

## A SZINGAPÚRI TANÁRKÉPZÉSI RENDSZER

**CZÓK BRIGITTA**

az Eszterházy Károly Egyetem Neveléstudományi Doktori Iskola doktorandusza  
czok.brigitta@uni-eszterhazy.hu

---

*Napjainkban a Szingapúrt a diákok eredményei alapján a világ kiemelkedő teljesítményű országai közé sorolják. Jelen tanulmány a szingapúri modellen belül csak a tanárképzés rendszerét igyekszik részletesen bemutatni, annak főbb tartalmi és finanszírozási jellemzőit, továbbá a kezdő pedagógusok lehetőségeit felvázolva. Szingapúrban a tanári pálya presztízse igen magas, a pedagógus pálya társadalmilag megbecsült. Ezért e munkában a rekrutáció, a tanári pályára való alkalmasság eldöntése, a reformtörekvések és a rendszer kritikája is görcső alá kerül. Magyar nyelven kevés elérhető szakmai forrás található a délkelet-ázsiai országról, így a szerző ezúton szeretné a pedagógus közösség elé tárnai kutatási eredményeit, ezúton is segítve a szakma fejlesztését.*

---

### Bevezetés

Magyar szemmel távoli és egzotikus. Évek óta nagyvolumenű nemzetközi mérések (PISA, TIMSS) „nyertese”. Sikeres diákok, elhivatott tanárok. Néhány hívószó, amelyekkel csupán a felszínt érintjük, amikor Szingapúr oktatási rendszeréről, helyzetéről értekezünk. De mi áll vajon mindezek mögött? Ha szingapúri Oktatási Minisztérium (MoE) honlapjára tévedünk, számos rövid, lényegre törő motivációs videó kelti fel figyelmünket és bizonyítja a fenti megállapítások igazságát. Szingapúr a világháború után az 1950-es években nehéz gazdasági helyzetből indult, és kitartó, fegyelmezett munkával ért el 21. századi globális oktatásstratégiai előnyöket Kelet-Nyugatot össze/kikötő városállamként. Jelen tanulmány a szingapúri pedagógusképzési rendszer struktúráját vázolja fel, annak tartalmi jellemzőivel, finanszírozási modelljével, tanártovábbképzésével kiegészítve. Majd a tanári pályáiv bemutatása, a rekrutáció, a pedagógusok megbecsülése és presztízse, illetve a jövőbeli reformok tárgyalása is sorra kerül, és tovább gondolkodásra késztet.

Szingapúr Délkelet-Ázsia egyik törpe városállama, Malajziától délre Indonéziától (Szumátra) északra helyezkedik el. Kicsi, 717 km<sup>2</sup> kiterjedésű földjén közel négymillió, többnyelvű és sokféle vallású lakos osztozik, akiket az előrehaladás és harmónia érdekében szigorúan számontartanak és irányítanak. A régi brit gyarmatból 1965-ben függetlenné vált országban többségében kínaiak (2 948 252 fő) élnek, malájokkal (530 710 fő) indiaiakkal (358 821 fő) és máshonnan (Európa, USA és Japán) betelepültekkel (128 013 fő) együtt (Szingapúri statisztikai adatok, 2017). A köztársaságot a *People's Action Party* (PAP), gyakorlatilag az egyetlen párt vezeti, mely az országot *Li Kuang-yao* több mint három évtizedes elnöklésével a nyomorból kivezette és a hangsúlyt a meritokráciára helyezte.

A modern pedagógusképzés története több nagyobb szakaszra osztható, melyben az 1950-1978-ig tartó időszak a helyreállításról („túlélés-vezérelt” oktatásról) szólt. 1950-ben alapították meg a Tanárképző Főiskolát (*Teachers’ Training College*, TTC), amely 1963-ra már a teljes pedagógusképzést tette lehetővé, azaz nemcsak egy szakot tanultak a jelöltek, hanem a hozzá tartozó tanítási módszereket és a tanári munkához szükséges ismereteket, így egy évtized múlva a TTC egyedüli Oktatási Intézetté (IE) vált. Az 1979-1990 közötti időszakot a hatékonyság-vezérelt oktatás időszakaként említik. Ez idő alatt, 1984-ben megalapították a Testnevelési Főiskolát (CPE) és 1989-ben már neveléstudományból doktorált tanárokat is ünnepelhettek. 1991-re az Oktatási Intézet (IE) és a Testnevelési Főiskola (CPE) összevonásával megszületett az Országos Oktatási Intézet (NIE), mely napjainkig az egyedüli hivatalos és törvényes szervezatként irányítja az oktatási rendszer összes szegmensét. Az 1990-es években fokozatosan fejlesztették a képzési kínálatot (IKT az oktatásban, művészeti nevelés, oktatásirányítás, alkalmazott pszichológiai mesterképzések). 1997 fordulópont volt a szingapúri oktatásban, ugyanis ebben az évben a 7. Nemzetközi Konferencia a Gondolkodásról (*7th International Conference on Thinking*) főszervezője lett és a „Gondolkodó iskolák, tanuló nemzet” (*Thinking Schools, Learning Nations*)<sup>30</sup> alapelve mentén újra írták az addigi tanterveket és 1998-ra a szingapúri oktatásban már úgy gondolták, hogy elérték a kívánt eredményeket.

A 2000-s évek eleje a pedagógusok szakmai fejlesztésére és a karriertervezésre helyezte a hangsúlyt és a NIE-n (az Országos Oktatási Intézet, *National Institute of Education* angol nyelvű rövidítése, a továbbiakban ezt a rövidítést használom) belül pedagógus- és oktatáskutatói központ alakult. A millenniumot követően a pedagógusképzésben is szerkezetváltás történt, ugyanis az addigi hagyományos tanszéki struktúra helyett áttértek a „mátrix” modellre, mely program-vezéreltté tette a tanárképzést, azaz különböző típusú interdiszciplináris programokkal tették átjárhatóbbá és könnyebben adaptálhatóvá, alakíthatóvá a rendszert.

2007-2012 között a rendszer a 3:3:3 *Roadmap* (ütemterv) stratégiája alapján haladt, amelyet 3 fő pillérre (*az oktatásban érintettek szükségletei, nemzetközi oktatáskutatásban való előretörés és a nemzetközi oktatási társaságokra hatás*), 3 alapvető stratégiára (*tanítás, kutatás, területi támogatás*) és 3 elérhető sikertényezőre (*helytállás, fogékonyság, minőség*) lehetett bontani (3:3:3: *Roadmap*, 2007). Ezt a stratégiát 2017-ben fejlesztették tovább. A további tervekről a Tanárképzés a 21. századra (*Teacher Education for the 21st Century* című jelentésben találhatóak részletek, a közeljövőben történő stratégiai lépések, megoldások leírásai (*TE 21*, 2017). A tervek között szerepel két strukturális változás:

<sup>30</sup> A mottó Goh Chok Tong akkori miniszterelnök és Teo Chee Hean oktatásügyi miniszter modellje, mely a Gardneri intelligenciaelméletre épül ( ezen belül a kritikus és kreatív gondolkodás fejlesztése a tanulók körében). Az implementáció hatásáról Vanithamani Saravanan (2005) írt tanulmányt.

kétéves mesterképzés bevezetése rövid ciklusú (PGDE) kimeneti rövidítéssel és az új 5 éves alapképzésből és mesterképzésből álló vegyes képzés programleírása.

A pedagógusképzés jelenlegi szerkezete és rendszere felvázolása előtt röviden az iskolarendszer kerül bemutatásra.

### **A szingapúri iskolarendszer vázlata**

A jó és hatékony oktatási rendszer mindig is alapvető oszlopa volt a gazdasági növekedésnek és ez fordítva is igaz. Szingapúrban a gyermekek 7 éves kortól kerülnek be az oktatásba, amely a hatéves általános iskolai oktatással kezdődik. Az óvoda vagy iskolai előkészítő nem kötelező és nincs is teljességben állami kézen. Az általános iskolai oktatás első négy évében az alapvető készségek, az írni-olvasni tudás, számolás elsajátítása áll a középpontban, valamint az angol nyelv (és az anyanyelv) elsajátítását erősítik, majd a két utolsó évében a tanuló érdeklődésének, képességeinek megfelelő „képzési tagozat” lehet specializálódni (matematika, angol és „anyanyelv”<sup>31</sup> irányában). Néhány kritika szerint már ez a besorolás erőteljesen meghatározza a diák jövőjét, ugyanis ezután már kizárólag az eredményei alapján választhat irányokat „felsőtagozatban” és középfokú tanulmányai során. Emellett vannak tehetségfejlesztő programok (gifted student education), amely a specializáción túl különböző szabadidős elfoglaltságokkal is fejlesztik a diákok képességeit. Hat év után a 12 éves tanulók általános iskolai kötelező vizsgát tesznek (PSLE), melynek eredménye határozza meg milyen képzési tagozaton (stream) haladhatnak tovább. A következő képzési intervallum 4-5 évet tesz ki, (13-16 évig) melyek Express, Normal Academic (N)(A) (gimnáziumot alapozza meg), Normal Technical (N)(T) (szakiskolai oktatást alapozza meg), Specialised School (főként művészeti vagy az „anyanyelvi” oktatás folytatása), Special Education (SNI iskolák) és Integrated program (SNI tanulók és szociálisan hátrányos diákok integrált oktatása). Ezen intézmények között van átjárhatóság különböző vizsgákkal. *György László* (2012) értekezésében a képzési tagozatokat (streaming) egy pozitív szegregációs módszerként értelmezi, ahol a differenciálás sokkal árnyaltabb és csökkenti a hátrányos helyzetben levők (többnyire malájok) teljesítménybeli lemaradását. Itt a szegregáció nem megbélyegzésről szól, hanem hogy segítsenek az oktatási rendszer által támasztott követelményeknek megfelelni különböző szociális háttérből érkező tanulókat (*György*, 2012). Másrészt a „visszatérő”

---

<sup>31</sup> Szingapúrban négy hivatalos nyelv szerepel: angol, maláj, kínai és tamil. Az angolon kívül az összes többi „anyanyelv” kategóriába sorolható és másodnyelvként kötelező az ismerete. Ez két irányú folyamat. Például egy kínai diák anyanyelven folytatja tanulmányait, ha erre specializálódik; de az oktatás fő nyelve az angol, így az számára kötelező. A másik irány pedig, ha egy angol anyanyelvű diák felvesz egy második „anyanyelvet” (pl.: kínait) és erre specializálódik, azaz utolsó két éven angol mellett kínai nyelvű tantárgyai lesznek kötelezően.

szingapúriaknak is esélyük adódik az oktatásban való részvételre, tanulmányaik folytatására. Az érettségi vagy szakma megszerzése a diákok után 2-3 éves egyetemi előkészítőn (*Junior Highschool /pre-university education*) vagy pedig technikus képzésben (*Institute of Technical Education*) folytathatják tanulmányaikat (*Education Statistic Digest*, 2017).

Végül a diákok a különböző szintű/típusú végzettség megszerzése után a munkaerő piacra az egész életen át tartó tanulás jegyében kerülhetnek be különböző munkakörökbe. A szingapúri gazdaságfejlesztő modell egy 3+1 lépcsős rendszerben épül fel, melynek egyik pontja, hogy az oktatáspolitikát folyamatosan a munkaerő kereslet igényeihez igazítják, megvalósítva egy pro-aktív ipar- és szolgáltatáspolitikát (*György*, 2012). Ezt a foglalkoztatási ráta is megerősíti, ugyanis a 25-64 év közötti szingapúriak 80,7%-a dolgozik és a 65 éves kor után is közel 26 százalékos a foglalkoztatottak aránya (*Ministry of Manpower: Labour force in Singapore advance release*, 2017), illetve a lakosság 66 százalékanak van középfokú végzettsége (*ESD*, 2017).

2016-ban 30 0008 pedagógus tanított Szingapúrban, akinek kétharmada nő, a még nem végzett tanárok 4384-en voltak. A pályára állított tanárok 80 százalékanak alapszakos diplomája mellett van valamilyen speciális végzettsége. A tanítási évek száma és a kor megoszlása szerint Szingapúr nagyon fiatal tanárokkal rendelkezik: közel 60 százalékanak 25-39 éves, akiknek maximum 10 éves tanítási tapasztalatuk van (*ESD*, 2017).

### Szingapúr pedagógusképzés struktúrája

*„Napjaink fiataljai a holnap állampolgárai és vezetői. Tudós tanárként te formárod nemzetünk jövőjét.”* Ilyen és ehhez hasonló mottókkal, bátorításokkal, motivációs videókkal találkozik az Oktatási Minisztérium és a NIE honlapján a tanári pályán gondolkodó fiatal. Szingapúrban tanárnak lenni brand és presztízs; szigorúan csak annyi tanárjelöltet vesznek fel, amennyire a rendszernek szüksége van (figyelembe véve a nyugdíjba vonulókat), így nagyon ritka jelenség a tömegképzésből fakadó pályaelhagyás jelensége.

Átlagosan 1500-2000 fő van a tanárképzésben és a minisztériumnak lejelentett nyugdíjba vonulók száma, az iskolák igényei és a hiányzó szakterület szerint irányítják a hallgatókat tanító, tanári pályára. Előfordulhat, hogy telítődik a pálya egy időre, viszont ilyenkor különböző programokkal, továbbfejlesztésekkel tartják a képzésben a pályára készülöket. Azokat a hallgatókat, akik ilyenkor a tanárképzésben vannak, más szakokra csoportosítják át. Ez nem azt jelenti, hogy végképp fel kell adniuk tanári szakjukat, csupán időszakosan specializálódnak és a későbbiekben visszakerülhetnek a tanári pályára. Például van, aki természettudományos területen biológia szakos tanárnak készül, de az átcsoportosítás folyamán mégis kutató biológus lesz belőle tanári képesítés nélkül.

Ilyen esetekben lehetőség adódik arra, hogy az eredetileg tanárnak készülő hallgatók más szakterületen helyezkedjenek el. Viszont nem vesznek kárba pedagógiai tanulmányaik, és nem fenyegeti őket a tandíj visszafizetés veszélye sem, mert önhibájukon kívül kerültek ki a tanárképzés rendszeréből. Amint a Minisztérium lehetővé teszi, rövidebb programokkal ismételten bekerülhetnek tanárjelöltnek a rendszerbe, és diplomát szerezve középiskolai tanárként helyezkedhetnek el.

A pedagóguspályára való jelentkezés feltételei szigorúak, a bekerülés többlépcsős fordulóban történik. Mindez azért történik így, mert Szingapúrban a tanárra egyfajta befektetésként tekintenek és mindent megtesznek a fejlesztésük érdekében, így a teljes képzés díját és a pályán maradást az Oktatási Minisztérium (MoE) finanszírozza különböző ösztöndíjak, programok és szerződések formájában. A jövőbeli tanárjelölteknek emeltszintű érettségivel kell rendelkezniük, amelyen belül az angol és matematika eredményeit figyelik hangsúlyosabban. Tanárképzés csak a NIE keretein belül történhet, ami a *Nanyang Technological University* egyik független intézményeként működik, szoros partnerségben az Oktatási Minisztériummal (MoE). Miután az egyetem első körben kiválasztotta a jelölteket, a minisztérium egy interjú keretében szűri ki a legjobbakat. Ekkor arra kíváncsiak, hogy a jelölt tényleg tisztában van-e a tanári pálya követelményeivel, céljaival, felépítésével, illetve, hogy megvan-e benne a mély elköteleződés a másik ember iránti segítségnyújtásra. (Erről rendkívül részletes több száz oldalas tájékoztatók, videók vannak a minisztérium honlapján.) Ezt különböző szituációs helyzetek megbeszélése során vizsgálják. Másrészt a jelölt portfólióval is készül, mely többnyire különböző témájú esszéit tartalmazza. Ezeket például tanári elhivatottságáról, saját pedagógiai céljairól, tanári példaképeiről, elképzelt jövőjéről írhatja.

A sikeres interjú után nem ér véget a megmérettetés, ugyanis a jelölteket a minisztérium pár hetes „előzetes” (untrained) iskolai gyakorlatra küldi, az egyetemi tanulmányok megkezdése előtt, egyrészt, hogy lássák, a gyakorlatban mit jelent tanárnak lenni (a gyakorlat során órákat figyelnek meg és párban tanítanak), milyen kihívásokkal találkozhatnak, tudnak-e hatással lenni a gyermekekre stb.; másrészt hogy gondolkodjanak el és egészítsék ki portfóliójukat különböző konkrét esettanulmányokkal, iskolai szituációkkal. A gyakorlat után az adott iskola vezetőitől, tanáraitól véleményt kérnek a jelentkezőkről, és kiválasztják a legmegfelelőbbeket. Ezután a NIE értesíti a felvett jelölteket és a minisztériummal közösen szerződést kötnek velük, ami azt jelenti, hogy a teljes képzés alatti havi fizetést és kedvezményeket kapnak, viszont ahány évre kötik a szerződést, annyi évig kötelező tanári „szolgálatban állni” a végzettség megszerzése után. Így például a 4 éves alapszak állami finanszírozásáért cserébe 4 évig kötelező iskolában tanítani. A nekünk talán riasztónak tűnő felvételi folyamat nemcsak a legjobbak kiszűrése miatt történik, hanem annak tudatosítása miatt is, hogy ha a képzés bármely pontján elbukik a hallgató vagy rájön, hogy mégsem ezt az utat szeretné választani, az összes ráköltött pénzt köteles visszafizetni a minisztériumnak.

Az egyetemre bekerült hallgatók kétféle programban, *Bachelor of Arts (Ed)* és *Bachelor of Sciences (Ed)*, vehetnek részt alapképzésen belül, amely 4 éves képzési folyamatot jelent. Ennek elvégzése után általános iskolai tanítóként vagy tanárként helyezkedhetnek el. Figyelnek azokra a már végzett tanárookra is, akik az érettségi megszerzése után taníthattak (többnyire idős tanárok, akik 1970-es években szereztek érettségit), de ha szeretnének fejlődni (és feljebb lépni) akkor van lehetőségük egy 2 éves program keretében alapszakos diplomát szerezni, amivel szintén csak általános iskolában taníthatnak.

Az alapszakos diploma az alapfeltétele a többi képzés elvégzésének, így, ha a tanárjelöltek középfokú intézményben szeretnének tanítani, egy 16 hónapos vagy némely esetben kétéves posztgraduális képzésben kell részt venniük (*Postgraduate Diploma in Education Programmes*, PGDE), hogy egy adott tantárgyra specializálódhassanak.

A fent említett végzettségek elegendőek a tanári státusz megszerzéséhez, ellenben sokan különböző specializációkat (track) választanak, és így fejlesztik tovább tanári kompetenciáikat, mivel az előrelépés nem az általunk ismert tanári életpályamodell alapján történik. A struktúra mélyebb megértését annak tartalmi jellemzői teszik lehetővé, amelyet a következő fejezetben mutatok be.

### **A pedagógusképzés tartalmi jellemzői**

„Azt kívánjuk biztosítani, hogy ez a program felkészítse őket a legmagasabb színvonalú, professzionális tanításra. Azt hangsúlyozzuk, mi történik az osztályteremben és nem annyira a nevelélméletet vagy filozófiát. A pedagógiai szempontokra fókuszálunk. Te elsősorban a *tanulók tanítója* vagy! Minden egyes feladatnak tantermi alapúnak kell lennie.” (*Tan Oon Seng, NIE igazgatójával készült interjú*)

A fent idézett interjúrészlet meggyőzően mutatja be a szingapúri tanárképzés főbb aspektusait: osztálytermi interakciók, gyakorlat- és tanulóközpontúság. Ehhez kapcsolódik, hogy az alapképzésbe bekerült hallgatók már egy előzetes iskolai gyakorlat után vannak és ott a tanítás gyakorlati oldaláról is tapasztalatot szerezhetnek. Fontos szempont a szingapúri egyetemen a közösségi lét és az önkéntesség, így a hallgatóktól elvárt, hogy egyetemi tanulmányaik mellett különböző klubokhoz kapcsolódjanak és önkéntes, illetve kutatói munkát is végezzenek. Az egyik ilyen pedagógusközösség a *The Meranti Project*, amely idős és tapasztalt tanárokkal való közös szakmai fejlesztést és a szupervíziót segíti. Az innovatív módszerek és érzelmi intelligencia fejlesztése főként a Jellem és Állampolgári ismeretek, illetve a multikulturális osztályokban való tanításhoz nyújt támogatást. A másik fórum a *Group Endeavours in Service Learning (GESL, é.n.)*, amely az egyetemen tanuló tanárszakos hallgatók csoportja, akik mentorálják az elsőéveseket, közös pályázatokat és projekteket írnak és a kötelező önkéntességi gyakorlatokat menedzselik. Ennek keretében korrepetálnak, szakköröket vezetnek,

a tehetséggondozásban vesznek részt, a fogyatékossgal küzdőket segítik a tanulásban vagy más pedagógiai jellegű tevékenységet végeznek. Az őket oktató tanároknak módjuk van azonosítani, hogy ki alkalmas tanári tevékenységre és ki kevésbé. Az oktatók pedig arra biztathatják a legjobb tanítási készségekkel rendelkező diákokat, hogy később majd választott pályájukon maradjanak, de alkalmasint hivatalos formában (például a közösségi munka értékelő szövegében) is rögzíthetik ezt a tényt. Aki kutatói vénáját kívánja erősíteni, szemináriumokon és workshopokon vehet részt, illetve URECA-n is indulhat (*Undergraduate Research Experience on Campus*, hasonlít a magyar TDK-ra). Sikerességét mutatja, hogy több mint 20 ezer tanárjelölt fordult meg náluk 2005 óta.

Az alapképzés négyéves, a képzésre a felvételi augusztusban van, és regisztráció után az őszi szemeszterben megkezdik tanulmányaikat a felvett hallgatók a következő tanulmányi rend szerint: szorgalmi időszak, felkészülési szünet (recess), vizsgaidőszak, szünet (ekkor kell a gyakorlatot teljesíteni). Minden egyes szemeszter az alábbi kurzuscsoportok szerint épül fel:

- multikulturális tanulmányok: ez csak a másodéven van, más tárgyaktól függetlenül kötelező teljesíteni;
- neveléelmélet (főleg csak alapelvek és iskolai gyakorlat tekintetében);
- szakmódszertan, tantervkészítés;
- szaktárgyak: egy fő- és egy melléktárgy kötelező (szakpárok);
- iskolai gyakorlat;
- kommunikációs gyakorlat és szakdolgozat felkészítő;
- egyéb akadémiai tárgyak: többnyire kötelezően ajánlott/választható tárgyak. Például aki bölcsész műveltségterületen van, annak kötelezően ajánlott felvenni valamilyen természettudományi kurzust, és fordítva is, a természettudományi műveltségterületen tanuló hallgatóknak bölcsész tárgyakat kell felvenni.

Nem fordul olyan elő, hogy egy félévben csak a szaktárgyi tudást bővítik és nincs módszertan vagy gyakorlat. Az iskolai gyakorlatok a képzés éveiben az alábbiak szerint épülnek fel:

1. *Első év*: kéthetes iskolai tapasztalatszerzés: egy hét általános iskolában és egy hét középiskolában. Többnyire óramegfigyelésből és óratervezésből áll, és ebben az időszakban kell megfogalmazni a mentortanár segítségével, hogy milyen pedagógussá szeretne válni a jelölt (tanító vagy tanár), milyen célokat szeretne elérni, milyen órákat szeretne tervezni.
2. *Második év*: öthetes iskolai gyakorlat, amely során a hospitálás és óratervezés mellett már pár konkrét tanítási órát is tart a jelölt. Ekkor reflektál az előző évben lefektetett pedagógiai céljaira és tanítására, kiegészíti óraterveit és megfogalmazza pedagógusi hitvallását. Ezt a gyakorlatot külföldön is el lehet végezni a NIE által ajánlott egyetemeken.

3. *Harmadik év*: Öthetes független tanítási gyakorlat, amely egy hét óramegfigyelésből és négy hét önálló tanításból áll. Ekkorra már saját stratégiákat, innovatív módszereket is kipróbálhatnak a jelöltek, és egyre jobban megerősödnek az előző években megfogalmazott pedagógus szakmai identitásukban. Ezt a gyakorlatot külföldön is el lehet végezni a NIE által ajánlott egyetemeken.
4. *Ötödik év*: tízhetes összefüggő tanítási gyakorlat, amely már több holisztikus feladatot is tartalmaz, azaz tanításon kívüli tanári feladatok elvégzésére, megszervezésére, keresztntantervi órák megszervezésére (*co-curricular activities*), társ-tanításra (*co-teaching*) is sor kerül. (NIE BA és BSC (Ed), 2017). A jelölt végső gyakorlati jegyét erre a gyakorlatra kapja.

A gyakorlatokat a minisztérium és a NIE irányítja, ők küldik ki a hallgatókat azokba az intézményekbe, ahol tudják őket fogadni. A hallgatók mentor vagy vezetőtanárukat az NIE-től, azaz az egyetemtől kapják és nem az adott iskola tantestületéből. A szingapúri tantestületek egyben nagyon erős tanulóközösségek is, aminek a része az új tanárok befogadása 4-6 fős kutatótanári csoportokba, így a hallgató az iskola tantestületének szerves részévé válik.

Az alapszakos diploma megszerzése után megkezdődik a kezdő tanár 4 éves közalkalmazotti szolgálata abban az iskolában, ahová az Oktatási Minisztérium kirendeli. (Általában oda rendelik, ahol az utolsó gyakorlatát végezte).

Ha egy tanár nagyon szeretne középiskolában tanítani, akkor részt kell vennie a 16 hónapos (testnevelés szakosoknak) vagy egy kétéves továbbképzésen. A kétéves időszak alatt szakpárja / műveltségterületei közül az egyikre specializálódik. A szemeszterek az alábbiak szerint épülnek fel:

- neveléelmélet (főként alkalmazott pszichológia);
- szakmódszertan;
- szaktárgy: ez két részre bomlik. Akik tanítók, választanak egy tantárgyat, amit felsőbb évfolyamokon taníthatnak. Ez a tárgy akár kívül is eshet eddigi műveltségterületükön. Aki pedig tanár, az az egyik szakján specializálódik tudományos területre.
- tanítási gyakorlat: a tanítási gyakorlat az első szemeszterben négy hét, majd a képzést egy tízhetes független, összefüggő tanítási gyakorlat zárja (*PGDE*, 2017).
- szakdolgozati felkészítés.

Ritka esetben az alapképzés alatt is számos buktató, akadály állhat a tanárjelöltek útjába, főleg, ha nem veszik komolyan pályafutásukat. Az egyik ilyen akadály, hogy a jelöltek egyszer mehetnek vizsgázni minden tárgyból. Gyenge teljesítmény esetén nincs lehetőség javításra, pl.: 2 érdemjegy 4-re javítása. Sikertelen teljesítés esetén pedig egyszer van még lehetőség felvenni az adott tantárgyat. Ha ekkor sem sikerül, többlépcsős eljárással indul meg, ami azt igyekszik

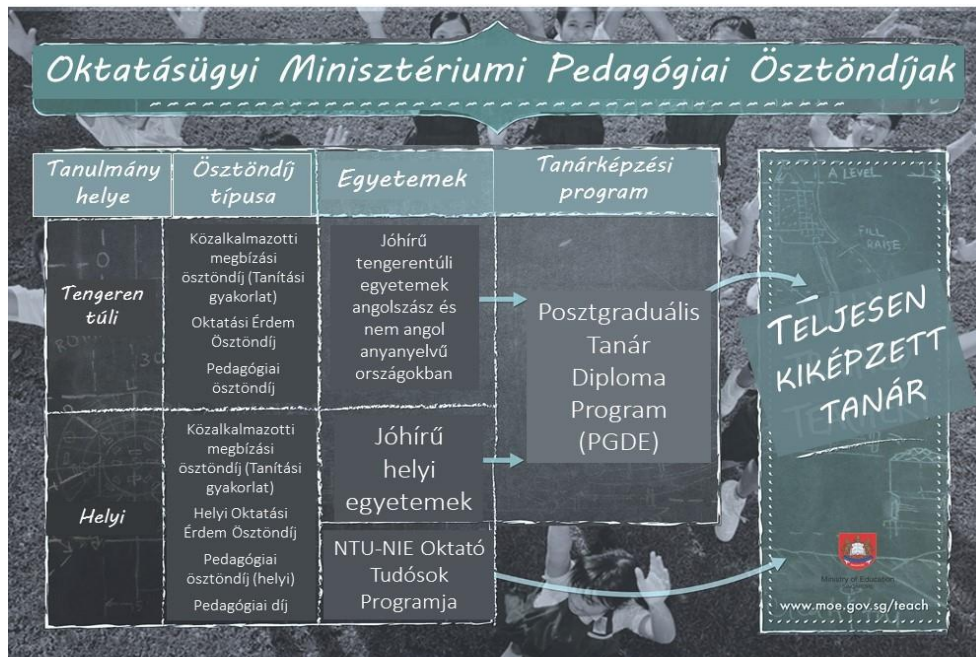


segíteni, hogy a hallgató bent maradjon a képzésben, és javítson a helyzetén. Első körben egy figyelmeztetést kap rossz tanulmányi eredményéért, amit egy próbaidő követ a következő félévben. Sajnos, ha ez idő alatt sem sikerül javítania, akkor a következő szemeszterben már elbocsátó levelet kap, ami ellen egy héten belül fellebbezhet. Ekkor kezdődik meg visszafizetési kötelezettségének kiírása.

Ha a jelölt egyetemi tanulmányaiban sikeres, de a tanítási gyakorlatán nem felel meg az iskola elvárásainak, akkor először a vezetőtanára kérelmére a NIE egy másik intézménybe helyezi a tanárjelöltet. Viszont, ha az új iskolában sem sikerül teljesítenie feladatait, a NIE elbocsátja a hallgatót és visszafizetési kötelezettséget ír ki számára. A következőkben a képzés finanszírozási modelljét és ösztöndíjait részletezem.

### A pedagógusképzés finanszírozási modellje, ösztöndíjak

Ahogy a bevezetőben már említésre került, a szingapúri tanárképzés és továbbképzés, illetve a tanulás ingyenesek (szolgálati időért cserébe) az Oktatási Minisztérium különböző ösztöndíjai, szerződési jóvoltából. A következő ábra az ösztöndíjak hálózatát szemlélteti.



1. ábra: Ösztöndíj típusok (forrás: Ministry of Education)

A fentiekből látható, hogy alapvetően két fő iránya van az ösztöndíjaknak (külföldi és belföldi), amelyekhez különböző kötelezettségek, szolgálatok (bond) társulnak, belföldön vagy külföldön végzett tanulmányok, tanítási gyakorlatok támogatására. Általában ezeket az ösztöndíjakat teljes képzések költségeinek fedezésére lehet kapni, amihez elvárt, hogy az ösztöndíjas „helyes jellemű”, kiváló vezetői adottságokkal bíró, tanítás iránt elkötelezett tanárjelölt legyen és kiváló tanítási gyakorlati érdemjegye legyen. Itt a szolgálati idő területenként változik: angol nyelvű országokba biztosított ösztöndíj után 6 évet, egyéb, más nyelvű országokba biztosított ösztöndíj után 5 évet, míg a Szingapúrban levő, de külföldi alapítású egyetemi tanulmány után 4 évet kell szolgálni.

Ehhez kapcsolódik még a *The Teachers' Work Attachment program*, ami lehetőséget ad már gyakorló tanároknak, hogy rövidtávú (pár hónapos) munkát végezzenek külső szervezeteknél (cégek), hogy szélesítsék perspektívájukat.

A sikeres ösztöndíjas tanárjelöltek és már gyakorló tanárok számára tanulmányaik teljes képzési díját kifizetik, emellett havi ösztöndíjat is kapnak ösztöndíjas tanulmányaik során, amely alapszakos hallgatók esetében 1600-2100 dollár körül (függ az évfolyamtól és a tanítási évek számától.), míg posztgraduális (PGDE) végzettséggel 3100-3500 dollár körül mozog. Érdekesség, hogy az „anyanyelvet” tanítók, azaz tamil, kínai és maláj, illetve művészettanárok ösztöndíja ettől eltér. 1-3 év képzés után 800 dollár, míg a diploma megszerzése után 2100 dollár.

A gyakorló tanároknak az ösztöndíjak mellett van egy teljesítményértékelő rendszer is (*Enhanced Performance Management System*, röviden EPMS), amelyet minden érintett komolyan vesz, hiszen a pedagógusok szakmai és anyagi előrelépésének ez a módja. Mielőtt ezt a 2000-es évekre bevezették Szingapúrban, minden tanárt alaposan kiképeztek minden elemére és minden vonatkozására. Az EPMS önértékelési és munkaértékelési - egyben pályatervezési eszköz vagy rendszer. Noha az EPMS lényegesen befolyásolja a fizetésemelési és előléptetési lehetőségeket, fő erőssége az, hogy a tanárok bíznak abban, hogy a rendszer elsősorban a szakmai fejlődésüket támogatja. Az EPMS keretében a tanárok évente konzultálnak az erre a feladatra speciálisan képzett oktatásvezetőkkel. Minden évben megtárgyalják, hogy az előző évben milyen szakmai fejlesztéseken és milyen személyes fejlődésen ment keresztül az adott tanár, és mindezek tükrében együtt alakítják ki a következő év fejlesztési tervét. Ezen a rendszeren keresztül van lehetőségük a tanároknak a bónuszokat és előléptetéseket is figyelemmel kísérni, ugyanis az értékeléstől függ az előmenetelük (*Scalfani, 2008*).

Évente 10-30 százalékkal nő a tanárok fizetése a pályán eltöltött idő és a teljesítményük függvényében. A fizetésemelés nem jár mindenkinek automatikusan, hanem csak azoknak, akik „rendkívül elkötelezetten dolgoznak és képességeik maximális fejlesztésén fáradoznak” iskolai munkájuk során. Négy fő „lépcsőfok” van a tanári ranglétrán: szenior tanár, vezető tanár, mestertanár és vezető

mestertanár. Az EPMS dokumentációjára támaszkodva az iskola díjazhat egyéneket és tanári csoportokat is kreativitásuk, szakértői tudásuk elismeréseként. Az egyes pedagógusok munkájáról szóló éves jelentések nemcsak a tanár teljesítményét értékelik, hanem különböző hivatali szervek véleményezése alapján a tanár jövőbeli potenciáljáról is szó esik (*Current Estimated Potential*). A döntést az előrelépésről a szenior tanárok, egyetemi NIE vezetők, szakfelügyelők<sup>32</sup> és a minisztériumi tanácsadók közösen döntenek el. Szingapúrban több tanítási munkát segítő szakember is van a különböző track-ek miatt, akik a pedagógus előmenetelét segítik: szenior tanárok, évfolyamfelelősök, szak módszertanosok és szaktárgyi szakemberek, EPMS segítők és minisztériumi tanácsadók.

Ahhoz, hogy az előzőekben említett ösztöndíjrendszert és finanszírozást megértsük a szingapúri társadalombiztosítási rendszer kontextusába kell helyezkednünk. Már az 1950-es években létrejött egy egyéni számlához kapcsolódó tőkefedezeti rendszer a *Central Provident Fund* (CPF), amely az egyén és család felelősségvállalására épül, és a juttatásokat az egyén befizetései határozzák meg. A tagság minden állampolgárnak kötelező és a jövedelem bizonyos hányadát ezekre a számlákra kell továbbítania (György, 2009). Ehhez hasonló számla az *EDUSAVE* is, amelyet 1993-ban az Oktatási Minisztérium hozott létre ösztöndíjai utalására és az oktatásra fordítandó összegek megspórolására (*EDUSAVE, MoE, é.n.*).

A pedagógus életútja során a CPF mellett egy CONNECT (*Continuity, Experience and Commitment*) alapba is fektethet, ami 3200-6200 dolláros évi díjazású és a nyugdíj fedezésére szolgál (olyasmi, mint nálunk a magánnyugdíj pénztár), de bizonyos részeit fel lehet használni a nyugdíjazás előtt is. Emiatt, vagyis a megtakarítási vagy befektetési kedvezmények miatt is választják sokan a pedagóguspályát, hiszen kiszámítható tervezést tesz lehetővé a jövőbeli célok eléréséhez (Scalfani, 2008).

### **A pályakezdő pedagógusok beilleszkedése**

A pedagógusképzési struktúrának és tartalmi jellemzőinek részletezésekor már említésre került, hogy Szingapúrban nincs a magyar pedagógus életpályamodellhez hasonló rendszer, habár egyes elemeiben találhatunk hasonlóságokat (pl.: portfólió, készítése, a pályán történő előrehaladás, a karrierfokok megléte), de maga a kontextus más.

A kezdő tanárokat alapszakos diplomájuk megszerzése után az Oktatási Minisztérium kirendeli abba az iskolába, ahol szükség van rájuk. Arra is van lehetőség, hogy a tanár válassza meg az iskolát, ahol dolgozni szeretne, ebben az esetben azonban az iskola vezetőségének kell kérelmezni a Minisztériumban, hogy alkalmazhassa őt. Ha a vágyott iskolában nem a műveltségterületének/szakjának

---

<sup>32</sup> Nem azonos a nálunk ismert szaktanácsadóval.

megfelelő munkakört kellene ellátnia a pedagógusnak, az iskola kezdeményezheti a tanár beiskolázását arra a szakterületre, ahol a munkájára szükség van. Ez utóbbi elég ritka jelenség, mivel az Oktatási Minisztérium, a NIE és az iskolák elég szoros együttműködésben dolgoznak, és ha egy iskola már „kiszemelt” egy jelöltet, az általában ott kezdi meg gyakorlatait az egyetemi tanulmányai alatt. Ez már az iskolának is egy befektetés, és megkönnyíti az újonnan érkező tanárok bevezetését az iskolai mindennapokba. Az első tanítási évben a kezdő tanárok 80%-os óraterhelés mellett dolgoznak, mert a fennmaradó 20 százalékban az iskolai tanári kutatócsoport egyikében más tanárok órát látogatják, és különböző terveket írnak. A kezdő pedagógus egy szenior tanárt mentorául választhat, akivel gyakran konzultál továbbhaladásáról. De itt a támogatás nem ér véget, mert az egyetem és a minisztérium is küld tanácsadókat és szakembereket a kezdő tanár támogatására.

Ebből is látható, hogy minden segítséget megadnak a kezdőknek, panaszra nem lehet okuk, és az is, hogy a fejlődésbe, a professzionális tanításba vetett hit hiányát nem tolerálják. Már végzett, pályakezdő tanárokat is eltanácsolhatnak jellemhiba miatt. *Scalfani* vizsgálódásai szerint ez elég ritka jelenség és csak néhány embert érintett eddig, akiket a megbecsülés és tisztelet hiánya, a diákokkal szembeni helytelen magatartás, rossz pénzügyi gazdálkodás és rasszista megnyilvánulások miatt bocsátottak el (*Scalfani*, 2008).

A szingapúri tanárok munkaideje reggel 7-től délután 5-ig tart, és többnyire 32 fős osztályokban tanítanak. Kora reggel és délután van lehetőség a közös tanári megbeszélésekre, társ-tanítás megszervezésére. A kezdő tanárral mindig közlik, hogy pontosan milyen teljesítményt várnak el a diákoktól és sokszor sokkal többet várnak el, mint ami saját tanítási tapasztalatuk alapján reális, hiszen az új tanár fiatalabb és innovatívabb, így könnyebben teljesíti a kitűzött célokat. E kihívások által is ösztönzik a kezdőket arra, hogy tegyenek meg mindent a tanulók előrehaladásának érdekében.

A kezdő tanároknak a személyes segítség mellett online támogatást is nyújtanak. Ilyen például a *The Singapore Teaching Practice* (STP) portál (*Wong Siew Hoonggal készült interjú*, 2017), ahol szakterületek szerint a legújabb feladatbankokat, adaptációkat, elméleti megfontolásokat találhatják. A rendszerhez a Minisztérium és a NIE ad hozzáférési jogosultságot, magánemberként nem lehet regisztrálni a portálra. Mivel egy tanár portfóliója egész pályafutása során épül, nem pedig egy adott előrelépéshez szükséges, a weboldal ennek építésében nagy segítséget nyújt. Fontos szempontként jelenik meg a *visszacsatolás*, azaz bármelyik kipróbált feladathoz, módszerhez saját, konkrét esettanulmányokat írhatnak a pedagógusok, illetve a kezdő tanárok kritikus, kreatív gondolkodásának megnyilvánulását el is várják.

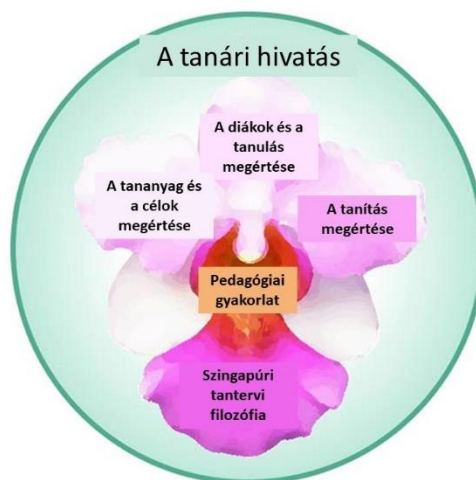
Akadnak még további fejlődést szolgáló felületek, fórumok, egyesületek, amelyek minden tanár fejlődését szolgálják. A következő fejezetben a továbbképzés lehetőségeivel foglalkozom.



## A tanártovábbképzés rendszere

Szingapúrban az élethosszig tartó tanulást komolyan veszik és egy rendkívül fegyelmezett, szabályozott életpályatervet készítenek, nem csupán a pedagógusok számára. Az alapszakos diploma és egyéb specializációkelvégzése önmagában még nem bizonyítja a megkívánt motiváltságot a pályán maradás szempontjából. Szingapúrban a diploma megszerzése nem a tanulási folyamat végét jelzi, ami után már csak kötelezettségként tekintenek a további lehetőségekre, hanem egy útbaigazító, iránymutató táblaként írható le.

A szakmai alázatot és elköteleződést folyamatosan fenntartja a szingapúri tanárokról alkotott, számunkra „vátesszi” kép rendkívül magas elvárásokkal. Ennek egyik érdekes szimbóluma a szingapúri nemzeti virág, az orchidea képében jelenik meg (2. ábra), amely szerint a tanári szakma magva a pedagógiai gyakorlat. Ezt szirmokként körülölelik az adott tantárgy oktatási céljának megértése, a tanuló és tanulás megértése, a tanítás megértése és a szingapúri tantervfilozófia. Úgy gondolják, hogy mindezeknek egyszerre szükséges megjelenniük az osztályteremben, így lesz elérhető a hatékony tanítás és tanulás. Az orchidea egyben azt is jelképezi, hogy a szingapúri tanárok ne feledjék el környezetüket, amelyben gyakorolják a tanítás mesterségét.



2. ábra: A tanítás, mint professzió (forrás: Ministry of Education, Singapore Teaching Practice, é.n.)

Az oktatási rendszer három fő karrierlehetőséget (track) biztosít a tanári pályán maradásra és a motiváció fenntartására: *tanításban való kiválóság*, mint mester (Nem azonos a Magyarországon ismert mesterpedagógus kategóriával.) vagy

szenior pedagógus; vezető, mint például igazgató vagy klasztervezető<sup>33</sup> és *speciális oktató*, mint pl.: gyógypedagógus, szociálpedagógus stb.



3. ábra: Pedagógusi karrierlehetőségek (forrás: Ministry of Education, Career Information, é.n.)

Ezekbe a programokba a felvétel előfeltétele az alapszakos diploma, és a szükséges képzés hossza a pár hónapostól a kétéves továbbképzésig is terjedhet.

A tanítási kiválóság „karrierútján” a pedagógus mesterszakra és doktori programokra jelentkezhet a pedagógus, ahol kutatói készségeit akadémiai környezetben fejlesztheti tovább. A mesterképzés kétéves, a doktori folyamat 2-5 év között ingadozik. Arra, aki ezt az irányt választja, az akadémiai utánpótlás egyikeként tekintenek. Természetesen vannak rövidebb idejű programok is, amelyek bizonyos módszertani fejlesztést vagy a szaktárgyi tudás bővítését célozzák (*NIE honlapja, Higher degrees, é.n.*).

A vezetőképzés után van lehetőség az oktatásirányításba bekapcsolódni, akár szaktárgyfelelősként vagy munkaközösség vezetőként, később esetleg minisztériumi tanácsadóként. Az iskolák felépítésén és hálózatain, kapcsolódásain túl a vezetőképzésben résztvevők az innovatív gondolkodás, oktatáspolitikai, gazdaságtan területén is szerezhettek új ismereteket, készségeket (*NIE, Leadership program, é.n.*).

<sup>33</sup> Szingapúrban az iskolákat klaszterekbe szervezik, amely kb. 6-10 iskola szoros együttműködését jelenti.

A speciális oktatás a fogyatékkal élők és a sajátos nevelési igényű (SNI) diákok fejlesztését helyezi előtérbe. Szingapúrban a gyógypedagógia a neveléstudomány területéhez tartozik.

A minisztérium által lefektetett karrier utak (track) mellett számos más lehetőség adódik a szakmai kapcsolatok fejlesztésére. Ahogyan tanárjelöltként különböző fórumokon önkénteskedhettek, már végzett szakemberként támogathatják ezen közösségek munkáját. Emellett vannak más egyesületek, szervezetek, ahol kollégáikkal együtt fejleszthetik tovább szakmai profiljukat. Az egyik ilyen szerveződés a *The Academy of Singapore Teachers* (AST), amely a praktizáló tanárokat gyűjti egybe, megerősítve azt, hogy további munkájuk során sincsenek egyedül, illetve önkéntes alapon szervezhetnek szakmai fórumokat, ahol más iskolákban dolgozó kollégáikkal oszthatják meg tapasztalataikat.

A szervezet célja, hogy főként a szaktárgyi tudást és a pedagógiai tartalmakat bővítse, publikációs lehetőséget adjon azoknak a tanároknak is, akik nem kívánnak mester vagy doktori képzésre menni, de szívesen megosztják tapasztalataikat ebben a formában is. Egyik ilyen gyűjtemény például az *i.d.e.a.2*, amely évente kétszer jelenik meg és a gyakorlatokra, módszerekre helyezi a hangsúlyt. „A belső hang” (*The Voice Within*) havonta megjelenő kiadvány pedig etikai, morális kérdésekkel foglalkozik, amivel inspirálni kívánja a pedagógusokat. Ilyen és ehhez hasonló szervezeteken belül van arra is lehetőség, hogy az Oktatási Minisztérium (MoE) felé ajánlásokat fogalmazzanak meg (mint egy szakszervezet) a jövőre nézve.

Szingapúrban talán a világon a leglátványosabban alakultak ki a tudományos elmélet és a mindennapi praxis közötti hálózatok. Habár a rendszer elsőre egy kontrollált, felülről vezérelt, centralizált oktatási rendszernek tűnik, ezt inkább egyfajta keretnek lehet felfogni, amelyet a szakemberek, a pedagógusok hálózatai töltenek fel tartalommal.

Mivel a pedagógusi professzió a mérnökökével egyenértékű presztízzsel bír, a rekrutáció is könnyebben megy. Ezzel foglalkozom a következő fejezetben.

### **A tanári pálya megbecsülése, presztízse, vonzóvá tétele**

„Mi Szingapúr tanárai fogadjuk, hogy hűek és igazak leszünk küldetésünkben, hogy a legjobbat hozzuk ki diákjainkból. Példamutatóak leszünk az elköteleződésben és arra vezetjük és neveljük diákjainkat, hogy jó és hasznos állampolgáraivá váljanak nemzetünknek. Életünk végéig folytatjuk tanulmányainkat és a tanulás szeretetét átadjuk a minket követő diákoknak. Meg fogjuk nyerni a szülők és a közösségek bizalmát, támogatását és együttműködését, hogy képessé tegyenek bennünket küldetésünk teljesítésére.” (*Részlet a tanári esküteléből, Teachers' Pledge, é.n.*)

Európai fülnek kissé szokatlanul hangzik a fenti fogadalom, különösen, ha ez a minisztérium honlapján is megtalálható, mint ahogy sok minden más is, szinte minden, ami a tanári pályával kapcsolatos. Részletesen tanulmányozva a honlapot, feltűnő a nyelvezete, amely egy nagy családként, bajtársi közösségként, vagy



rendkívül elhivatott szakemberek hálózataként vetíti elénk a szingapúri életet. A fontos tartalmak mellett tanárokkal készített interjúk, konkrétan leírt esetek, állásajánlatok sorakoznak rendszerezetten és szinte minden aloldalon egy-egy motivációs videó vagy rövid snittek hozzák közelebb az emberhez a tanári mindennapokat. Talán jogosan mondhatjuk, hogy így könnyű, hiszen iszonyatos összegű pénzeket áldoznak az oktatás berkeinek szépítésére és a bennük sétálók fejlesztésére.

2015-ben Oktatáskutató- és fejlesztői Intézettel együttműködve „*Új stratégia a pedagógus pálya hazai népszerűsítésére*” című projekt keretében ezt a kérdéskört már kutattuk, amelyben Szingapúr is a kiválasztott országok között volt.

Győri János (2015) szerint a köztársaság a legegységesebb képet tárja elénk a tanári pálya vonzónak tétele, a tanárrekrutáció, tanárképzés, tanári munkába állás és a pályán tartás szempontjából. Szingapúr évtizedek óta a tudásalapú gazdaság megteremtésén fáradozik, illetve, jórészt már meg is teremtette azt, ami nyilvánvalóvá teszi mindenki számára a tanári pálya kulcsszerepét a társadalom egészségének jövője szempontjából. Mindenki belátja, hogy fontos az, hogy a legrátermettebbek dolgozzanak az iskolákban a legmegfelelőbb, leghatékonyabb tanítási módszerekkel.

Ilyen társadalmi kontextusban és a fentebb is taglalt előnyök miatt nem meglepő, hogy sokan szeretnének pedagógusok lenni, de mégsem bízzák a véletlenre, hogy kit engednek be a pályára és az hogyan állja meg a helyét. Szingapúrban inkább azon kell fáradozni, hogy a tanári szakma megtartsa vonzerejét és a pedagógusok elkerüljék a kiégést és megakadályozzák a pályaelhagyást. Ezt hívatott segíteni az EMPS értékelő rendszer, amelyet az előzőekben részleteztem, ami egy olyan felület, ahol minden egyes tanárral személyesen foglalkoznak, mivel az országban felismerték, hogy a pedagógusoknak szüksége van a folyamatos és személyes támogatásra, hogy ne válhasson általánossá a kiégés jelensége. A pedagógusok támogatása nemcsak a kezdeti fázisban értékes, hanem arra helyezi a hangsúlyt, hogyan őrizték meg a szakma szempontjából legértékesebb munkaerőt több évtizedes tapasztalat után is.

A szakmai fejlesztés mellett az élet más területén is adnak kedvezményeket a tanári pályán maradóknak: orvosi és fogorvosi kedvezmények, kormányzati nyaralóházak használata, köztisztviselői csoportos biztosítások (POGIS), sürgős személyes ügyek elintézése (fizetett szabadságon kívül 10 munkanap szabadnapot lehet kérelmezni hirtelen bekövetkezett, sürgős ügyek rendezésére), vakációk (12 hetes szünidő, amely idő alatt többnyire külföldön vannak és ez idő alatt nem lehet őket semmilyen munkára behívni (*Salary scale for general education officer*, é.n.).

Ahogy a fogadalomban is olvasható, a szingapúri tanárokat mélyen áthatja az az érzés, hogy ők egy nagyon komoly és értékes professzió képviselői, egyben annak a letéteményesei, hogy ez a jövőben is így legyen, az egyes egyének, társadalmi csoportok és az egész társadalom jóléte, integrációja és fejlődése, emelkedése érdekében. E nagyon szisztematikusan felépített szakmai öntudat ugyancsak fontos

szerepet játszik abban, hogy a tanári pályaelhagyás nemigen jellemző Szingapúrban (Győri, 2015).

### A jelenlegi rendszer kritikája, reformtervek

Talán az eddig olvasottakból is kiderült, hogy a rendszer kritikája vagy reformtervei nem elkülönülő egységként jelennek meg az oktatási rendszerben, hanem mintegy a rendszer részét képezik. Épp ezért sokszor a rendszert az a kritika éri, hogy túlszervezett, nyomasztó, versengő, merev és túl sok kemény munkával jár. De megéri (Li Hszien Loonggal készített interjú, 2014). Legalábbis akik Szingapúrban élnek így gondolják, hiszen a rendkívül szabályozott társadalmi rend csak így tartható fenn (pl.: tilos rágózni stb.). Közben azok, akik élnek a külföldi képzés lehetőségével, már egészen másképp gondolják, mert van összehasonlítási alapjuk. Ők úgy vélik, hogy a jelenlegi szingapúri rendszer nem fogja megállni a helyét a jövőbeli kihívásokkal, új technológiai trendekkel szemben, melyre a rendszer nem ad válaszokat a mai napig, és féltő, hogy egy idő után már nem lehet a tanulás szeretetére bízni mindent. Másrészt a közoktatásban a képzési tagozatok (stream) standardizált vizsgái, a korai, képességek szerinti szelekció épp a gyermekek kibontakozó kreativitását öli meg és egy sajátosan felépített elitista kasztot épít fel.

Annak ellenére, hogy a szingapúri oktatás nemzetközi méréseken világvonalbeli helyen szerepel, a szingapúri tanítási módszerek elavultak (pl.: fejben számolás memorizálással (Kozma, 2015)). A külföldön tapasztalatot szerzett szingapúri pedagógusok szerint azonban kisebb reformokkal Szingapúr minden területen felvehetné a versenyt bármely vetélytársával. Talán az Oroszlánváros már látja a közelgő nagymértékű reform jöttét, a vele járó hatalmas munkát, de most egyelőre még kiélvezi és erőt merít a nemzetközi méréseken elért sikereitől kapott elismerésekből.

### Irodalom

- 3:3:3: Roadmap, 2007: <https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/nie-files/333-roadmap-2007---2012.pdf?sfvrsn=2> Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- Despite criticisms, education system delivers, says PM Lee. <https://www.todayonline.com/singapore/despite-criticisms-education-system-delivers-says-pm-lee> Letöltés ideje: 2018. 03. 14.
- EDUSAVE: <https://www.moe.gov.sg/education/edusave> Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- Education Statistic Digest (ESD, 2017). Ministry of Education. Singapore [https://www.moe.gov.sg/docs/default-source/document/publications/education-statistics-digest/esd\\_2017.pdf](https://www.moe.gov.sg/docs/default-source/document/publications/education-statistics-digest/esd_2017.pdf) Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- Group Endeavours in Service Learning (GESL): [http://www.nie.edu.sg/our-people/programme-offices/office-of-teacher-education/group-endeavours-in-service-learning-\(gesl\)](http://www.nie.edu.sg/our-people/programme-offices/office-of-teacher-education/group-endeavours-in-service-learning-(gesl)) Letöltés ideje: 2018. 03. 13.

- György László (2012): A társadalmi felzárkózás egyes gazdaságpolitikai aspektusai. Doktori értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem. <https://repozitorium.omikk.bme.hu/bitstream/handle/10890/1177/ertekezes.pdf?sequence=1> Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- György László (2009): Szingapúr. In: Veress József (szerk.): Gazdaságpolitika a globalizált világban. Typotex, Budapest. 401–416.
- Győri János (2015): Szingapúr. <http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/szingapur.pdf> Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- Kozma Tamás (2015): Például Szingapúr. *Educatio*, 2. sz. 2–8.
- Ministry of Manpower: Labour force in Singapore advance release 2017 <http://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2017/1130-labour-force-in-singapore-advance-release-2017> Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- Ministry of Education, Career information, (é.n.): <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information> Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- Ministry of Education Teachers' Pledge: <https://www.moe.gov.sg/about> Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- NIE BACHELOR OF ARTS (EDUCATION) BACHELOR OF SCIENCE (EDUCATION), 2017-18: [http://www.nie.edu.sg/docs/default-source/ote-documents/programme-booklets/babsc\\_programmes\\_ay2017-2018\\_as-at-30-january-2018\\_web-version.pdf?sfvrsn=0](http://www.nie.edu.sg/docs/default-source/ote-documents/programme-booklets/babsc_programmes_ay2017-2018_as-at-30-january-2018_web-version.pdf?sfvrsn=0) Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- NIE PGDE: Postgraduate Diploma in Education (PGDE) Programme Handbook [http://www.nie.edu.sg/docs/default-source/ote-documents/pgde\\_docs/pgde-handbook-december-2017-as-at-31-jan-2018.pdf?sfvrsn=2](http://www.nie.edu.sg/docs/default-source/ote-documents/pgde_docs/pgde-handbook-december-2017-as-at-31-jan-2018.pdf?sfvrsn=2) Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- NIE Higher degrees (é.n.): <http://www.nie.edu.sg/higher-degrees/> Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- NIE Leadership Program (é.n.): <http://www.nie.edu.sg/higher-degrees/> Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- Salary scale for general education officer (GEO, é.n.): [https://www.moe.gov.sg/careers/teach/salary-benefits/salary-scale-for-general-education-officer-1-\(geo-1\)#insurance](https://www.moe.gov.sg/careers/teach/salary-benefits/salary-scale-for-general-education-officer-1-(geo-1)#insurance) Letöltés ideje: 2018. 03. 14.
- Saravanan, V. (2005): 'Thinking Schools, Learning Nations' Implementation of Curriculum Review in Singapore. *Educational Research for Policy and Practice* (2005) 4: 97–113. <http://www.thinkingschoolsinternational.com/site/wp-content/uploads/2012/02/%C5%92Thinking-Schools-Learning-Nations%C2%B9-Implementation-of-Curriculum-Review-in-Singapore.pdf> Letöltés ideje: 2018. 03. 15.
- Scalfani, S. (2008): Rethinking Human Capital in Education: Singapore As A Model for Teacher Development. The Aspen Institute <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/files/content/docs/education/SingaporeEDU.pdf> Letöltés ideje: 2018. 03.14.
- Szingapúri statisztikai adatok, 2017: [https://data.gov.sg/dataset/resident-population-by-ethnicity-gender-and-age-group?view\\_id=8ff89d3f-48c8-46e4-8a4d-a8b9f152976f&resource\\_id=f9dbfc75-a2dc-42af-9f50-425e4107ae84](https://data.gov.sg/dataset/resident-population-by-ethnicity-gender-and-age-group?view_id=8ff89d3f-48c8-46e4-8a4d-a8b9f152976f&resource_id=f9dbfc75-a2dc-42af-9f50-425e4107ae84) Letöltés ideje: 2018. 03. 15.

- Singapore Teaching Practice (é.n.): <https://www.moe.gov.sg/about/singapore-teaching-practice> Letöltés ideje: 2018. 03. 13.
- Tan Oon Seng, NIE igazgatójával készült interjú <http://ncee.org/2016/11/singapores-world-class-teacher-education-organization-the-national-institute-of-education/> Letöltés ideje: 2018. 03.13.
- TE21 (Teacher Education for the 21st Century): [https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/te21\\_docs/te21-online-version---updated.pdf?sfvrsn=2](https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/te21_docs/te21-online-version---updated.pdf?sfvrsn=2) Letöltés ideje: 2018. 03. 12.
- Wong Siew Hoonggal készült interjú, (2017) : [http://www.straitstimes.com/singapore/online-platform-for-teachers-to-share-and-learn-teaching-practices?login=true&xtor=CS3-18&utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social-media&utm\\_campaign=addtoany](http://www.straitstimes.com/singapore/online-platform-for-teachers-to-share-and-learn-teaching-practices?login=true&xtor=CS3-18&utm_source=facebook&utm_medium=social-media&utm_campaign=addtoany) Letöltés ideje: 2018. 03. 14.