



Öğretmen İstihdamında “Yedek Öğretmenlik” Uygulamaları: AB ve Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir Bakış*

Substitute Teacher Implementations in Teacher Employment: A Comparative Look for EU and Turkey

Yüksel KAVAK**, Nedim ÖZDEMİR***

ÖZ: Ülkelerin eğitim sistemlerine göre yedek öğretmenlik uygulamalarını konu alan bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin derslerine devam edemedikleri durumda oluşacak boşluğun nasıl giderildiğine yönelik çeşitli ülke uygulamalarını karşılaştırmaktır. Araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışma olup araştırmanın çalışma grubunu Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile Türkiye olmak üzere toplam 33 eğitim sistemi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Avrupa Eğitim Bilgi Ağı (Eurydice) veri tabanından ülkelere ait belgelerin taranması yoluyla elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, kısa süreli öğretmen devamsızlıklarında okulların yaygın olarak kullandığı yöntemlerin başında mevcut personelin görevlendirilmesi yer alırken uzun süreli devamsızlıklarda yedek öğretmen görevlendirilmesi yoluna gidilmektedir. Yedek öğretmenlerin temini konusunda, belli bir havuzda yer alan öğretmenlerden faydalanmaya yönelik uygulama ile birlikte bazı ülkelerde okulun kendi bağlantısı, işçi bulma kurumu, yerel otoritenin oluşturduğu listeler ya da ilave ücret karşılığı çalışmak isteyen öğretmenler ile anlaşma yapılabilmektedir. Söz konusu anlaşmaların süresi ülkelere göre farklı olmakla birlikte bir ay ile beş yıla kadar olabilmektedir.

Anahtar sözcükler: öğretmen istihdamı, yedek öğretmenlik, öğretmen devamsızlığı, öğrenci başarısı

ABSTRACT: The purpose of this study, subject of which is based on substitute teacher implementations according to educational systems of countries, is to compare how the gap is overcome when teachers cannot attend their educational activities. This is a descriptive study in survey model, and it covers 33 education systems of EU member countries and Turkey. The data of the study have been gathered through the review of the country documents taking place in The Information Network on Education in Europe (Eurydice). According to findings of this study, in case of short-term teacher absence, the most common method used is to increase in working loads of the existing staff and in case of a long-term teacher absence, the most common method to overcome the problem is assigning substitute teacher. In order to assure a substitute teacher, beside the application of assurance from a teacher repository, in some countries, school's own contacts, employment agencies, lists of substitute teachers provided by the local authority or teachers who want to work in consideration of extra payment are also other practices used. The duration of these contracts changes from a month to five years depending on the country.

Keywords: teacher employment, substitute teacher, teacher absenteeism, student achievement

1. GİRİŞ

Dünya genelindeki uygulamalara bakıldığında, eğitim sistemlerinin çoğu, bir sınıfta düzenli olarak ders işleyen öğretmenin hastalık, izin ya da başka nedenlerden dolayı derse girememesi halinde yerine o dersi kimin işleyeceğine yönelik çeşitli mekanizmalar içermektedir. Öğretmen devamsızlığı, bir okul yılından daha fazla sürebileceği gibi yalnızca bir ders saatini kapsayacak biçimde kısa süreli de olabilmektedir. Bu durumda çoğu ülkede okulların kullandığı çeşitli çözüm yöntemleri yer almaktadır. Özellikle son yirmi yıldaki akademik çalışmalar öğretmen devamsızlığı üzerinde ciddi bulguları da beraberinde getirmiştir. İlk çalışmaların başlıca odak noktası işçi-işveren ilişkisi, insan kaynakları yönetimi ve sağlık boyutunda gerçekleşmiştir (Steers ve Rhodes, 1978).

* Bu çalışma, 9-11 Mayıs 2013 tarihleri arasında Hacettepe Üniversitesi'nde düzenlenen Öğretmen Eğitiminde Yeni Eğilimler Uluslararası Sempozyumunda (ISNITE 2013) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara-Türkiye, e-posta: kavak@hacettepe.edu.tr

*** Müdür Yardımcısı, Altındağ Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Ankara-Türkiye, e-posta: ozdemirnedim@gmail.com

Alanyazındaki pek çok çalışma, en temel anlamda, devamsızlığı "fiziksel olarak mevcut olmama" biçimde tanımlamaktadır. Buna karşın, birkaç bilimsel araştırmada, öğretmen devamsızlığına, sebebi ne olursa olsun, planlanmış bir işe personelin gelmemesi biçiminde yaklaşılmıştır (Cascio, 2003; Chaudhury et al 2006; Strickland 1998). Ayrıca, konuyu öğrenme süreci çerçevesinde ele alan TALIS araştırması, öğretmen devamsızlığının bu süreci ne ölçüde aksattığını betimlemeye çalışmaktadır (OECD, 2009). Öte yandan araştırma bulguları, öğretmen devamsızlığının kapsamı, sıklığı, çocukların eğitimi üzerindeki etkisi ve bunun doğurduğu maliyete ilişkin ciddi kanıtlar sunmaktadır. Miller (2008), yapmış olduğu bir çalışmada, ABD'de öğretmenlerin ortalama %5,3'ünün bir iş günü içerisinde görevine gelemediğini ve yerine görevlendirilen öğretmenler ile bunların yönetimi için yılda yaklaşık 4 milyar dolar harcadığını saptamıştır. Ayrıca, bu süreçte öğrencilerin motivasyonlarının azaldığına yönelik araştırma bulguları mevcuttur (Bruno, 2002). Bir başka çalışmada ise öğretmen devamsızlığındaki %10'luk artışın, öğrenci devamsızlığını %1,8 oranında artırdığı ortaya konulmuştur (Bray, 2003; Kremer vd. 2004).

1.1. Öğretmen Devamsızlığının Nedenleri

Nedensel olarak öğretmen devamsızlığı çok yönlü bir biçimde ele alınmalıdır. Yukarıdaki satırlarda ifade edildiği gibi, öğrenciler açısından olumsuz etkiler doğuran bu durum bazen hastalık gibi kaçınılmaz bir gerçekten kaynaklanabilir. Birçok durumda hastalık hali okula ulaşmada ve öğretmenlik rolünü oynamada fiziksel olarak engelleyici boyutlara ulaşmaktadır. Aynı zamanda, bazı hastalıklar çocuklar ve diğer personel için bir sağlık ve güvenlik sorunu oluşturabilir. ABD'de öğretmenler arasında nispeten yüksek düzeyde seyreden devamsızlık oranlarının sebebi olarak öğretmenlerin çocuklar arasında yaygın olan birçok bulaşıcı hastalığa maruz kaldığı yönünde savlar yer almaktadır (Miller vd., 2007).

Literatürde, hastalıklardan kaynaklanan devamsızlığa ek olarak, hizmetiçi eğitim kursları veya konferanslara katılma, okul adına resmi toplantılarda bulunma, eğitim gezileri ve ziyaretler ile yakın aile üyelerinin hastalık, acil çocuk bakım gereksinimi ve yakın bir akraba ya da iş arkadaşının cenaze törenine katılma biçimindeki devamsızlıklar da yer almaktadır.

1.2. Öğretmen Devamsızlığının Etkileri

Öğretmen devamsızlığı görece başta yönetici, öğrenci, veli olmak üzere birçok paydaş açısından önemli bir sorun alanıdır. Eğitim finansmanı açısından doğurgularının yanında öğrenci başarısındaki dolaylı etkileri verimlilik faktörünü ön plana çıkarmaktadır (Miller vd., 2007). Hattie (2009) tarafından ortaya konulan meta analiz çalışmasında, öğrenci başarısının %30 oranında öğretmen niteliğine bağlı olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, gelişmiş ekonomilerde maliyet, kalite, eğitim ve yedek öğretmen bulabilme riski açısından negatif anlamda tanımlanan öğretmen devamsızlığının eğitim sistemleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğuna yönelik geniş bir fikir birliği vardır (Rosenblatt ve Shirom, 2005). Öğretmenin, öğrenci başarıları üzerindeki etkisinin yanında çocuklara karşı rol model olması ve genellikle kırsal kesimde en üst seviyede eğitilmiş bir kişi olarak görev yapması onların dolaylı etkilerinden bazılarıdır. Ayrıca, öğrencilerin anlayış, tutum, beceri, öğrenme ve temel değerleri geliştirme noktasında eğitim en önemli unsurdur (Patrinos ve Kagia, 2007). Bu açılarından yaklaşıldığında öğretmen devamsızlığının sisteme getireceği yükün ciddi boyutlara ulaşabileceği düşünülebilir.

Konu ekonomik açıdan ele alındığında, birçok ülkede personel maaşlarının eğitim harcamalarının önemli bir bölümünü oluşturduğu görülmektedir. Fakat devamsızlıktan kaynaklanan ek mali yükün büyüklüğüne ilişkin güvenilir veri bulma konusunda zorluklar yaşanabilmektedir. Yine de bazı çalışmalar öğretmen devamsızlığının mali boyutlarına ilişkin

önemli ipuçları sunmaktadır. 2000 yılında ABD’de yapılan çalışmada öğretmen devamsızlığının ulusal boyutta 25,2 Milyar dolara mal olduğu tahmin edilmiştir (Jacobs ve Kritsonis 2007). Benzer şekilde, İngiltere’de yürütülen bir başka çalışmada ise bu maliyetin 300 milyon pound olduğu belirtilmiştir (Bowers 2001).

Ek bir mali yük getirmesi açısından yedek öğretmen görevlendirilmelerinin sağlanamadığı ülkeler de mevcuttur. Yedek öğretmen ihtiyaçlarının sistematik bir düzen içerisinde planlanmadığı bu gibi durumlarda, öğrencilerin eksik öğrenmelerine varan ciddi durumlar söz konusu olabilmektedir (OECD, 2005). Konu Türkiye açısından ele alındığında, dünya bankası raporuna göre (2009), OECD ülkesindeki öğretmenlere göre Türkiye’deki öğretmenlerin işe geç gelme oranları iki kat daha fazla ve işe gelmeme oranları daha yüksektir. Bu açıdan, Türkiye’deki öğretmen devamsızlığına dayalı olarak bir dersin boş geçmesi sonucu oluşan açığın nasıl giderileceğine yönelik çeşitli uygulamaların ortaya konulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma, alana sağlayacağı kuramsal katkının yanı sıra, eğitim planlaması açısından karar alıcılara ve uygulayıcılara da kaynaklık oluşturabilecektir. Bu araştırma, öğretmenlerin derslerine devam edemedikleri durumlarda yapılanlara yönelik çeşitli ülke uygulamalarını karşılaştırmayı amaçlamaktadır.

2. YÖNTEM

Yedek öğretmenlik uygulamalarını konu alan bu çalışmada, mevcut durumun ortaya konulması amaçlandığından betimsel yöntem kullanılmıştır.

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın kapsamını, Avrupa Birliği (AB) üyesi ve Türkiye olmak üzere toplam 28 ülkeye bağlı 33 eğitim sistemi oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Eurydice Ağı’na katılan tüm AB üyesi ülkeler çalışma grubuna dahil edilmiştir. Çalışmada, evrendeki tüm ülkelere bağlı eğitim sistemlerinden veri toplanmaya çalışılmış ve toplamda 33 eğitim sistemiyle ilgili verilere ulaşılmıştır.

2.2. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırmanın verileri, Avrupa Eğitim Bilgi Ağı (Eurydice) veri tabanından ülkelere ait bilgilere ulaşılması biçiminde belge taraması yoluyla elde edilmiştir. Çalışma, Ocak-Mayıs 2013 tarihleri arasında planlanmış olup verilerin toplanmasında belirtilen dönemde yayımlanmış en son bilgiler kullanılmıştır. Araştırma, ortaöğretim birinci kademe (ISCED 2) ile sınırlı tutulmuştur. Eurydice verileriyle ilgili olarak, “Görevine Gelmeyen-Gelemeyen Öğretmenlerle İlgili Önlemler” alt başlığındaki bilgilerden elde edilen sonuçlara yer verilirken ulaşılamayan bilgileriler “veri yok” olarak değerlendirilmiştir. Belge tarama yoluyla gerçekleştirilen çalışmada verilerin çözümlemesi açısından içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda veriler, kısa ve uzun süreli öğretmen devamsızlığında izlenen yöntemler, yedek öğretmenlere kaynaklık eden kurumlar ve bu öğretmenlerin sözleşme süreleri olmak üzere üç boyutta sınıflandırılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırma bulguları ilk olarak kısa ve uzun süreli öğretmen devamsızlıklarında ülkelerin izlediği yöntemleri ortaya koymaktadır. Ne kadarlık bir devamsızlığın uzun süre olarak değerlendirileceği ülkelere göre farklılık göstermektedir. Eurydice (2013) verilerine göre, bazı ülkelerde (Avusturya, Belçika, Polonya) on iş gününü aşan devamsızlıklar uzun süreli devamsızlık biçiminde ele alınırken bazılarında ise öğretmenin altı iş gününden fazla okula gelmemesi durumunda uzun süreli önlemler işe koşulmaktadır. Ayrıca, kısa süreli devamsızlıklarda bir aylık zaman dilimini kullanan ülkeler mevcutken Almanya'nın bazı bölgelerinde bu süre altı aya kadar çıkabilmektedir. Bazı ülkelerde devamsızlığın süresine bağlı olarak hangi yöntemin izleneceği yasal metinlerde ifadesini bulmuştur. Fransa'da okul yönetimi, derse iki hafta veya daha az süre gelmeyen öğretmenlerin yerine eğitim bölgesine bağlı yerlerden öğretmen bulma konusunda sorumlu tutulmuştur.

Öğretmenlerin kısa süreli devamsızlıklarında ülkelerin izlediği çözüm yöntemleri Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre, kısa süreli devamsızlıklarda ortaya çıkan açığın öncelikli olarak kurum içi ya da dışından öğretmen görevlendirilmesi biçiminde giderilmeye çalışıldığı görülmektedir. Avusturya'da okul içinde durumu uygun personelin görevlendirmesi yoluyla boş dersler doldurulmaktadır. Öğretmene haftalık bir saat ve yılda on saate kadar ücretsiz ek görev verilebilmektedir. Bunun üzerindeki saatler için saat başına ek ücret alınmaktadır. Belçika'nın Alman bölgesinde ise altı günden az devamsızlıklarda sınıfın fiziki yapısına bağlı olarak birleştirme yoluna gidilebilmekte ya da denetimli öğrenme yöntemi izlenmektedir. Çek Cumhuriyeti'nde boş dersler son ders saatine denk gelirse öğrencilerin evlerine gitmelerine izin verilebilmektedir. Macaristan'da ders programları hazırlanmadaki ölçütlerden birisinde her dersin boş geçmesi halinde alternatifinin de olması yönündedir. Polonya'da öğretmenlerin maksimum çalışma süresi belirlenmiş olup öğretmenler haftalık 27 saatlik dersten fazlasını alamamaktadır. Slovakya'da boş derslere görevlendirilecek öğretmenlere %30 oranında fazla ek ders ücreti ödenebileceği gibi bir saatlik ek göreve karşılık bir saatlik boş zaman oluşturulmaktadır. Almanya'da kamu hizmeti yasalarına göre, öğretmenin boş ders için görevlendirilme sayısı ayda üçten fazla olduğunda, bu ek çalışma için tazminat ödenmektedir. Ayrıca, sınıfların birleştirilmesi yöntemine de başvurulduğu görülmektedir. Türkiye'de MEB'e bağlı okullarda, genel olarak, izinli olan veya göreve gelemeyen öğretmenlerin yerine okuldaki durumu uygun olan öğretmenlerden birisi görevlendirilmektedir.

Tablo 1: Kısa Süreli Devamsızlıklarda Ülkelerin İzlediği Çözüm Yöntemleri (ISCED 2)

	Belçika (fr)	Belçika (de)	Belçika (nl)	Bulgaristan	Çek Cum.	Danimarka	Almanya	Estonya	İrlanda	Yunanistan	İspanya	Fransa	İtalya	Kıbrıs R.K.	Letonya	Litvanya	Lüksemburg	Macaristan	Malta	Hollanda	Avusturya	Polonya	Portekiz	Romanya	Slovenya	Slovakya	Finlandiya	İsveç	İngiltere	Galler	Kuzey İrlanda	İskoçya	Türkiye
Yedek Öğretmen (Substitute Teacher)	+				+				o	+	+			o	+	o		+	+	o						o	+	+	+	+	+	+	
Mevcut Personelin Görevlendirilmesi	+	o	+		+		+	+	+			+		+	+	+	+		o	+	+	+	+	+	+	+	+	o	o			o	+
Sınıfların Birleştirilmesi	o	o		o		o								o			o									o							
Denetimli Öğrenme	o				o		o	o															o				o						
Üniversite Öğrencisi						o													o														
Eve Gönderme					o																												

Açıklama: “+” Uygulama Mevcut (1. Öncelikli)

“o” Uygulama Mevcut (2. Öncelikli)

Bunun yanında, eğitim sistemlerinin yaklaşık yarısının yedek öğretmenleri (supply/substitute teacher) sözleşme karşılığı işe alma yoluna gittiği izlenmektedir. Söz konusu öğretmenler, öğretmenlik yapma yeterliliğine sahip bireylerden oluşmakta ve geçici bir sözleşme ile işe başlamaktadır. Bu öğretmenlerin ücretleri okullar tarafından karşılandığı gibi yerel birimler tarafından da ödenebilmektedir. İngiltere’de okulların çoğu, bu öğretmenlerin masraflarını karşılamak için sigortalama yoluna gitmektedir. Ayrıca, yukarıda sıralanan çözüm yöntemlerine ek olarak kısa süreli devamsızlıklarda ek olarak sınıfların birleştirilmesi uygulamaları, denetimli öğrenme, üniversite öğrencilerinin görevlendirilmesi ve eve gönderme biçiminde önlemlerin alındığı görülmektedir (Tablo 1).

Öğretmenlerin uzun süreli devamsızlıklarında ülkelerin izlediği çözüm yöntemleri Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre, uzun süreli devamsızlıklarda oluşan açığın büyük oranda yedek öğretmenler aracılığıyla giderildiği görülmektedir. Buna ek olarak, her on eğitim sisteminden dördü okul içinden ya da dışından ek ücret karşılığı öğretmen görevlendirme yoluna gitmektedir. Türkiye’de uzun süreli izinler için Milli Eğitim Müdürlüklerince durumu uygun olan öğretmenlerden geçici görevlendirmeler yapılabilmektedir ya da geçici olarak öğretmen istihdam edilebilmektedir.

Tablo 2: Uzun Süreli Devamsızlıklarda Ülkelerin İzlediği Çözüm Yöntemleri (ISCED 2)

	Belçika (fr)	Belçika (de)	Belçika (nl)	Bulgaristan	Çek Cum.	Danimarka	Almanya	Estonya	İrlanda	Yunanistan	İspanya	Fransa	İtalya	Kıbrıs R.K.	Letonya	Litvanya	Lüksemburg	Macaristan	Malta	Hollanda	Avusturya	Polonya	Portekiz	Romanya	Slovenya	Slovakya	Finlandiya	İsveç	İngiltere	Galler	Kuzey İrlanda	İskocya	Türkiye	
Yedek Öğretmen (Substitute Teacher)	+	+	+	+	o	+	o		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	o		o	+	+	+	+	o	+	+	+	+	+	o
Mevcut Personelin Görevlendirilmesi				+		+	+							o	+					o	+	+	+					+	o	o		o	+	
Sınıfların Birleştirilmesi				o	o												o																	
Diğer Görevlendirmeler (Öğretmenlik Belgesi Olmayan vb.)								o				o							o					o	o		o						o	
Üniversite Öğrencisi						o														o														

Açıklama: “+” Uygulama Mevcut (1. Öncelikli)

“o” Uygulama Mevcut (2. Öncelikli)

Yedek öğretmenlerin temin edilmesine kaynaklık eden kurumlar Tablo 3’de sunulmuştur. Buna göre, on bir eğitim sisteminde yedek öğretmen havuzu yer alırken aracı kurumların kaynaklık ettiği eğitim sistemi sayısı daha azdır. Bir terim olarak yedek öğretmen havuzu, bu öğretmenlerin merkezi ya da yerel düzeyde yer aldığı birimi ifade etmektedir. Yedek öğretmenlere, kadrolu öğretmenlere benzer ücretler ödenmekte ve çalışma saatleri, tatiller, sağlık gibi aynı iş şartları sunulmaktadır. Fransa’daki uygulamalar bu uygulamaya örnek teşkil etmektedir. Avusturya’da böyle bir havuz yokken, Belçika’nın Flaman Bölgesinde “replacement unit” adında bir birim bulunmaktadır. Bulgaristan’da ise “boş geçen ders kalmasın” kampanyası kapsamında yedek öğretmen havuzu oluşturulmuştur. Öte yandan, İrlanda’da yedek öğretmenler için aracı kurumlar bulunurken İngiltere’de hem yedek öğretmen havuzu hem de aracı kurumlar yer almaktadır. Bu ülkelerde, yedek öğretmenlere, iş ve işçi bulma kurumu, okulun kendi girişimleri ya da yerel otoriteler tarafından oluşturulan listeler aracılığıyla ulaşılabileceği gibi listelerin şekillendirilmesinde ülkeler, yedek öğretmenlik kapsamında görev yapacak kişiler için merkezi bir sınav uygulaması yapabilmektedir. Almanya, Portekiz, İspanya ve İtalya’da bu şekilde hazırlanan listeler okul yönetiminin kullanımına sunulmaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma kapsamındaki ülkelerin eğitim sistemlerinde bir öğretmenin devamsızlığı ve buna bağlı olarak oluşacak ders açığının kısa ve uzun süreli olmak üzere iki farklı biçimde ele alındığı görülmektedir. Kısa süreli öğretmen devamsızlıkları çoğunlukla mevcut öğretim personelinin görevlendirilmesi biçiminde çözüme kavuşturulma eğilimindedir. Öte yandan, geçici bir sözleşme karşılığı görevlendirilen yedek öğretmenler bu kapsamda değerlendirilen bir başka yoldur. Özellikle uzun süreli devamsızlıklarda her on ülkeden dokuzu bu yönteme başvurmaktadır. Ortaya konulan bu çözüm yöntemlerinin varlığı öğretmen devamsızlığına bağlı olarak ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önlenmesi açısından son derece önemlidir. Birçok araştırma öğretmen devamsızlığı ile öğrenci başarısı arasında negatif yönde bir ilişkiyi vurgulamaktadır (Bayard, 2003; Cantrell, 2003; Lewis, 1981).

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, yedek öğretmenler okulun kendi bağlantısı, iş bulma kurumu, yerel otoritenin oluşturduğu listeler ya da ilave ücret karşılığı çalışmak isteyen öğretmenler aracılığıyla karşılanmaktadır. Bunun yanında bazı ülkelerde yedek öğretmen havuzu uygulaması yer almaktadır. Daimi öğretmenlerle benzer sosyal ve ekonomik haklara sahip olması açısından bu uygulamanın yedek öğretmen ihtiyacını karşılama bakımından ciddi katkılar sağlayabilir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak Türkiye’de yedek öğretmenlik uygulamalarının nitelik ve eşitlik açısından sistematik bir düzenlemeye kavuşturulması gerektiği söylenebilir. Yedek öğretmenlik havuzu uygulamasına benzer biçimde il, ilçe veya eğitim bölgesinde, boş geçebilecek dersler için, alanlar bazında il normunun %5’i (veya sorunu çözen belirli bir yüzde) oranında norm fazlası öğretmen istihdam edilebilir. Bunun yanında, kısa süreli öğretmen açıklarının nöbetçi öğretmen ya da okul yönetimi tarafından doldurmasına yönelik uygulamadan vazgeçilmelidir. Kısa süreli devamsızlıklarda oluşan boşluk yukarıdaki öğretmenlerle beraber öncelikli olarak okul içinden ve aynı branştaki öğretmenler tarafından karşılanmalıdır. Ayrıca, boş geçen derslerle ilgili öğretmen açığının kapatılmasında “ücretli öğretmenlik” ve “vekil” öğretmenlik uygulamalarına olan ihtiyaç ta açıktır. Bu gibi durumlarda uygulanacak ücret politikası ayrıca değerlendirilmelidir.

5. KAYNAKLAR

- Bayard, S. R. (2003). *A Study of the Relationship between Teacher Absenteeism, Teacher Attributes, School Schedule and Student Achievement*. Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic University, Florida.
- Bruno, J. E. (2002). *The Geographic Distribution of Teacher Absenteeism in Large Urban School District Settings: Implications for School Reform Efforts Aims at promoting Equity and Excellence in Education*. Education Policy Analysis 1.
- Cantrell, S. (2003). *Pay and Performance: The Utility of Teacher Experience, Education, Credentials, and Attendance as Predictors of Student Achievement at Elementary Schools in LAUSD*. Los Angeles, CA: Los Angeles Unified School District, Program Evaluation and Research Branch.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. (6th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., Muralidharan, K. & Rogers, F. H. (2006). *Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries*. Journal of Economic Perspectives, 20, 91-116.
- Dünya Bankası. (2009). *Türkiye’de Temel Eğitimde Kalite ve Eşitliğin Geliştirilmesi Zorluklar ve Seçenekler*. Washington, DC: The World Bank.
- Eurydice. (2013). *Eurydice - The European Encyclopedia on National Education Systems*. [Available online at: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/eurydice_en.php] Retrieved on January 25, 2013.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. London & New York: Routledge, Taylor& Francis Group.

- Jacobs, K. D. & Kritsonis, W. A. (2007). An Analysis of Teacher and Student Absenteeism in Urban Schools: What the Research Says and Recommendations for Educational Leaders. *The Lamar University Electronic Journal of Student Research*. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED499647.pdf>. Retrieved on May 05, 2013.
- Lewis, J. (1981). Do You Encourage Teacher Absenteeism? *American School Board Journal*, 168 (11), 29-30.
- Miller, R. T., Murnane, R. J. & Willett, J. B. (2007). *Do Teacher Absences Impact Student Achievement? Longitudinal Evidence from One Urban School District*. Working Paper 13356, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Miller, R. T. (2008). *Tales of Teacher Absence: New Research Yields Patterns that Speak to Policymakers*. Washington, DC: Center for American Progress.
- OECD. (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*. Paris: OECD Publishing.
- Patrinos, H. A. & Kagia, R. (2007). Maximizing the Performance of Education Systems – the Case of Teacher Absenteeism. In Campos, E. & Pradhan, S. (Eds.). *The Many Faces of Corruption*. Washington D.C: The World Bank.
- Rosenblatt, Z. & Shirom, A. (2005). Predicting Teacher Absenteeism by Personal Background Factors. *Journal of Educational Administration*, 43 (2), 209 - 225.
- Steers, R. M & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on Employee Attendance: a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.
- Strickland, D. (1998). *Teaching Phonics Today: A Primer for Educators*. Newark, DE: International Reading Association.

Extended Abstract

There are various applications to overcome study deficiency on account of teacher absence all around the world. The physical absence of the teacher in school can both strike the learning process seriously and also expose an additional financial drain. The findings of the research give some evidences about the comprehension and frequency of teacher absence, effects on education of children and the expenses. Casually, teacher absence can be discussed in multiple aspects. Absence can be formed by illnesses, in-service training, activities organized by school, funeral of a close friend, children caring, pregnancy etc. As a result, teacher absence is an important problem in terms of most shareholders especially for management, student and parents. For the purposes of education finance, besides the results, it reveals efficiency factor in student achievement.

According to World Bank reports, late arrival at work rate of teachers in Turkey are twice more than OECD average and absence is more than the average. So, there is a need for the country to get over the educational continuity problem which takes place by the absence of teacher. This research aims to compare country applications related to work which are taken place when teachers are absent. This work is processed in a survey model. As a part of this research, including 28 countries of European Union and also Turkey, in all 33 educational systems' substitute teacher applications are analyzed. The data is obtained from information between January-May 2013 database of The Information Network on Education in Europe (Eurydice) by using content analysis method.

The findings of this research, initially reveal methods which are used by countries in case of short-term or long-term teacher absence. This classification differ from country to another, besides in case of short-term absences 60 percent of the countries to increase in working duties of the existing staff. Although, one out of three countries use the method of assigning substitute teacher first. In long-term teacher absences, assigning substitute teachers is most commonly used. On the other hand, nearly 50 percent of the countries, prefer to assign substitute teachers in consideration of contract. These teachers have the qualifications to work as a teacher and start working in consideration of a temporary contract. School budget and local management organizations can be responsible for the finance. Additionally, some organizations makes insurances as a guarantee. In addition to these methods, in short-term absences some precautions are taken like defragment application for classrooms, controlled learning, assigning university students and sending home.

In long-term absences of teacher, it is seen that countries mostly use the method of assigning substitute teachers as a solution. Additionally, every 4 educational systems out of 10 assign teachers in consideration of contract in or out of school members. In Turkey, for long-term absences, National Education Managements assign available teachers temporarily or employ other teachers temporarily.

When this issue was considered in terms of institutions which are reference in providing substitute teachers, it is seen that there is a pool of these teachers in education system. In addition, the number of education systems funded by instrument institutions is fewer. As a term, the pool of institute teachers means a center of these teachers or local unit of them. These teachers are paid fees similar to full-time teachers' and provided same job conditions such as working hours, holidays, health. The implementations in France are the examples of this implementation. Besides, in some countries, substitute teachers can be reached by means of employment agency, schools' own enterprises or the lists by local authorities. In forming these lists, countries have conducted central examination for the ones who will work as substitute teachers.

When looked at maximum contract duration of substitute teachers, many countries employ substitute teachers for the certain time. The most common implementation is the agreement lasting until the end of academic year. On the other hand, in some countries a legal assurance is come out intended to renew that agreement in following year. In this context, in terms of substitute teachers it can refers to occupational unsafety or falling out of work in following year. Also, weakness of fees and security conditions can harm teaching as an occupation. In this respect, some countries can have some problems in finding substitute teachers.

Consequently, in education systems of countries within this research, absenteeism of a teacher in parallel with deficit of lessons are dealt in long term and short term. Solutions brought up in short term and long term absenteeism are very important. Many researches emphasizes negative relationship between teacher absenteeism and students' success. According to the other result of the study, substitute teachers are provided by connection of schools, employment agency and the lists by local authorities or teacher who want to work for additional fees. Besides, in some countries, there is a pool of substitute teachers. In terms of having same rights as full-time teachers, this implementation can contribute in fulfilling the need of substitute teachers.

Based on the findings of the research, for the purposes of characteristics and equality of substitute teacher application it needs to have a systematical regulation. Similar as substitute teacher repository application, 5 percent (or necessary amount) norm exceeding teachers of the city can be assigned around the area of district or the city for disengaged lessons. Additionally, assigning sentinel teacher or a member of management applications must be abandoned. In case of a short-term teacher absence, firstly teachers who are working in the same school and if possible the teachers of the same branch of study must be assigned as a replacement. In these kinds of situations, the payment policy must be evaluated separately.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information:

- Kavak, Y. ve Özdemir, N. (2013). Öğretmen istihdamında “yedek öğretmenlik” uygulamaları: AB ve Türkiye açısından karşılaştırmalı bir bakış. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education]*, Özel sayı (1), 230-239.
- Kavak, Y., & Özdemir, N. (2013). Substitute teacher implementations in teacher employment: a comparative look for EU and Turkey [in Turkish]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education]*, Special issue (1), 230-239.