

# 英國教師培訓機構 (TTA) 簡介

許書務

TTA(Teacher Training Agency，英國教師培訓機構)係以提升教學品質及師資教育為主的機構，其於1994年的教育法通過後，在同年九月廿一日成立，並設於英國倫敦。有鑑於我國師資多元化後，有心培育師資之大學，日漸增多，而科技進步神速，人文思想漸趨多樣，教師平時應多進修，提升教學能力，故本文擬藉描述英國教師培訓機構，提供國內師資培育及主管單位參考。

關鍵字：師資培育、教師能力、主任培育

Keywords: teacher education, teacher competence, headteacher training.

## 壹、成立宗旨

TTA 成立目標為改進教學品質、提升師資教育訓練水準及教學專業，以提高學生學習成就標準及品質，期達到樹立在英國國內課程和績效評定的權威。基於此，TTA 1995年的Platform第一期(TTA, 1995e)指出其成立宗旨有七：

- 一、授予新進教師有高品質、高效益之知識與技能，以利教學。
- 二、教以新進教師在制式學校下之有效處理能力。
- 三、授與高品質的教學專業能力，以滿足學校多數人的需要。
- 四、提升教學之策略及效益，以延續專業發展。
- 五、經由關鍵性的調查及宣導，以達到有效的培訓與實習，以提高教學品質及師資教育。
- 六、忠告不關心師資教育的國家官員及社會人士。
- 七、保留並有效管理 TTA 本身工作理念，以使成員成為最有能力且有用的工作人員。

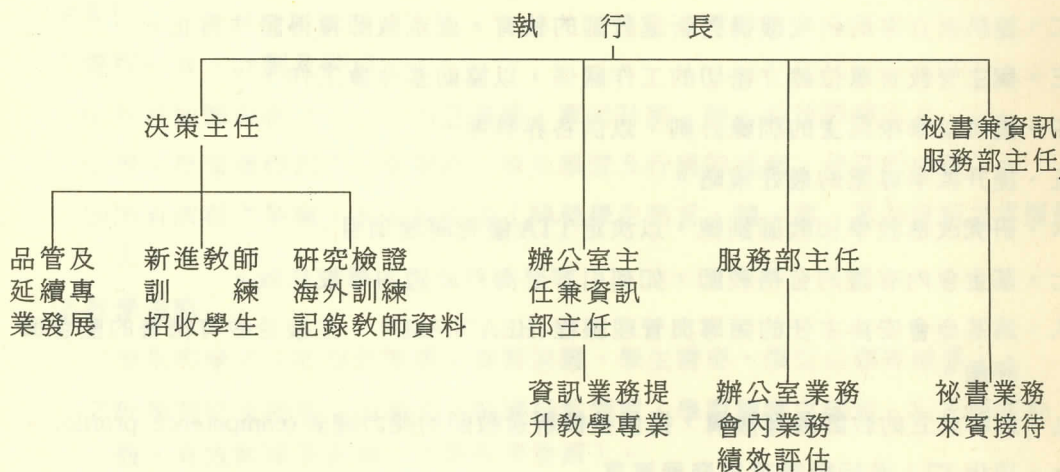
綜觀上述，其工作內涵不外乎提升教師與教學有選擇性、傳遞性、有效性及績效性。為落實各個宗旨故，TTA 每年皆會擬定較詳細之目標與策略。

## 貳、TTA 之成員及組織

TTA 是由十二位董事組成，並設有董事長及祕書，其設置的目標與功能係由

教育總署官員擬定，包括提供英國整個國家的師資教育，如新進教師的訓練，提供有關教學及教育的訊息與建議，舉辦有關師資教育的研討會，並研究設計如何提升教師的水準。除董事會外，另有CBI(Competency-Based Instructor)督導、評鑑員、及委員會等七人。

為達成TTA之宗旨，其運作的人事組織，由執行長綜理全會工作，下設四個幹部及部門——如決策主任、資訊部主任兼辦公室主任、秘書兼資訊服務部主任及服務部主任等四位，四個部門有其當掌業務，如下表所示(TTA, 1995a, 37)。



## 參、工作內容

依成立之目標宗旨，與工作成員編製，其承辦之經常性工作如下(TTA, 1995a, 25-28)：

- 一、新進教師之訓練。
- 二、接受海外教師之訓練。
- 三、研究教師檢定制度。
- 四、教學專業之研究改進。
- 五、教學專業資訊之提供。
- 六、定期出版，內容更新與督導經驗報告。
- 七、與官方、人民、學生父母定期舉辦座談，以做為修改訓練的步驟及計劃。

因此，常須與教育學系所，英國高等教育基金會、教育局、課程與評估專家學者群、繼續教育基金會、高等教育品管會、Wales 高等教育基金會、Wales 繼續教

## 英國教師培訓機構 (TTA) 簡介

育基金會及 Wales 教育學系所連絡。其連絡的人，諸如教師代表、主任、學校行政人員、地方的教育專家、雇主、高等教育機構人員、訓練師及個人生涯規劃專家等，以進行對外開放及研究。為瞭解需要，並刊載在 Platform 期刊，及年度的年刊內，以提供充分的資訊評論及反應。

例如在 1994-1995 年，TTA 擬定出應立即而優先要做的工作，依序如下 (TTA, 1995a, 10-22)：

- 一、提供大學、學院等各級學校新進教師的課程與科目教材之研究。
- 二、提供新立案的研究機構對新進教師的教育，直至教師獲得證件為止。
- 三、與主管教育單位建立密切的工作關係，以協助基金會工作。
- 四、提供以學校為主的訓練計劃，以供各界參考。
- 五、提升教學專業的最好策略。
- 六、研究改進教學和教師訓練，以決定 TTA 優先辦理項目。
- 七、基金會內有證的合格教師，如何引荐至海外或國內學校任教。
- 八、為基金會安排主任的領導與管理課程 (HEADLAMP)，並接受教育總署的監督與評鑑。
- 九、為新成立的教師教育機構，提供檢核新進教師的能力總表 (competence profile)。
- 十、提供 TTA 進行繼續專業發展建言。
- 十一、對大學、學院等相同等級學校，每學期或適當時機提供如何使用 TTA 資源。

## 肆、培訓實例

上述工作中，值得提及的為有證 (licensed) ①、海外培訓 (overseas trained)、試用 (registered) ② 三種教師計劃，以及主任教師領導與管理計劃 (HEADLAMP) 等二項。茲略述其欲達到目標之內容如下：

### 一、有證、海外培訓與試用教師計劃

有證及海外師資培訓計劃，主要因應尚未具有「合格教師」(gudified teachers) ③ 身份者進行適當檢定及實習；而試用教師則因應無教師身份，但已被任用在市立技術學院任教者，使其亦能成為合格教師，其進行的方式與上述有證教師相同。

在英國，所有公立學校的教師均須經教育科學部門 (Department of Education and Science) 認為合格才能執教。因此，為了資格，教師必須符合三年或四年制教

育學院或多科性工學院 (Polytechnic) 課程的評定標準；而如為大學畢業生，則須達到師資培訓一年的教育學分班課程評定標準，且所有教師必須在學校裡完成一年的試用期。但繼續教育 (further education) 和高等教育 (higher education) 一級，通常不要求教師受訓，唯一必要資格是須具有科目的專門知識。

際此，TTA 在有證教師計劃書內明確規定試用教師的資格，需要條件、受檢時間、培訓內容、培訓人員組織、培訓費用、費用支付方式等說明。其中在培訓內容上，有規定期望培訓的能力，並將它分成兩類 (TTA, 1995c, 附錄 1)：

### (一) 主要能力

#### 1. 課程內容、計劃及評估

- (1) 科目知識與應用 (科目內容表達，單元計劃、核心科目評定)。
- (2) 學生學習歷程的評估與記錄 (學生學習及行為的規範、學習的成果)。
- (3) 所有課程之架構，及安排能力 (開發學生語言、讀、寫、算及資訊之掌握能力)。

#### 2. 教學策略

- (1) 學生的學習 (如個別差異、學習困難、學生需要、學習目標等輔導)。
- (2) 教學策略及技巧 (如學生之教室行為管理、學習環境之佈置、引起學習動機、有效教學及溝通、活用教學資源)。
- (3) 繼續專業發展 (如與專業教師建立關係、提供學習需要、提升學生之社會道德文明之能力及專業知識技術等)。

### (二) 次要能力

1. 科目知識 (瞭解特殊科目之知識、概念、技術等)
2. 科目應用 (授予學生以後雇用需要之態度、語言、溝通技巧、資訊)。
3. 教室管理 (能採用班級、群體、兩人及個別之教學，創造學習環境)。
4. 評估及記錄學生成果。
5. 繼續專業發展 (瞭解運用學校機構與社區資源、行政法令、專業同業聯誼、特殊需要、成效評估等)。

## 二、主任之領導與管理課程 (Headteachers' Leadership and Management Programme, HEADLAMP)

TTA 認為一個有效率的學校，最主要的關鍵在於有效地領導，因此，提撥經費透過 HEADLAMP 訓練主任 (headteacher)，以期得到具有領導與管理的能力。在

## 英國教師培訓機構 (TTA) 簡介

申請受訓時，TTA 亦擬列了 HEADLAMP 的資格、培訓內容、培訓費用（包含出外參觀旅行、生活費用）、費用支付方式、培訓成員、培訓程序及成效驗收等。而其訓練養成之能力主要依循下面六個方面 (TTA, 1995b, 8)：

1. 學校的目標與宗旨。
2. 整個學校之發展、執行、監督及考核（如課程評估、班級組織與管理、教學方法等）。
3. 訓練領導與管理的規定條款。
4. 學生成就標準及教學品質。
5. 管理工作之功能與發展需求。
6. 學生父母及當地社區的組織機構之要求。

故 TTA 擬定每一位主任應達到的能力為 (TTA, 1995b, 8-9)：

1. 達到學校宗旨，並吸引職員與學生喜歡的能力。
2. 預期問題，做成判斷及決定的能力。
3. 改變環境及具創意的能力。
4. 解決問題的能力。
5. 代表學校談判、諮詢的能力。
6. 追蹤政策執行的效益能力。
7. 評鑑目前教育與管理論文的能力。
8. 與同仁、學生、家長、政府與社區人員溝通的能力。

為了使主任及行政人員更瞭解，在受訓前會分發到一本指導說明文件，內容中敘述了 (TTA, 1995b, 11-12)：

1. 培訓內容之擬定（如事前評估需要，再排定內容順序）。
2. 培訓的計劃（如設計有關領導與管理之能力課程、傳授經驗、配合學校發展等學理與實務）。
3. 培訓活動方式（如以教材、演講、研討、工作坊、遠距學習 (distance learning)、工作見習、指導評估等）。
4. 培訓成員及參與機構（如地區的教育專家、專業人員、管理顧問，及高等教育機構、繼續教育機構、私立團體等）。

## 伍、結語

我國雖步入已開發中國家，然為配合經濟發展、社會轉型，創設了九年國教及甚多的職業學校，因此，教師需求恐急，此期間進用了大批非合格教師，雖有部份已再進入教師培訓的學校受訓，取得證照，但因培訓單位及接受人數有限，仍有大部份尚未合格。尤其，目前學校仍繼續增加中，師資亦非源自教師培訓學校，未合格者實未遞減，況現行師資多元化，及科技突飛猛進，未來之教師能否勝任，確為人所擔憂。英國 TTA 係因應此變局而設，其偏重於培訓未合格及教師菁英，使教師於工作崗位上，仍能再獲得繼續教育，以提升在工作上及領導管理的能力，此正可供我國提升師資之參考。

附註：

①有證 (licensed) 教師：

領有證照，並已任教，但未經資格考試及格之教師。

②試用 (registered) 教師：

無證照且未經資格考試及格之現任教師。

③合格 (qualified) 教師：

經資格考試及實習及格之教師。

## 參考書目

TTA (1995a) Corporate Plan.

TTA (1995b) Headteachers' Leadership and Management Programme (HEADLAMP) Procedures.

TTA (1995c) Licensed Teacher Scheme Procedures.

TTA (1995d) Overseas Trained Teacher Scheme Procedures.

TTA (1995e) Platform, Issue 1, Spring

TTA (1995f) Platform, Issue 2, Summer

許書務，國立台灣師範大學工業教育研究所博士班