini kazandırmak için, en azından eğitim sisteminin köklü biçimde dönüştürülmesi, okulun ifade ettiği anlamın görevini hakkıyla yerine getirecek biçimde değiştirilmesi gerekiyor.”⁵⁹ “Bu durumda, eğitim anlayışının yirmi birinci yüzyıl’ a girerken oluşan gelişmeler çerçevesinde değişmesi kaçınılmazdır. Çünkü, tarım ve tarım sonrası sanayie dayalı toplum yapısının ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılandırılmış olan eğitim sisteminin ve anlayışının mevcut haliyle bilgi çağına

⁵⁷ Zuhâl Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, İstanbul, Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı, 1996, s. 104.

⁵⁸ Cafoğlu, A.e., s. 114.

⁵⁹ Robert H. Rosen, **İnsan Yönetimi: İşletmeyi İçeriden Dışarıya Dönüştürmek**, Çev. Gündüz Bulut, İstanbul, MESS, 1998, s. 219.

özgü ihtiyaçlara cevap verebilmesi ve uyum sağlayabilmesi oldukça zordur. Dolayısıyla mevcut eğitim sistemi ve anlayışında değişik alanlarda değişimin gerçekleşmesi gerekmektedir. Eğitimin sunuluş biçiminden, teknolojik altyapısına, idari örgütlenmesine ve mali yapısına kadar bir çok alanda önemli değişikliklerin yapılması gerekmektedir.”⁶⁰

Kültürü yayma görevini üstlenen eğitim kurumlarının, değişimin ve yenileşmenin hızına kendini uyduramaması, etkilediği toplumların yenileşmenin gerisinde kalmasına neden olacaktır. Örgütler içinde belki de değişime en hızlı ayak uydurması hatta değişimin hareket noktası haline gelmesi gereken örgütler eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri de tüm örgütler gibi çevreden etkilenmektedir. Bunun yanı sıra, diğer örgütlerden daha fazla toplumu etkilemekte ve geleceği şekillendirmektedir.

2.2. Eğitimde İşbirliğinin Gerekliliği

Geleceği şekillendirebilmek değişime ayak uydurabilmeyi gerektirmektedir. Geleceği şekillendiren, topluma yön veren örgütlerin başında gelen eğitim örgütlerinin de değişimle baş edebilmeleri, değişime ayak uydurarak kendilerini sürekli yenilemeleri gerekmektedir. Değişimler doğrultusunda sürekli yenilenmek, toplum ihtiyaçlarının doğru tespit edilmesini ve eldeki tüm kaynakların aynı amaç doğrultusunda verimi artıracak şekilde çalıştırılmasını gerektirir. Bu gereklilik işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Örgütler için vazgeçilmez hale gelen işbirliği, eğitim örgütleri (üniversiteler, okullar vb.) için de sorunların çözülmesinde vazgeçilmez hale gelmiştir.⁶¹

Bilgi çağı olarak nitelendirilen çağımızda eğitimde işbirliği, eğitimin yeniden yapılandırılması, öğrenci sayısı ve ihtiyaçlarının artması, teknolojik gelişmeler, bilgi patlaması vb. problemlerin çözümünün anahtarı olarak görülmektedir. Bu sayede

⁶⁰ Erdoğan, **Eğitimde Değişim Yönetimi**, s. 7.

⁶¹ Ruth Small, “Collaboration Where Does it Begin”, **Teacher Librarian**, Vol:29, No: 5, June 2002, (Çevrimiçi) http://www.teacherlibrarian.com/tlmag/v_29/v_29_5_feature.html, Ağustos 2006.

mümkün olduğu kadar fazla sayıdaki öğrenciye en etkin öğretim metodu / yöntemi ile ulaşılabacağı düşünülmektedir.⁶²

Eğitim örgütlerinde de diğer örgütlerde olduğu gibi çeşitli uzmanlık alanlarına sahip çeşitli kişiler aynı amaç için çalışmaktadır. İstenilen hedeflere ulaşmak, öğrenci ve velileri memnun etmek tüm çalışanların görevidir.⁶³

“Kadroyu oluşturanlar farklı toplumsal kesim ve alt kültürlerden gelen farklı deneyim, geçmiş ve görüşlere sahip kimseler olsalar da birlikte çalışırken ortak bazı fikirleri paylaşabilmeli, sorunları birlikte çözebilmeli, birbirinden ve öğrencilerden beklenecek davranış ve tavırlar konusunda uzlaşabilmelidir.”⁶⁴ İşbirliğine dayalı uzlaşmacı tavır, eğitim örgütlerinin etkililiğinin artmasını sağlayacaktır.

Yapılan araştırmalarda da etkili ya da hedeflerine ulaşabilen eğitim örgütleri ile ilgili önemli özelliklerden birinin işbirliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etkili eğitim örgütlerinde çalışanlar, işbirliği içinde çalışmakta, öğretmen ve öğrenci arasında entelektüel yardımlaşma ve paylaşım teşvik edilmekte, buna ilişkin engeller ortadan kaldırılmakta, bir topluluk olma duygusu geliştirilmektedir.⁶⁵

Örgütlerde gelişen, değişen yönetim anlayışlarından eğitim örgütleri de etkilenmektedir. Son yıllarda örgütlerdeki birçok sorunun çözümünün işbirliği olduğu düşünülmektedir. Bu yaklaşımdan eğitim örgütleri de payını almıştır. İşbirliği eğitim örgütlerinde de birçok sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu sayede eldeki kaynaklar en verimli şekilde kullanılacak, toplumsal ihtiyaçlara cevap verilebilecek ve çağın gerektirdiği eğitilmiş insan profiline uyan bireylerin yetiştirilmesi kolaylaşacaktır.

⁶² Montiel-Overall, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarian”

⁶³ Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, s. 201.

⁶⁴ Mehmet Şişman, **Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar**, İstanbul, Pegem A, 2002, s. 183.

⁶⁵ Şişman, **A.e.**, s. 156.

2.3. Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen Arasındaki İşbirliği

Okullarda çalışan ve eğitim sürecinde yer alan öğretmen ile okul kütüphanecisi arasındaki işbirliği herşeyden önce okul kütüphanesini eğitimin ayrılmaz bir parçası haline getirecektir. Bu işbirliğini zorunlu kılan ortak amaçların yanında çeşitli gerekçeler vardır:

2.3.1.Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen Arasındaki İşbirliğinin Amaçları ve Gerekçeleri

Okul kütüphanecisi ile öğretmen genellikle okulda çalışan, farklı uzmanlık alanlarına sahip, eğitim sürecinde hedeflenen amaçlara hizmet eden kişilerdir. Her ikisi de öğrenciye kazandırılması amaçlanmış bilgi ve beceriler için çalışmalar yaparlar. Bilgi ve becerilerin kazandırılması sürecinde zaman zaman birbirlerine ihtiyaç duymaları doğal ve zorunludur. Bu zorunluluğa ve yaklaşık 20 yıldan fazladır, konu ile ilgili yapılan çalışmalarda okul kütüphanecisi öğretmen işbirliğinin öneminin vurgulanmasına rağmen okul kütüphanecisi öğretmen işbirliği çalışmaları istenilen düzeye gelmemiştir.⁶⁶

“Eğitimsel değişimler çok yavaş olmaktadır.”⁶⁷ Okul kütüphanecisi öğretmen işbirliğinin istenilen düzeye gelebilmesi için de çeşitli eğitimsel değişmelerin olması gerekmektedir. Bu nedenle sözü edilen işbirliğinin gelişimi yavaş olmaktadır. Russel Shayne, kendi ülkesi söz konusu olduğunda, işbirliği çalışmalarının istenilen düzeye ulaşması için 2-5 yıl sürecek evrimsel değişmelerin olması gerektiğini belirtmiştir.⁶⁸

Okul kütüphanecisi ve öğretmen farklı uzmanlıkları gereği okulda farklı alanlarda çalışmaktadır. Okulun temel unsurları; müfredat, fiziki koşullar ve öğretmendir. Bu nedenle öğretmenin eğitim sürecine yönelik kritik görevleri vardır.⁶⁹

⁶⁶ Montiel-Overall, Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”

⁶⁷ Özdemir, **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, s. 82.

⁶⁸ Shayne, “Teachers and Librarians Collaborative Relationships”

⁶⁹ Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, s. 202.

Öğretmen sınıf içi süreçlerin ve bu nedenle öğretim ve öğrenme sürecinin temel faktörüdür. Her ne kadar sınıfın örgütlenme biçimi, fiziksel özellikleri, öğrenimi etkilemekte ise de sınıf içi süreçlerde temel etken öğretmendir. “Öğretmen belli kişilere belli konuları öğreten ve davranışlarıyla da örnek teşkil eden kişidir. O öğrenilmesi gereken davranışların örgütlenmesi (teşkilatlanması), kılavuzlanması ve gerçekleştirilmesi süreci olan öğretimde en uygun ve etkili öğrenme ortamının yaratılıp geliştirilmesi için en uygun kişi, ana kaynaktır. Öğrencinin öğretmenle ve onun sağladığı ortamla etkileşimi büyük önem taşır.”⁷⁰ Öğrencinin öğrenme ve araştırma süreçlerine rehberlik etmek, toplumsal etkinliklerini desteklemek, onlara toplumun yararına olacak kültür ve kalıplarını benimsetmek öğretmenin önemli etkinlikleridir.⁷¹

Okul kütüphanecisi ise, genellikle eğitim sürecinin vazgeçilmez parçası olan okul kütüphanesinde çalışır. Kütüphane kaynakları ve yaptığı çalışmalar ile eğitim sürecinde hedeflenen amaçlara hizmet eder. Okul toplumuna verdiği hizmetler ile eğitim sürecini desteklemeye çalışır.

Öğretmen genellikle bireysel olarak sınıfta ders vermek üzere eğitim almıştır. Okul kütüphanecisi ise, tüm okul topluluğuna hizmet verir. Öğretmene göre işbirliği çalışmalarına daha yatkındır ve yoğun olarak teknolojiyi kullanır. Öğretmen, bireysel olarak çalışmaya alıştığı için bağımsız öğretimden işbirliğine geçişte öğretmenin yardıma ihtiyacı vardır. Okul kütüphanecisi değişimi sağlayıcı, yenilikçi, düşünce lideri olarak görev yaparak bu değişikliği kolaylaştırmaya yardım edebilir.⁷²

Okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği, öğrenci başarısını artırmak amacı ile ortak planlama yapılan, ortak araç geliştirilen ve ortak ölçme değerlendirme yapılan bir süreçtir. Bu süreç, okul kütüphanecisi ve öğretmenin amaç ve bakış açılarının örtüşmesini, güven ve saygı ortamını gerektirir. Güven ve saygı ortamında amaç ve bakış açılarının örtüşmesi ile öğrenciye ortak planlama, ortak

⁷⁰ Sadık Rıdvan, **Öğretmen Olmak**, Ankara, Güldikeni, 1999, s. 13.

⁷¹ Rıdvan, **A.e.**, s.15.

⁷² Shayne, “Teachers and Librarians Collaborative Relationships”

araç üretme yoluyla müfredat içeriği ile bilgi okuryazarlığı becerilerini bütünleştiren öğrenme fırsatları sunulur. Eğitim sürecinin her aşamasında yapılanların ölçme değerlendirilmesi yapılarak öğrencinin başarısını artıracak çalışmalar yapılır. Donhams, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasında, öğrencinin ihtiyacı olan bilgi okuryazarlığı becerilerini belirlemek için ortak çaba sarf ettikleri; bu becerilerin nerede, nasıl öğretileceğini ve kendi alanları ile nasıl bağdaştıracaklarını planladıkları; uyguladıkları ve bu sürecin değerlendirilmesini beraber yaptıkları zaman, gerçek bir işbirliğinden söz edilebileceğini belirtmiştir.⁷³

Okul kütüphanecisi öğretmen işbirliği sürecinde, okul kütüphanecisi ve öğretmen hem birbirlerinin uzmanlık alanlarından faydalanırlar, hem de tek başlarına üretemeyecekleri fikirleri üreterek müfredatın içeriğini geliştirirler. Müfredat içeriğini geliştirecek her yeni fikir de öğrenci başarısını artırmayı amaçlar. Bu nedenle okul kütüphanecisi öğretmen işbirliğinin öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkisi vardır. Konu ile ilgili araştırmalar göstermektedir ki; öğrencinin akademik başarısı ile okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğinin ilişkisi vardır.

Okulda, okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliği için gerekli koşullar sağlansa da genellikle konu ile ilgili çalışmalarda işbirliğinin okul kütüphanecisinin teklif etmek zorunda olduğu güçlü bir tecrübe ve hizmet olduğu vurgulanmıştır.⁷⁴ Bunun farkında olan okul kütüphanecisi, öğretmen ile iletişim kurar; toplantılara katılmaya, müfredat planlamalarına katkıda bulunmaya çalışır. Zaman zaman da okul kütüphanecisinden şunlar duyulur: “Okulumda öğretmenlerle işbirliği yapmak isterim, ama onlar beni eşit ortak olarak görmez.”, “İşbirliği yapması için öğretmenleri ikna edemem.” Ancak özellikle okul kütüphanecisi mesleki doyuma ulaşmak, başarılı olmak istiyorsa, işbirliği için çabalamalıdır. Zamanla öğretmenler, okul kütüphanecisinin olumlu etkisini gördükçe, çalışmalara devam etmek isteyecekler ve okul kütüphanecisinden beklentilerini değiştireceklerdir. Böylelikle okul kütüphanecisine sadece raftan kitap istediklerinde başvurmayacak hale

⁷³ Montiel-Overall, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”

⁷⁴ Peter Millbury, “Collaboration Ten Important Reasons to Take it Seriously”, *ALA*, May-June 2005, (Çevrimiçi) <http://www.ala.org/ala/aasl/aaslpubsandjournals/kqweb/kqarchives/v33/335milbury.htm> , Şubat 2006.

geleceklerdir.⁷⁵

Okul kütüphanecisi öğretmen işbirliğinin temel gerekçesi öğrenci başarısını artırmaktır. “Peter Millbury, okul kütüphanecisi öğretmen işbirliğinin gerekçelerini aşağıdaki gibi sıralamıştır: ”⁷⁶

- 1 Öğrenci başarısını artırmak,
- 2 Arzu edilen uygulamaları gerçekleştirmek,
- 3 Okul kütüphanecisinin eğitimsel lider olma özelliğini güçlendirmek,
- 4 Okul kütüphanecisinin kafalardaki bürokratik rolünden kurtulması,
- 5 Stajer öğretmenlerin gelişimlerine yaptığı güçlü katkıyı göstermek,
- 6 Bilginin etik kullanımının öğretilmesi,
- 7 İşbirliğine ilişkin önemli becerileri uygulamak
- 8 Önemli işbirliği becerilerini öğretmenlere göstermek,
- 9 Çevrimiçi kaynakların bağlam içinde kullanımını sağlamak,
- 10 Çevrimiçi dermeyi geliştirmek ve organize etmek

Soysal’a göre de, öğretmenlerin kütüphaneci ile işbirliğine açık olmasının hem müfredatın uygulanmasında, hem de bütünlük ve devamlılığın sağlanmasında, büyük önemi vardır.⁷⁷

2.3.2. Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliğinin Temel Alanları

Okul kütüphanecisi öğretmen işbirliği sürecine öğretmen, öğrencilerin ilgi alanları, tutumları, zayıflıkları, güçlü yönleri ve öğretilcek içerik hakkındaki bilgileri ile katkıda bulunur. Okul kütüphanecisi ise, üç yolla bu sürece dolayısıyla

⁷⁵ David Loetscher-Blanche Woolls, “You Need The Library to Meet Standards”, **School Library Journal**, January 6, 2003, (Çevrimiçi) <http://www.schoollibraryjournal.com/article/CA300728.html>, Mart 2006.

⁷⁶ Peter Millbury, “Collaboration Ten Important Reasons to Take It Seriously”

⁷⁷ Özer Soysal, “Deniz Harp Okulu Kütüphanesinin Tarihsel Konum ve Çağdaş Niteliği Üzerine”, **Türk Kütüphaneciliği: Bilginin yazgısı**, Ankara, Türk Kütüphaneciler Derneği, 1998, s. 45.

öğretmene ve öğrencinin akademik başarısına katkıda bulunur;⁷⁸

1. Bilgi Okuryazarlığı Becerilerini Kazandırmak ve Müfredata Entegre Etmek,
2. Teknoloji Yardımı ile Öğrenimi Artırmak,
3. Okuma Alışkanlığı Kazandırmak ve Geliştirmek

2.3.2.1. Bilgi Okuryazarlığı Becerilerini Kazandırmak ve Müfredata Entegre Etmek

Bilgi okuryazarlığı becerilerinin öğrencilere kazandırılmağa çalışılmasının en temel amacı öğrenmeyi öğretmektir. Günümüzde insanların nasıl öğrendiklerini, öğrenme ile öğretmenin aynı madalyonun iki yüzü olmadığını artık biliyoruz. Öğrenme ile öğretme farklı süreçlerdir. Öğretilebilen şeylerin öğretilmesi gerekir ve bunlar başka türlü öğrenilemez. Ama öğrenilebilen şeylerin de öğrenilmesi gerekir ve bunlar öğretilmez.⁷⁹ “Öğretme, içinden su akıtılmak istenen ama üzerinde delikler bulunan bir boru gibidir. Nasıl ki bu delikler bulunduğu sürece su akıtılmazsa, öğretme olgusu devam ettiği sürece öğrenme olgusu da meydana gelemez.”⁸⁰ Öğrenme ise, parmak izleri gibi kişiye özgüdür. Herkesin farklı öğrenme biçimleri vardır. Farklı kişiler farklı konuları farklı biçimlerde öğrenmektedirler.⁸¹ Kişilerin farklı biçimlerde öğrendiğinin anlaşılması, bilgi patlaması vb. nedenler bireye ‘öğrenmeyi öğretme’nin zorunlu olduğunun anlaşılmasını sağladı. Bu zorunluluk, bireye bilgi okuryazarlığı becerilerinin kazandırılmasının önemini artırmıştır.

Konu ile ilgili çalışmalara ve öğretmenlerin aldıkları eğitim ile gözlemlere dayanarak bilgi okuryazarlığı konusunda okul kütüphanecilerinin öğretmenlere göre daha bilgili olduğunu söylemek mümkündür. Okul kütüphanecilerinin en temel amaçları arasında bu becerilerin öğretmen ve öğrencilere kazandırılması da vardır. Okul kütüphanecisinin öğretmeni kütüphane ve bilgi okuryazarlığı konusunda

⁷⁸ Loertscher, a.g.e.

⁷⁹ Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, s. 252.

⁸⁰ M. Tınaz Titiz, **Okulda Yeni Eğitim**, Ankara, Beyaz, 2000, s. 81.

⁸¹ Peter F. Drucker, **Yeni Gerçekler**, s. 252-253.

eğitmesi sözü edilen işbirliği içindedir.⁸² Bu nedenle okul kütüphanecisi ve öğretmenin işbirliği hem öğretmenlerin, hem de öğrencilerin bu becerileri kazanmasını sağlayacaktır. Okul kütüphanecisi bilgi okuryazarlığı becerilerinin tam olarak anlaşılmasını ve müfredata entegre edilmesini sağlar. Bu sayede hem kaynakların, hem de öğretmenin zamanının daha etkin kullanımını sağlayarak öğretmen başına düşen öğrenci sayısını azaltır.⁸³

2.3.2.2. Teknoloji Yardımı ile Bireysel Öğrenimi Desteklemek

Çağımızın en önemli özelliklerinden biri teknolojiye çok hızlı gelişmelerin olmasıdır. Toplumsal ve ekonomik değişmelerin nedenlerinden biri de teknolojik gelişmelerdir. Günümüzde birçok sorunun çözümünde teknolojiden yararlanılmakta, eskiden çok daha fazla zaman alan işler artık kısa sürede yapılmaktadır.

“Artan eğitim sorunlarından bunalan eğitimci ve yöneticiler çözüm bulma arayışına girmişlerdir. Örneğin; daha çok öğretmen yetiştirilmesi, öğrenim sürelerinin uzatılması, eğitsel tesis ve donanımların etkili ve ekonomik kullanılması yönünde çabalarını artırmışlardır. Ancak bu girişimler sorunların köklü biçimde çözümü için yeterli olmamıştır. Geleneksel yaklaşımlarla eğitim sorunlarının çözülmediğini ve giderek arttığını anlayan eğitimci ve yöneticiler dikkatlerini başka yönlere çevirmişlerdir. Teknolojinin olanaklarına uzun süre kapalı kalan eğitim sektörü, bu olanaklardan yararlanmanın zorunluluk olduğunu kabul etmiştir.”⁸⁴

Eğitimde teknoloji kullanıldığı zaman çeşitli yararlar elde edilmektedir. “Her şeyden önce, teknoloji destekli öğretim, öğrenme süresini kısaltmaktadır. İkinci olarak, teknolojiyi kullanan eğitim kurumlarında, öğrencilerin ilgisi canlı tutulmakta ve güdülenme sorunu büyük ölçüde çözümlenmektedir. Başka bir önemli katkı olarak, teknoloji sayesinde istediği bilgilere hemen ulaşabilen öğrenciler, daha çok

⁸² Bülent Yılmaz, “Ankara’daki İlköğretim Öğretmenlerinin Okuma ve Halk Kütüphanesi Kullanma Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma”, **Türk Kütüphaneciliği**, C: XIV, No: 4, 2002, s. 44.

⁸³ Shayne, “Teachers and Librarians Collaborative Relationships”

⁸⁴ Alişan Hızal, **Bilgisayar Eğitimi ve Bilgisayar Destekli Öğretime İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 1989, s. 3.

öğrenme isteği duymaktadırlar. Yine teknoloji aracılığıyla soyut kavramlar somutlaştırılmaktadır. Örneğin, okyanuslardaki balinaların kendi aralarında nasıl iletişim kurdukları canlı biçimde gösterilmektedir. Böyle bir olayı bilgisayar ya da televizyon ekranından izleyen öğrencilerin öğrendikleri daha kalıcı olacaktır. Teknoloji destekli öğretimin diğer bir yararı da gerçekçi yaşantılar sağlamasıdır. Tüm bu yararlar biraraya geldiğinde, eğitim sürecinde öğrencilerin canlı bir dünyada ve etkin katılımı ile öğrenebilmeleri için önemli fırsatlar yaratılmış olacaktır.”⁸⁵

Teknolojinin önemini farkederek okullar, talepleri karşılayabilmek için hızla teknolojik alt yapılarını değiştirmeye ve geliştirmeye başlamışlardır. “Bugün, hemen tüm ülkelerde, gelişmişlik düzeyleri ve eğitim anlayışlarına paralel olarak, okul içi ve okul dışı öğrenme-öğretme etkinliklerinde basit yazı tahtalarından bilgisayarlara kadar çok değişik tür ve nitelikte araç-gereç kullanıma girmiştir.”⁸⁶

Günümüz teknolojisinin en gelişmiş aracı bilgisayardır ve sınıflara kadar girmiştir. Teknolojinin yoğun olarak kullanılmaya başlandığı okullarda hizmetiçi eğitimlerle özellikle öğretmenlerin bilgi eksiklikleri ve bilgisayara karşı olumsuz yaklaşımları giderilmeye çalışılmaktadır. Yapılan çalışmalara rağmen öğretmenler genellikle bilgisayar kullanmayı sevmezler ve bilgisayar kullanmaktan kaçınırlar. Okul kütüphanecileri ise, yoğun olarak bilgisayar kullanırlar ve teknolojik gelişmeleri takip ederler.

Teknoloji yoluyla bireysel öğrenme destekleme konusunda, okul kütüphanecisinin öğretmene sunduğu iki olanak vardır: Teknoloji zengin bir ortam ve kendisinin teknoloji bilgisi. Okul kütüphanecileri aldıkları eğitim boyunca ve işlerini yürütürlerken öğretmenlere oranla daha yoğun olarak teknoloji kullanırlar. Bu nedenle, teknoloji bilgileri ve tecrübeleri genellikle daha fazladır. Öğretmenlere teknoloji ve elektronik kaynakların kullanımı konusunda yardımcı olurlar. Bunun yanısıra yaptıkları düzenlemeler ile öğretmene genellikle teknoloji zengin bir ortam

⁸⁵ Mehmet Ali Tüy, “Eğitim Teknolojisinin Eğitim Süreçlerindeki Yeri”, **Çağdaş Eğitim**, Mart 2003 , s. 44.

⁸⁶ Hızal, **Bilgisayar Eğitimi ve Bilgisayar Destekli Öğretime İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi**, s. 4-5.

sunarlar. İşbirliği sayesinde öğretmen hem okul kütüphanecisinin teknoloji bilgisinden yararlanacak, hem de teknoloji zengin bir ortamda çalışmalarını sürdürme olanağı yakalayacaktır. Bu sayede de zamanını daha etkin kullanabilecektir.

2.3.2.3. Okuma Alışkanlığı Kazandırmak ve Geliştirmek

Öğrencilerin okuma oranını artırmak için, en başta okuma alışkanlığının kazandırılması gerekmektedir. Okuma alışkanlığı, okuma eyleminin sürekli, düzenli bir biçimde ve eleştirel bir içerikte gerçekleştirilmesidir.⁸⁷ Toplumsal ilerleme kaydedilmesi için yeni nesillere kitap okuma alışkanlığının kazandırılması gerekmektedir. Kitap okuma alışkanlığı bilgi toplumu insanının temel özelliklerindedir.⁸⁸

Bireye okuma alışkanlığı kazandırmak için birbiriyle bağlantılı birçok etkenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Her şeyden önce bireyin okumaya ihtiyaç duyması ve önemine inanması gerekir. Bireye birçok bilgi ve becerinin eğitim sürecinde kazandırıldığı düşünüldüğünde, ev ortamında bu şansı yakalayamayanlar için okuma alışkanlığının büyük oranda kazandırıldığı yer de okul olmaktadır. “Bamberger, çocukların okuldaki çabalarla okur olduklarını belirtmektedir. Gerçekten okuma ile en yoğun sistematik ilişkinin okulda kurulduğu ve bu ilişkiyi sağlayan kişinin de öğretmen olduğu düşünülürse, öğrencinin okuryazarlıktan başlayarak bütün temel beceri ve alışkanlıklarını kazanıp pekiştirdiği yer okul olmaktadır”⁸⁹

Kitap okuma, seçerek okuma, okuduğunun üzerinde düşünme, okuduğunu özümseme, okuduğundan yola çıkarak yeni düşünceler geliştirme becerilerini kazanma belli bir süreci gerektirir. Birdenbire kazanılacak beceriler değildir. Çok küçük yaştan itibaren bu becerilerin kazandırılması için ilköğretimden hatta okul

⁸⁷ Bülent Yılmaz, **a.g.e.**, s. 442.

⁸⁸ Erol Yılmaz, “Bilgi Çağında Kütüphanelerin Eğitimdeki Yeri ve Önemi”, **Çağdaş Eğitim**, Sayı 269, 2000, s. 33-34.

⁸⁹ Bülent Yılmaz, **a.g.e.**, s. 443.

öncesinden başlayarak çalışmalar yapılması gerekmektedir.⁹⁰

Okuma ile sistematik ilişki okulda ve öğretmen aracılığı ile kurulur. Sistematik ilişkinin yanı sıra öğrenciler öğretmenlerinin davranış ve tutumlarından etkilenmekte, zaman zaman onları taklit etmektedirler. Okuma alışkanlığı kazanılmasında öğretmenin rolü büyüktür. “Bamberger, çok fazla okuyan çocukların öğretmenleri ile yakın ilişki içerisinde bulunduğunu, öğretmenlerin ise, öğrencilerinin de okumaktan kendileri ile aynı derecede zevk almasını sağlayan istekli okuyucular olduğunu belirterek konunun önemine dikkat çekmektedir.

Öğretmenlerin bu alışkanlıklara sahip olmasının önemi, onun genelde, öğrencilerinin kişilik kazanmalarında bir model ya da örnek olmasından kaynaklanmaktadır.”⁹¹

Öğrencilere okuma alışkanlığının kazandırılmasında okul kütüphanecisi ile öğretmen arasında bir işbirliği genelde gerekli görülmektedir. Okul kütüphanecisi, öğrencilerin yanısıra öğretmenlerin de bu alışkanlığı kazanmaları ya da sürdürebilmeleri için yeni yayınları takip etmek, duyurmak, kitap ile ilgili etkinlikler düzenlemek gibi çalışmalar yapar. “Kaynakları, kütüphane dermesini tanımayan bir öğretmen, öğrencisini yönlendireceği, verdiği ödeve karşılık kaynaklar bulup bulmayacağı konusunda yeterli olamaz”⁹²

Okul kütüphanecisi, öğrencilerin isteklerini, hangi tür kitapları okumayı sevdiklerini gözlemler ve bilir. Öğretmen ise, öğrencilerin eğitim sürecinde hangi kitapları okuması gerektiğini, öğrencilerin seviyelerini bilir. Bu bilgiler doğrultusunda okul kütüphanecisi ve öğretmen okuma alışkanlığını öğrencilere kazandırmak, öğrencilerin okuma oranını artırmak için çeşitli çalışmalar planlarlar. Bu çalışmalar hem kütüphane dermesinin ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmesini, hem de öğrencilerin okuma alışkanlığı kazanmalarını ve okuma oranlarının artmasını

⁹⁰ Zehra İpşiroğlu, **Düşünme Korkusu**, 4. bs., İstanbul, Papirüs, 2002, s. 90.

⁹¹ Bülent Yılmaz, **A.g.e.**, s. 444.

⁹² Hasan S. Keseroğlu, “Okul Kütüphane İlişkisinde Öğretmenin Yeri”, **I. Ulusal Okul Kütüphanecileri Konferansı: Bildiriler**, Haz. Ayşe Yüksel, İstanbul, Oğlak, 2004, s. 74.

sağlar.

2.4. Önerilen İşbirliği Modelleri

Konu ile ilgili çalışmalar yapan Montiel Loertscher'ın öğretmenler ve kütüphaneciler için ayrı ayrı yaptığı taksonomiden yola çıkarak okul kütüphanecisi öğretmen işbirliği için dört model önermiştir.⁹³

Burada, önce bu taksonomiler, sonra da önerilen modeller ele alınacaktır. Loertscher, öğretmenin kaynağa dayalı öğretimde kütüphaneci ile kuracağı işbirliği çalışmasını 8 düzey halinde sınıflar. Bu düzeyler, işbirliğinin varolmadığı aşamadan, işbirliğinin en yüksek olduğu aşamaya kadar hem öğretmen, hem de kütüphaneci için ilerler.

Kaynağa Dayalı Öğretimde Öğretmenin Taksonomisi

Düzyey 1	Kütüphane materyalleri kullanılırken kütüphaneci ile işbirliği yoktur.
Düzyey 2	Odalarında kitaplıklar yaratırlar. Kütüphaneye çok az ihtiyaç duyarlar.
Düzyey 3	Sınıfta kullanmak için kütüphaneden, halk kütüphanesinden kaynakları ödünç alırlar.
Düzyey 4	Kütüphaneci, öğretim için gerekli materyalleri hazırlar.
Düzyey 5	Ünite içeriğine ilave yapmak için kütüphane kaynaklarını kullanır.
Düzyey 6	Kütüphane kaynakları, aktiviteleri ve üniteyi geliştirmek için gereklidir.
Düzyey 7	Kütüphaneci öğreten bir ortaktır.
Düzyey 8	Kütüphaneciye müfredat değişikliklerinde danışılır.

⁹³ Patricia Montiel-Overall, "Figure 1,2, 3, 4,5, 6,7", **ALA**, (Çevrimiçi) <http://www.ala.org/ala/aaslbucket/slmr/vol8theory.htm> , Haziran 2006.

Kütüphaneci İçin Öğretmen İle Yapılacak İşbirliğinin Taksonomisi

Düzeş 1	İlişki yoktur. Kütüphane pas geçilir.
Düzeş 2	Öğrenciler ihtiyaç duyduğu zaman bilgiye erişir.
Düzeş 3	Öğrenci ve öğretmenlerden özel istekler gelir.
Düzeş 4	Materyallere ihtiyaç duyulduğunda alel acele biraraya getirilirler.
Düzeş 5	Salon ya da yemek odalarında gayri resmi ünite planlamaları yapılır.
Düzeş 6	İhtiyaç duyulan kütüphane malzemeleri için ön uyarı yapılır.
Düzeş 7	Kütüphanenin önemi için birlikte gayret edilir.
Düzeş 8	Öğretmen ile üniteler ve üniteler kapsamında öğrencilere yaptırılacak araştırmalar için resmi planlama yapılır.
Düzeş 9	Kütüphaneci öğretmenler ile uygulamalara katılır ve kaynak temelli araştırma ünitesinin değerlendirilmesi birlikte yapılır.
Düzeş10	Kütüphaneci ünite içeriklerinin kütüphane kaynaklarına bağlı olduğu, kaynağa dayalı öğretim ünitelerine katılır.
Düzeş11	Kütüphaneci okulda neyin öğretilieceğine yönelik kararlara öğretmenler ile birlikte katılır ve katkıda bulunur.

Taksonomilerden yola çıkılarak, aşığıdaki 4 model önerilmiştir. Bu modeller şunlardır:⁹⁴

1. Model A: Eşğüdüm
2. Model B: Kooperasyon
3. Model C: Bütünleşik Öğretim
4. Model D: Bütünleşik Müfredat

⁹⁴ Patricia Montiel-Overall, A.e.

2.4.1. Model A: Eşgüdüm Modeli

Bu modelin ögeleri ve akışı aşağıdaki gibidir:

Bu model grup ya da kişilerin bir araya getirildiği, bilgi ve çeşitli aktivitelerin takas edildiği bir modeldir. Bu modele göre; katılımcılar birbirlerine yardım etmek

ya da kendi işlerini daha etkin yürütebilmek amacı ile biraraya gelirler. Bu amaçla gerekli yeri belirler, zaman ayarlaması yapar ve program oluştururlar. Bu çalışmalar, öğrencinin anlama kabiliyetini ya da akademik başarısını doğrudan hedef almayabilir. Sadece zaman ve mekan paylaşılabilir. Örnek olarak, okul kütüphanecisi ile öğretmen aktivitelerin kütüphanede öğrencilere sunulmasını ortaklaşa gerçekleştirebilir. Bu model öğrenci üzerindeki etkilere değil, birlikte en etkin çalışmaya odaklanır.

2.4.2. Model B: Kooperasyon /Katılımcı Ortaklık Modeli

Bu modelin öğeleri ve akışı ise şöyledir:

Bu model daha çok yönetim bilimi literatüründe kullanılır. İki ya da daha fazla katılımcının benzer amaçlar ve girişimler için ortak çalışmasını içerir. Eğitimde bu model parasal kaynakları, dermeyi, mekanı ya da zamanı paylaşmak için biraraya gelen üyeler arasındaki ilişkiyi anlatmak için kullanılır. Örneğin, okul kütüphanecisi ders saati için öğretmene bir kitap dermesi sağlayabilir. Bu örnekte öğretmenin çabası minimum olsa da kooperasyondan söz etmek mümkündür. Bu örnek sürekli

bir iletişim ya da kapsamlı bir ortak planlama içermese de kooperasyon olarak adlandırılabilir.

Öğretimde kooperasyon öğrencileri bir proje üzerinde beraber çalışmak üzere bir araya getiren bir strateji olarak düşünülebilir. Kooperatif özellikteki öğrenme süreçleri genellikle bir projenin parçalara bölünerek katılımcılara dağıtılmasıyla olur. Her katılımcı son ürüne katkıda bulunacak bir parça işi tamamlar.

2.4.3. Model C: Bütünleşik Öğretim Modeli

Bu modelin öğeleri ve akışı ise aşağıdaki gibidir:

Okul kütüphanecisi ve öğretmenlerin işbirliğine dayalı çabaları ile kütüphane müfredatı ve branş bilgileri bütünleştirildiğinde bütünleşik öğretim için işbirliği yapıyor olurlar. Okul kütüphanecisi ile öğretmen, öğrencinin anlama kabiliyetini artırmak için branş bilgilerini birleştirmeğe odaklanmışlardır. Her iki taraf da öğretime katkıda bulunur. Okul kütüphanecisi zaman zaman öğretmenlik yapar. Okul kütüphanecisi ve öğretmenin bilgi birikimlerinin biraraya gelmesi eğitimi güçlendirir. Okul kütüphanecisi müfredat hakkında bilgilidir. Bilgi okuryazarlığını öğretecek yeteneğe ve bilgi okuryazarlığı ile branş bilgilerinin nasıl bütünleştirileceği hakkında bilgi sahibidir. Katılımcılar biraraya gelerek aktivite, ders içeriği ve ünite planlarlar ve tek başlarına yapamayacakları bir sinerji yaratırlar. Bu modeldeki entellektüel düşünme özelliği eğitimde kütüphane kullanımı için gerekli işbirliğinin tam kalbinde yatar ve doğrudan eğitimdeki seviyeyi geliştirmeyi hedefler.

Bu modelde ortak planlama, ortak araç üretme, ortak ölçme değerlendirme gibi ortak amaçlar etrafında oluşan bir işbirliğine adım atılmış olunur. Bu süreç sayesinde, öğrencinin kavramsal yeteneklerinin gelişimi artırılmış olur. Süreç sonunda, kütüphaneci ve öğretmenler kendi potansiyellerini artırır ve kişisel olarak yaratamayacakları şeyleri yaratırlar.

2.4.4. Model D: Bütünleşik Müfredat Modeli

Bu modelin ögeleri ve akışı ise aşağıdaki gibidir:

Görüldüğü gibi, Model C deki süreç gerçekleştiğinde, okul kütüphanecisi öğretmenler ile birlikte belirli dönemlerde müfredatın içeriğinin planlanması, düzenlenmesi, değerlendirilmesi süreçlerine katıldığında ve kütüphane müfredatı okul müfredatına entegre edildiğinde Model D elde edilir.

Bu modelde okul ortamındaki bireylerin çalışması ile ilgili normları belirleyen okul müdürü önemlidir. Müfredat planlaması için, düzenli aralıklarla yapılacak toplantılar ve tartışmalara öğretim kadrosunun etkin şekilde katılımını sağlamak müdürün görevidir. Müdür okul kütüphanecisinin öğretmenle aynı düzeyde müfredat planlamaları ve düzenlemeleri yapabileceğinin farkında olmalıdır. Bu modelde kütüphanecinin okul bütünündeki planlama ve düzenlemelere tamamlayıcı katkısı vardır. Kütüphaneci gerekli müfredat değişikliklerini de önerebilir.

Bu modelde kütüphane müfredatı ile okulun müfredatını bütünleştirmede okul kütüphanecisi ve öğretmen daha yetkin hale gelirler.

Bu modelin öngördüğü gibi yoğun düzeyde işbirliği için 3-5 yıl arasında uzun vadeli planlama gerekmektedir.

2.5. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler

İşbirliğini mümkün kılan çok sayıda faktör vardır. Okuldaki işbirliği çalışmalarını mümkün kılan faktörler okul kütüphanecisi ve öğretmen işbirliğini de etkilemektedir. Bu faktörlerden bazıları; “müdür”⁹⁵, “güven”⁹⁶, “iletişim”⁹⁷, “okul kültürü”⁹⁸, ve “öğretmenlerin eğitimleri”⁹⁹ biçiminde sıralanabilir.

⁹⁵ Montiel, “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”

⁹⁶ Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, s. 42.

⁹⁷ John Adair, **Etkili İletişim: Yönetim Silahlarının En Önemlisi**, Türkçesi Ömer Çolakoğlu, İstanbul, Babıali Kültür, 2004, s. 1.

⁹⁸ Şişman, **Örgüt Kültürü**, s. 144.

⁹⁹ Small, “Collaboration Where Does it Begin”

2.5.1. Okul Yöneticisinin (Okul Müdürü) Tutumu

Okullardaki işbirliği çalışmalarını mümkün kılan faktörlerin başında okul yöneticisi gelir. Okul yöneticisi, okulda en iyi mesleki uygulamaların gerçekleşmesinden başarısız ve elverişsiz sınıf uygulamalarının giderilmesinden ve okul personelinin mesleki gelişiminden sorumlu olan kişidir.

Okul yöneticisinin mesleki gelişmelerin yanında, toplumsal gelişmeleri de izlemesi toplumun beklentilerine göre gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlaması da gerekir. Çünkü, toplumun beklentilerini karşılayamayan bir okulun etkin olması mümkün değildir. “Güvenilir okul imajında da öğrenci başarısını artıracak bir ortamın oluşturulması, velilerin ve toplumun beklentilerine uygun olarak okulun sürekli geliştirilmesi ön plana çıkmaktadır.”¹⁰⁰

Toplumun beklentilerini karşılamak zorunda olan okulun yöneticisi elindeki tüm kaynakları verimli bir şekilde kullanmak zorundadır. Okul yöneticisinin elindeki en büyük kaynak da okul personelidir. Sürekli gelişimi sağlayabilmek ve toplumsal beklentileri karşılayabilmek için insanların oluşturduğu grup ya da takımlardan yüksek verim elde edilmesi gerekir. Bu gereklilik işbirliğini zorunlu kılmaktadır. Okulda insanların işbirliği içinde çalışması için etkin bir okul yöneticisine ihtiyaç vardır. İnsanların gerçekten işbirliği içinde çalıştığı, aralarında uyum sağladığı ve birbirinden akıl aldığı bir ortamı oluşturmak için üstün bir okul yöneticisine ihtiyaç vardır.¹⁰¹

“Aynı zamanda bir eğitim lideri de olmak zorunda olan okul yöneticisinin okulunda sürekli olarak sorması ve cevabını araması gereken soruları şu başlıklar altında toplanabilir.”¹⁰²

1. Bizim amacımız nedir ?

¹⁰⁰ Çelik, *Eğitimsel Liderlik*, s. 216.

¹⁰¹ Drucker, *Değişim Çağının Yönetimi*, s. 370.

¹⁰² Cafağlı, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*, s: 57-58.

2. Biz ne yapmak istiyoruz, gelecekte nasıl bir tablo çizeceğiz ?
3. Biz neye inanıyoruz ve herkesin neye inanmasını istiyoruz ?
4. Ürün ve hizmetin müşterilerimize nasıl sağlanacağı konusunda organizasyon üyelerine nasıl bir rehberlik sağlayabiliriz ?
5. Misyonumuzu yerine getirmek ve vizyonumuzu gerçekleştirmek için kısa ve uzun vadeli kazanımlarımız ne olacaktır ?
6. Biz vizyonumuza doğru nasıl hareket edeceğiz ve amaç ve hedeflerimizi nasıl başaracağız ?

“Yukarıda ifade edilen çalışmaları başarabilmeleri için liderlerin verilecek 10 alanda etkili ve verimli olarak çalışmaları gerekmektedir.¹⁰³”

1. Fırsatlar için araştırma
2. Tecrübe ve değişiklikleri kabul,
3. Geleceği görme,
4. Dikkate alma,
5. Çok hızlı işbirliği,
6. Personelini güçlendirme,
7. Örnekleri kurma,
8. Küçük başarılar planlama,
9. Ferdi katkıları tanıma,
10. Başarıları kutlama.

Yazılanlara baktığımızda okul yöneticisinin başarılı olması için etkili ve verimli olarak çalışması gereken alanlardan birinin de işbirliği olduğunu görüyoruz. Bu nedenle okuldaki işbirliği çalışmalarının başarılı olmasında en büyük etken okul yöneticisidir.

Okul yöneticisinin, okuldaki çalışmalardaki tutumu, işbirliğini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bir okul yöneticisi başarılı olmak için sadece bireylere görev vererek, herkesin ortak çalışmadan uzak bir biçimde bireysel olarak görevinde,

¹⁰³ Cafoğlu, a.g.e., s. 58.

işinde başarı göstermesi gerektiğini düşünürken, diğer bir yönetici de başarı için işbirliği yapılmasını ortaya çıkan sorunların da bu yolla çözülmesi gerektiğini düşünebilir. ¹⁰⁴ Bu iki farklı tutumun işbirliği çalışmalarını farklı etkileyeceği kesindir.

Okulda işbirliği çalışmalarını planlamalar, zamanlama, eşitlik ilkesine uymayan görevlendirmeler gibi faktörler olumsuz etkilemektedir. Okul yöneticisinin bu sorunları çözebilmesi için işbirliği çalışmalarının önemine inanması, okuldaki çalışmaları, çalışanların etkileşim olanaklarını artıracak ve onların işbirliği içinde çalışmalarını sağlayacak şekilde planlaması gereklidir. ¹⁰⁵

Okul yöneticisinin okul personelinin potansiyelini artırması ve en verimli şekilde kullanması gerekir. Bunu yapabilmesi için, potansiyeli bozacak her yapıyı ve sistemi bozması gerekecektir. Başarılı olursa, okul personelinin potansiyelinin tamamını işbirliği için seferber edebilir ve şaşırtıcı sonuçlar elde edebilir. ¹⁰⁶

Okul yöneticisi okulun öğrenciler dolayısıyla toplum için ne kadar önemli olduğunun farkına vararak; öğretmen, diğer personel ve öğrencilerin yönetim ile bütünleşmesine yardımcı olmalıdır. Personelin işbirliği içinde çalıştığı, kendisini rahat ve huzurlu hissettiği çalışmalar planlamalıdır. Böyle bir ortamda, hem yönetim süreci aksamadan yürüyecek, hem de öğrenciye sunulan hizmetlerdeki kalite artacaktır.

Okuldaki işbirliği çalışmalarında en önemli etken olan okul yöneticisi, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğini mümkün kılan faktörlerin de başında gelir ve diğer faktörleri de etkiler. Okul yöneticisinin, özellikle okul kütüphanecisinin görevini algılayışı, işbirliği çalışmalarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle okul yöneticisinin, okul kütüphanecisi öğretmen işbirliğine yapacağı başlıca destek, onun gerçek rolünü algılayarak, doğrudan

¹⁰⁴ Şişman, **Örgüt Kültürü**, s. 199.

¹⁰⁵ Çelik, **Eğitimsel Liderlik**, s. 115.

¹⁰⁶ Rosen, **İnsan Yönetimi**, s. 134.

öğretmenlerle çalışmasını sağlamak olacaktır.¹⁰⁷

Shayne'a göre, genellikle okul yöneticisi, okul kütüphanecisinin görevinin kütüphanede başlayıp kütüphanede bittiğini düşünür. Okul yöneticisi okul kütüphanecisinin eğitim sürecine yaptığı ya da yapabileceği katkıyı görmez ve rolünü algılayamaz. Okul kütüphanecisini ortak amaçları paylaşan ortak eğitimci olarak görmez.¹⁰⁸ Okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliğinin başarısı için okul müdürünün başta okul kütüphanecisinin gerçek rolünü algılaması ve okul kütüphanecisinin müfredat komitelerinde yer almasını, planlamalara katılmasını sağlamak gibi gerekli düzenlemeleri yapması gerekir. Çünkü; okul yöneticisi tarafından gerekli düzenlemelerin yapılmadığı bir okulda okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliğinden söz etmek mümkün olmayacaktır.

2.5.2.Taraflararası Güven

Güven duygusu insan ilişkilerinin temelini oluşturur. İnsan ilişkileri güven duygusuna dayanır. Güven duygusunun olmadığı bir yerde sağlıklı bir ilişkiden bahsetmek mümkün değildir. “En geniş anlamda güven, bireylerin fikir birliğine vardıkları bir konudaki sorumluluklarının ya da görevlerinin söz verildiği şekliyle gerçekleşeceğine olan inançtır.”¹⁰⁹

Güven tüm sağlıklı ilişkilerde güçlü bir bileşkedir. İş, sosyal ya da özel hayatın sağlıklı işlenmesini sağlar.¹¹⁰ “Güven, ilişkileri bir arada tutan yapıştırıcıdır. Güven olmaksızın hiçbir ortak amaç gerçekleşmez. Güvenin olmadığı yerde sağlıklı gelişmelerden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu nedenle güven hayati önem taşımaktadır.

¹⁰⁷ Shayne, “Techers and Librarians Collaborative Relationships”

¹⁰⁸ Shayne, A.e.

¹⁰⁹ Argüden, **Geleceği Şekillendirmek**, s. 72

¹¹⁰ Chip R. Bell, **Yetiştiren Yöneticiler: Öğrenmek İçin Ortaklıklar Oluşturmak**, İstanbul, Kalder, 1998, s. 105.

“Güven duygusunun 3 boyutu vardır:

1. Kendine güven duymak.
2. Güvenilir olmak
3. Başkalarına güven duymak”¹¹¹

Başkalarına duyulan güvenin altında kendine güven yatar. Dolayısıyla kendine güven duymak başkalarına güvenmek ve başkalarının size güvenmesi için zorunludur. İnsanların kendilerine dolayısıyla başkalarına güvendiği örgütlerde işbirliği çalışmaları gelişir. Bu nedenle örgütlerde işbirliği çalışmalarının başarısı için, güven ortamının oluşturulması gerekir.

“Güven ortamı oluşturmada üç farklı boyuta dikkat etmek gerekir.

- 1 İletişim için güven (açıklık, şeffaflık), çalışanların bilgi paylaşımı ve sorun çözmede açıklık yaklaşımlarını etkiler.
- 2 Kişiliğe duyulan güven (dürüstlük, bağlılık, tutarlılık), çalışanların arasındaki yazılı veya sözlü anlaşmalara uyumlarını ve kurumun tutarlı olmasını etkiler.
- 3 Yetkinliğe duyulan güven, çalışanların birbirlerinin çalışma yöntemleri ve yetenekleri ile hedefe ulaşabilecekleri konusundaki inançlarını ve dolayısıyla davranışlarını etkiler.”¹¹²

Örgüt içinde güven ortamı oluşturulması verimliliğin artırılması ve korunması için zorunludur. “Bir örgütte çalışan ile işveren arasında, çalışanlar arasında, müşteriler ile örgüt arasında-güven olmadığı sürece üretkenlik, kalite, satış ve

¹¹¹ Baltaş, **Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik**, s. 58.

¹¹² Argüden, **Geleceği Şekillendirmek**, s. 132.

kazanç; bunların hepsi fire verecektir.”¹¹³ “Güven duygusunun yokluğu, çalışma ortamında ilişkileri, verimliliği ve herkesin sağlığını bir kanser tümörü gibi kemirir. Stephen Cowey’e göre: ‘Güven, insan motivasyonunun en yüksek biçimidir. İnsanların, doğasında var olan ‘iyi’ ve ‘güzel’i ortaya koymasına imkan verir.”¹¹⁴ “Açıklık, dürüstlük ve güven ile işbirliğinin yüksek olduğu örgütlerde, işe ve fırsatlara dönük sinerjik ilişkiler kurulur. Uzlaşma, galip-galip ilişkisi baskındır ve amaç haklı çıkmak değil iş geliştirmektir.”¹¹⁵

İnsanların birbirlerine güvendikleri eğitim örgütlerinde de işbirliği çalışmaları gelişeceği için verimlilik artacaktır. Güven ortamının hakim olduğu eğitim örgütlerinde, çalışanlar işbirliği çalışmalarına istekli olacaklardır. Güven ortamlarının bulunmadığı eğitim örgütlerinde de herkes birbirine şüphe ile bakacak ve amacın dışında çalışma ve kargaşa ortamları doğacaktır.¹¹⁶

Okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliğinde de güven ortamının varlığı ve okul kütüphanecisi ile öğretmenin birbirlerine olan güveni, işbirliği çalışmalarını olumlu etkileyecektir. Birbirlerine ve yaptıkları işe güvenmeyen, okul kütüphanecisi ve öğretmenin işbirliği yapması mümkün olmayacaktır.

2.5.3. Taraflararası İletişim

Günümüzde iletişim becerilerinin birarada çalışma için ne kadar önemli olduğu anlaşılmıştır. “İletişim becerileri liderlik etme, yönetme ve diğer insanlarla çalışmada çok gereklidir.”¹¹⁷ İletişim, insan ilişkilerinin varolmasını ve gelişmesini sağlar. Bir ilişki ne kadar kuvvetli, sağlam ve derin ise, bu ilişkinin iletişim kısmı da o kadar iyi demektir.

¹¹³ Rosen, **İnsan Yönetimi**, s. 94.

¹¹⁴ Baltaş, **Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik**, s. 57.

¹¹⁵ Baltaş, **A.e.**, s. 15.

¹¹⁶ Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, s. 42.

¹¹⁷ Adair, **Etkili İletişim**, s. 1.

“İletişim en geniş anlamda bir bilgi paylaşma etkinliğidir. İletişim çalışmaları öylesine hızla değişiklikler getirmektedir ki, durup tanımının yapılabilmesi imkansızlaşmıştır. Ancak iletişim canlıların varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli bir süreç olduğu; görerek, duyarak, tadarak, dokunarak, koklayarak edinilen verilerle bilgilenen varlıkların çevrelerine uyarlanabildikleri; çevreyle etkileşim sonucu çevrelerini ya da davranışlarını değiştirebildikleri vurgulanabilir.”¹¹⁸ “Akademisyenlerin ve araştırmacıların genel olarak paylaştıkları tanımlarda ise iletişim, bilgi, düşünce ve tutumların ortak semboller sistemi aracılığıyla kişiler ve gruplar arasında değiş tokuş edildiği bir süreç. Fikir ve bilginin herkesçe aynı şekil ve değerde anlaşılır hale getirilmesi, paylaşılması ve karşılıklı etkinin sağlanmasıdır, şeklinde değerlendirilmektedir.”¹¹⁹

İletişim örgütlerin can damarıdır. Örgütlerin başarılı olabilmesi için sağlıklı bir iletişim ortamının varlığı zorunludur. “Bir çok yönetici, iletişimi şansa bırakmakta ya da sadece paylaşacakları kötü bir haber olduğu zaman iletişime başvurmaktadır.”¹²⁰ Ancak güvenilir düzeyde ve yoğun miktarda bir iletişim kurulmadıkça çalışanların beyinleri ve yürekleri asla kazanılamaz. dolayısıyla başarı sağlanamaz.¹²¹

Eğitim örgütlerinde de iletişim insan ilişkilerinin kalitesi dolayısıyla müşteri tatmini için önemlidir. İnsan ilişkilerinin çok önemli olduğu eğitim örgütlerinde iletişim becerilerini önemsememek mümkün değildir. “Eğitim ortamlarında yakın, samimi ve dürüst ilişkilerin benimsenmesi, personeli işe daha fazla bağlayacak, işin daha fazla benimsenmesi için zemin hazırlayacaktır. Öğretmenin öğrencisiyle, yöneticinin öğretmenle, yöneticinin yardımcı personel ile yardımcı personelin diğer bütün elemanlarla kuracağı yakın ve dürüst iletişim bağları problemlerin daha kısa sürede çözümlenmesine zemin hazırlayıp hedeflere ulaşmada engelleri ortadan

¹¹⁸ Şimşek, **Toplam Kalite Yönetiminde Başarının Anahtarı İnsan Faktörü**, s. 194.

¹¹⁹ Şimşek, **A. e.**, s. 191.

¹²⁰ Adair, **Etkili İletişim**, s. 45.

¹²¹ **Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Değişim Değişim**, Çev. Meral Tüzel, İstanbul, MESS, 1999, s. 20.

kaldıracaktır.”¹²²

Doğal olarak, okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliği için de sağlıklı iletişim zorunludur. Okul yöneticisinin, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki iletişimi güçlendirmek için okul kütüphanecisini de bir eğitimci olarak algılaması ve müfredat komitelerine, planlamalara vb. katılmasını sağlaması gerekir. Bu sayede ikisi arasındaki iletişim gelişecek ve işbirliği çalışmaları istenilen düzeye ulaşacaktır.

2.5.4. Okul Kültürü

Kültür örgütlerin gelişimlerini etkiler. Reynold ve Cuttence, okulu güçlendirme ve geliştirme basamaklarını sistematik bir biçimde incelemişler, okulların güçlendirilmesinde önemli faktörlerden birinin verimli okul kültürü olduğunu belirtmişlerdir.¹²³

Kültür kavramı ile iklim kavramı zaman zaman karıştırılmaktadır. Her iki kavramda örgütün önemli özelliklerini belirtmeğe çalışır ancak tanımları çok açık değildir. Kavramlar arasında kullanışlı bir ayırım, Karşlı tarafından kültürün paylaşılan ‘sayılılar ve ideolojilerden’ oluşması, iklimin paylaşılan ‘algılar’ olduğu şeklinde yapılmıştır.¹²⁴

“Örgüt kültürü, herhangi bir sosyal gurup ya da örgütün ortak düşünüş, inanış ve davranış biçimlerini yansıtırken; iklim gurup üyelerinin örgütsel yapıya ilişkin bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtmaktadır.”¹²⁵ “Örgüt kültürü, bireylerin örgütteki eylemlerini etkiler. İşgörenlerin nasıl iş yaptıkları, görevlerini nasıl yerine getirdikleri, meslektaşlarıyla çalışmaları ve geleceğe bakışları büyük oranda kültürel normlar,değerler ve inançlar tarafından belirlenir. Örgüt kültürü; seçilmiş süreçler, yönetsel işlevler, örgütün davranışı, yapısı ve süreçleri, içinde

¹²² Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, s. 42.

¹²³ Cafoğlu, **A.e.**, s. 126-127.

¹²⁴ Karşlı, **Yönetsel Etkililik**, s. 37.

¹²⁵ Karşlı, **A.e.**, s. 37.

bulunduğu çevre arasındaki etkileşimin bir ürünüdür.”¹²⁶

Okulun kültürü, eğitimsel çıktıları etkilemektedir. İş görenlerin çalışmaları okuldaki kültüre göre şekillenmektedir. Bu nedenle, işbirliği çalışmaları özellikle işbirliği kültürünü gerektirmektedir. “Güçlü kültürlere sahip örgütlerde; örgüt üyeleri arasında yarışma ile işbirliği arasında iyi bir denge sağlanır. İşgörenler, işleriyle ilgili konularda kendi aralarında bir yandan yarışmaya, diğer taraftan da karşılıklı yardımlaşma ve işbirliğine teşvik edilir.”¹²⁷

2.5.5. Öğretmenlerin Eğitimleri

Öğretmenlerin sahip olduğu nitelikler işbirliği çalışmalarını etkilemektedir. “Öğretmenler sınıflarına girerler, nasıl uygun görüyorlarsa öyle öğretirler ve öğrencilerin sınav notlarını toplarlar.”¹²⁸ Genellikle de sınıf ortamında ya da dört duvar arasında ders anlatmak eğilimindedirler ve eğitimleri de bu doğrultudadır. Bu eğilim işbirliği çabalarını olumsuz etkilemektedir. Ancak günümüzde teknolojik gelişmeleri takip edebilmek ve değişen ihtiyaçlara cevap verebilmek için öğretmenlerin sınıflarından çıkıp işbirliği yapabileceği herkes ile işbirliği yolları aramaları gerekmektedir.

“Öğretmenlerde bulunması gereken beceriler ISTE (International Society for Technology in Education) tarafından şu şekilde belirlenmiştir: Teknoloji okuryazarı olmak, derslerinde teknolojiyi kullanabilmek, öğrencilerine bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma becerilerini kazandıracak öğrenme ortamları düzenleyebilmek, mesleki gelişmeleri izleyebilmek ve deneyimlerini paylaşmak için meslektaşları ile (interneti de kullanarak) işbirliği yapabilmek.”¹²⁹

¹²⁶ Karşlı, A.e., s. 36.

¹²⁷ Şişman, **Örgüt Kültürü**, s. 144.

¹²⁸ Lee Jenkins, **Sınıflarda Öğrenmenin İyileştirilmesi**, Çev. Gönül Yenersoy, 2. bs., İstanbul, KalDer, 2004, s. 20.

¹²⁹ Akkoyunlu, “Öğretmenlere Bilgi Okuryazarlığı Becerilerinin Kazandırılması Üzerine Bir Çalışma”, s. 126-127

“ALA (Amerikan Kütüphane Derneği) tarafından hazırlanan raporda da öğretmenlerin yeni rollerinde başarılı olabilmeleri için öğretmen yetiştiren kurumlara yapılan öneriler şunlardır: ‘Düşünme becerileri, pedagojik beceriler içine alınmalıdır; tüm programlarda sınıf yönetimi, bireyselleştirilmiş öğretim (individualizing instruction), problem oluşturma, soru sorma, işbirliğine dayalı öğrenme (cooperative learning) konularına yer verilmelidir; disiplinlere uygun bilgi yönetim becerileri pekiştirilmelidir; okul kütüphaneleri bu programları takip etmeli ve öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunmalıdır; kütüphaneciler program geliştirme çalışmalarının ve öğretim programlarının bir parçası olmalıdır; öğretmen eğitimi programlarının mezuniyet şartları adayların seçilmiş veri tabanlarını, bilgi ağlarını, bilgi kaynaklarını, yönetim ve eğitim amaçlı yazılım paketlerini ve yeni eğitim teknolojilerini kullanabilmelerini içermelidir; işe yeni başlayan öğretmenler stajyerlik sürelerinin bir kısmını okul kütüphanesi ile birlikte geçirmeli, bu süre içerisinde gerek okul kütüphanesinde gerekse diğer bilgi merkezlerinde bulunan kaynakları tanımalı ve öğrenme-öğretim sürecinde yönlendirici olma rolü üzerinde odaklanmalıdır.’¹³⁰ Öğretmen adaylarının, bilgi okuryazarlığı becerilerini kazanarak mezun olmalarının gerekliliği Aldemir tarafından da yinelemiştir.¹³¹

Öğretmen yetiştiren kurumlara yapılan önerilere bakıldığında, öğretmenin okul kütüphanecisi ile işbirliği yapmasının zorunlu olduğunu ve eğitim süreçlerinde işbirliği ile ilgili çalışmalar yapması gerektiğini görüyoruz. Okul kütüphanecilerinin aldıkları eğitimlere ve çalıştıkları konulara bakarak, işbirliğine, öğretmenlere göre daha yatkın olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin yetiştirilmeleri aşamasında yani daha eğitim süreçlerinde, bu konuda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Böylelikle, işbirliği çalışmalarının yapılması kolaylaşacak, birçok makalede okul kütüphanecisinin teklif etmesi önerilen işbirliği, iki tarafında istediği ve teklif ettiği bir süreç haline gelecektir.

¹³⁰ Akkoyunlu, A.e., s. 126.

¹³¹ Ahmet Aldemir, **Öğretmen Adaylarının Bilgi Okuryazarlığı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi , Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 2004, s. 115.

3.İSTANBUL'DAKİ ÖZEL OKULLARDA DURUM: BİR UYGULAMA

3.1. Amaç ve Önem

Bu uygulama, İstanbul'daki özel ilköğretim ve liselerde, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasında bir işbirliği çalışması olup olmadığını; varsa bu işbirliği çalışmalarının boyutlarını belirlemek üzere gerçekleştirilmiştir.

3.2. Kapsam

Uygulamada kullanılan anket, Özel Okullar Derneği'ne kayıtlı 82 eğitim kurumunun, ilköğretim ve liselerine gönderilmiştir. Meslek, güzel sanatlar ve akşam liseleri anket kapsamına alınmamıştır. 25 okul kütüphanecisinden yanıt gelmiştir. Hassasiyet gösterip anketi yanıtlayan okul kütüphanecilerinin çalıştığı okullar; Alman Lisesi, Şişli Terakki İlköğretim ve Lisesi, FMV Ayazağa Işık İlköğretim Okulu, FMV Özel Işık Lisesi, Özel İstanbul Çevre İlköğretim ve Lisesi, Zeynep Mutlu Eğitim Vakfı Kemer Lisesi, Darüşşafaka Eğitim Kurumları, Marmara Eğitim Kurumları İlköğretim ve Lisesi, TED İstanbul Koleji, Irmak İlköğretim ve Lisesi, Yüzyıl Işıl, The British International School, Koç Lisesi, Ar-El Koleji, Ted İstanbul İlköğretim, Zeynep Mutlu Eğitim Vakfı Kemer İlköğretim, Üsküdar Amerikan Koleji, Özel Selim Pars Lisesi, Eyüboğlu Çamlıca İlköğretim, FMV Erenköy Lisesi, FMV Ayazağa Lisesi, Kültür Koleji, Robert Koleji, Eyüboğlu Lisesi, Özel Dr. Natuk Birkan İlköğretim Okulu'dur. Burada özellikle belirtilmesi gereken, özel okulların seçilmesinin temel nedeni, bu okulların kütüphaneciye sahip olma konusunda daha şanslı durumda olmalarıdır.

3.3. Yöntem

Anket formları, faks ve e-mail yoluyla ya da elden İstanbul'daki özel okulların kütüphanelerinde çalışan okul kütüphanecilerine ulaştırılmıştır. Toplanan verilerin analizi, grafik ve tabloların oluşturulması ve değerlendirilmesi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programının 11.5 versiyonu kullanılmıştır.

3.4. Hipotez

“İstanbul'daki özel okullarda çalışan okul kütüphanecileri ile öğretmenler işbirliğine dayalı çalışmalar yapmaktadır ve okul kütüphanecileri, bu çalışmaların öğrencinin akademik başarısını olumlu etkilediğini düşünmektedir.” düşüncesi araştırmanın hipotezidir.

3.5. Bulgular

İstanbul'daki özel okulların kütüphanecilerine yönelik olarak yapılan anketin sonuçları, Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliği, Okul Müdürünün İşbirliğine Bakışı, Okul Müdürünün İşbirliğine Verdiği Destek, Öğretmenler ile Çalışmalar, İşbirliği Çalışmaları, Çalışma Yapmama Nedenleri, İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler, İşbirliği İçin Gerekenler, Çapraz Sorgular başlıkları altında ele alınmıştır.

Bulgulara ilişkin yüzdeleri görmek açısından önce tablo, daha sonra da grafik kullanılmıştır. Değerlendirme bölümünde elde edilen bulgular incelenmiştir.

3.5.1. Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen Arasındaki İşbirliği

Okul kütüphanecilerinin, okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliği konusundaki algıları çalışmalarını da etkilemekte, algılara göre çalışmalar farklılık ve çeşitlilik göstermektedir. Okul kütüphanecilerinin işbirliği dendiğinde akıllarına neler geldiğini öğrenmek için, anketin ilk sorusu olan “Okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliği dendiğinde aklınıza neler geliyor ?” sorusu sorulmuştur.

OKUL KÜTÜPHANECİSİ İLE ÖĞRETMEN ARASINDAKİ İŞBİRLİĞİ

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
BÇ	12	48,0	48,0	48,0
KPK	1	4,0	4,0	52,0
KEK	6	24,0	24,0	76,0
KEK+KPK	5	20,0	20,0	96,0
BÇ+KEK	1	4,0	4,0	100,0
Toplam	25	100,0	100,0	

Tablo 2. Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliği

- BÇ: Birlikte Çalışma
KPK: Kütüphanecinin Planlamalara Katılması
KEK: Kütüphanenin Etkin Kullanımı
KEK + KPK: Kütüphanenin Etkin Kullanımı, Kütüphanecinin Planlamalara Katılması
BÇ+ KEK: Birlikte Çalışma, Kütüphanenin Etkin Kullanımı

Grafik 1. Okul Kütüphanecisi ile Öğretmen Arasındaki İşbirliği

Tablo 2' ye göre, soruya okul kütüphanecileri çoğunlukla birlikte çalışma (% 48) şeklinde yanıt vermişlerdir. Verilen cevaplar sırası ile kütüphanenin etkin kullanımı (% 24), kütüphanenin etkin kullanımı ve kütüphanecinin planlamalara katılması (% 20) şeklindedir. İki kütüphaneci de birlikte çalışma ve kütüphanenin etkin kullanımı (% 4) ile kütüphanecinin planlamalara katılması (% 4) şeklinde yanıt vermişlerdir. (Tablo 2)

3.5.2. Okul Müdürünün İşbirliğine Bakışı

Okul müdürünün okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğine bakış açısı işbirliği çalışmalarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Okul müdürlerinin bakış açılarını tespit etmek amacı ile “Okul müdürü okul kütüphanecisi ile öğretmen işbirliğine inanıyor mu ?” sorusu sorulmuştur.

OKUL MÜDÜRÜNÜN İŞBİRLİĞİNE BAKIŞI

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
İNANIYOR	17	68,0	68,0	68,0
İNANMIYOR	8	32,0	32,0	100,0
Toplam	25	100,0	100,0	

Tablo 3. Okul müdürünün işbirliğine Bakışı

Grafik 2. Okul müdürünün işbirliğine bakışı

Grafik 2. Okul müdürünün işbirliğine Bakışı

Tablo 3'e göre, soruya okul kütüphanecileri çoğunlukla inanyor (% 68) şeklinde yanıt vermiştir. %32' si inanmıyor yanıtını vermiştir.

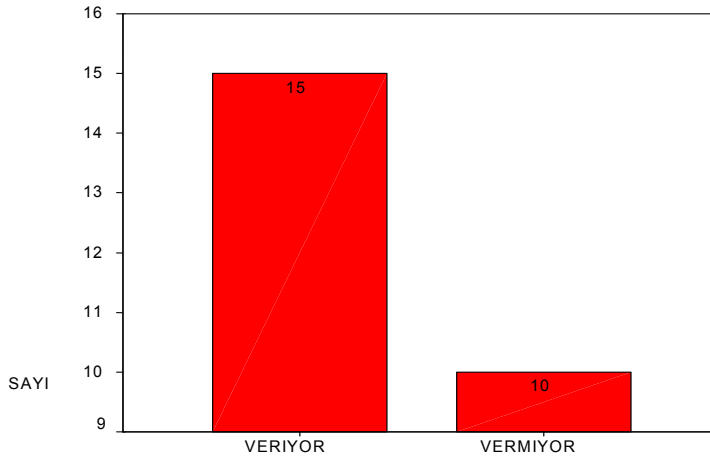
3.5.3. Okul Müdürünün İşbirliğine Verdiği Destek

Okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği çalışmalarının gerçekleşmesi ve başarısı, büyük oranda okul müdürünün desteğine bağlıdır. Çünkü, işbirliğine dayalı çalışmalar yapılabilmesi için okul müdürünün gerekli düzenlemeleri yapması gerekir. Okul müdürünün destek verip vermediğini öğrenmek için "Çalıştığınız okulun müdürü öğretmenler ile işbirliği yapmanız için destek veriyor mu ?" sorusu sorulmuştur.

OKUL MÜDÜRÜNÜN İŞBİRLİĞİNE VERDİĞİ DESTEK

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
VERİYOR	15	60,0	60,0	60,0
VERMİYOR	10	40,0	40,0	100,0
Toplam	25	100,0	100,0	

Tablo 4. Okul müdürünün işbirliğine verdiği destek



Grafik 3. Okul müdürünün işbirliğine verdiği destek

Tablo 4'e göre, soruya okul kütüphanecileri çoğunlukla veriyor (% 60) şeklinde yanıt vermiştir. % 40'ı vermiyor yanıtını vermiştir.

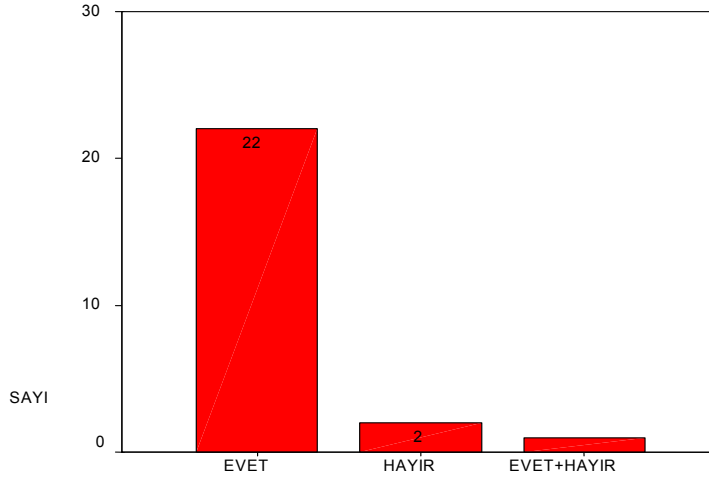
3.5.4. Öğretmenler ile Çalışmalar

Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile çalışmalar yapıp yapmadıklarını öğrenmek, İstanbul'daki özel okullarda işbirliği çalışmalarının var olup olmadığını tespit etmek üzere sorulan bir diğer sorudur. Bu amaçla "Öğretmenler ile birlikte çalışmalar yapıyor musunuz?" sorusu sorulmuştur.

ÖĞRETMENLER İLE ÇALIŞMALAR

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
EVET	22	88,0	88,0	88,0
HAYIR	2	8,0	8,0	96,0
EVET+HAYIR	1	4,0	4,0	100,0
Toplam	25	100,0	100,0	

Tablo 5. Öğretmenler ile çalışmalar



Grafik 4. Öğretmenler ile çalışmalar

Tablo 5'e göre, soruya okul kütüphanecileri çoğunlukla evet (% 88) şeklinde yanıt vermişlerdir. % 8' i hayır, % 4'ü idarenin desteğinin zaman zaman değişiklik göstermesini neden olarak belirterek, hem evet, hem hayır yanıtını vermiştir.

3.5.5. İşbirliği Çalışmaları

Okul kütüphanecilerinin işbirliği çalışmaları kapsamında öğretmenler ile hangi çalışmaları yaptıkları “Öğretmenler ile birlikte çalışmalar yapıyorsanız neler yapıyorsunuz ?” sorusu ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

İŞBİRLİĞİ ÇALIŞMALARI

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
P+DG+OKB+KKA	2	8,0	8,7	8,7
KKA	2	8,0	8,7	17,4
KD+KH	3	12,0	13,0	30,4
BA+P	1	4,0	4,3	34,8
BA+DG	3	12,0	13,0	47,8
KKA+DG	1	4,0	4,3	52,2
BA+KKA+DG+KH	2	8,0	8,7	60,9
DG+KH+KB	1	4,0	4,3	65,2
DG+KD	2	8,0	8,7	73,9
KD+KKA	3	12,0	13,0	87,0
KD	1	4,0	4,3	91,3
P+KD	1	4,0	4,3	95,7
KS+KKA	1	4,0	4,3	100,0
Toplam	23	92,0	100,0	
Yanıtlanmamış Sistem	2	8,0		
Toplam	25	100,0		

Tablo 6. İşbirliği Çalışmaları

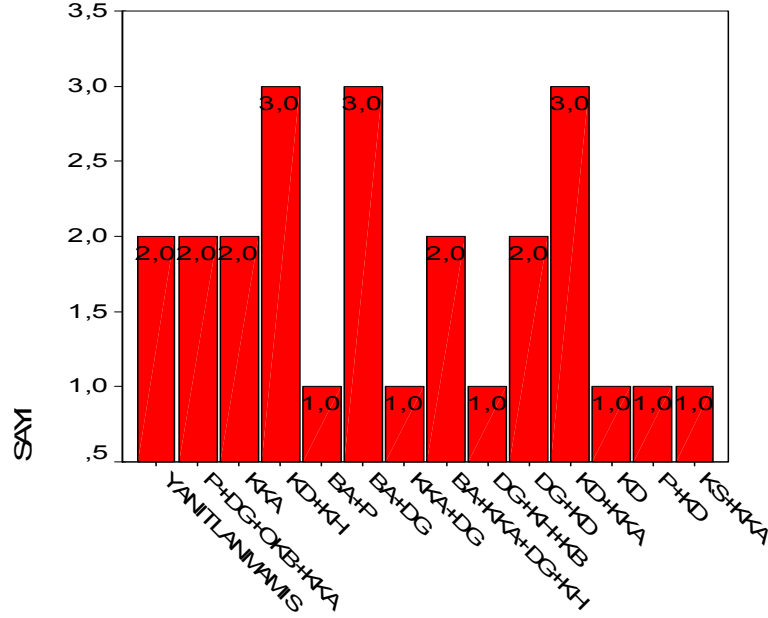
P+DG+OKB+KKA: Planlama, Derme Geliştirme, Okutulacak Kitapların Belirlenmesi, Kütüphane Kullanımının Artırılması

KKA: Kütüphane Kullanımının Artırılması

KD+KH: Kütüphane Dersleri, Kütüphane Haftası

BA+P: Bilgi Alışverişi, Planlama

BA+DG:	Bilgi Alışverişi, Derme Geliştirme
KKA+DG:	Kütüphane Kullanımının Artırılması, Derme Geliştirme
BA+KKA+DG+KH:	Bilgi Alışverişi, Kütüphane Kullanımının Artırılması, Derme Geliştirme, Kütüphane Haftası
DG+KH+KB:	Derme Geliştirme, Kütüphane Haftası, Kütüphane Bülteni
DG+KD:	Derme Geliştirme, Kütüphane Dersleri
KD+KKA:	Kütüphane Dersleri, Kütüphane Kullanımının Artırılması
KD:	Kütüphane Dersleri
P+KD:	Planlama, Kütüphane Dersleri
KS+KKA:	Kitap Şenliği, Kütüphane Kullanımının Artırılması



Grafik 5. İşbirliği Çalışmaları

Tablo 6' ya göre, soruya okul kütüphanecileri çoğunlukla kütüphane dersleri ve kütüphane haftası, bilgi alışverişi ve derme geliştirme ile kütüphane dersleri ve kütüphane kullanımının artırılması (% 13) şeklinde yanıt vermiştir. % 8,7'si planlama, derme geliştirme, okutulacak kitapların belirlenmesi ve kütüphane kullanımının artırılması, kütüphane kullanımının artırılması (% 8,7), bilgi alışverişi, kütüphane kullanımının artırılması, derme geliştirme ve kütüphane haftası (% 8,7),

derme geliştirme ve kütüphane dersleri (% 8,7) şeklinde, % 4,3'ü bilgi alışverişi ve planlama, kütüphane kullanımının artırılması ve derme geliştirme (% 4,3), derme geliştirme, kütüphane haftası ve kütüphane bülteni (% 4,3) , kütüphane dersleri (% 4,3), planlama ve kütüphane dersleri (% 4,3), kitap şenliği ve kütüphane kullanımının artırılması (% 4,3) şeklinde yanıt vermiştir.

3.5.6. Çalışma Yapmama Nedenleri

Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile işbirliği çalışmaları yapmama nedenleri “Öğretmenler ile birlikte çalışmalar yapmıyorsanız neden yapmıyorsunuz ?” sorusu ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

ÇALIŞMA YAPMAMA NEDENLERİ

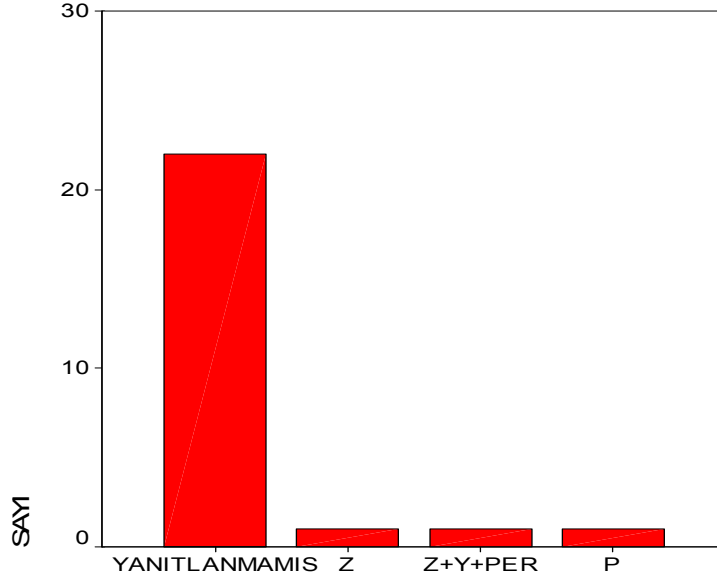
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Z	1	4,0	33,3	33,3
Z+Y+PER	1	4,0	33,3	66,7
P	1	4,0	33,3	100,0
Toplam	3	12,0	100,0	
Yanıtlanmamış Sistem	22	88,0		
Toplam	25	100,0		

Tablo 7. Çalışma yapmama nedenleri

Z: Zaman

Z+Y+PER: Zaman, Yer, Personel

P: Pazarlama



Grafik 6. Çalışma yapmama nedenleri

Tablo 7' ye göre, soruya okul kütüphanecilerinin %33,3'ü zaman, zaman, yer ve personel ile pazarlama şeklinde yanıt vermişlerdir.

3.5.7. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler

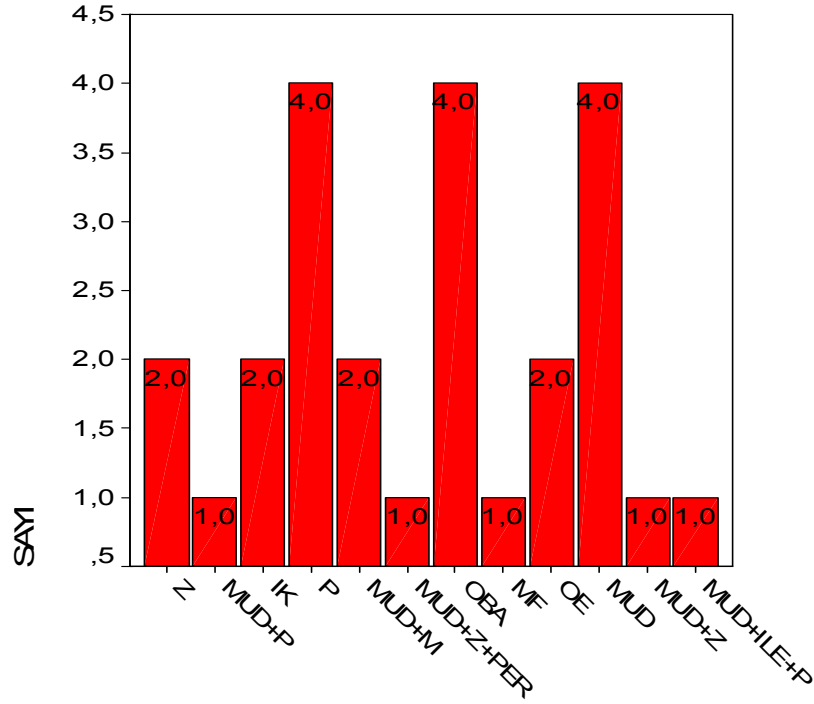
Okul kütüphanecilerinin işbirliğini mümkün kılan faktörler olarak neleri düşündüğünü öğrenmek amacı ile “Öğretmenler ile işbirliği yapmanızı mümkün kılan faktörler nelerdir ?” sorusu sorulmuştur. Sorudan alınan yanıtlar teoride belirtilenler ile uygulamadaki faktörlerin karşılaştırılmasını da sağlayacaktır.

İŞBİRLİĞİNİ MÜMKÜN KILAN FAKTÖRLER

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Z	2	8,0	8,0	8,0
MUD+P	1	4,0	4,0	12,0
İK	2	8,0	8,0	20,0
P	4	16,0	16,0	36,0
MUD+M	2	8,0	8,0	44,0
MUD+Z+	1	4,0	4,0	48,0
PER	1	4,0	4,0	48,0
OBA	4	16,0	16,0	64,0
MF	1	4,0	4,0	68,0
OE	2	8,0	8,0	76,0
MUD	4	16,0	16,0	92,0
MUD+Z	1	4,0	4,0	96,0
MUD+İLE+	1	4,0	4,0	100,0
P	1	4,0	4,0	100,0
Toplam	25	100,0	100,0	

Tablo 8. İşbirliğini Mümkün Kılan Faktörler

- Z: Zaman
MUD+P: Müdür, Pazarlama
İK: İşbirliği Kültürü
P: Pazarlama
MUD+M: Müdür, Müfredat
MUD+Z+PER: Müdür, Zaman, Personel
OBA: Ortak Bakış Açısı
MF: Mesleki Formasyon
OE: Öğretmenlerin Eğitimleri
MUD: Müdür
MUD+Z: Müdür, Zaman
MUD+İLE+P: Müdür, İletişim, Pazarlama



Grafik 7. İşbirliğini Mükün Kılan Faktörler

Tablo 8'e göre, soruya okul kütüphanecilerinin %16'sı pazarlama, ortak bakış açısı (% 16), müdür (% 16), zaman (% 8), işbirliği kültürü (% 8), müdür ve müfredat (% 8), öğretmenlerin eğitimleri (% 8), % 4'ü müdür ve pazarlama, müdür, zaman ve personel (% 4), mesleki formasyon (% 4), müdür ve zaman (% 4) müdür, iletişim ve pazarlama (% 4) şeklinde yanıt vermiştir.

3.5.8. İşbirliği İçin Gerekenler

Okul kütüphanecilerinin başarılı işbirliği çalışmaları yapabilmeleri için neleri gerekli gördükleri, "Başarılı işbirliği çalışmaları yapabilmemiz için nelerin gerekli olduğunu düşünüyorsunuz?" sorusu ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

İŞBİRLİĞİ İÇİN GEREKENLER

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
EK+EO	1	4,0	4,0	4,0
MUD+M	2	8,0	8,0	12,0
İLE+MUD+EO	1	4,0	4,0	16,0
MUD+PER	1	4,0	4,0	20,0
ILE+G	1	4,0	4,0	24,0
MUD+EO	1	4,0	4,0	28,0
MUD+M+EK	1	4,0	4,0	32,0
MUD	5	20,0	20,0	52,0
MUD+İLE+EK +EO	1	4,0	4,0	56,0
MUD+EO+EK	3	12,0	12,0	68,0
P	1	4,0	4,0	72,0
İLE+MUD	1	4,0	4,0	76,0
Z+MUD+EO	1	4,0	4,0	80,0
Z+G+İLE+EK	1	4,0	4,0	84,0
MUD+EK	2	8,0	8,0	92,0
İLE	1	4,0	4,0	96,0
EK+EO	1	4,0	4,0	100,0
Toplam	25	100,0	100,0	

Tablo 9. İşbirliği için gerekenler

EK+EO: Etkin Kütüphane, Etkin Öğretmen

MUD+M: Müdür, Müfredat

İLE+MUD+EO: İletişim, Müdür, Etkin Öğretmen

MUD+PER: Müdür, Personel

İLE+G: İletişim, Güven

MUD+EO: Müdür, Etkin Öğretmen

MUD+M+EK: Müdür, Müfredat, Etkin Kütüphane

MUD: Müdür

MUD+İLE+EK+EO: Müdür, İletişim, Etkin Kütüphane, Etkin Öğretmen

MUD+EO+EK: Müdür, Etkin Öğretmen, Etkin Kütüphaneci

P: Pazarlama

ILE+MUD: İletişim, Müdür

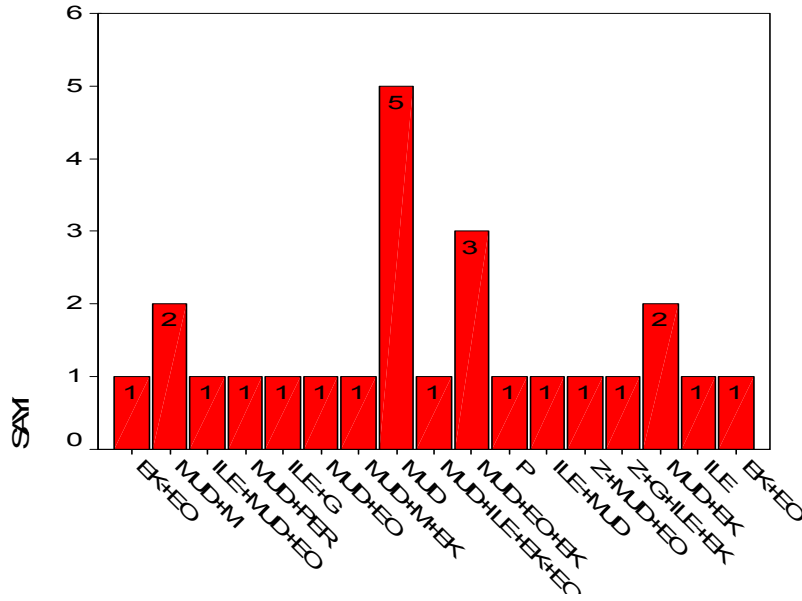
Z+MUD+EO: Zaman, Müdür, Etkin Öğretmen

Z+G+ILE+EK: Zaman , Güven, İletişim, Etkin Kütüphane

MUD+EK: Müdür, Etkin Kütüphane

ILE: İletişim

EK+EO: Etkin Kütüphane, Etkin Öğretmen



Grafik 8. İşbirliği için gerekenler

Tablo 9'a göre, soruya okul kütüphanecilerinin %20'si müdür, %12'si müdür, etkin öğretmen ve etkin kütüphaneci, % 8'i müdür ve müfredat, müdür ve etkin kütüphane (% 8), % 4'ü etkin kütüphane ve etkin öğretmen, iletişim, müdür ve etkin öğretmen (% 4), müdür ve personel sayısı (% 4), iletişim ve güven (% 4), müdür ve etkin öğretmen (% 4), müdür, müfredat ve etkin kütüphane (% 4), müdür, iletişim, etkin kütüphane ve etkin öğretmen (% 4), pazarlama, iletişim ve müdür (% 4), zaman, müdür ve etkin öğretmen (% 4), zaman, güven, iletişim ve etkin kütüphane (% 4), iletişim (% 4), etkin kütüphane ve etkin öğretmen (% 4) şeklinde yanıt vermiştir.

3.5.9 Çapraz Sorgular

Müdürün işbirliği çalışmalarını desteklemesi ile öğretmenler ile yapılan çalışmalar arasındaki ilişki Tablo 10' da ele alınmıştır.

MÜDÜR-DESTEK / ÖĞRETMENLER İLE ÇALIŞMALAR

		ÖĞRETMENLER İLE ÇALIŞMALAR			Toplam
		EVET	HAYIR	EVET+HAYIR	
DESTEK	VERİYOR	15	0	0	15
	VERMİYOR	7	2	1	10
Toplam		22	2	1	25

Tablo 10. Müdürün İşbirliği Çalışmalarını Desteklemesi ve Öğretmenler ile Yapılan Çalışmalar

Tablo 10'a göre, anketi yanıtlayan 15 okul kütüphanecisinin, müdür işbirliğini desteklediğinde öğretmenler ile birlikte çalışmalar yaptığı, müdür işbirliğini desteklemediğinde, 7 okul kütüphanecisinin öğretmenler ile birlikte çalışmalar yaptığı, 2 okul kütüphanecisinin yapmadığı söylenebilir. 1 okul kütüphanecisi de yanıtlarında zaman zaman desteklenmediğini buna bağlı olarak da zaman zaman işbirliği yaptığını zaman zaman da yapamadığını belirtmiştir. Sonuçlara göre, okul müdürünün desteği ile işbirliği çalışmalarının yapıldığı ancak, desteğin olmadığı zamanlarda da işbirliği çalışmalarının yapılabildiğini söylemek mümkündür. Buradan da kişisel çabaların da işbirliğinde etkili olduğu sonucu çıkarılabilir.

Müdürün okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğinin gerekli olduğuna inanması ile verdiği destek arasındaki ilişki Tablo 11’ de ele alınmıştır.

MÜDÜR-İŞBİRLİĞİ / MÜDÜR –DESTEK

		MÜDÜR-DESTEK		Toplam
		VERİYOR	VERMİYOR	
MÜDÜR-İŞBİRLİĞİ	İNANIYOR	13	4	17
	İNANMIYOR	2	6	8
Toplam		15	10	25

Tablo 11. Müdürün Okul Kütüphanecisi İle Öğretmen İşbirliğinin Gerekli Olduğuna İnanması İle Verdiği Destek

Tablo 11’e göre, 13 okul kütüphanecisi, müdürün işbirliğinin gerekli olduğuna inandığını ve desteklediğini, 4 okul kütüphanecisi müdürün işbirliğinin gerekli olduğuna inandığını ama desteklemediğini, 2 okul kütüphanecisi müdürün işbirliğinin gerekli olduğuna inanmadığını ve destek vermediğini, 6 okul kütüphanecisi müdürün işbirliğinin gerekli olduğuna inanmadığını ve destek vermediğini belirtmiştir. Sonuç olarak, okul müdürünün okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğinin gerekliliğine inandığı zaman desteğin arttığını söyleyebiliriz.

3.6. Değerlendirme

İstanbul'daki özel okullarda çalışan okul kütüphanecilerinin anket sorularına verdikleri yanıtlara göre,

1. Okul kütüphanecisi-öğretmen işbirliği dendiğinde, okul kütüphanecilerinin akıllarına çoğunlukla birlikte çalışma geldiğini,
2. Okul kütüphanecilerinin çalıştıkları okullarda okul müdürünün, çoğunlukla okul kütüphanecisi-öğretmen işbirliğinin gerekli olduğuna inandığını,
3. Okul kütüphanecilerinin çalıştıkları okullarda okul müdürünün çoğunlukla okul kütüphanecilerini öğretmenler ile işbirliği yapmaları için desteklediklerini,
4. Okul kütüphanecilerinin çoğunlukla öğretmenler ile işbirliği çalışmaları yapılmasının gerekli olduğunu düşündüklerini,
5. Okul kütüphanecilerinin çoğunlukla öğretmenler ile birlikte çalışmalar yaptıklarını,
6. Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile birlikte çoğunlukla kütüphane dersleri ve kütüphane haftası, bilgi alışverişi ve derme geliştirme, kütüphane dersleri ve kütüphane kullanımının artırılması konularında çalışmalar yaptıklarını,

7. Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile birlikte çalışma yapmama nedenleri olarak zaman, yer ve personel yetersizliğini ileri sürdüklerini,
8. Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile işbirliği yapmalarını mümkün kılan faktörlerin başında müdür, işbirliğini pazarlama ve ortak bakış açısı geldiğini,
9. Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile başarılı işbirliği çalışmalarını yapabilmeleri için müdürün desteğini gerekli gördüklerini,
10. Okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile işbirliği yaptıklarında, öğrenci başarısını artırdığını, artıracaklarını düşündüklerini ya da gözlemlediklerini söyleyebiliriz.

SONUÇ

İşbirliğinin temel gerekçesi, ortak amaçlara birlikte daha kolay, hızlı ve doğru olarak ulaşmaktır. Bunu gerçekleştirebilmek üzere farklı bilgilere ve becerilere sahip bireyler biraraya gelir ve birlikte çalışır. Aynı amaç için biraraya gelmiş bireylerin ortak çalışmalarının da olumlu sonuçlar doğuracağı kesindir.

İşbirliği olgusu, genel olarak amaçları ortak, farklı ya da aynı uzmanlık alanlarına sahip kişilerin en verimli şekilde çalışması ve ortaklaşa üretimi gerçekleştirmesidir.

Okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği ise görece yeni bir olgudur.

Bu türden bir işbirliği, okul kütüphanecisi ve öğretmenin eğitim sürecine ilişkin her aşamada, -planlama, uygulama, değerlendirme- birlikte çalışması sürecini ifade eder. Bu süreçte, okul kütüphanecisi de öğretmen de tek başlarına ulaşamayacakları sonuçlara ulaşırlar.

Okullardaki her türlü çalışmanın hedef kitlesi öğrencidir. Öğrencilere yönelik çalışmaların amacı da öğrencinin akademik başarısını artırmak ve onun toplumsallaşmasını sağlamaktır. Okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği çalışmalarının en temel amacı da öğrencinin akademik başarısını artırmaktır. Okul kütüphanecisi ve öğretmen bu ortak amaç için birlikte çalışır, çabalar. Kaynaklar, yaşanan sorunlar, bilgi ve düşünceler paylaşılır. Birlikte öğrencinin akademik başarısını artırmaya yönelik sonuçlara ulaşırlar.

Bu durumda, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği çalışmalarının öğrencinin akademik başarısını artıracığını söyleyebiliriz.

Bu tez kapsamında incelenen eserler ve İstanbul'daki özel okul kütüphanecilerine uygulanan anket sonuçları ışığında sonuç olarak;

- Birden fazla kişinin ortak amaç için birlikte çalıştığı her yerde işbirliğinden söz edilebileceğini,
- Farklı düzeylerdeki birlikte çalışma etkinlikleri için farklı kavramlar kullanıldığını ancak işbirliği (collaboration) kavramının daha kapsamlı bir kavram olduğunu,
- Günümüzde işbirliğinin tüm örgütler için olduğu kadar eğitim örgütleri için de zorunluluk olduğunu,
- İstanbul'daki özel okullarda okul kütüphanecileri ile öğretmenler arasındaki işbirliğinin okul müdürleri tarafından gerekli görüldüğünü ve desteklendiğini,
- İstanbul' daki özel okullardaki okul kütüphanecilerinin öğretmenler ile yaptıkları işbirliği çalışmalarının öğrencinin başarısını artırdığını düşündüklerini ya da gözlemlediklerini,
- İstanbul' daki özel okullarda işbirliği çalışmalarının düzeyinin Model A: Eşgüdüm Modeli ve Model B: Kooperasyon Modeli'ne uyduğunu,
- Son olarak da okul kütüphanecilerinin, okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliğinin, öğrencinin akademik başarısını olumlu etkilediğine ya da artırdığına inandıklarını söyleyebiliriz.

İstanbul'daki özel ilköğretim okullarında ve liselerde okul kütüphanecisi ile öğretmen arasındaki işbirliği çalışmalarının istenilen düzeye (Model D:Bütünleşik Müfredat) gelmesinin zaman alacağı kesindir. Bunun için,

- Başta okul müdürünün okul kütüphanecisine bakış açısı değişmelidir. Okul müdürleri, okul ktphanecilerini eğitim sürecinin aktif yeleri olarak kabul etmelidir.
- Okul kütüphanecileri, sürekli olarak kendilerini geliştirmeli ve yaptıkları işi, öneminin farkında olarak pazarlamalıdır.
- Öğretmenlerin eğitim süreçlerine işbirliği olgusu ile ilgili dersler eklenmelidir.

Sonuçlara ek olarak, bu çalışmadan sonra, okul kütüphanecisi ile ğretmen arasındaki işbirliğinin öğrencinin akademik başarisına etkisini birebir ölçecek başka çalışmaların yapılmasının gerektiğini belirtmekte de fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Adair, John: **Etkili İletişim: Yönetim Silahlarının En Önemlisi**, Türkçesi Ömer Çolakoğlu, İstanbul, Babıali Kültür, 2004.
- Akkoyunlu, Buket, Serap Kurbanoglu: “Öğretmenlere Bilgi Okuryazarlığı Becerilerinin Kazandırılması Üzerine Bir Çalışma”, **Türk Kütüphaneciliği**, C:XIV, Sayı 2, 2002, s. 124.
- Aldemir, Ahmet: **Öğretmen Adaylarının Bilgi Okuryazarlığı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 2004.
- Argüden, Yılmaz: **Geleceği Şekillendirmek: Yaşam Kalitesi İçin Startejik Düşünmek**, İstanbul, Rota, 2004.
- Balcı, Ali: **Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama**, 2. bs., İstanbul, Pegem A, 2000.
- Baltaş, Acar: **Değer Katan Ekip Çalışması: EkipÜyesinin El Kitabı**, İstanbul, Remzi, 2003.
- Baltaş, Acar: **Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik**, 4. bs., İstanbul, Remzi, 2002.
- Barutçugil, İsmet: **Eğiticinin Eğitimi**, İstanbul, Kariyer, 2002.
- Bell, Chip R.: **Yetiştiren Yöneticiler: Öğrenmek İçin Ortaklıklar Oluşturmak**, İstanbul, Kalder, 1998.
- Branch, Jenifer L.: “A Teacher-Librarian Finally Understands The Joys and Pitfalls of Collaboration”, July 2005, (Çevrimiçi) <http://www.scholibraries.ca/articles/178.aspx>, Mayıs 2006.

- Cafoğlu, Zuhâl: **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, İstanbul, Avni Akyol Ümit Kültür Ve Eğitim Vakfı, 1996.
- Can, Niyazi: “Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi”, **Milli Eğitim Dergisi**, Yaz Güz 2002, Sayı. 155-156, (Çevrimiçi)<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/can.htm>, Mart 2006.
- Çelik, Vehbi: **Eğitimsel Liderlik**, 3. bs., İstanbul, Pegem A, 2003.
- “Collaboration”,(Çevrimiçi)<http://collaboration.wikia.com/wiki/Collaboration>, Eylül 2006.
- D., Oberg: “Will That Be Coordination, Cooperation or Collaboration?”, March 25, 2005, (Çevrimiçi) <http://blogs.salon.com/0002007/2005/03/25.html>, Mayıs 2006.
- Dewey, John: **Türkiye Maarifi Hakkında Rapor**, İstanbul, Devlet, 1939.
- Drucker, Peter F.: **Değişim Çağının Yönetimi**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Türk Henkel Dergisi, 1995.
- Drucker, Peter F.: **Gelecek İçin Yönetim**, Çev. Fikret Üçcan, 5.bs., Ankara, Türkiye İş Bankası, 1992.
- Drucker, Peter F.: **Yeni Gerçekler**, Çev. Birtane Karnakçı, Ankara, Türkiye İş Bankası, 1998.
- Drucker, Peter F.: **21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları**, Çev. İrfan Bahçivangil, Gülenay Gorbón, İstanbul, Epsilon, 1999.
- Erdoğan, İrfan: **Eğitimde Değişim Yönetimi**, Ankara, Pegem A, 2002.

FONO İngilizce Büyük Sözlük, İstanbul, FONO, 2002.

Geleceği Yeniden Düşünmek, Derleyen Rowan Gibson, Çev. Sinem Gül, İstanbul, Sabah, 1997.

Güngör, Onal:

İşletme Yönetimi ve Organizasyonu, İstanbul, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.

Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: Değişim, Çev. Meral Tüzel, İstanbul, MESS, 1999.

Hızal, Alişan:

Bilgisayar Eğitimi ve Bilgisayar Destekli Öğretime İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 1989.

Hildenbrand, Tobias,
Franz Rothlauf,
Armin Heinzl:

“Ans Atze Zur Kollaborativen Softwareerstellung”,
Working Paper, February 2006, (Çevrimiçi)
<http://wifo.bwl.unimannheim.de/fileadmin/files/publications/Arbeitspapier-2006-06-Kollaboration-HiRH06.pdf>, Eylül 2006.

İngilizce Türkçe Redhouse Sözlüğü, 30. bs., İstanbul, Sev Matbaacılık, 2000.

İpşiroğlu, Zehra:

Düşünme Korkusu, 4. bs., İstanbul, Papirüs, 2002.

“İşbirliği”, **Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi**, C:XII, İstanbul, Milliyet, t.y., s. 5930.

“İşbirliği”, **Meydan Larousse Büyük Lugat ve Ansiklopedi**, C:VI, İstanbul, Meydan, 1985, s. 558.

Jenkins, Lee:

Sınıflarda Öğrenmenin İyileştirilmesi, Çev. Gönül Yenersoy, 2. bs., İstanbul, KalDer, 2004.

- Keseroğlu, Hasan S.: **Halk Kütüphanesi Politikası ve Türkiye Cumhuriyeti’nde Durum**, İstanbul, Edebiyat Fakültesi Basımevi, 1989.
- Keseroğlu, Hasan S.: “Okul Kütüphane İlişkisinde Öğretmenin Yeri”, **I. Ulusal Okul Kütüphaneciliği Konferansı**, Haz. Ayşe Yüksel, İstanbul, Oğlak, 2004, s.74.
- Karlı, M.. Durdu: **Yönetmelik**, 2. bs., İstanbul, Pegem A, 2004.
- Loetscher, David,
Blanche Wools: “You Need The Library to Meet Standards”, **School Library Journal**, January, 6, 2003, (Çevrimiçi)<http://schoollibraryjournal.com/article/CA300728.html>, Mart 2006.
- Millbury, Peter: “Collaboration: Ten Important Reasons to Take it Seriously”, **ALA**, May-June 2005, (Çevrimiçi), <http://www.ala.org/ala/aasl/aaslpubsandjournals/kqweb/kqarchives/v33/335milbury.htm>, Şubat 2006.
- Montiel-Overall, Patricia: “Toward A Theory of Collaboration for Teachers and Librarians”, **ALA**, April 2005, (Çevrimiçi) <http://www.ala.org/ala/aasl/aaslpubsandjournals/slmrb/slmrcontents/volume82005/theory.htm>, Nisan 2006.
- Montiel-Overall, Patricia: “Figure 1,2, 3, 4,5, 6,7”, **ALA**, (Çevrimiçi) <http://www.ala.org/ala/aaslbucket/slmr/vol18theory.htm>, Haziran 2006.
- Moore, James F.: **Rekabetin Yeni Gerçekliği:İş Ekosistemleri Çağında Liderlik ve Strateji**, Çev. Zülfü Dicleli, İstanbul, Anadolu Grubu, 1997.
- Özdemir, Servet: **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, 5. bs., Ankara, Pegem A, 2000.

- Püsküllüoğlu, Ali: **Türkçe Sözlük: Türkiye Türkçesinin En Büyük Sözlüğü**, Genişletilmiş.5. bs., İstanbul, Doğan Kitapçılık, 2004.
- Püsküllüoğlu, Ali: **Yabancı Sözcükler Sözlüğü**, Ekli 2. bs., Ankara, Arkadaş, 2001.
- Rıdvan, Sadık: **Öğretmen Olmak**, Ankara, Güldikeni, 1999.
- Rosen, Robert H.: **İnsan Yönetimi: İşletmeyi İçeriden Dışarıya Dönüştürmek**, Çev. Gündüz Bulut, İstanbul, MESS, 1998.
- Russell, Shayne: “Teacher and Librarians: Collaborative Relationships”,(Çevrimiçi)<http://www.libraryinstruction.com/teacher.html>, Mayıs 2006.
- Small, Ruth: “Collaboration: Where Does It Begin”, **Teacher Librarian**, Vol:29, No: 5, June 2002, (Çevrimiçi) http://www.teacherlibrarian.com/tlmag/v_29/v_29_5_feature.html, Ağustos 2006.
- Soysal, Özer: “Deniz Harp Okulu Kütüphanesinin Tarihsel Konum ve Çağdaş Niteliği Üzerine”, **Türk Kütüphaneciliği: Bilginin yazgısı**, Ankara, Türk Kütüphaneciler Derneği, 1998.
- Sungur, Nuray: **Yaratıcı Okul Düşünen Sınıflar**, İstanbul, Evrim, 2001.
- Şimşek, Muhittin: **Toplam Kalite Yönetiminde Başarımın Anahtarı İnsan Faktörü**, İstanbul, Babıali Kültür, 2002.
- Şişman, Mehmet: **Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar**, İstanbul, Pegem A, 2002.

- Şişman, Mehmet: **Örgüt Kültürü: Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma**, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi, 1994.
- Titiz, M. Tınaz: **Okulda Yeni Eğitim**, Ankara, Beyaz, 2000.
- Toffler, Alvin: **Şok: (Gelecek Korkusu)**, Türkçesi Selami Sagut, Altın Kitaplar, 1996.
- Tosun, Kemal: **İşletme Yönetimi**, 2. bs., İstanbul, MARS, 1984.
- Tüy, Mehmet Ali: “Eğitim Teknolojisinin Eğitim Süreçlerindeki Yeri” **Çağdaş Eğitim**, Mart 2003, s. 44.
- Yılmaz, Bülent: “Ankara’daki İlköğretim Öğretmenlerinin Okuma Ve Halk Kütüphanesi Kullanma Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma”, **Türk Kütüphaneciliği**, C:XIV, No. 4, 2002. s. 44.
- Yılmaz, Erol: “Bilgi Çağında Kütüphanelerin Eğitimdeki Yeri ve Önemi”, **Çağdaş Eğitim**, Sayı 269, 2000, s. 33-34.

EK 1 Anket Formu

Sayın kütüphaneci,

Danışmanım İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Hülya Dilek Kayaoğlu yönetiminde '**Okul Kütüphanecisi Öğretmen İşbirliği**' konulu yüksek lisans tezimi hazırlamaktayım.

İstanbul'daki özel okullardaki öğretmen kütüphaneci işbirliğini tespit etmek amacıyla 8 soruluk bir anket hazırladım. Bu anket aracılığı ile sizlerden alacağım veriler toplu olarak analiz edilip değerlendirilecek, isminiz kesinlikle saklı kalacaktır.

Araştırmaya göstereceğiniz ilgi ve yardıma şimdiden teşekkür ederim. Lütfen 15 dakikanızı bizden esirgemeyiniz.

Sevim Cevizbaş

Boğaziçi Üniversitesi Kütüphanesi

Uzman Kütüphaneci

ANKET SORULARI

1. Okul kütüphanecisi-öğretmen işbirliği dendiğinde aklınıza neler geliyor ?
2. Okul müdürü, okul kütüphanecisi-öğretmen işbirliğinin gerekli olduğuna inanıyor mu ?

3. Çalıştığınız okulun müdürü, öğretmenler ile işbirliği yapmanız için destek veriyor mu ?
4. Öğretmenler ile işbirliği gerekli midir ? Neden ?
5. Öğretmenler ile birlikte çalışmalar yapıyor musunuz ?
6. Cevabınız evet ise, hangi konularda neler yapıyorsunuz ?
7. Cevabınız hayır ise, neden yapmıyorsunuz ?
8. Öğretmenler ile işbirliği yapmanızı mümkün kılan faktörler nelerdir ?
9. Başarılı işbirliği çalışmalarını yapabilmemiz için nelerin gerekli olduğunu düşünüyorsunuz ?
10. Öğretmenler ile işbirliği yapmanın, öğrenci başarısını artırdığını, artıracaklarını düşünüyor musunuz ya da gözlemliyor musunuz ? Açıklar mısınız ?

