Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2023, Sayfa 33-45

E-ISSN: 2980-0366 DOI:

SİNGAPUR EĞİTİM SİSTEMİ İLE TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN KARŞILAŞTIRILMASI*

Cesim URAK**
Mehmet ŞAHİN***

Öz

Singapur, reformlar sayesinde teknolojik gelişmişlik ve eğitim sistemi açısından dünyada birinci olmayı başaran bir ülkedir. Türkiye ise Singapur'dan önce bağımsızlığını kazanmış ve birçok alanda reformlar yapabilmiş, ancak teknolojik ve eğitimsel olarak istenilen hedeflere ulaşamamıştır. Bu çalışmada, PISA ve Legatum Enstitü Gelişim Endeksi gibi uluslararası sıralamalarda üst sıralarda yer alan Singapur eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği incelenmiş ve Türkiye'deki öğretmenlik mesleği ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan literatür tarama tekniği kullanılmıştır. Çalışma, merkezi bir eğitim sistemine sahip Singapur'da okullara kısmi özerklik verildiğini, yüksek performanslı öğrencilerin öğretmenlik mesleğine alındığını ve mesleğin tüm kariyer aşamalarında teşvik edildiğini ortaya koymuştur. Singapur eğitim sisteminde olduğu gibi Türk eğitim sisteminde de öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü yükseltilmeli ve öğretmen olarak çalışmak isteyen öğrenciler seçilerek yetiştirilmelidir. Ayrıca başarılı öğrenciler öğretmenlik mesleği ile tanıştırılmalı ve öğretmenlik toplumsal bir değer olarak kabul edilerek hak ettiği statüye kavuşturulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Karşılaştırmalı Eğitim, Öğretmenlik, Singapur Eğitim Sistemi, Türk Eğitim Sistemi.

Comparıson Of The Teachıng Professıon In The Turkısh Educatıon System And The Sıngapore Educatıon System

Abstract

Singapore is a country that has advanced rapidly thanks to the reforms it has made and has managed to take its place in the first place in the world in terms of technological development and education system. Turkey, on the other hand, gained its independence from Singapore before and although it has made reforms in many areas, it has not been able to reach its desired goals in terms of technology or education. In this study, the teaching profession in the Singapore education system, which is at the top of internationally accepted rankings such as PISA and Legatum Institute Development Index, was examined and compared with the teaching profession in Turkey. In the research, literature review technique, one of the qualitative research methods, was used. In the research, it was concluded that in Singapore, which has a central structure, schools are partially given autonomy, the most successful students are directed to the teaching profession, and the profession is encouraged with professional career stages. In the Turkish education system, as in the Singapore education system, the social status of the teaching profession should be increased and willing students should be selected and trained for the teaching profession. In addition, successful students should be directed to the teaching profession, and teaching should be accepted as a social value and given the status they deserve.

Keywords: Comparative Education, teaching, Singapore Education System, Turkish Education System.

GİRİŞ

Karşılaştırmalı eğitim, iki ya da daha fazla ülkenin eğitim sistemlerindeki benzerlik ve farklılıkları belirlemek, olgu ve kavramları açıklamak ve sistemi geliştirmek için öneriler geliştirmeyi hedefler (Türkoğlu, 1998). Özellikle küreselleşmenin önem kazandığı 21. yüzyılda karşılaştırmalı eğitimin önemi her geçen gün artmaktadır. Karşılaştırmalı eğitim, eğitim sistemlerinin bir bütün olarak ya da belli aşamalarını önceden belirlenen ölçütlere inceleyen, değerlendiren ve çıkarımlarda bulunan bir disiplindir (Demirel, 2010).

* Bu çalışma yüksek lisans ders ödevinden üretilmiştir.

** Hakkâri Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi. e-mail: 221422018@hakkari.edu.tr
*** Prof. Dr. Hakkâri Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi. e-mail: mehmetsahin@hakkari.edu.tr

Karşılaştırmalı eğitimin temelinde farklı uygulamalardan yararlanarak eğitim sistemini bir bütün olarak veya belli bir boyutunu etkili ya da verimli kılmak yer alır. Farklı ülkelerin eğitim sistemlerinin analiz edilmesine yönelik araştırmalarda karşılaştırmalı eğitimin olumlu etkilerinin ortaya konması bu alana ilgiyi artırmaktadır (Bozkurt vd., 2020). Bu ilgi, lisansüstü tezler, sözlü/yazılı bildiriler ve bilimsel makaleler gibi farklı ülkelerin eğitim sistemlerinin incelendiği bilimsel araştırmalarda niceliksel bir artışı olduğunu göstermektedir.

Ülkeler varlıklarını devam ettirebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için birçok faktörle birlikte nitelikli insan gücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Ülkeler sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel alanlarda etki ya da güçlerini ancak insan kaynakları aracılığıyla gösterebilirler. Nitelikli bir işgücünü çekmek ve mevcut insan kaynaklarını geliştirmek için etkili bir eğitim sistemi gereklidir. Başka bir deyişle nitelikli insan gücünü elde etmek ve elde edilen kaynağı geliştirmek için en etkili yol eğitimdir. Ülkelerin kendi eğitim etkinliklerini düzenli olarak gözden geçirmesi eğitimin niteliği ve sürekliliği açısından oldukça önemlidir (Balcı, 2015). Bu nedenle ülkeler eğitim sistemlerini farklı ülkelerin eğitim sistemleriyle karşılaştırarak benzerlikler ve farklılıklar konusunda geri bildirim alma şansını kullanmak isterler. Böylece eğitim sistemlerinin karşılaştırılması sonucunda elde edilen bulgular ışığında eğitim sistemlerinin geliştirilme imkânı sağlanmış olur.

Bu çalışmada Singapur ve Türk eğitim sistemlerinde bir çalışma alanı olarak öğretmenlik mesleğinin seçilmesinin iki temel nedeni vardır. Birincisi, küreselleşme karşısında eğitimin işleyişini ölçmek ve değerlendirmek için kurulan Uluslararası Öğrenci Değerlendirmesi (PISA) programının başarılarıyla ilgilidir. Örgün eğitimdeki 15 yaşındaki öğrencilere ilişkin verilere ek olarak, PISA hane halkı, öğretmenler ve okul müdürlerine ilişkin verileri de kullanır. PISA'ya katılacak okul ve öğrencilerin seçimi ise seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmektedir (MEB, 2015). Bu kapsamda PISA'nın istatistiki yönden yansız sonuçlara sahip olduğu söylenebilir. Diğer yandan örneklem belirlemede uygun yöntemlerin seçilmesi fırsat eşitliğinin sağlanması beklentisini de karşılamaktadır. 2018 Yılı PISA sonuçlarına göre 79 ülkenin başarısı sıralanmıştır. Singapur; okuma becerileri alanında 549 puan, fen bilimleri alanında 551 puan ve matematik alanında 569 puan ile her üç alanda da 2. sırada yer almıştır. Türkiye ise okuma becerileri alanında 466 puanı ile 40. fen bilimleri alanında 468 puan ile 39. ve matematik alanında 454 puan ile 42. sırada yer almıştır. Singapur ile Türkiye'nin başarı sıralaması arasında oldukça önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle Singapur ve Türk eğitim sistemlerinin karşılaştırılması benzerlik ve farklılıkların ortaya konmasında önemli olduğu düşünülmektedir.

İkincisi, Singapur, gelişmişlik endeksinin ülke sıralamasında birinci sırada yer alıyor. Kalkınma Endeksi, düşünce, araştırma ve analiz konusunda sosyal, politik ve ekonomik tavsiyeler sağlayan Legatum Enstitüsü tarafından düzenli olarak yayınlanmaktadır. Enstitünün 2019 raporu, 167 ülke için küresel bir kalkınma ve eğitim endeksi listeliyor. Singapur, genel gelişmişlikte 16. sırada, eğitimde 1. sırada yer almıştır. Türkiye ise genel gelişmişlikte 91. sırada, eğitimde 81. sırada yer almıştır (LPI, 2020). Singapur ile Türkiye karşılaştırıldığında aralarında önemli bir fark olduğu görülmektedir. Gelişmişlik endeksinde 79 basamak yukarıda bulunan Singapur, eğitim reformlarında örnek alınabilecek ülke konumunda olduğu görülmektedir (Aksoy ve Gözütok, 2014). Bu nedenle Singapur Eğitim Sistemi'nin (SES) ve özellikle öğretmen yetiştirme alt sisteminin incelenmesi, Türk Eğitim Sistemi (TES) ile karşılaştırılması ve elde edilen bulgulara göre önerilerin geliştirilmesi Türk eğitim sistemi açısından önemli olduğu söylenebilir.

Eğitim, ülkelerin ulusal hedeflerine ulaşmak ve toplumsal düzeni sağlamak için kullanabilecekleri önemli bir araçtır. Eğitim sistemlerini geliştirmek isteyen ülkeler, başta gelişmiş ülkeler olmak üzere farklı ülkelerin eğitim uygulamalarını sistematik olarak analiz ederek ülkelerindeki eğitim sistemlerini geliştirmek için çalışırlar. 1960'lı yıllardan itibaren birçok alanda başarıya imza atan Singapur, planlı çalışmalara önem vermekte ve tüm planlarında araştırma

sonuçlarını kullanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre planlama ve uygulama süreci tüm kurumlarda norm haline gelmiştir. Bu araştırma, Singapur eğitim sisteminde yer alan öğretmenlik mesleğini inceleyerek Türkiye'de öğretmenlik mesleğinin gelişimine yönelik öneriler sunmak açısından önemli görülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı, Singapur ve Türkiye'deki öğretmenlik mesleğini karşılaştırmak, benzerlik ve farklılıkları belirlemek ve elde edilen sonuçlara dayalı öneriler geliştirmektir. Bu temel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorular sorulmuştur.

1.Singapur eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri nasıldır?

2.Türk eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri nasıldır?

3.Singapur ve Türk eğitim sistemlerinde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri konusunda benzerlik ve farklılıklar nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Veri toplama tekniği olarak literatür tarama tekniğinden yararlanılmıştır. Literatür taraması, araştırma konusuyla ilgili tüm kaynak, doküman ya da materyallerin analizini kapsamaktadır (Büyüköztürk, 2017). Başka bir deyişle literatür taraması ulaşılan kaynak ve belgeleri inceleyerek veri toplamaktır. Bu teknikte belirlenen konu ya da konular belli kodlar /ölçütlere göre incelenir ve gruplandırılır (Aydoğdu İskenderoğlu vd., 2013; Çepni, 2010). Karşılaştırmalı eğitim araştırmalarında karşılaştırma yapılan konu kadar karşılaştırma yöntemi de önemlidir. Karşılaştırma yapılırken iki yaklaşım kullanılabilir (Balcı, 2015).

Bu yaklaşımlardan ilki, ülkelerin eğitim sistemleri belli ölçütlere göre birebir olarak karşılaştırılmasıdır. Örneğin A ülkesi ile B ülkesinin eğitim sisteminin örgün eğitim yapısı, öğretmen yetiştirme modeli ve eğitim mevzuatı ölçütlerine göre karşılaştırılması hedeflenmiş olsun. Önce A ülkesi eğitim sisteminin örgün eğitim yapısı ile B ülkesi eğitim sisteminin örgün eğitim yapısı bire bir karşılaştırılır. Sonra aynı karşılaştırma öğretmen yetiştirme ve eğitim mevzuatı ölçütlerine göre bire bir yapılır. İkincisi ise, A ve B ülkeleri eğitim sistemleri bütüncül olarak ele alınarak karşılaştırma yapılır. Bu karşılaştırmada önce A ülkesi eğitim sisteminin örgün eğitim yapısı, öğretmen yetiştirme modeli ve eğitim mevzuatı betimlenir. Sonra B ülkesi eğitim sisteminin benzer olarak üç ölçüte göre betimlemesi yapılır. En sonra da bu iki sistem bu ölçütlere göre karşılaştırılır (Balcı, 2015).

Bu araştırmada ikinci yaklaşım tercih edilmiştir. Bu bağlamda Singapur ve Türkiye'deki öğretmenlik mesleğine yönelik alanyazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler, çeşitli değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Buna göre ilk olarak Singapur eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri hakkında bilgi ve bulgulara yer verilmiştir. Akabinde Türkiye'de öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri hakkında bilgi ve bulgulara yer verilmiştir. Sonra da her iki ülkenin öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri konusunda benzerlik ve farklılıklar analiz edilerek karşılaştırılmıştır. Ayrıca elde edilen bulgular ışığında Türk eğitim sisteminde öğretmen yetiştirmeye yönelik çıkarımlar ve öneriler sunulmuştur.

BULGULAR

Araştırmanın bulguları araştırmanın amacına uygun olarak alt başlıklar halinde sunulmuştur. Öncelikle Singapur eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimleri, akabinde Türk eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimlerine yer verilmiştir. Son olarak da her iki ülke eğitim sistemindeki

öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimlerinin benzer ve farklı yönleri analiz edilerek sunulmuştur.

Singapur Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleği

Bir eğitim sisteminin başarısını birçok değişken etkiler, ancak tartışmasız en önemli değişken öğretmendir. Diğer bir deyişle öğretmen, eğitim sisteminin en önemli unsurlarından biridir. Öğretmenlerin bu işlevi etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri, öğretmen eğitiminin niteliğine, mesleki gelişimlerine ve görevi yerine getirdikleri yaşam koşullarına bağlıdır. Öğretmenler, Nanyang Teknoloji Üniversitesi'ne bağlı özerk bir yapı olan Ulusal Eğitim Enstitüsü tarafından eğitilmektedir. Ulusal Eğitim Enstitüsü'nde ilk ve orta öğretmen eğitimi programı bulunmaktadır. İlkokul öğretmenlerine yönelik eğitim programları, lisansüstü dereceler, lisans dereceleri ve öğretmenlik dereceleri olmak üzere üç farklı türe ayrılır. İlköğretim programı, yabancı dillerden (İngilizce), matematik, fen bilimleri veya sosyal bilgilerden birinde uzmanlaşmaya veya dört konunun birden öğretilmesine olanak verecek düzeyde düzenlemeye sahiptir. Matematik dersleri, Singapur'un eğitim sistemindeki diğer derslerden daha önemlidir. Ayrıca uygulamalı branşlar olarak sayılan sanat, müzik ve fiziksel aktiviteler, yurttaşlık ve ana dil öğretmenliği gibi üst düzey uzmanlık sağlayan programlar da vardır. Bu üç programın tamamı tek tek tercih edilebileceği gibi gruplar halinde de tercih edilebilir. Aday öğretmenlere kişisel ilgi, beceri ve yeterliklerine göre ana dil, beden eğitimi, sanat veya müzik alanlarında uzmanlaşma fırsatı olarak sunulmaktadır (Teo & Khoh, 2015).

Singapur'daki öğretmen yetiştirme programlarında öğretmenlerin birebir eğitim ortamlarında bulunmalarını sağlayan bazı öğretmenlik uygulamaları (temel ve zorunlu olmak şartıyla) mevcuttur. Aday öğretmenler, öğretmenlik uygulamaları dersinde ülke genelindeki 858 okulun birinde görevlendirilirler (Education, 2020). Aday öğretmenler öğretmenlik uygulaması dersi sürecinde eğitim zamanlarının tümünü uygulama okullarda geçirmektedirler. Aday öğretmenler uygulama okullarında, öğrenme ve öğretme süreçlerini gözlemleyerek (2 ile 3 hafta) çıkarımlarda bulunma ve raporlama imkânı bulurlar.

Singapur Eğitim Sisteminde Öğretmenlerin Seçimi

Öğretmen olmak isteyen adayların ortaöğretimden sonra (18 yaşından sonra) A seviyesi olarak tanımlanan ulusal sınavda başarılı olması zorunludur. Ayrıca tüm adayların O-level (Ordinary Level) sınavından belirlenen seviyede bir sonuç alması gerekir (Teo & Khoh, 2015). Temel eğitim öğretmenliğinden farklı olarak ortaöğretim öğretmenlikleri için "Eğitimde Lisans Sonrası Yeterlilik" programı uygulanmaktadır. Bu programa başvurmak isteyen adayların üniversite mezunu olmaları gerekir. Lisans mezunu olup öğretmen olmak isteyen adaylar, yeterlik giriş sınavını geçerek Ulusal Eğitim Enstitüsü'ndeki öğretmen yetiştirme programlarından birini başarı ile tamamlamak zorundadırlar. Öğretmen yetiştirme programlarında adayların eğitim geçmişlerine ve başarılarına göre farklı programlar uygulanmaktadır. Bu programlar lisans ve lisansüstü (master ve doktora) eğitim derecesinden oluşmaktadır. Bu programlar derecesine göre 2 ile 4 yıl arasında sürmektedir. Bu eğitim programının etkililiğinin ölçülmesi için ülkenin, toplumun ve küreselleşmenin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak düzenli şekilde değerlendirilmektedir (MOE, 2019).

Singapur Eğitim Sisteminde Öğretmenlerin Atanması

Singapur'da Ulusal Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Bakanlığı etkin bir şekilde birlikte çalışır. Eğitim Bakanlığı, öğretmen adaylarına üniversite eğitimleri süresince mesleki gelişimlerini sağlamak ve genel gelişimlerini desteklemek amacıyla burs ve hibeler sağlamaktadır. Ulusal Eğitim Enstitüsünde lisans eğitimini tamamlamış olan çıraklık pozisyonları için adaylar için başlangıç eğitimi (oryantasyon) düzenlenir. Oryantasyon eğitimi sonrası adaylar Eğitim Bakanlığı tarafından ülkenin değişik bölgelerindeki okullara atanmaktadır. Singapur'daki öğretmen adaylarının iş kaygısının olmadığı söylenebilir (Orakçı, 2015). Kısacası Singapur'da öğretmen eğitimi ve

atamaları, Ulusal Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Bakanlığı arasındaki etkili bir iletişim ve koordinasyon sağlanarak yürütülmektedir. Bu iş birliği öğretmenlerin ve kamuoyunun eğitim sistemine yönelik olumlu tutumlarına katkı sağlamaktadır. Bu iş birliği örnekleri şu şekilde sıralanabilir: (NCEE, 2015)
• Hazırlık, yerleştirme ve mesleki gelişim süreçleri Eğitim Bakanlığı tarafından yönetilmekte, adaylar dikkatle izlenmekte ve 'uygun öğretmen' olarak değerlendirilmektedir.
• Eğitim Bakanlığı ile "Eğitim Enstitüsü" arasında karşılıklı istişare ve iş birliği hizmeti verilmektedir.
• Öğretmen yetiştirme politikası alanında Ulusal Eğitim Enstitüsü, eğitim sektöründeki aktörler arasında yakın iş birliği (bölgesel eğitim müdürleri, okul müdürleri ve bakanlık) yetkililer) yapılmaktadır.
• Bakanlığın okullarla iş birliği Eylem araştırması Ulusal Eğitim Enstitüsü tarafından garanti edilmektedir.

Singapur Eğitim Sisteminde Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi

Singapur'daki oryantasyon eğitimi sonrası okullara görevlendirilen öğretmenler çok yönlü mesleki gelişim fırsatlarına sahiptirler. Öğretmenlerin 21. yüzyılda öngörülen eğitim ihtiyaçları için Ulusal Eğitim Enstitüsü'nce çeşitli kurslar planlanır. Öğretmenler, farklı yöntem ve teknikleri kapsayan bu kurslara katılması teşvik edilir. Bu etkinlikler kurs, çalıştay ya da konferans şeklinde olabilir. Öğretmen Ağı Kurumu, bu etkinliklerin planlanması ve koordinasyonundan sorumludur. Öğretmenlere sunulan mesleki gelişim faaliyetlerinden biri de lisansüstü eğitimdir. Bu alanda çalışmalar yapmak isteyen öğretmenlere eğitim izni, maddi yardım vb. kolaylıklar sağlanır. Ayrıca öğretmenlerin yoğunluğu ve katılım imkânları göz önünde bulundurularak çevrim içi mesleki gelişim etkinlikleri de planlanır. Mesleki gelişim konusunda üst limit bulunmamakla beraber Singapur'daki öğretmenler yılda ortalama 100 saatlik mesleki gelişim etkinliğine katılmaktadır (Press Release on New Teacher Capacity Building Policy, 2014).

Singapur'da öğretmenlik mesleği için kariyer fırsatları var. Bunlar öğretmenlik, liderlik ve eğitim becerileridir. Kariyer olarak öğretmenlik seçildiğinde başöğretmenlik, liderlik seçildiğinde okul yöneticiliği veya eğitim yöneticiliği, eğitim uzmanlığı seçildiğinde baş eğitim uzmanı hedeflenmektedir. Bu kariyer aşamalarında, öğretmenler araştırma becerileri (eylem araştırması) ve öğretim stratejileri üzerinde çalışırlar. Bu kariyerler, mesleki gelişim sürecinin bir parçası olarak 3 ana seviyeye ve 13 alt seviyeye ayrılmıştır. Bunlar genel düzey (seviye 1, 2 ve 3), uzman düzeyi (seviye 4 ve 5) ve ileri düzeydir (6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 ve 13). Her seviyeden öğretmen, bir mentor ve bir koç olarak maaşlarını artırma fırsatına sahiptir. Her öğretmen mesleğin ilk üç yılında yıllık olarak planlanan, Eğitim Bakanlığı ve Ulusal Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanan maaş artışlarından mesleki kıdem ve deneyiminden bağımsız olarak yararlanırlar. İlk üç yıldan sonra öğretmenlerin mesleki gelişimleri göz önünde bulundurularak iyileştirmeler kariyer sistemine göre yapılmaktadır (NCEE, 2015).

Öğretmen değerlendirmesi, sonuçlara dayalı bir yönteme dayalıdır. Eğitimde Etkililik Yönetim Sistemi'ne (EPMS) göre öğretmenlerin mesleki performansı ölçülmekte ve terfi süreçleri uygulanmaktadır. Bu değerlendirmelerden sonra, öğretmenler bir sonraki seviyeye geçme fırsatına sahip olurlar. EPMS, öğretmenlerin kariyer planlamalarında kullanılmaktadır. Öğretmenler her yıl üç alanda değerlendirilir: liderlik ve yönetim, mesleki uygulama ve kişisel yeterlilik. Tipik olarak, öğretmenlerden bir mesleki gelişim hedefi belirlemeleri ve bunu gerçekleştirip gerçekleştirmediklerini bildirmeleri istenir. Değerlendirme süreci, öğretmenin kendisi, akranları, yöneticiler ve veliler tarafından yürütülen çok sayıda değerlendirmenin sonuçlarına dayanmaktadır. Öğretmenlerin değerlendirilmesinde mesleki uygulamalarına dair birtakım yeterlikler bulunduran rubriklerden de yararlanılır. Değerlendirme ya da gözlem sonucunda belli ilerlemelerin oluşması beklenir (Sclafani, 2008). Bu gözlem sonucunda öğretmene bir mesleki kariyer önerilir. Öğretmen

bu öneriyi kabul ederse kendisine seçtiği kariyere yönelik mesleki gelişim imkânları sağlanır. Tercih edilen mesleki kariyer tamamen katı kurallara sahip değildir. Öğretmenler kendileri için belirlenen kariyerlerin uygun olmadığına karar verirse, daha önce çalıştıkları kariyerlerine geri dönebilirler.

Singapur'daki tüm sistem ve kurumlarda olduğu gibi, performans değerlendirmesi eğitim sistemine dayanmaktadır. Bu sınavı geçen öğretmenler, bakanlığın belirlediği alt ve üst sınırlar dahilinde maaş almaya hak kazanır. Ayrıca başarılarına bağlı olarak performans ikramiyesi veya maaşlarının %30'ına kadar ikramiye alma imkânına sahiptirler. Bu prim Ocak 2017 tarihi itibari ile $2,923-$20,419 arasında değişmektedir. 25-29 yaşları arasındaki bir öğretmen yıllık olarak $23,894-$96,354 arasında bir maaş almaktadır (OECD, 2020a). Öğretmenlerin performanslarını değerlendirme sürecinde öğrencilerin akademik ve karakter gelişimi, aile ve toplumla yaptığı iş birliği, eğitim sistemine ve meslektaşlarına olan katkısı dikkate alınmaktadır (Bakioğlu ve Göçmen, 2013).

Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleği

Türk eğitim tarihi öğretmen yetiştirme konusunda önemli bir deneyime sahiptir. Ancak bu deneyim olmasına öğretmen yetiştirme konusunda sıkça sorun yaşanmaktadır. Öğretmen yetiştirme konusu Millî Eğitim Bakanlığı ve öğretmen yetiştirme kurumlarının yanı sıra devlet memurları eğitimi genel planı, kalkınma planları, icra planları, hükümet programları ve milli eğitim şuralarında ele alınmış öğretmen eğitiminde ilke, hedef ve politikalar geliştirilmiştir (Şahin, 2018). Okul sosyal bir sistemdir. Öğretmen bu sistemin en stratejik ve önemli parçasıdır. Herhangi bir meslek mensubu sahip olduğu mesleğin üyesi olmak istiyorsa, o mesleğin değer sistemine bağlı kalması ve ona göre davranması gerekir (Bursalıoğlu, 1994). Toplumun temel değerleri öğretmenlik mesleğinin değer sistemini şekillendirir. Okuldaki yöneticilerin, öğretmenlerin, velilerin beklenti ve düşünceleri bu değerlerin oluşmasında önemli ölçüde etkiler. Öğretmenlik mesleğinin sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutları vardır. Öğretmenlik ilgili alanda özel uzmanlık bilgisi, mesleki formasyon ve genel kültür gerektiren, akademik ve profesyonel statüde bir meslektir (Hacıoğlu,1997).

Bireysel ve toplumsal eğitim ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için nitelik ve nicelik olarak yeterli bir öğretim kadrosuna ihtiyaç vardır. Okullardaki öğretmenlerin sayıca yeterli olması nitelikli bir eğitim için gerekli ancak yeterli değildir. Bu nedenle nitelikli öğretmen yetiştirmek eğitim sisteminin öncelikli görevlerinden biridir. Nitelikli öğretmen farklı alanlarda yetenekli, mesleğine bağlı ve kendisinden beklentilerin farkında olan ve bunları gerçekleştirmeye çalışan öğretmenlerdir. Oğuzkan (1998), öğretmenin mesleğinin, Türk toplumunun ve dünyanın aydın bir üyesi olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Öğretmenlerin Türk toplumunun ve çağdaş dünyanın nitelikli bir üyesi olabilmesi için günün koşullarına göre gerekli donanıma sahip olması gerekmektedir. Tüm sektörlerde olduğu gibi bilim ve teknolojideki değişimler eğitimde de özellikle öğretmenlerin davranışlarında değişimlere yol açmaktadır. Günün koşullarına uygun olarak sosyal kurumların, öğrencilerin, velilerin, yöneticilerin, araştırmacıların ve ilgili herkesin öğretmen davranışlarından beklentileri sürekli değişmektedir. Bu nedenle günümüzde izlenen yaklaşım ya da kuramlara göre etkili ya da ideal öğretmenin tanımı da değişmektedir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesinde, "Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmaktadır. Buna bağlı olarak devletin öğretmenlerden temel beklentisi, "Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifade etmekle yükümlüdürler" biçiminde özetlenmiştir (Resmî Gazete, 1973). Eğitim yönetiminde yanlış ya da zamansız planlama ve uygulamalar, öğretmen ihtiyacını ve birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Bu ihtiyacı karşılamak için zaman zaman öğretmen olmayan kişiler atanmaktadır. Bu uygulamalar öğretmenliği özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlayan yukarıda sözü edilen kanuna da aykırıdır

(Ergun, 1999). Ancak, yıllardır izlenen yanlış politikalar yüzünden Türkiye'de öğretmenlik kapısı değişik meslek mensuplarına açık olmuştur. Böylece öğretmenlik kolay elde edilebilen ve herkesin yapabileceği bir meslek konumuna getirilmiştir. Ayrıca öğretmenlik, elinde üniversite diploması olup da kendi alanında iş bulamayanların ümit kapısı haline gelmiştir (Eskicumalı, 2002). Bu yanlış uygulamalar öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statü ve saygınlığını azaltmış, mesleği sıradanlaştırarak herkesin yapabileceği bir meslek konumuna düşürmüştür.

Türk Eğitim Sisteminde Öğretmen Seçimi

Saygın bir meslek olan öğretmenlik mesleği, bu saygınlığını giderek kaybetmeye başlamıştır. Bunun temel nedenleri arasında öğretmen yetiştirme sistemi, öğretmenin özlük hakları, toplumun eğitim anlayışı, vb. birçok değişken sayılabilir. Ülkenin ekonomik politikası ve sosyal değişimlerinin de bu süreçte önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Özellikle liberal ekonomik yaklaşımların yaygınlaşmasıyla birlikte yeni mesleklere olan talep ve çalışanların gelir düzeyindeki keskin düşüş, birçok mesleği olduğu gibi öğretmenlik mesleğini de olumsuz etkilemiştir. Bu bağlamda öğretmenlik mesleği saygınlığını giderek kaybetmiş ve toplumsal statüsü zayıflamaya başlamıştır (Erden, 1999).

Türkiye'de Cumhuriyet döneminden itibaren öğretmen yetiştirme Millî Eğitim Bakanlığı'nın görev ve sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bu görev ve sorumluluk 1982 yılında üniversitelere (eğitim fakülteleri) devredilmiştir. Bu süreçte eğitim fakültelerimiz eğitim sistemimizin öğretmen ihtiyacının karşılanmasında önemli bir boşluğu doldurmuştur. Ancak izlenen politikalar ve yanlış yöntemlerin tercih edilmesi nitelikli öğretmenleri yetiştirme sorununu çözümsüz hale getirmiştir. Bu konuda günlük politikalarla ve siyasi hesaplarla sorunlara çözüm bulunmaya çalışılmış ancak sorunlar çözülmediği gibi her geçen gün katlanarak artmıştır. Öğretmen yetiştirmeye yönelik temel ve kalıcı bir sistem henüz kurulmamıştır. Eğitim fakülteleri, aday öğretmen seçiminde, ilgili bölümlerin açılmasında, eğitim programların hazırlanmasında, öğretim elamanı yetiştirilmesinde vb. birçok alanda sorun yaşamaktadırlar. Eğitim fakültelerinde nitelik sorunu yanında nicelik sorunu da yaşanmaktadır. Eğitim fakültelerinde ülkede ihtiyaç duyulan alanlar tercih edilmemiş bunun yerine öğretim elemanları ya da eğitim yöneticilerinin tercihleri doğrultusunda bölümler açılmıştır. Böylelikle bazı alanlarda ihtiyaç fazlası öğretmenler yetiştirilirken, bazı alanlarda da öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Battal, 2003).

Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlerin Atanması

Nitelikli eğitim için nitelikli öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu nedenle hizmet öncesi eğitim ve hizmetiçi eğitim sürecinde öğretmenlerin seçimi, eğitimi ve sürekli gelişimine önem verilmelidir. Milli Eğitim Temel Kanunu'nda "öğretmenlik özel bir ihtisas mesleğidir" hükmü yer almaktadır. Bu yönüyle her üniversite muzunu olanın öğretmenlik yapması söz konusu olamaz. Ancak Türkiye'de ihtiyaç duyulan alanlarda eğitim formasyonu vererek her üniversite mezununu öğretmen olarak atama süreci devam etmektedir. Bu durum Milli Eğitim Temel Kanunu'ndaki öğretmenlik mesleğinin tanımını ve öğretmenliğin bir meslek olduğunun inkârı anlamına gelmektedir. Diğer yandan öğretmenin niteliği birçok faktöre bağlı olmakla birlikte nitelikli öğretmen yetiştirilmesi eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının niteliği ile doğrudan orantılı olduğu söylenebilir. "Öğretmen yetiştiren öğretmen tipi" büyük önem taşımaktadır (Kavcar, 2003).

İyi öğretmen ve iyi öğretim elemanı yetiştirme konusu ülkemizde çoğu zaman ihmal edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin bölgelere, illere ve okullara göre planlı bir şekilde istihdam edilmesinde başarı sağlanamamıştır. Batı ilerinden doğu illerine, kentlerdeki okullardan köylerdeki okullara atanan öğretmenlere teşvik edici unsurlar geliştirilmediği için öğretmenlerin görevlerine karşı isteksiz olmasına neden olunmuştur. Görevini isteksiz ya da gönülsüz yapan öğretmenlerin başarılı olması beklenemez. Diğer yandan bazı okullarda öğretmen fazlalığı yaşanırken bazı okullarda öğretmen yetersizliği yaşanmaktadır. Bu sorunu gidermek için bazı önlemlerin alınmasını

zorunlu hale gelmiştir. Bu önlemlerin başında Millî Eğitim Bakanlığı'nın "norm kadro" uygulaması yer almaktadır. Ancak bu uygulama sonucunda tam bir başarı sağlandığı söylenemez.

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayacak adayların atanmasında her atama döneminde farklı ölçütler uygulanmaktadır. Göreve yeni başlayacak öğretmen adayları belli illeri tercih edebilirken, tüm illerde atanabilme seçeneği de bulunmaktadır. İş bulma korkusu yaşayan öğretmen adayları tüm illere atanma seçeneğini tercih ederek belli bir oranda şansını yükseltme çabasına girmektedirler. Türkiye'de öğretmenler Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonucuna göre atanmaktadırlar. Doğal olarak sınavda yüksek puan almış öğretmen adayları tercihlerini coğrafi, sosyal, ekonomik vb. alanlarda daha avantajlı bölgelerden yana kullanmaktadırlar. Bu durum dezavantajlı bölgelerdeki eğitim ya da öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Özellikle Doğu ve Güney Doğu bölgelerine daha düşük puanlarla atanan öğretmenlerin çoğunluğu ilk fırsatta bölgeden ayrılmayı planlamaktadırlar. Bunun için öğretmenler ve tüm kamu çalışanları yasalarla verilen haklarını farklı yöntemlerle kullanmaya başlamışlardır. Kamuoyu tarafından bilinen ve en çok başvurulan bu yöntemler evlenme, rapor alma, lisansüstü eğitime başlama, yakınları için hastalıktan dolayı bakmakla yükümlü raporu alma, vb. şeklinde olmaktadır. Bu durum bölgedeki öğrencileri ve eğitimin niteliğini olumsuz etkilemektedir.

Türkiye'de eğitim-öğretim hizmetlerini büyük bir fedakârlıkla yürüten öğretmenlerin sorunları, tüm iyi niyetli çabalara rağmen çözülememiştir. Bu sorunların temelinde, öğretmenlerin içinde bulunduğu maddi sıkıntı ve toplumda layık oldukları statüye kavuşturulamaması yatmaktadır. Dönemin Milli Eğitim Bakanı tarafından "Öğretmen, eğitimin temel öğesidir ve öğretmenin yetiştirilmesi kadar, sosyal ve ekonomik yönden güçlenmesine de büyük önem veriyoruz" (MEB, (1992) sözleriyle öğretmene verilen değer vurgulanmıştır. Yine farklı dönemlerde Milli Eğitim Bakanları benzer sözlerle "bu kutsal görevi yerine getirirken hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan öğretmenlerimizi yaptıkları işin yüceliği ile bağdaşır ekonomik ve sosyal statüye getirmek amacımızdır" (MEB, 1994) diyerek, öğretmenlerin sorunlarını bildiğini ve onlara sahip çıkacaklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu söylemler hiçbir zaman uygulamaya dönüşmemiş sadece söz ve politik bir reklama olarak kalmıştır.

Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi

Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimleri Millî Eğitim Bakanlığı'nın görev ve sorumlulukları kapsamındadır. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri hizmetiçi eğitim etkinlikleri ile merkezde Millî Eğitim Bakanlığı, illerde ise valiliklerce yürütülmektedir. Hizmetiçi eğitim etkinlikleri örgün veya bazen de uzaktan eğitim şeklinde kurs ve seminerler aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Başta öğretmen olmak üzere tüm çalışanlar için önemli olan ve zorunlu hale gelen hizmetiçi eğitim etkinliklerinin etkili bir şekilde planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi gerekir (Şahin, 2017).

Tüm kamu çalışanları gibi öğretmenlerde mesleğe aday öğretmen olarak başlarlar. Aday öğretmenlerin eğitimi Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, Devlet Memurları Kanunu, Millî Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre yapılmaktadır. Adı geçen hukuki metinlerde aday memurlar için zorunlu olarak temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulamalı (staj) eğitim olmak üzere üç aşamalı bir eğitim öngörülmüştür. Temel eğitim kapsamında devlet memurlarıyla ilgili genel bilgiler, hazırlayıcı eğitim kapsamında görevle ilgili bilgi, beceri ve mevzuat yer almaktadır. Ayrıca, aday öğretmenin adaylığı süresince kendisi için belirlenen rehber öğretmen eşliğinde yetiştirilmesi öngörülmektedir (MEB, 1995). Bu kapsamda adaylık eğitimine yönelik mevzuatın kapsamı yeterli olmakla birlikte uygulamaya dönük birçok sorun yaşanması nedeniyle adaylık eğitim programı amacına ulaşamamaktadır (Özonay, 2004). Özellikle adaylık döneminde yapılan eğitimin niteliği, rehber öğretmenin aday öğretmeni yetiştirme konusundaki yeterliği ve bu sürecin önemsenmemesi gibi sorunlar yaşanmaktadır

Singapur ve Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleğinin Karşılaştırılması

Singapur'da Eğitim Bakanlığı ile Ulusal Eğitim Enstitüsü arasında etkili bir işbirliği vardır. Eğitim Bakanlığı, öğretmen adaylarının mesleki gelişimlerini desteklemek için lisans bursları ve hibeler vermektedir. Ulusal Eğitim Enstitüsü, lisans eğitimini tamamlamış öğretmen adaylarına başlangıç eğitimi (oryantasyon) sunmaktadır. Oryantasyon eğitimini alan adaylar Eğitim Bakanlığı'nca ülkenin değişik bölgelerindeki okullara atanmaktadır. Singapur'daki öğretmen adayları atanma sorunu ya da iş kaygısı yaşamamaktadırlar (Orakçı, 2015). Öğretmenlerin atanması, özlük hakları, toplumsal saygınlıkları ve statüleri Türkiye'deki öğretmenlere oranla oldukça yüksek olduğunu söylenebilir.

Türkiye'de öğretmen ve yönetici eğitimi, seçimi ve atanması ile ilgili sistematik ve kalıcı bir sistem bulunmamaktadır. Türk Eğitim Sistemi'nde öğretmenler kadrolu, sözleşmeli, ücretli vb. statülerde çalışmaktadırlar. Atama sürecinde ise merkezi sınav, mülakat, kurumlar arası geçiş vb. yöntemler uygulanmaktadır (Mazlum, 2017). Hükümetlerin eğitim politikasına göre öğretmen yetiştirme sisteminde, öğretmenlerin seçimi, atanması ve mesleki gelişimlerinde hatta özlük haklarında sürekli değişiklikler yaşanmaktadır. Türkiye'de öğretmenlerin hizmet öncesi eğitiminden eğitim fakülteleri sorumludur. Ancak öğretmenlerin seçimi ve atanması Milli Eğitim bakanlığınca yapılmaktadır. Öğretmen ihtiyacını karşılamak için farklı yöntemlerle pedagojik formasyon verilerek birçok üniversite mezunu öğretmen olarak atanmıştır. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimleri merkezi ve mahalli hizmetiçi eğitim yöntemleriyle yürütülmektedir.

Singapur, öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitiminde ve atanmasında yerleşik bir sisteme sahiptir. Öğretmenin prestijinin yüksek olması ve öğretmenlik mesleğinin belirli avantajlar sunması bu mesleğe olan talebi artırmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre Singapur'da profesyonellik anlamında öğretmenlik ilk üç sırada yer almaktadır (OECD, 2020b). Türkiye'de öğretmen ve yönetici yetiştirme ve atama sisteminde tutarlı bir politika izlenmemektedir. Farklı dönemlerde farklı uygulamalara yer verilmesi eğitim sisteminde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Öğretmenlerin özlük haklarının günün koşullarına uygun olmaması öğretmenlik mesleğinin toplumdaki saygınlığını da azaltmaktadır.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Singapur ile Türkiye karşılaştırıldığında Singapur'un bir ada devleti olduğu ve bağımsızlığını Türkiye'den sonra kazandığı görülmektedir. Buna rağmen gelişmişlik ve eğitim düzeyi yönünden Türkiye'den daha iyi konumda olduğu anlaşılmaktadır. Wallerstein'a (2004: 124) göre İkinci Dünya Savaşı sonrasında dünya üzerinde güç dağılımı yer değiştirerek Çin'e yaklaşmıştır. Bu değişim Singapur'un jeopolitik konumu nedeniyle değerini arttırmıştır. Ayrıca eğitim alanında önemli reformlar gerçekleştirilmiştir. Her iki ülkenin eğitim sistemleri erken dönemlerde önemli değişiklikler geçirmiştir. Türkiye bu değişimlere ayak uydurmakta zorlansa da Singapur süreci olumlu bir şekilde sürdürmüştür. Cumhuriyet'ten günümüze Türkiye'de öğretmen yetiştirme sisteminde zaman zaman reform uygulamalarına gidilmiştir. Ancak bu olumlu uygulamalara rağmen halen kalıcı bir öğretmen yetiştirme sistemi kurulamamıştır. Bunun sonucunda da öğretmen yetiştirmede sistem arayışı günümüzde de devam etmektedir (Şahin, 2015).

Türkiye'de öğretmenlik mesleği yasal olarak bir uzmanlık mesleği olarak görülmüş olmasına karşın uygulama sürecinde sistematik olmayan pedagojik formasyon sertifikalarıyla herkese öğretmenlik hakkı tanınmıştır. Bu uygulama ile bir yandan mesleğin saygınlığı kaybedilmiş diğer yandan eğitim sisteminin niteliği düşürülmüştür. Öğretmenler Millî Eğitim Bakanlığı'nca KPSS sonucuna göre seçilmiş mülakat uygulamalarıyla çeşitli kaygı ve şaibelere yol açılmıştır. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlerine yönelik merkezi ve yerel olarak hizmetiçi eğitim etkinlikleri başlatılmıştır. Ancak bu uygulamaların sistematik ve profesyonel olmaması nedeniyle etkili olamamıştır. Öğretmen yetiştirmede güven verici, kalıcı ve ilkeli bir sistemin olmayışı öğretmenlik

mesleğinin toplumsal statüsünü de olumsuz etkilemiştir. Öğretmen yetiştirmede olduğu gibi eğitim yöneticisi yetiştirmede de etkili bir sistemin olmadığı söylenebilir.

Türk Eğitim Sistemi'nde öğretmenler kadrolu, sözleşmeli, ücretli gibi statülerde çalışmaktadır. Atama sürecinde ise merkezi sınavın yanı sıra mülakat ve kurumlar arası geçiş vb. gibi uygulamalar yer almaktadır. Öğretmen yetiştirme ve eğitim sürecindeki sıkça yapılan değişiklikler eğitime olan güveni azaltmıştır. Eğitim sistemindeki tutarsızlıklar eğitim sürecindeki tüm paydaşlar üzerinde olumsuz bir etki bıraktığı söylenebilir. Singapur Eğitim Sisteminde öğretmenlik mesleği oldukça önemsenen ve toplumsal statüsü yüksek olan bir meslektir. Türkiye'den farklı olarak Singapur'da yerleşmiş bir öğretmen ve yönetici atama sistemi vardır. Öğretmenlerin toplumda saygınlığının yüksek olması, öğretmenlik mesleğinin önemini artırmaktadır. Benzer durumun Türkiye'de olması halinde öğretmenin saygınlığının artmasıyla birlikte eğitim kalitesinin artacağı kaçınılmazdır.

Singapur'da öğretmen ve yönetici atamaları için yerleşik bir sistem vardır. Singapur'un eğitim sisteminde, öğretmenlik mesleği yüksek bir statüye sahiptir. Öğretmenin toplum içindeki statüsünün yüksek olması, öğretmenlik mesleğinin önemini artırmaktadır. Türkiye'de de öğretmenin prestiji arttıkça eğitim kalitesinin de artması kaçınılmazdır. Singapur'da, öğretmen yetiştiren okullara ortaöğretimdeki en başarılı öğrencilerin alınmakta ve öğretmen adaylarına eğitimleri süresince önemli maddi katkı sağlanmaktadır. Türk Eğitim Sistemi'nde ise böyle bir uygulamaya yeterince ya da etkili bir şekilde yer verilmediği söylenebilir. Türkiye'de öğretmenlerin seçimi (güvenlik ölçütleri hariç) KPSS ve mülakat puanı ile sınırlı tutulmuştur. Bunun yanı sıra yeni atanan aday öğretmenlerin deneyimli bir öğretmenin yanında çıraklık/stajyerlik eğitimi geçirecek olması olumlu değerlendirilebilir (MEB, 2016). Ancak adı geçen yönergenin etkili biçimde uygulanmaması olumlu etkisini azaltmaktadır. Türkiye'de öğretmenlik kariyer sistemine göre öğretmenlik, aday öğretmen, öğretmen, uzman öğretmen ve baş öğretmen olmak üzere farklı aşamalardan oluşmaktadır. Kariyer basamaklarında yükselme, sınav ve eğitimin (yüksek lisans ve doktora) yanı sıra kıdem, sicil, eğitsel, sanat, spor, bilimsel vb. etkinliklere dayandırılmaktadır.

PISA ve TIMMS gibi uluslararası sınavlar, ülkelerin eğitim sistemleri hakkında bilgi edinmek için çok faydalı çalışmalardır. Ülkeler, bu sınavlar sayesinde eğitim sistemleri hakkında geribildirim almakta ve eğitim sistemlerini yeniden düzenleme fırsatı bulmaktadır. Araştırmacılar bir ülkenin eğitim sistemi hakkında yeterli bilgiye ulaştıktan sonra iyi ve kaliteli uygulamaların kendi ülkelerinde uygulanabilirliğine karar vermeye çalışırlar. Bu süreçte önce ülkelerin kültürel farklılık ve benzerlikleri detaylı şekilde incelenir ve daha sonra farklı ülkelerde etkisi ya da uygulanabilirliği tartışılır. Bu açından bakıldığında Singapur ve Türkiye bazı yönlerden benzer olsa da bazı yönlerden ise tamamen farklı dinamiklere sahip olduğu görülmektedir. Eğitim sistemleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde elde edilen sonuçların izlenmesi uzun zaman almaktadır. Eğitim sistemine müdahalenin hızlı etkilerini beklemek yerine, sistemin başarılı olması için gerekli koşulları yaratmak için sabırlı ve kararlı olunması gerekir. Değişikliğin sonuçlarını alıp değerlendirmeden yeni bir değişiklikten vazgeçilmelidir. Gelecek için plan yaparken 5, 10, 20 ve hatta uzun vadeli hedefler belirlenmelidir.

Eğitim sistemlerinin en önemli bileşeni ve uygulayıcısı olan öğretmenlik için istekli adaylar içinden uygun seçimlerin yapılarak ortaöğretim, lisans eğitimi ve devamında da uygulama odaklı lisansüstü eğitim verilmelidir. Öğretmenler hizmet öncesinde olduğu gibi hizmeti eğitim sürecinde de etkili ve sürekli eğitim almalıdır. Ayrıca başarı ve istek dengesi dikkate alınarak öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde ve özlük haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır. Eğitim yöneticiliği bir meslek olarak görülmeli ve sistem içinde yetiştirilmelidir. Singapur'da öğretmenlik mesleğinin orta öğretimde yönlendirme ile başladığı gibi Türkiye'de de geçmiş yıllarda bulunan ancak sonradan farklı okullara dönüştürülen öğretmen liseleri tekrar açılarak eğitim fakültelerine aday öğrenciler

yetiştirilmelidir. Günümüzün gerektirdiği öğretmeni yetiştirmek amacıyla ilgili birimler iş birliği yaparak ulusal ve uluslararası araştırmalardan ve karşılaştırmalardan yararlanılmalıdır.

KAYNAKLAR

Aksoy, E. & Gözütok, D. (2014). Amerika Birleşik Devletleri, Finlandiya, Singapur ve Türkiye'de Öğretmen Eğitimindeki Dönüşümler. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi,* 13(25), 23-46.

Aydoğdu İskenderoğlu, T., Erkan, İ. & Serbest, A. (2013). 2008-2013 Yılları Arasındaki SBS Matematik Sorularının PISA Matematik Yeterlik Düzeylerine Göre Sınıflandırılması. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT),* 4(2), 147-168.

Bakioğlu, A. & Göçmen. G. (2013). Singapur Eğitim Sistemi. (Ed.). Ayşen Bakioğlu. *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri* (127-155). Ankara: Nobel Akademik Yayınları.

Balcı, A. (2015). *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.

Battal, N. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi'nin Açılışında Yaptığı Konuşma, Eğitimde Yansımalar: *VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu*, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, 13-14.

Bozkurt, A., Çırak Kurt, S. & Tezcan, S. (2020). Türkiye (5-8. Sınıflar) ve Singapur (P5-6., S1-2. Sınıflar) Matematik Öğretim Programlarının Cebir Öğrenme Alanı Bağlamında Karşılaştırılması. *Pamukkale University Journal of Education,* 48, 152-173.

Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem Yayınları.

Büyüköztürk, S. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 28. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları

Çepni, S. (2010). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş.* 8. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları.

Demirel, Ö. (2010). *Eğitim Sözlüğü: İngilizce-Türkçe/Türkçe-İngilizce. Dictionary of Education*. 4. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları.

Erden, M. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Alkım Yayınları.

Ergun, M. vd. (1999). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Ocak Yayınları.

Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği. (Editör Y. Özden). Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara: Pegem A Yayınları.

Hacıoğlu, F. ve Alkan, C. (1997). Öğretmenlik Uygulamaları, Ankara: Alkım Yayınları.

Kavcar, C. (2003). Alan Öğretmeni yetiştirme, Eğitimde yansımalar: *VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu.* Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas, 10-12.

LPI (2020). Legatum Prosperity Index (Legatum Refah Endeksi). Erişim Adresi: http://www.prosperity.com/rankings. Erişim Tarihi: 12.03.2020.

Mazlum, M. M. (2017). Türkiye ve İtalya Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 14(1), 1141-1177.

MEB (1992). *Milli Eğitim Bakanı Köksal Toptan'ın TBMM 1993 Yılı Bütçe Konuşması*. Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları

MEB (1994). *Yaptıklarımız-Yapacaklarımız*. Ankara: DAYM Matbaası.

MEB (1995). *Millî Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik*.

MEB (2015). *PISA 2012 Ulusal Nihai Raporu.* Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı, Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

MEB (2016). Aday Öğretmenlerin Yetiştirilme Sürecine İlişkin Yönerge. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*. Sayı: 2702, 184-187.

MOE (Ministry of Education Singapore). (2014). *Speeches*. http://www.moe.gov.sg/ media/speeches /2014/05/26/opening-address-by-mr-heng-swee-keat-at-the-2014-international-association-foreducational-assessment-conference.php. Erişim Tarihi: 22.03. 2019.

NCEE (National Centre for Entrepreneurship in Education) (2015). *Singapore: Teacher and Principal Quality.* http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education -benchmarking/top-performing-countries/singapore-overview/ Erişim Tarihi: 22.03.2017.

OECD. (2020a). *Teachers' Salaries (Indicator).* Erişim Tarihi: 20.11.2020.

OECD. (2020b). *TALIS 2018 Results. Volume II: Teachers and School.*

Oğuzkan, F. (1998). Öğretmenliğin Üç Yönü, Ankara: Kadıoğlu Matbaası

Orakçı, Ş. (2015). Şangay, Hong Kong, Singapur, Japonya ve Güney Kore'nin Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi. 3(2),* 26-43.

Özonay, D. Z. (2004). Öğretmenlerin Adaylık Eğitimi Programının Değerlendirmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı,* 6–9 Temmuz 2004 Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.

Press Release on New Teacher Capacity Building Policy. (2014). http://www.moe.gov.sg/ media/press/2014/09/growing-our-teachers-building-our-nation.php Erişim Tarihi: 28.03. 2019.

Resmî Gazete (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. Tarih: 24 Haziran 1973 Sayı: 14574.

Sclafani, S. (2008). Rethinking Human Capital in Education: Singapore as a Model for Teacher Development. Washington, D.C.: Aspen Institute.

Şahin, M. (2015). Ülkemizde Öğretmen Eğitimi ve Sorunları. *Eğitimin Sesi Dergisi.* 52, 21-29.

Şahin, M. (2017). Öğretmen Görüşlerine Göre Hizmetiçi Eğitimin İşlevselliği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* (ASOS JOURNAL). 5 (52), 23-38.

Şahin, M. (2018). Öğretmenlerin Mesleki, Sosyal ve Ekonomik Koşullarına İlişkin Sorunları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (ASOS* JOURNAL*)*, 6(81), 103-115.

Teo, T. W. & Khoh, R. L. (Ed.). (2015). *Teaching Science in Culturally Relevant Ways Teaching Science in Culturally Relevant Ways: Ideas from Singapore Teachers*. World Scientific.

Türkoğlu, A. (1998). *Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri*. Adana: Baki Kitabevi.

Wallerstein, I. M. (2004). *World-Systems Analysis: An Introduction*. North Carolina: Duke University Press.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Comparative education aims to identify similarities and differences in the education systems of two or more countries, to explain facts and concepts, and to develop suggestions to improve the system. Countries want to take the chance to get feedback on similarities and differences by comparing their education systems with the education systems of different countries. Thus, it is possible to develop education systems in the light of the findings obtained as a result of the comparison of education systems. It can be said that the examination of the Singapore Education System and especially the teacher training sub-system, its comparison with the Turkish Education System and the development of suggestions according to the obtained findings are important for the Turkish education system. The main purpose of this study is to compare the teaching profession in Singapore and Turkey and determine their similarities and differences and to develop recommendations based on the results obtained.

Method: This research is a qualitative study. Literature search technique was used as data collection technique. In comparative education research, the method of comparison is as important as the subject of comparison. Two approaches can be used when making comparisons. The first of these approaches is the one-to-one comparison of the education systems of the countries according to certain criteria. Secondly, the education systems of the two countries are handled holistically and a comparison is made. In this study, the second approach was preferred. In this context, the information obtained as a result of the literature review on the teaching profession in Singapore and Turkey has been comparatively examined by considering various variables. Accordingly, firstly, information and findings about the teaching profession in the Singapore education system, the selection, appointment and professional development of teachers are included. Afterwards, information and findings about the teaching profession in Turkey, the selection, appointment and professional development of teachers are given. Then, the similarities and differences in the teaching profession of the two countries, the selection, appointment and professional development of teachers were analyzed and compared. Finally, in the light of the findings obtained in the study, inferences and suggestions for teacher training in the Turkish education system are presented.

Findings: There is an established system of teacher and administrator training and appointment in Singapore. The high prestige of teachers and the fact that the teaching profession offers some advantages increase the demand for the profession. According to the results of the research, teaching ranks in the top three in terms of professionalism in Singapore. A consistent policy is not followed in the teacher and administrator training and appointment system in Turkey. Inclusion of different practices in different periods creates negative results in the education system. The fact that the personal rights of teachers are not suitable for the conditions of the day also reduces the prestige of the teaching profession in the society.

Discussion, Conclusion and Suggestions: When Singapore and Turkey are compared, it is seen that Singapore is an island state and gained its independence after Turkey. Despite this, it is understood that it is in a better position than Turkey in terms of development and education level. From time to time, reform-like practices have been made in the teacher training system in Turkey since the republic. However, despite these positive practices, a permanent teacher training system has not been established yet. As a result, the search for a system in teacher training continues today. In Singapore, the most successful students in secondary education are admitted to teacher training schools, and teacher candidates are provided with a significant financial contribution during their education. It can be said that such a practice is not sufficiently or effectively included in the Turkish Education System. Although Singapore and Turkey are similar, they seem to have completely different dynamics in some aspects. When education systems are evaluated holistically, it takes a long time to observe products or outputs. Instead of waiting to get the results of the interventions in the education system quickly, it should be ensured that the necessary conditions for the success of the system should be created with patience and determination. Appropriate choices should be made among willing candidates for teaching, which is the most important component and implementer of education systems, and secondary education, undergraduate education and then practice-oriented graduate education should be given. Teachers should receive effective and continuous training during the in-service training process as well as before the service. In addition, taking into account the balance of success and desire, improvements should be made in the professional careers and personal rights of teachers.