

## \* 師資培育小辭典 \*

## 英國教師培訓政策（1980~2010）

張繼寧

（國立臺灣師範大學教育研究所博士班）

自 1980 年代以來，英國的教師培訓政策受到新右派論述的影響，呈顯出新專業主義的走向，一方面使教師資格的取得較具彈性，另一方面國家的介入與管理卻更為嚴格，期能透過政府由上而下的中央管制策略，來培養出國家認可、具備良好素質的職前教師。基本上，英國教師培訓政策，自 1980 年代以來，可以 1994 年「師資培訓局」之成立、2005 年擴充為「學校訓練發展局」，區分為三個時期，茲扼述如下。

## 一、英國早期的師資培訓（1980~1994）

1980 年代初期，英國的師資培訓仍以大學本位的培訓為主，進行師資培訓的傳統大學，主要提供職業訓練及傳統教育理論的相關課程，不需經由品質的控管，即可獲得來自中央補助的經費。直到 1980 年代中期，面臨到諸如學校績效表現差、學童輟學率高於歐洲平均值、工商團體代表抱怨畢業生素質不佳、初任教師（initial teacher）培訓的標準不夠完備等輿論壓力，促使保守黨政府開始介入各州教育，設立課程標準且收回各校獨立自主的權利。1988 年的教育法，明文建立中小學的國定課程，從此之後，中央對地方教育的影響性延續至今。

1990 年 Sheila Lawlor 博士的研究報告：《*Teachers Mistaught: Training in Theories or Education in Subjects*》，指出當時的教師培訓仍以理論訓練為主，如社會學、心理學等，而非專業的學科知識，致使大學的教育科系產出一群先備能力不足的新手教師，引發各界對於教師培訓過程和教師素質的關切及討論。有鑑於此，英國政府在 1993 年提出師資培訓教育白皮書，計畫提高初任教師在教學現場的實務能力，並提出根據「師培機構的品質」給予不同「經費」補助的想法。該白皮書更計畫成立一個負責經費補助、控管教師培訓的機構——師資培訓局（Teacher Training Agency，簡稱 TTA）。至於自 1983 年起，負責監控英國師資培育課程的「師資培育認證委員會」（Council for the Accreditation of Teacher Education，簡稱 CATE），便宣告終止運作。



## 二、英國師資培訓局的出現（1994~2004）

1994年師資培訓局正式成立，主要功能為全國師資培訓的經費補助、初任教師的培訓、提供有關師資培訓及教學專業的資訊與建議、執行或委託有關改善教學及師培專業標準的研究。

師資培訓局的成立，使得經費補助方式不同於以往。過去英國高等教育補助委員會（Higher Education Funding Council of England，簡稱 HEFCE），依照教師培訓機構的需求給予經費，但現在改以培訓的品質，給與不等的補助。為了將師資培育品質及經費補助兩者連結，教育標準局（Office for Standards in Education，簡稱 OFSTED）負責視察所有初任教師的培訓機構，而視察的標準主要由師資培訓局訂定，其範圍涵蓋國定課程所發展的專業技能，及班級本位的實務訓練。最後則依照成績 A（最佳）到 E（最差）給予獎勵或處罰，且沒有重新視察的機會。例如，達成績 A，可培訓更多學生（或得到更多經費補助）；落於成績 C 之下，則被迫減少培訓人數（甚至減少更多經費）。對於師資培訓局的視察機制及必須服從的標準，多數的教師培訓機構皆感到相當不滿。

1997年新工黨政府上台，首相 Tony Blair 以「教育，教育，教育」（education, education and education）為口號，將改革教育作為第一要務。為回應選舉期間的承諾，改進教師培訓的標準，新工黨政府於 1998 年出版厚達 148 頁的培訓標準導覽手冊：《High Status, High Standard》，要求所有師培機構（如大學教育科系、學校本位的訓練中心等）必須提出目前已達到的標準證明。隨著新工黨政府對於培訓標準的重視，師資培訓局更加緊密地控管教師培訓機構。此時，負責培訓的教師開始抱怨，形容師資培育局就像紅色膠帶般緊緊地綁住自己的雙手，動彈不得。

1999年，Quinquennial Review 對師資培訓局第一階段（1994~1999年）的成果進行檢討，一方面肯定師資培訓局在教師培訓市場中的品質控管，因為自從改進培訓標準後，視察成績獲得 A 或 B 的培訓機構逐漸增加，不過也因為嚴格的控管過程，導致師資培訓局與教師培訓機構間的緊張關係。另一方面則指出師資培訓局未善盡職責，使得 1997~1999 年間初任教師人數大幅下降，特別是數學、物理等科目，出現了師資短缺的問題，引發媒體大肆批評。





2000年，師資培訓局開始聚焦於招募教師，其將財政大臣額外撥給的年度預算 (£150m)，用於全國性的宣傳與吸引人才的措施，並逐年獲得成效。而在師資培訓局的第二階段(2000~2004)，其與大學教師培訓機構間的關係終於獲得改善，原因有四：首先，師資培訓局開始肯定大學培訓教師的表現；其次，提供更多的金額給教師培訓機構，以招募學生加入培訓的行列；再次，2002年發行新版培訓標準，由1998年的148頁簡化至14頁，此舉釋放更多獨立自主的空間給培育機構；最後，由於學校本位的訓練中心評比不佳，在市場競爭下，對大學培訓機構的威脅降低。是故，此階段的教師素質獲得改善，每年被聘為初任教師的人數也逐年上升。

在2002年，高級教學助理(Higher Level Teaching Assistant, 簡稱HLTA)方案招募受過專業訓練的教學助理，以協助教師專注於課堂教學。2002年至2004年，參與此方案的教學助理人數逐年增加。由於此方案的成功，間接促成了師資培訓局萌發將「學校全體職員」納入師資培訓人員的構想。此外，新工黨政府也逐漸重視學校整體的人力，欲藉由學校來推展社區的服務，包括健康照顧、家庭學習及課後活動等。因此，師資培訓局的職權範圍逐漸從「教師」延伸至「全體教職員」，並自2005年逐步落實。

### 三、英國學校訓練發展局的成立(2005迄今)

2005年英國政府立法成立學校訓練發展局(Training and Development Agency, 簡稱TDA)，隸屬於英國兒童、學校暨家庭部(Department for Children, Schools and Families, 簡稱DCSF)，為非政府部門性質的公共機構(non-departmental public bodies)。除了保有原本師資培訓局的功能外，亦負責教師專業發展、學校人力重塑與職員訓練。

自1973年以來，2005年初任教師的培訓人數創下高峰，總計41300人參與培訓，此時師資人數的「適量」補給顯得相當重要。學校訓練發展局採取的策略是，若招募非首要需求科目的教師，則廣收人才，增加培訓人數；若是師資短缺的科目(如：數學、物理等科目)，則採取三點策略：其一，說服已合格的教師投入教育職場；其二，提昇在校教師的專業能力；其三，對於有潛力卻尚未合格的申請者加以訓練，培訓者只要完成訓練，符合新任教師資格(Newly Qualified Teacher, 簡稱NQT)，不需經由考試，即可直接被學校聘用。



經學校聘用後，為了追蹤教師是否發揮效能，學校訓練發展局聚焦於教師專業發展（Continuing professional development，簡稱CPD），企圖將教師個人的專業發展情形，作為合格教師的標準及薪資發給的依據。同時，學校訓練發展局也發展教師專業發展的指標，以提昇發展歷程的品質，盼於2009年能將教師專業發展方案，推行至英國各級學校。

除教師之外，2005年起，學校訓練發展局協助各校進行人力的重塑，即致力於學校職員的訓練。相較於1997年的學校職員人數，如今近50萬的職員數，已是當初的兩倍之多，可見確保職員素質的重要性。目前現存600多種不同的訓練方案，學校訓練發展局認為必須加以簡化，控管職員接受訓練的品質。

2009年至2010年，學校訓練發展局配合英國兒童、學校暨家庭部，優先致力於「確保所有孩童及青少年充分發揮潛力」，做法包括：

- (1) 確保能符合課程需求的充足師資，使每間教室的學生皆能享有高品質的教學。
- (2) 透過專業標準、高品質的引導及績效管理，使教師持續進行專業發展。
- (3) 進行學校人力的改革，例如減少工作量、提昇工作成果。
- (4) 持續培育高素質的教師，並延長教師的服務年限。
- (5) 在挑戰性較高的學校，配置高素質的教師。

除此之外，至目前為止，學校訓練發展局尚須對下列事務負責：

- (1) 增加科學類、技術類、工程領域及數學專長的高素質教師。
- (2) 提高初任教師的資格，規劃「教學專業碩士」(the Masters in Teaching and Learning) 為未來教師資格的基本門檻。
- (3) 發展學校人力的專業發展策略。
- (4) 發展「每位中學學生及家庭擁有一位個人家庭教師」的方案。
- (5) 培訓特殊教育需要的人力。
- (6) 提供教職員培訓及發展之機會。
- (7) 支持教育政策的實施。







從英國 1980 年代以降的師資培育政策發展走向來看，雖然大方向皆是往提升教師素質發展著手，但可見政府一直試圖在中央集權控管與地方師資培育機構自主培育兩者間平衡。從其發展沿革來看，中央介入的必要性包括整體調控師資之數量，避免總體教師員額過多或過少，或是某些科目教師的懸缺。在教師品質方面，1994 年師資培訓局成立初期，做法之一是將培訓品質與經費補助兩者連結，雖然促使師資培育機構正視培訓出來的教師品質，卻也因為標準訂定過細，引起機構反彈，因此新的培訓標準也朝向鬆綁著手，開放更多的培訓方式與管道讓機構自主發展，政府則是在課程和標準訂定上把關。2005 年學校訓練發展局之成立，更跨出了新的里程碑——師資培育的範疇不再只是侷限於培訓單一面向的教師人員，擴展至學校職員，朝整體學校人力素質提升發展。

### 參考資料

Training and Development Agency for Schools (2009). *Our remit*. Retrieved September 14, 2009, from [http://www.tda.gov.uk/about/our\\_remit.aspx](http://www.tda.gov.uk/about/our_remit.aspx)

Adrian Ellis (2006). *A political history of the challenges faced by the government in improving teacher training provision in England: 1990 - 2005*. Washington: National Center on Education and the Economy.

### 本文引注格式 (APA)

張繼寧 (2009, 12 月)。英國教師培訓政策。臺灣師資培育電子報, 3。檢索日期，取自 <https://tted.cher.ntnu.edu.tw/?p=242>(註:「檢索日期」請依實際檢索日更改為 XXXX 年 X 月 X 日)