



International
**SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:30
sssjournal.com

pp.868-878
ISSN:2587-1587

2019 / February / Şubat
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 06/01/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 26/02/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 26.02.2019

SİNGAPUR'DA ÖĞRETMEN OLMAK

BEING A TEACHER IN SINGAPORE

Onur İŞLEYEN



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1294>

Reference : İşleyen, O. (2019). "Singapur'da Öğretmen Olmak", International Social Sciences Studies Journal, 5(30): 868-878.

ÖZ

Modern dönem, teknolojik yenilikler, bilişim sistemleri ve sosyoekonomik koşullardaki iyileşmeler ile birlikte artan toplumsal talepleri, bilgi üretiminde hızlı bir artışı ve sürekli değişimi beraberinde getirmiştir. Yeni koşullara uyum sağlamaya çalışan toplumlar 21. Yüzyıl becerilerine sahip bireyler yetiştirebilmek ve değişime ayak uydurabilmek amacıyla eğitim sistemlerini de disiplinler arası bir anlayışla şekillendirmek, dinamik ve üretken bir altyapı kurmak ihtiyacıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu bağlamda, farklı ülkelerdeki uygulamaların incelenerek başarılı örneklerin değerlendirilmesi ve uyarlanması, ülkelere maliyet ve hız açısından olumlu katkılar sağlamaktadır. Uluslararası alanda başarı kriterlerinden biri kabul edilen Pisa sınavlarında başarı sağlamış ülkelere biri olan Singapur eğitim sisteminin en önemli öğelerinden birini öğretmenler oluşturmaktadır. Singapur öğretmen yetiştirme sisteminin değerlendirilmesi ile örnek uygulamaların tespit edilmesi ve daha derin bir incelemeye yönelik önem arz eden alanların belirlenmesi mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Singapur, öğretmen yetiştirme, eğitim sistemi

ABSTRACT

Modern period has brought technologic advancements, informatics systems and risen social demands along with improvements in socioeconomic conditions, a rapid increase in information production and a constant change. Societies which try to adapt to new conditions face the need to train individuals who have 21st century skills and to establish the grounds for dynamism and productivity, to shape their education systems in an interdisciplinary understanding in order to keep up with the change process. In this context, the evaluation and the adaptation of successful examples derived from the evaluation of applications in different countries provide the country with positive benefits in terms of cost and pace. Teachers constitute one of the most important elements of Singapore education system which has achieved success in Pisa exams that are regarded as one of the criteria for international success. It will be possible to determine example applications and specific areas which require further evaluation by investigating the teacher training system of Singapore.

Key Words: Singapore, teacher training, education system

1. GİRİŞ

Bilgi çağı olarak adlandırılan 21. Yüzyılda, bilgi artık sadece üretenin olmaktan çıkıp tüm toplumların erişimine açılmış ortak bir kaynak halini almıştır. Üretilen bilgi miktarının devasa boyutlarda artışı ve bu bilgiye erişimin giderek kolaylaşması beraberinde tüm sosyal sistemleri etkileyen sorunları da getirmiştir. Küreselleşme olgusu ile birlikte bilginin doğruluğu ve bu bilgiyle ne yapılacağı sorusu da ortaya çıkmış, her zamankinden daha hızlı bir değişim süreci başlamıştır. Bu süreçte değişime ayak uydurabilmenin temel koşullarından biri eğitim sisteminin kendisinin değişime açık, rekabetçi koşullara uyumlu ve etkili olmasının yanı sıra insan kaynaklarını da bu standartlarda yetiştirebilmesidir. Dolayısıyla, eğitim sisteminin nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayabilecek yapıya sahip olması zorunluluğu doğmuştur (Tarlakazan, 2013).

Ülkelerin refah düzeyi ve ekonomik kalkınmasının altında yatan nedenler incelendiğinde, eğitim bu nedenler arasında önemli bir yer teşkil etmektedir (Altınışık & Peker, 2012; Çakmak,2008; Hoşgörür & Gezgin, 2005; Öztürk, 2005;Taş & Yenilmez, 2008). Dolayısıyla, toplumların ekonomik kalkınmayı ve refahı yakalayıp değişime uyum sağlamış bireyler yetiştirmesi eğitim politikalarının da buna uygun düzenlenmesine bağlıdır (Özoğlu, 2010). Her ülke, kendi koşul ve imkanlarına uygun politikalar benimserken aynı zamanda giderek artan uluslararası ticari, eğitsel, ekonomik ve kültürel hareketlilik ve toplumsal değişimlere uyum sağlama sorunlarıyla yüzleşmek durumunda kalmaktadır. Küreselleşme ile ortaya çıkan bu tür sorunlara karşın aynı zamanda çok sayıda fırsat da ortaya çıkmakta, bu süreçte nitelikli bireyler yetiştirebilen eğitim sistemlerine sahip ülkeler küresel çapta söz sahibi olabilmektedir. Buradan hareketle, gelişmiş ülkelerin uygulamalarının incelenmesi hem iyi uygulamaları görebilmek hem de değişen trendleri yakalayabilmek adına önem taşımaktadır.

Karşılaştırma, sosyal bilimlerde kullanılan bilimsel yöntemlerden biri olup eğitim alanında da farklı kültür ve toplumlarda yaşanan sorun, eğilim ve değişimlerin saptanması ve çözümlerine yönelik öngörüler sağlamaktadır. Eğitim sistemlerinin karşılaştırılması ile farklı uygulamalara ilişkin bilgi birikimi edinilerek eğitim reformları geliştirilebilir ve toplumlar arası işbirliği de güçlendirilebilir (Philips ve Schweisfurth, 2008). Bu sebeple, çağın gereklerini yerine getirmek isteyen ülkeler, farklı ülkelerdeki eğitim sistemlerini de inceleyerek kendi sistemlerini geliştirmekte, yeni ve farklı uygulamaları kendi koşullarına göre uyarlayarak değişime ayak uydurmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla, ilgili araştırmacıların önünde eğitime başlama yaşı, farklı kademelerdeki ders saatleri, eğitim kurumlarının fiziki koşulları, öğrenci sayıları, öğretmen yetiştirme sistemleri, sınav sistemleri, sosyoekonomik koşullar gibi çok sayıda değişkenin incelenmesi gibi zorlu bir görev bulunmaktadır.

Eğitim sistemlerinin karşılaştırılmasında temel alınabilecek ölçütler arasında kademeler arası geçiş sistemleri, öğretmen seçme ve yetiştirme uygulamaları, ders programları gibi ölçütler de görülmektedir. Uluslararası arenada da etkin olabilmek adına gittikçe artan sayıda akreditasyon çalışmaları yürütülmekte, eğitim kurumları eğitsel hedeflerini belirlerken küresel çapta hedefler belirlemek durumunda kalmaktadırlar. Değişen ulusal ve uluslararası koşullar, ülkelerin önüne Pisa ve Timss gibi uluslararası kapsamlı değerlendirme ölçütlerinde başarı sağlama yükümlülükleri getirmektedir. İlgili hedeflerin gerçekleştirilebilmesi ise hem bu hedefleri gerçekleştirecek öğretmenlerin yetiştirilmesi, hem de meslek seçimi konusunda doğru yönlendirmeler sağlayan bir sistem ile motivasyonu yüksek, yaratıcı ve yenilikçi bireyler yetişmesiyle mümkün olmaktadır. Sistemin başarısının kilit aktörleri ise tüm bu süreçlerin uygulayıcısı ve aktarıcısı olan öğretmenler olarak görünmektedir.

Bu çalışma, Pisa sınavlarında 2012 ve 2015 yıllarında sıralamasını da yükselterek başarı göstermiş olan Singapur eğitim sisteminde öğretmen yetiştirme ile ilgili yürütülen politika ve uygulamaların öne çıkan özelliklerinin tespit edilmesini ve öğretmenlerin sosyal statüsüyle ilgili temel göstergeleri belirlemeyi hedeflemektedir. Öğretmen yetiştirme sisteminde eğitsel hedeflerin belirlenmesi, destek süreçlerinin neler olduğunun bilinerek seçme kriterlerinin de incelenmesi ile başarılı uygulamaların tespit edilerek eğitim araştırmalarına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma betimsel tarama modelinde desenlenmiştir. Betimsel çalışmalar, var olan durumu olduğu haliyle tarif etmeyi hedeflemektedir (Karasar, 2012). Bu bağlamda çalışma, nitel veri toplama yöntemlerinden doküman analizine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında şu sorulara yanıt aranacaktır:

- Eğitim sistemin genel amaçları nasıl ifade edilmektedir? Bu amaçlar içinde öğretmenin yeri nedir?
- Öğretmen seçme kriterleri ve kariyer basamakları nelerdir?
- Öğretmen yetiştirme sisteminde destek süreçleri nasıl sağlanmaktadır?

3. SİNGAPUR EĞİTİM SİSTEMİNDE PARADİGMATİK DÖNÜŞÜM

Daha az öğret, daha çok öğren (Teach less, learn more). Singapur eğitim sistemindeki paradigmatik dönüşümün temelindeki anlayışı yansıtan motto, değişimin sadece yapısal reformlar ile yürütüldüğünü gösteren önemli ifadelerden biridir. Singapur Eğitim Bakanlığı (MOE), eğitimin genel hedeflerini aktardığı bildirisinde, geleceği kucaklayan bireyler yetiştirmenin ön koşulu olarak ihtiyaç duyulan insan tipini tarif etmektedir. Bu anlayışa göre, Singapur eğitim sisteminde yetişen bir bireyi, şu kazanımlara sahip olarak tarif etmektedir:

- Neyin doğru ve yanlış olduğuna dair güçlü bir algısı olan, kendini bilen, eleştirel ve sorgulayıcı düşünebilen, etkili iletişim kuran, değişime uyum sağlayabilen özgüvenli bir bireydir.
- Kendi öğrenmesinin sorumluluğunu üstlenen, sorgulayan, öğrenme sürecinde yansıtıcı düşünebilen öz-yönelimli bir öğrencidir.
- Takımlarda etkili olarak çalışabilen, öncülük edebilen, hesaplı riskler alabilen, inovatif ve mükemmeliyet peşinde olan aktif bir katılımcıdır.
- Kökleri Singapur'a bağlı, güçlü bir yurttaşlık bilinci sahibi, bilgili, ve çevresindekilerin hayatlarını iyileştirmede aktif rol üstlenen duyarlı bir vatandaştır. (MOE;2009).

Singapur, eğitim sistemiyle ilgili reformları bir anda uygulamak yerine, bütüncül (holistik) bir anlayışı benimsemiş, değişimin tek tek yapılar üzerinden yapılmasının yeterli olmayacağı, bir sistem anlayışına ihtiyaç duyulduğunun farkına vararak planlı bir dönüşüm süreci uygulamaya koymuştur. Bu süreçte, pragmatik bir anlayışla hareket ederek işe yarayan uygulamaları sürdürmüş, işe yaramayan uygulamaları eleyerek birbirleriyle bağımlı ve dengeli bir yaklaşım benimsemiştir (Jensen, vd., 2016, s.5). Dönemin başbakanı Goh Chok Tong'un eğitim üzerine yaptığı konuşma da Singapur'daki eğitim politikalarındaki değişimin belkemiğini oluşturmuş, zihinsel değişim süreci için itici güç oluşturmuştur. Tong, öğretmenlerin tüm toplumun değer yargıları üzerinde etkisi olduğunu vurgulamış, yaşam boyu öğrenme sürecinin Singapur eğitiminin vazgeçilmez bir parçası haline gelerek "Öğrenen Toplum" (Learning Nation) kavramını ileri sürmüştür. Tong'a göre işgücü de becerilerini ve bilgisini geliştirmedikçe toplumsal gelişmenin sağlanamayacağını, bunun yolunun da "Düşünen Okullar, Öğrenen Toplum" (Thinking Schools, Learning Nation) felsefesinin hayata geçirilmesinden geçtiğini ifade etmektedir. Bu felsefe, sadece bir slogan olmaktan ziyade "Singapur'un yarışta kalmasının ve ileri gitmesinin" formülüdür (NAS, 2001; Weinstein ve Struthers, 2012, s.17).

Düşünen okullar felsefesinin temelinde yaratıcı düşünme becerilerini, yaşam boyu öğrenme tutkusunu ve ulusal adanmışlığı özellikle gençlerden başlayarak geliştirebilecek bir okul sistemi yatmaktadır. Öğrenen Ulus, yaratıcılık ve inovasyonun toplumun her seviyesinde yayıldığı ulusal bir öğrenme vizyonudur. Bu anlayışta, sadece niceliğin yakalanmış olması değil, niteliğin de geliştirilerek öğrenme sürecinde aktif katılım sağlandığı, öğretmenlerin eğitimin "neden, ne ve nasıl" sorularına yanıtlar ararken öğrencilerin de öğrenme sürecinde proaktif ve ilgili bireyler oldukları bir sistem hedeflenmektedir (Ng, 2008, ss.6-7). Bu süreçte, öğrencilerin ortaklaşa çalışarak problem çözdükleri, otantik görevler yerine getirdikleri ve anlamı kendi kendilerine oluşturdukları; problem çözme, takım çalışması, diyalog, beyin fırtınası, kategorileştirme ve akran öğretimi gibi tekniklerin ön plana çıktığı öğrenme ortamlarının önemi vurgulanmaktadır (Ng, 2008, ss.9-14). Bu öğrenme ortamı, sadece öğrenciler için değil, tüm topluma yayılan bir öğrenme tutkusunu oluşturmalı, öğretmenler de sürekli öğrenme sürecinin merkezinde yer almalıdır. Daphne Lee ve Wing Lee, Singapur eğitim anlayışı değerlendirildiğinde, DuFour modelinin eğitim sistemini daha iyi yansıttığını ve Singapurlu öğretmenlerin de bir çok farklı katmanı içeren büyük bir öğrenme topluluğunun parçaları olduklarını ifade etmektedir (2013, s.447). Singapur, öğrenme topluluklarının oluşumunda teknolojiden de faydalanmakta, kurulan sanal öğrenme toplulukları aracılığıyla öğretmenlerin daha büyük bir topluluğun parçası olmaları sağlanarak planlama, geliştirme ve organize etme süreçlerinde profesyonel ağların içinde yer almalarını sağlamaktadır (Zuiker ve Ang, 2011, s.42).

Singapur eğitim sistemindeki paradigmatik dönüşümün temelinde yer alan ve öğretmen yetiştirme konusunda otorite konumunda bulunan, tüm süreçleri yönetme ve planlama sorumluluğunu üstlenip başarıyı getiren kurum olarak Nanyang Teknoloji Üniversitesi bünyesinde yer alan Ulusal Eğitim Enstitüsü (National Institute of Education-NIE) görünmektedir. NIE, 1991 yılında Eğitim Enstitüsü (IE-Institute of Education) ve Fiziksel Eğitim Koleji (CPE-College of Physical Education)'nin birleştirilmesiyle oluşturulmuş olup temel değerleri arasında değişimi kucaklamak yer almaktadır (NIE,2018). Değişimi kucaklamaya yönelik yapılan reformların ise öğretmen yetiştirme alanında 1999 yılında ülkedeki öğretmen yetiştirme sistemini gözden geçirmek amacıyla kurulan bir komiteye kadar dayandığı söylenebilir. İlgili komitenin çalışmaları sonucunda hem yapısal hem de düşünsel alandaki paradigmatik dönüşüme destek olmak amacıyla NIE yapısında üç temel değişim alanı önerildi: "1. program temelli matris örgüt yapısı üzerinden kaliteli öğretmen yetiştirme programları sunma 2. ulusal ihtiyaçları karşılayacak ve dünya çapında saygınlık kazanacak bir eğitsel araştırma sisteminin uygulanması 3. mükemmel bir paydaş destek sistemi kurmak" (Deng ve Gopinathan, 2003, s.52). Tüm hedefleri gerçekleştirmek adına NIE bünyesinde program geliştirme, araştırma projelerine destek olma, çocuk gelişimini inceleme ve pedagojik gelişmeleri araştırma birimleri – Office of Education Research (OER-Eğitim Araştırmaları Ofisi), Research Grants

Management (GPL-Araştırma Bağışları Yönetimi), Centre For Research in Child Development (Çocuk Gelişimi Araştırmaları Merkezi), Centre For Research in Pedagogy and Practice (CRPP-Pedagoji ve Uygulama Araştırmaları Merkezi)- oluşturularak sürekli bir gelişim stratejisi uygulamaya konuldu (NIE,2018a).

Singapur, eğitimdeki dönüşümü sağlarken, sadece araştırma merkezleriyle yetinmeyip araştırmacı ruhun tüm ulusun değerleri arasında yer almasına yönelik olarak da öncelikle öğretmenlerin rol modeller olmasını hedefledi. Bu bilinçle, 1975 yılından itibaren eğitsel teknoloji, medya ve iletişim derslerini eğitim programının içine dahil eden ülke, 1987 yılından itibaren de bilgisayar uygulamaları yazılımı kullanımı ve bilgisayar destekli öğretim yazılımı kurslarını tüm okul öncesi öğretmenleri için zorunlu hale getirdi (Tan ve Chen, 1990'dan aktaran Deng ve Gopinathan, 2003, s.54). 1997 yılına gelindiğinde, MOE tarafından ilk Information And Communication Technologies (ICT-Bilgi ve İletişim Teknolojileri) planı uygulamaya konularak daha sonra ilgili süreçleri yönetme görevi NIE'ye devredilmiş olup 2018 yılı itibariyle dördüncü ICT planı uygulamaya konulmuş durumdadır (MOE,2018). Bilgi ve iletişim teknolojileri planları kapsamında tüm başlangıç düzeyindeki öğretmenlerin “kelime işleme, sunum yazılımları, web yayınları, multimedya yazarlığı, görsel tasarım, bilgisayar temelli öğrenme, eğitimde internet kullanımı, eğitimde teknoloji kullanımı ve internet kaynaklarının müfredat uyarlanması” gibi becerileri edinmiş olarak mezun edilmesi hedeflenmektedir (Koh,1998'den aktaran Deng ve Gopinathan, 2003, s. 56). Teknolojinin de eğitim bağlamında ele alınmasıyla Singapur, eğitsel teori ve uygulamaları öğretmenlerin öğretme süreçlerinde ihtiyaç duydukları “ders planlama, sınıf yönetimi ve değerlendirme” ile ilişkili kararlarla ilintilendirmiştir. Böylelikle, Singapur'daki öğretmen adaylarına “başarılı uygulamalar konusunda gerçek planlama araçları, öğretim materyalleri ve anekdotlar” sağlanmış olup öğretmen yetiştirme sürecinde teori ve pratik bir araya getirilmiştir (Rasmussen ve Bayer, 2014, ss.809-816). Singapur, birçok ülkede problem olan sınıfta öğretme deneyimi eksikliği sorununu eşzamanlı erişim sağlayan teknolojiler aracılığıyla “sınıf ortamını hizmet öncesi eğitime taşıyarak hem okulların işlevlerini yerine getirmelerine engel” olmadan hem de aday öğretmenlerin farklı uygulamaları görmelerini sağlayarak çözmüş görünmektedir (Levent ve Yazıcı, 2014, s.133).

Singapur, çok boyutlu düşünen ve yenilikçi bireyler yetiştirme sürecindeki başarısının bir kısmını da iki dilli eğitim politikasına borçludur. Öğrenciler, eğitimin ilk kademelerinden başlayarak İngilizce dilinde eğitim almakta iseler de farklı etnik kökenlerden gelen çok sayıda öğrencisi bulunan ülke, bu öğrencilere çeşitli finansal destekler sağlayarak anadillerinde de eğitim alma olanağı sunmakta, resmi diller arasından yapılan tercihe göre dil desteği de sağlanmaktadır (MOE,2018a). Böylelikle öğrenciler hem doğu kültürünü hem de batı kültürünü tanıma olanağı bulmakta, 21. Yüzyıl becerilerinin gereğini de yerine getirerek küresel boyutta düşünüp uyum sağlama yeteneklerini geliştirmektedirler. İki dillilik, Singapurlu öğrencilere “diğer ülkelerde eğitim alan yaşlılarına göre daha fazla rekabet gücü vermekte ve onlara hem kendi tarihlerini daha iyi anlama fırsatı sunmakta hem de farklı kültürlerden gelen insanlarla daha kolay iletişim kurabilmelerini sağlamaktadır” (Bakioğlu ve Göçmen, 2013'den aktaran Levent ve Yazıcı, 2014, s.132).

Singapur eğitim sistemindeki paradigmatik dönüşümün eğitimde nicelik konusunun çözülerek niteliği ön plana çıkaran, öğretmen yetiştirme sürecinde de eğitim (education) anlayışından çok yetiştirme (training) mantığını benimseyen, bu açıdan da edinilen “bilgi, beceri ve prosedürlerin sınıf içi uygulamalarla” bire bir bağlantısı olmasını gerektiren bir yaklaşım yer almaktadır (Levent ve Yazıcı, 2014, s.128; Lanier ve Little'dan aktaran Deng ve Gopinathan, 2003, s.60). Toplumsal olarak bütüncül bir anlayışla gelişmenin anlamlı olduğu düşüncesinden hareket eden bu reform çalışmaları, eğitimde de öğrenme topluluklarında karşılığını bulmuştur. Yeni eğitim anlayışı, hem akademik başarıyı hem de diğer sosyokültürel becerileri dengeli bir şekilde entegre ederek bünyesinde barındıran müfredat programlarıyla başarıyı yakalamaktadır. Çok kültürlü ve farklı etnik yapıları barındıran bir ülke olarak Singapur'un eğitim sistemini de farklı eğitsel talepler ve okul çevrelerine uyarlamadaki başarısı, bir anlamda “her bir okula uygulanan tek bir müfredat modeli” ile başarının yakalanamayacağını farkına varılmasıyla artmıştır (Hairon ve Dimmock, 2012, s.408). 1997 yılında başlayıp devam etmekte olan süreçte, her bir öğrenciyi yeteneği doğrultusunda yönlendirerek her bir öğrenciyi “yaratıcı ve bağımsız öğrenenler haline getirmek amacıyla 1999 yılı itibariyle” bilişim teknolojileri planı kapsamında 2 Milyar dolar bütçe ayıran ve “programların en az %30'unda bilgisayarla öğretim” yapmayı zorunlu tutan Singapur, başarı çitasını yüksek tutmaktadır (Lee vd.,2008, s.6). Gelgelelim, hedefleri gerçekleştirebilmenin koşullarından bir diğeri ise sadece reform çalışmaları ile yetinmeyip bu reformu daha da ileriye taşıyabilecek donanım, istek ve beceriye sahip kadroların seçilebilmesidir. Singapur, öğretmen adaylarını belirleme konusunda da başarılı bir model uyguluyor görünmektedir.

4. ÖĞRETMEN SEÇME VE YETİŞTİRME SİSTEMİ

Singapur, yetiştireceği öğretmenleri seçme sürecinde de mükemmeliyet arayışını sürdürmekte, kaliteli bir öğretmen gücü oluşturmak adına “dikkatli ve detaylı bir planlama, agresif bir işe alım, kapsayıcı bir eğitim” süreci yürütmekte ve “kaliteyi sayılar kadar önemli” kabul etmektedir (Ingersoll, 2007, s.71). Her ne kadar Singapur’da farklı programlara giriş koşulları açısından farklı koşullar söz konusu olsa da, Cambridge Üniversitesi tarafından her yıl iki kez düzenlenen General Certificate of Education A Level (A Seviyesi Eğitim Genel Sertifikası) yükseköğretim kademesine geçiş için kullanılan en yaygın koşullardan biridir (MOE,2018b; Aksoy, 2013’den aktaran Kabaran ve Görgeç, 2016, s.484). İlgili koşulları sağlayan öğrenciler arasından ikinci bir eleme kriteri olarak akademik başarı değerlendirmesi yapılarak mezun oldukları dönemde ilk %30’luk dilimde yer alan öğrencilerin başvuruları değerlendirmeye alınmaktadır (Bakioğlu ve Göçmen, 2014’ten aktaran Kabaran ve Görgeç,2016, s.486). Eleme ve değerlendirme sistemi öğretmenlik kariyerinin tüm basamakları boyunca sürdürülmekte ve aday öğretmenler gerekli akademik koşulları sağladıktan sonra diğer adaylar ile karşılaştırmalı bir mülakat sürecine alınmaktadır.

Mülakat süreci de eğitimdeki paradigmatik dönüşüme uygun olarak adayların eğitsel hedeflere uygun karakter özellikleri sergileyip sergilemediklerinin değerlendirilmesine odaklanmaktadır (MOE, 2018c). Öğretmen yeterliliklerini de tanımlayan Singapur, mülakat sürecinde de adayları “öğretme tutkusu, başkalarıyla iyi iletişim kurabilme yeteneği, yaratıcı ve inovatif ruh, özgüven, liderlik özellikleri” ve “iyi rol model” olma gibi kriterler üzerinden bir komisyon aracılığıyla değerlendirmektedir (Ingersoll, 2007, s.74). İlgili medikal değerlendirme gibi süreçleri de başarıyla tamamlayan adaylar, NIE’deki öğrenim hayatlarına başlayabilmektedirler. Tüm değerlendirmeler ve zorlu eğitim süreci sonunda başvuru yapan her altı adaydan sadece birinin öğretmenlik mesleğine başlaması uygun bulunmaktadır (Bakioğlu ve Göçmen, 2014’ten aktaran Kabaran ve Görgeç,2016, s.486). Eğitim sürecindeki öğretmen adaylarına, MOE tarafından genel eğitim görevlileri arasında yerleri sağlanmakta ve dolayısıyla da eğitimlerini tamamlamaları koşuluyla iş garantisi sunulmaktadır. Eğitim süreci boyunca tüm adaylar değişen oranlarda maaş almakta, yıl sonu bonusları elde etmekte ve çeşitli burslardan yararlanmaktadırlar. Bu sebeple, eğitim sürecinde tüm adaylar sürekli takip edilmekte ve sıkı değerlendirmelerden geçmektedirler.

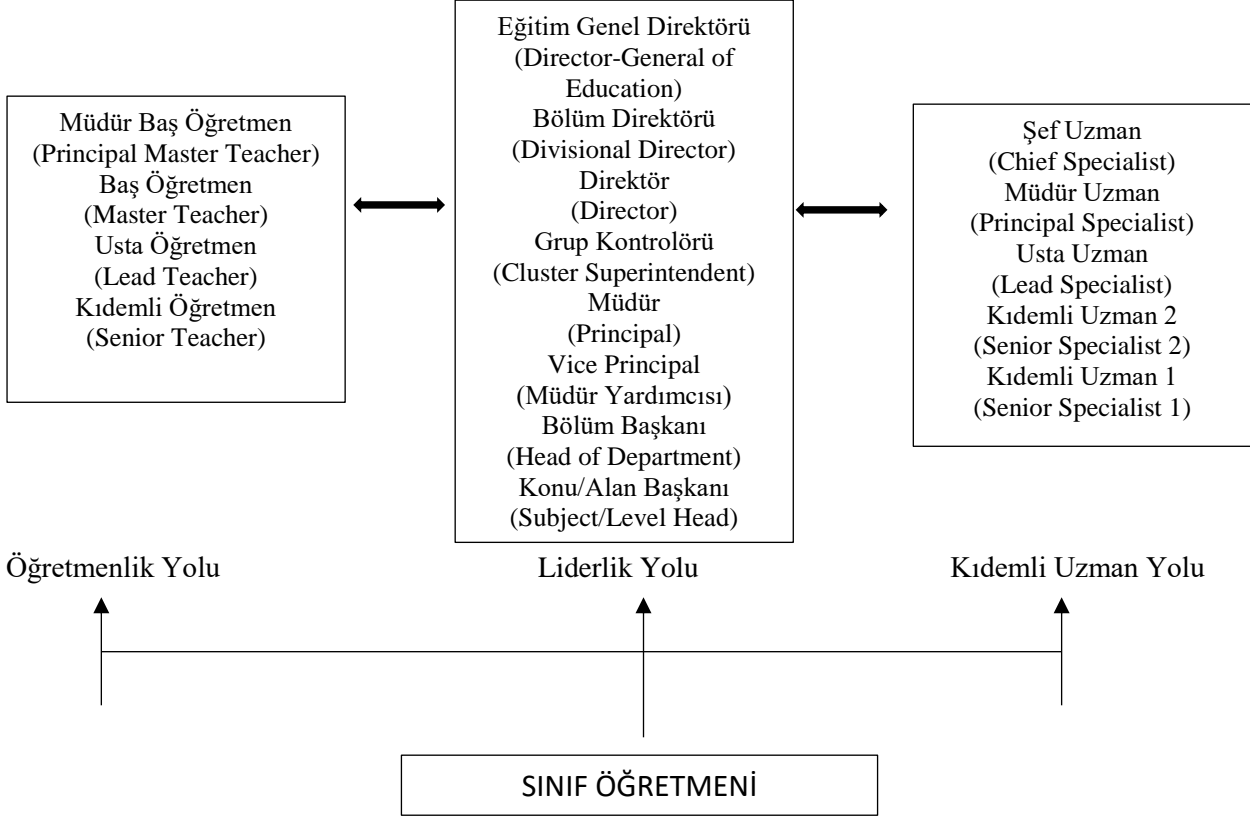
Singapur, yüksek miktarda yatırım yaptığı öğretmen adaylarının başarılı olmaları için de öğrenim sürecinde ve sonrasında öğretmen gelişimini sağlamaya yönelik değerlendirme sistemleri uygulamaktadır. Eğitim sürecini tamamlamış olan aday öğretmenler, daha büyük bir öğrenme topluluğunun bir parçası haline gelmekte ve değerlendirilme süreçleri de diğer tüm öğretmenlerde olduğu gibi sürmektedir. Sistem, tüm öğretmenlerin olabileceklerinin en iyisi haline gelmelerine yönelik basamaklar üzerine kurgulanmıştır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, diğer öğretmenleri gözlemlemeleri, atanmış danışmanlarıyla görüşebilmeleri, öğretmen badileri ile buluşmaları için fırsat sağlamak amacıyla ders yükleri %80 oranına azaltılmakta, aynı zamanda da aday öğretmenlere, başlangıç düzeyi uzmanları, alan uzmanları ve departman şefleri gibi kişilerce gözlemlenerek gerekli düzeltmeler ve iyileştirmeler konusunda rehberlik sağlanmaktadır. Verilen destek, çözüm konusunda yeterli olmazsa, üst seviyedeki uzman ve birimlerden destek sağlanmakta, ek hizmet içi eğitimler verilmekte ancak ilerleme sağlanmaması, motivasyon düşüklüğü yada profesyonellik dışı davranışlar tolere edilmemektedir. Öğretmenin performansında istenen değişim sağlanamazsa, farklı bir okulda bir yıl daha çalışması sağlanır ancak yine de “ilerleme sağlanamazsa meslekten ayrılmasını istenebilir” (Sclafani, 2008, s.4). Sistem, öğretmenlikteki kariyer basamaklarının tırmanılmasını zorlu koşullara bağladığından, az sayıda profesyonel uzmanlık basamaklarına yada baş öğretmenlik gibi unvanlara kavuşabilmekte, dolayısıyla da alanda çalışan diğer öğretmenler özellikle bu kişilerin alan bilgisine ve emeklerine saygı duymaktadırlar.

5. KARİYER BASAMAKLARI VE STATÜ

Öğretmenlik mesleği de diğer tüm meslekler gibi örgütsel dinamiklerden etkilenmekte, bireylerin beklentileri ile örgütün beklentilerinin örtüşmesi ile toplam başarı artmaktadır. Yapılan araştırmalar, eğitim sektöründe çalışanların iş tatmini bağlamında en çok “ücret artışı, arkadaşlık ilişkilerinin destekleyici nitelikte olması, kurum içi kararlara katılım, kurum imajı, başarıların takdir edilmesi ve kariyer gelişimi” gibi beklentilerin ön plana çıktığını göstermektedir (Ö. Bozkurt ve İ. Bozkurt, 2008, s.16). Bu beklentilerin tatmin edici şekilde karşılanabilmesi ise söz konusu mesleğin profesyonelleşmesi ile orantılı olarak değişkenlik göstermektedir. Öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir meslek olarak değerlendirilebilmesi için ise “akademik bilgi temelini olması”, meslek standartlarının belirlenerek “meslek örgütlerinin” bulunması, “mesleğe giriş, hizmetiçi eğitim ve uygulamanın denetimi”, “toplumsal statü ve ekonomik getiri” ve “mesleki özerklik” kriterlerinin yerine getirilmesi gerekmektedir (Güven, 2010, ss.14-19).

Singapur eğitim sistemi açısından ele alındığında, iş tatmini ve profesyonellik bağlamında da sistemin verimli sonuçlar ürettiği görülmektedir.

Singapur eğitim sisteminde öğretmenlik mesleğini seçecek adaylar için üç temel kariyer yolu seçeneği bulunmaktadır; bunlar temel öğretmenlik eğitimini başarıyla tamamlayan bir adayın ilerleyebileceği öğretmenlikte uzmanlaşma alternatifi, danışmanlık ve kontrol görevi üstlenebileceği uzmanlık alternatifi ve teori ve yönetim odaklı liderlik yoludur:



Şekil 1. Singapur Öğretmenlik Mesleği Kariyer Basamakları

Kaynak: MOE - <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information>

Singapur'un oluşturmuş olduğu performans yönetimi ve şekilde görülen gibi kariyer basamakları sistemi güçlü bir profesyonellik algısının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Öğretmenlerin beceri ve ilgilerine göre, liderlikten uzmanlığa çok sayıda alternatif kariyer seçeneği bulunmakta, öğretmenlik yolunu tercih etmeleri durumunda da öğrenme toplulukları aracılığıyla desteklenmeye devam etmektedirler. Öğretmenlerin "birbirlerinin sınıflarını ziyaret etmeyi de içeren ortak planlama ve öğrenmeye yönelik haftalık 20 saatin yanı sıra okul saatleri dışında devlet destekli profesyonel gelişmeye yönelik 100 saat" hizmet içi eğitimlerden faydalanma hak ve zorunlulukları bulunmaktadır (Hammond ve Rothman, 2011, s.7).

Singapur, öğretmenlik genel yeterliliklerinin kazanım oranlarını belirlemek üzere çok kapsamlı bir değerlendirme sistemi kurmuş, bu sistemin de katkısı ile bir öğrenme topluluğu ve ağı oluşumuna altyapı sağlamıştır. Sistemdeki her bir öğretmen, "kampüsteki ilk yılından itibaren bir kariyer planlamak ve sonraki basamakları gerçekleştirmek için özdeğerlendirme, koçluk ve değerlendirme" sistemlerinden yararlanmaktadır (Sclafani, 2008,s.5). Genişletilmiş Performans Yönetim Sistemi (EPMS-Enhanced Performance Management System) uyarınca hem öğretmenler hem de rapor vermekle görevli personel, yıl sonu bonusları ve derecelendirme ölçütleri sebebiyle sistemi ciddiye alarak tüm bireylerin gelişimini dikkate almakta ve elinden geleni yapmaya çalışmaktadır. Sclafani'ye göre sistem geleneksel değerlendirme sistemlerinden farklı bir yapıda olup, Batı'da kullanılan portfolio değerlendirmesine benzemekte, sadece yöneticilerin değil, aynı zamanda farklı seviyelerdeki öğretmenlerin, uzmanların ve liderlerin görüşlerini de içeren tüm çalışanların katıldığı "sürekli bir gelişim ve kültür oluşturma sürecidir" (2008,s.6).

Singapur okullarında, mesleki gelişimi sağlamaya yönelik olarak görevlendirilmiş okul personel geliştiricileri (SSD-School Staff Developers) bulunmakta, profesyonel eğitim ağının oluşmasına katkı sağlamaktadırlar. Meslek örgütleri bağlamında da ciddi bir yapı olan bu sistemde, her okul içinden bir

kıdemli öğretmen göreve atanmakta, ilgili görevli bir diğer profesyonel gelişim ağı olan Singapur Öğretmenleri Akademisi (Academy of Singapore Teachers) tarafından verilen 5 aylık bir eğitime zorunlu olarak katılmaktadır (Jensen, vd., 2016, s. 16). Eğitim örgütlerinde oluşturulan farklı kariyer, değerlendirme ve öğrenme topluluğu sistem ve uygulamalarıyla ortak gelişim süreçleri planlanmış, sorunlar ve çözümlere yönelik ortak akılla hareket edilmesi sağlanmış görünmektedir. Singapur, liderlik konusuna verdiği önem kadar liderlerin gücünü birikimli, deneyimli ve sorumlu birim ve kişilerle belirli ölçülerde paylaşmasını da hedeflemektedir. Bu bağlamda Singapur'da karar alma süreçlerinde yetki ve etki bölüm başkanlarından alan başkanlarına kadar paylaştırılmış, “eğitsel liderlik uygulamalarının diğer eğitim personeline aktarılması, dağıtılması ve verilmesi ile dağıtılmış liderlik” özellikleri de sisteme entegre edilmiştir (Hairon, 2017, s.175).

MOE, tüm öğretmenlerin ortak bir anlayışla hareket etmeleri ve birlikte gelişmelerine yönelik politikaları desteklemekte, NIE ile yürüttükleri ortak programlar aracılığıyla da profesyonel gelişim sürecinin süreklilik kazanmasını sağlamayı hedeflemektedir. Singapurlu öğretmenler, her yıl 100 saatlik profesyonel gelişim (PD-Professional Development) eğitimlerine alınmakta ve “bakanlık tarafından bu sistemi desteklemek amacıyla cömert finansman sağlanmaktadır” (Leong, vd., 2011, s.819). Öğretmenler, bu uygulama sayesinde ihtiyaçlarına göre kısa süreli kurslara, gerektiğinde lisansüstü eğitim için NIE'ye, yurtdışı etkinlik ve konferanslara yada bölgesel okul gelişimi aktivitelerine katılabilmektedirler. Ayrıca, NIE bünyesinde yürütülen lisansüstü programlara entegre edilen modüller ile de öğretmenlerin, eğitimin toplumsal boyutlarıyla ilgili daha derin bilgiye sahip olmaları ve sosyal yönüyle ilgili araştırmalara odaklanmaları hedeflenmektedir.

Yansıtıcı öğrenme ve öğretme felsefesi üzerine kurulu ileri düzey araştırma ve eğitim modülleri ile, Singapur eğitim sistemi profesyonel öğrenmenin ve eleştirel yansıtıcılığın doğasını çözümlemeyi hedeflemektedir. NIE'den araştırmacılar, öğretmen eğitimine yönelik lisansüstü programlar ile ilgili yazısında, iki temel modülden bahsetmektedir: The Social Context of Teaching and Learning (SC-Öğrenme ve Öğretme'nin Sosyal Bağlamı) ve The Teacher and Society (TC-Öğretmen ve Toplum) (Ng, vd., 2004, s.206). Bu modüllerde yapılan değişimlerle, “grup tartışmaları ve yansıtma aracılığıyla otantik ve interaktif bir bağlamda bireysel ve kolektif öğrenmeye” katkı sağlanarak Singapur'da yansıtıcı öğretmenler yetiştirilmesine olanak sağlanmaktadır (Ng, vd., 2004, s.206). Tüm uygulamalar biraraya getirildiğinde de, bir taraftan eğitimin toplumsal boyutları ele alınarak teorik çalışmalar yürütülmekte, diğer taraftan öğrenme toplulukları aracılığıyla sorunlara çözüm bulunarak pratik uygulamalar yapılmaktadır.

5.1. İş Tatmini ve Sosyal Durum

Singapur, her ne kadar başarılı bir eğitim sistemi kurmuş görünse de, sistemin de kendi içinde karşılaştığı çeşitli zorluklar varlığını sürdürmektedir. CNA Insider (2016) haber kanalı, öğretmenlerle gerçekleştirdiği bir röportajda, Singapur'da çok sayıda öğretmenin meslekte ayrılmak istediğini, yoğun çalışma koşullarından ve öğretmenlerin eskisi kadar saygı görmediğinden yakındıklarını bildirmektedir. Röportaj ile ilgili paylaşılan çok sayıda yorumda da öğretmenlerin aşırı tepki gösteren ebeveynlerden, 40 kişilik sınıf mevcutlarından ve amaçsız görünen görevlerinden şikayet ettikleri görülmektedir. The Straits Times (2016) haber dergisi ise son beş yıl içinde 5.000 öğretmenin meslekte ayrıldığını, istifa oranının toplam öğretmen sayısının %3'üne ulaştığını ve öğretmenlerin en belirgin şikayetinin aşırı idari iş yükü olduğunu aktarmaktadır. Derginin röportajında, idari görevi bulunan bir öğretmenin günde 12 saatini okulda geçirdiği ve bu sürenin büyük kısmını okul etkinliklerini organize etmek gibi görevlere ayırdığı, öğretmenlerin esas görevi olan öğretme işine yeterli zamanı ayıramadıkları gibi sorunlara yer verilmiştir.

Paul ve Phua (2011,s.6), üniversite öğretmenleri üzerine yaptıkları araştırma sonucunda, mesleki tatmin anlamında en çok ve en az tatmin duyulan alanları şu şekilde belirlemişlerdir:

Tablo 1. İş tatmini yada tatminsizliğine yol açan faktörler

Faktörler	En Tatmin Edici	Faktörler	En Memnuniyetsizlik Verenler
Öğrenci İle İlişkili	% 54	Akademik olmayan/İdari İş	% 24
Öğretimin kendisi	% 27	Ağır İş Yükü	% 19
İş Arkadaşları	% 7	Bürokratik/Kırtasiyecilik Uygulamaları	% 16
Adil Ücretlendirme	% 5	Kişisel Gelişim Eksikliği	% 14
Diğer	% 7	Problemlili Öğrencilerle Uğraşmak	% 11
		Maaş/Kazanç	% 8
		Diğer	% 8

Singapur eğitim sisteminde öğretmenlerin hangi boyutlarıyla mesleklerinden tatmin olduklarına yönelik OECD TALIS (2013) raporu bazı önemli veriler sunmaktadır. Genel anlamda bakıldığında öğretmenlerin %88'i mesleklerinden memnun olduklarını belirtmelerine rağmen %46'sı da başka bir meslek seçmiş olmalarının daha iyi olup olmayacağını merak ettiklerini eklemektedirler. Her 10 öğretmenden 7'si öğretmenlik mesleğinin Singapur toplumunda saygı gördüğüne inandıklarını ifade etmekte, her 100 öğretmenden 93'ü son 12 aylık periyotta çalıştay yada kursa katıldığını ve 61'i de eğitim semineri yada konferansına katıldığını belirtmiştir. Araştırmadaki öğretmenlerin %69'u, öğretim uygulamalarına yönelik aldıkları dönüt üzerine kendilerini geliştirdiklerini ve yeni uygulamalar benimsediklerini ve %45'i de son 12 aylık süreçte bireysel yada kolektif bir araştırmada yer aldığını belirtmiştir. Raporda, Singapur'daki öğretmenlerin demografik yapısına yönelik olarak ise yaş ortalamasının 36 olduğu, genç öğretmenler dolayısıyla da öğretmenlik eğitimi müfredatının özellikle sınıf içi uygulamalara dönük yapılandırıldığı bilgisi paylaşılmaktadır.

Varkey Gems Foundation (2013), küresel öğretmen statüsü endeksi çalışmasında da Singapurlu öğretmenlerin sosyal statüsü ile ilgili veriler paylaşmaktadır. Raporda, Singapur'da öğretmen statüsü 100 puan üzerinden 46.3 olarak belirlenmiş, yıllık ortalama öğretmen maaşı 45755 Dolar ve ülkenin Pisa sınavındaki sıralaması da 1 olarak aktarılmıştır. Bu açıdan ele alındığında, ülkedeki öğretmenlerin statüsü her ne kadar düşük görünse ve maaşları diğer ülkelerle kıyaslandığında en yüksek ilk 10 arasında yer almamasına rağmen, Pisa sınavlarındaki başarısıyla öğretmenlerin olumsuz statülerine rağmen etkili oldukları görülmektedir. Araştırma kapsamında ebeveynlere çocuklarına öğretmen olmalarını tavsiye edip etmeyeceklerine yönelik soruya, %10 yakın oranda kesinlikle tavsiye ederim, %15'e yakın ederim ve %45'e yakın da belki yanıtı verilmiştir. Genel anlamda bakıldığında, ailelerin %25'inin öğretmenlik mesleğine olumlu baktığı ve desteklediği, toplamda ise %80 kadarının mesleğe karşı olumsuz bir tutumunun olmadığı iddia edilebilir. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsüne yönelik en belirgin göstergelerden biri ise katılımcıların öğretmenlik mesleğini ilk sırada %25 civarında toplumsal işçi ve ardından da %12 civarında hemşirelik ile benzer bir meslek olarak yorumlamalarıdır. Katılımcıların sadece %45 kadarı öğrencilerin öğretmenlere saygı duyduğunu düşünmekte, ayrıca %70'i de öğretmenlerin öğrencilerin sonuçlarına göre ödüllendirilmeleri gerektiğine inanmaktadır. Rapordaki veriler incelendiğinde, katılımcıların öğretmenlik mesleğinin statüsünü düşük bulmasına rağmen öğretmenlere olan güvende 10 üzerinden 7'ye yakın bir puan vermeleri ve eğitim sistemlerine olan güven oranının da yine 7 puan civarında yer alması, öğretmenlik mesleğinin zorlu ve görece getirisi düşük bir meslek olarak algılandığının ancak sistemin ve öğretmenlerin başarılı olduğuna güvenildiğinin göstergesi olarak düşünülebilir.

Singapurlu öğretmenlerin genel olarak gelişimleri konularında memnun görünmelerine rağmen, aşırı iş yükü, derslerde aşırı bir kuralcılık ve dolayısıyla akademik sonuçlara verilen aşırı önem ve değerlendirme sistemindeki yapı nedeniyle öğrenci ihtiyaçlarından daha çok öğrenci performansına odaklanmak zorunda kaldıkları, bu sebeple de hafta sonlarında bile çalışmaktan şikayetçi oldukları görülmektedir (Mohamed, 2015, ss. 191-195). Eğitim sisteminde akademik başarı ve sosyal gelişim iki farklı uç gibi görülmekte, yeni eğitim sisteminde sarkaç akademik başarıya doğru kaymış olarak algılanmaktadır. Teori, pratik ve insani ihtiyaçlar arasında bir denge kurularak aynı zamanda ülke koşul ve ihtiyaçlarına uygun bir sistem oluşturmak zorlu bir görev olmasına karşın, Singapur bu yolda çok sayıda adım atmış ve öğretmenler de NIE'nin de istediği adanmışlığı büyük oranda gösteriyor görülmektedir.

6. SONUÇ

Singapur öğretmen yetiştirme sistemi, geçirdiği paradigmatik dönüşüm ile teori ve pratiği bir araya getirmeye çalışmış, teknolojik gelişmeleri de sisteme entegre ederek öğrenme toplulukları aracılığıyla bütüncül bir gelişim hedefi saptamıştır. Sistemin dönüşüm sürecinde, siyasi yönetimin sorumluluk üstlenerek yetki devrinde bulunması, NIE aracılığıyla merkezi bir yönetim sağlanarak planlama ve uygulama sürecinin takip edilerek değerlendirilebilmesi beklenen sonuçları vermeyen uygulamaların etkin şekilde belirlenebilmesine olanak sağlamıştır. Benzer şekilde, müfredat içeriklerinde ve gelişim hedeflerinde okullara kısmi özerklik tanınması da farklı alternatiflerin uygulanabilme şansını doğurmuştur. Böylelikle, Singapur, merkezileşme ve yerelleşme arasında bir denge kurmayı başarabilmiş ve sistemin tüm öğelerinde eşzamanlı gelişimi gerçekleştirebilmiştir.

Öğretmen seçme sürecinde en başarılı %30'luk dilimden adaylar belirlenmesi, Öğrenen Ulus politikası bağlamında ülkenin eğitim kalitesinin artırılmasına ciddi katkılar sağlamakta, ayrıca görüşmeler sırasında adayların öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yaratıcılık, adanmışlık ve yenilikçilik gibi karakter özelliklerinin incelenmesiyle, takım çalışmasına uyumlu öğretmenler yetiştirilebilmektedir. Ayrıca, eğitim

süreci boyunca adaylara maaş verilmesi ve eğitim süreci sonunda iş garantisi sağlanması, öğretmenlik mesleğinin tercih edilirlilik oranını artırmakta, rekabet şartlarının çetinliği ile de niteliğin artırılmasına dolaylı katkı sağlanmaktadır. Ders yüklerinin azaltılması, rehberlik ve danışmanlık süreçleri, sınıf içi uygulamaların bilişim teknolojileri ile gözlemlenebilmesi gibi olanaklar, öğretmen adaylarının eğitim kalitesini artırmakta, badi sistemi ile de sorunların kısa sürede ve düşük maliyetle çözümlenebilmesi sağlanmaktadır.

Kariyer alternatifleri, öğretmen akademisi ve standartlaştırılmış temel beceriler gibi özellikleriyle, Singapur öğretmen yetiştirme sistemi, mesleğin profesyonelleşmesi ve saygınlığının artırılması yönünde olumlu katkılar sağlamaktadır. Hizmet içi eğitimler, sanal ortamda sağlanan destek ve akademik etkinliklere katılım için sağlanan maddi kaynaklar, öğretmen kalitesinin artırılmasını sağlamakta, lisansüstü eğitim olanaklarıyla da eğitim ile ilişkili literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir. Sistem, olumlu birçok özellik barındırmasına rağmen, istifa sayısındaki görece yüksek oran, iş yükü ile ilgili şikayetlerdeki artış, öğretmenlerin saygınlığına yönelik getirilen eleştiriler gibi tehditler ile de karşı karşıyadır. Bu bağlamda, Singapurlu yöneticilerin önünde yeni uygulamaların getirdiği iş yükünün azaltılması ve değerlendirme süreçlerinde aksayan yönlerin tespit edilerek çözümlenmesine yönelik yeni stratejiler geliştirilmesi görevi durmaktadır. Singapur öğretmen yetiştirme sistemindeki kariyer basamaklarının ve öğrenme topluluklarının daha kapsamlı bir incelemesinin yapılmasının farklı ülkelerin eğitim sistemlerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, teori ve pratik arasındaki bağın kurulmasında ve aday öğretmenlerin özellikle birçok ülkede sorun alanı olarak belirttikleri sınıf içi deneyim eksikliğinin giderilmesine yönelik olarak Singapur'da uygulanan bilişim teknolojileri destekli eğitimlerin incelenmesi de farklı alternatiflerin değerlendirilebilmesine olanak ve katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, E. ve Gözütok, F.D. (2017). Farklı Öğretmen Eğitimi Programları ve Paradigmalarının Karşılaştırmalı Analizi. *İlköğretim Online*, 16(4), 1672-1688. doi: 10.17051/ilkonline.2017.342984
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1). 1-18
- CNA Insider. (2016). Talking Point. <https://www.theonlinecitizen.com/2016/09/16/teaching-is-not-a-simple-job-in-singapore/> Erişim Tarihi: 29.05.2018 / 19.13
- Deng, Z. ve Gopinathan, S. (2003). Continuity and Change in Conceptual Orientations for Teacher Preparation in Singapore: Challenging teacher preparation as training [1], *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 31:1, 51-65, DOI: 10.1080/13598660301616
- Güven, D. (2010). Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye'de Öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*. Cilt 27. Sayı 2.
- Hairon, S. ve Dimmock, C. (2012). Singapore schools and Professional learning communities: teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system, *Educational Review*, 64:4, 405-424, DOI: 10.1080/00131911.2011.625111
- Hairon, S. (2017). Teacher Leadership in Singapore: The Next Wave of Effective Leadership. *Research in Educational Administration & Leadership*. Volume:2, Issue: 2
- Hammond, L.D. ve Rothman, R.(eds). (2011). *Teacher and Leader Effectiveness in High-Performing Education Systems*. Alliance for Excellent Education and Stanford Center for Opportunity Policy in Education
- Ingersoll, R. (2007). *A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations*. CPRE Research Reports.
- Jensen, B., Sonnemann, J., Hull, K.R. ve Hunter, A. (2016). *Beyond PD: Teacher Professional Learning in High-Performing Systems*. National Center on Education and the Economy
- Kabaran, G.G. ve Görgeç, İ. (2016). Güney Kore, Hong Kong, Singapur ve Türkiye'deki Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt 5. Sayı 2. 478-495
- Lee, D. ve Lee, W.O. (2013). A Professional Learning Community for the New Teacher Professionalism: The Case of a State-Led Initiative in Singapore Schools, *British Journal of Educational Studies*, 61:4, 435-451, DOI: 10.1080/00071005.2013.824948

- Leong, Y.H., Dindyal, J., Toh, T.L., Quek, K.S., Tay, E.G. ve Lou, S.T. (2011). Teacher preparation for a problem-solving curriculum in Singapore. *ZDM Mathematics Education* 43:819–831. DOI 10.1007/s11858-011-0356-z
- Levent, F. ve Yazıcı, E. (2014). Singapur eğitim sisteminin başarısına etki eden faktörlerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt 39. 121-143. ISSN: 1300-8889 DOI: 10.15285/EBD.2014397401
- MOE. (2009). Desired Outcomes of Education. <https://www.moe.gov.sg/education/education-system/desired-outcomes-of-education#footnote-1> Erişim Tarihi: 23.05.2018 / 21.34
- MOE. (2018). ICT Masterplan. <https://ictconnection.moe.edu.sg/masterplan-4/our-ict-journey/masterplan-1> Erişim Tarihi: 26.05.2018 / 21.47
- MOE. (2018a). Normal Course Curriculum. <https://www.moe.gov.sg/education/secondary/normal-course-curriculum> Erişim Tarihi: 27.05.2018 / 01.41
- MOE. (2018b). From Pre-University to University Education. <https://www.moe.gov.sg/education/pre-university/from-pre-university-to-university-education> Erişim Tarihi: 27.05.2018 / 20.40
- MOE. (2018c). Application Process. <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/how-to-apply/application-process-for-applicants-without-teaching-qualification> Erişim Tarihi: 27.05.2018 / 21.48
- Mohamed, K.B. (2015). Singaporean Teachers' Voices on Teacher and Teaching Quality. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University Of Southern Queensland.
- NAS. (2001). Speech By Prime Minister Goh Chok Tong At The Teachers' Day Rally, At The Singapore Expo On Friday, 31 August 2001 At 7.30pm. <http://www.nas.gov.sg/archivesonline/speeches/view-html?filename=2001083103.htm> Erişim Tarihi: 23.05.2018/ 22.40
- NIE. (2018). National Institute of Education About Us. <https://www.nie.edu.sg/about-us/corporate-information/>. Erişim Tarihi: 26.05.2018 / 19.05
- NIE. (2018a). Research Offices. <https://www.nie.edu.sg/research/research-offices> Erişim Tarihi: 26.05.2018 / 21.32
- Ng, P.T., Lan, L.K.Y. ve Thye, J.T.E. (2004). Developing Reflective Teachers: The Experience of Two Modules in the Teacher Training Programme at the National Institute of Education, Singapore. *Asia Pacific Education Review*. Vol. 5. No.2.
- Ng, P.T. (2008). Educational reform in Singapore: from quantity to quality. *Educ Res Policy Prac*. 7:5–15. DOI 10.1007/s10671-007-9042-x
- OECD TALIS. (2013). Key Findings from the Teaching and Learning International Survey. www.oecd.org/talis
- Paul, E.P. ve Phua, S.K. (2011). Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33:2, 141-151, DOI: 10.1080/1360080X.2011.550087
- Rasmussen, J. ve Bayer, M. (2014). Comparative study of teaching content in teacher education programmes in Canada, Denmark, Finland and Singapore. *Journal of Curriculum Studies*, 46:6, 798-818, DOI: 10.1080/00220272.2014.927530
- Sclafani, S. (2008). Rethinking Human Capital in Education: Singapore As A Model for Teacher Development. The Aspen Institute Education and Society Program
- The Straits Times. (2016). 5000 Teachers Leave Service Over 5 Years. <https://www.straitstimes.com/singapore/education/5000-teachers-leave-service-over-five-years> Erişim Tarihi: 29.05.2018 / 19.29
- Varkey Gems Foundation. (2013). Global Teacher Status Index. 5 New Street Square London EC4A 3TW
- Weinstein, T.L. ve Struthers, K.S. (2012). Similar Demands, Different Responses: Teacher Evaluation in the United Kingdom and Singapore. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*. V 7. N 1
- Zuiker, S.J. ve Ang, D. (2011). Virtual environments and the ongoing work of becoming a Singapore teacher. *Internet and Higher Education*. 14. 34-43.